

اسم المقرر	تدريب وتنمية الموارد البشرية
الرمز والرقم	MGT, 411
المستوى	السابع
المشاركون في إعداد المقرر الإلكتروني	د. عبدالله الطبال

الوحدة التعليمية الاولى

مقدمة في تطوير الموارد البشرية

الإجابات التَّموذجية:

س ١: يشتمل التدريب على ما يلي :

- أ. خفض خبرة المديرين والمشرفين والأفراد
 ب. تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف القديمة
 ج. زيادة رغبة المديرين والمشرفين في مقاومة التغيير
 د. تزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الجديدة

س ٢: يتمثل الجانب..... لتنمية الموارد البشرية في رفع الوعي لجعل الأفراد قادرين على الإسهام في عملية التنمية الشاملة للمجتمع :

- أ. الاقتصادي ب. السياسي ج. الاجتماعي د. الفني

س ٣: يحقق تدريب وتنمية الموارد البشرية الفوائد التالية للمنظمات :

- أ. تنمية المهارات البشرية للعاملين ب. ارتفاع نسبة حوادث العمل ج. تعزيز العمل الفردي د. زيادة التكاليف

س ٤: التدريب والتنمية الادارية مفهومان :

- أ. مختلفان ب. مترادفان ج. متشابهان د. مستقلان

س ٥:..... هو تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة كحد أدنى لتمكينه من القيام بأعباء هذه الوظيفة:

- أ. التدريب ب. التعليم ج. التعلم د. التنمية الادارية

س٦: يركز مفهوم على زيادة تراكم المهارة الفنية للمتدربين:

أ. التدريب ب. التعليم ج. التعلم د. التنمية الادارية

س٧: تتسم التنمية الادارية بانها عملية :

أ. مؤقتة ب. عشوائية ج. مستمرة د. متقطعة

س٨: تتمثل العوامل التي أدت إلى زيادة الحاجة إلى تطوير الموارد البشرية في المنظمات في الوقت الحالى فيما يلى ما عدا:

أ. انخفاض حدة المنافسة ب. كبر حجم المنظمات ج. تزايد دور النقابات العمالية د. الاكتشافات العلمية والتقنية

س٩: تتمثل التحديات التي تواجه تدريب الموارد البشرية فيما يلى ما عدا :

أ. وجود ميزانية كافية للتدريب ب. سوء الإدارة فى إدارة العملية التدريبية
ج. عدم وجود برنامج للتحفيز د. عدم المتابعة والتقييم

س١٠: يواجه مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية العديد من التحديات في المستقبل منها ما يلى :

أ. تزايد الكفاءات ب. التنوع ج. انخفاض المنافسة

د. تركيز المنظمات على تدريب العاملين لاكتساب المعارف والمهارات

الوحدة التعليمية الثانية العوامل المؤثرة في سلوك الموظف

س١: السلوك الوظيفي للفرد عملية

أ. بسيطة **ب. معقدة** ج. سهلة د. لا تتأثر بمتغيرات عديدة

س٢: تشمل مخرجات نموذج السلوك الوظيفي للفرد ما يلي :

أ. العوامل الوراثية **ب. الطموح الوظيفي** ج. المسار الوظيفي د. الحياة المهنية

س٣: يعتبر السلوك أسوأ أنواع السلوك الوظيفي للفرد لصعوبة تعديله :

أ. المتردد **ب. المحايد** ج. المثالي د. التخطيطي

س٤: في السلوك يشكل الفرد سلوكه الوظيفي كيفما تشاء ادارة المنظمة :

أ. المتردد ب. المحايد ج. المثالي د. التخطيطي

س٥: يتصف الموظف المشاكس بالاتي :

أ. دائم الشكوى ب. كثرة الكلام غير المجدى **ج. اثاره البلبلة في العمل** د. المماطلة في العمل

س٦: من وسائل التعامل مع الموظف الجديد في العمل ما يلي :

أ. توضيح السلوك الاخلاقي ب. اعطائه القليل من الاهتمام

ج. اعطائه المهام العملية **د. الحاقه بدورات تدريبية لرفع الكفايات المهنية**

س٧: ترى النظرية أن الأفراد الراشدون يتميزون بسمات وخصائص متنوعة يجب على مصممي ومعدى

البرامج التدريبية مراعاتها عند إعداد وتصميم البرامج التدريبية في المنظمات :

أ. السلوكية ب. المعرفة الادراكية **ج. تعليم الكبار** د. ديناميات الجماعة

س٨: تعرف بانها هي القدرة العملية على تطبيق وتنفيذ القيم والمعارف بشكل صحيح :

أ. **المهارات** ب. الاتجاهات ج. الخبرات د. التقنيات

س٩: تتضمن مهارات الجدارات الشخصية ما يلي ما عدا :

أ. الإدارة الذاتية ب. التحفيز الذاتي **ج. فض النزاعات** د. تحمل المسؤولية

س١٠: يطلق على رغبات وميول الفرد نحو عمله وتدريبه..... :

أ. الخبرات ب. التقنيات ج. المعارف **د. الاتجاهات**

الوحدة التعليمية الثالثة

التعلم وتنمية الموارد البشرية

الإجابات النموذجية:

س١: يتضمن مفهوم التعلم الجوانب التالية ما عدا :

أ. اكتساب شيء جديد **ب. عملية تغيير قصيرة المدى** ج. مزيج من السلوك والادراك والمشاعر د. تفاعل الفرد و البيئة

س٢: تتضمن مبادئ زيادة فعالية التدريب ما يلي :

أ. الممارسة ب. التقارب ج. قانون الاثر **د. تسلسل المهمة**

س٣: تتضمن المجالات الرئيسية التي تزيد من التعلم ما يلي :

أ. المعلومات ب. التقارب ج. قانون الاثر د. المدرب

س٤: يشمل تغيير و تكييف البيئة التعليمية بغرض الوصول بالتعلم لحدده الأقصى العناصر التالية ما عدا :

أ. التمرين الفعال **ب. التقارب** ج. تسلسل المهمة د. التغذية الراجعة

س٥: يعبر التعلم التنظيمي عن المواكبة والمسايرة :

أ. الخلاق ب. التقليدي ج. الجماعي **د. المتكيف**

س٦: تتمثل الركائز الاساسية للمنظمة المتعلمة فيما يلي ما عدا :

أ. المنظور قصير الاجل ب. التوجه بالعميل ج. التعلم المستمر د. العمل الفريقي

س٧: يعتبر نمط القائد هو أنسب نوعية القيادة للمنظمة سريعة التعلم :

أ. المتعاطف ب. كثير الطلب ج. **المنشط للابتكار** د. المشوش

س٨: يعرف مفهوم... .. بأنه تحريك الموظف من وظيفة لأخرى وزيادة عدد مهام الفرد دون زيادة في تعقيد الوظائف:

أ. التناوب الوظيفي ب. العمل المرن ج. الاثراء الوظيفي د. التكبير الوظيفي

س٩: يعد نمط احد اتجاهات ومواقف الموظفين من هندره الموارد البشرية ويمثل من يبادرون بشكل مسبق للتعرف على التغيير أو تبنيه، حيث يبحثون عن التعلم دون أن يطلب منهم أحد ذلك:

أ. صفر ب. -٢ ج. **٢+** د. ٣+

س١٠: تغطي عملية الهنדרه في نطاق أنشطة الموارد البشرية أنشطتها او وظائفها :

أ. بعض **ب. كافة** ج. لا شيء د. نصف

الوحدة التعليمية الرابعة تقييم احتياجات تنمية الموارد البشرية

س١: تعتبر التدريبية الخطوة الأولى والرئيسة في خطوات العملية التدريبية:

أ. تحديد الاحتياجات ب. تصميم البرامج ج. تطبيق البرامج د. تقييم البرامج

س٢: تتطلب تحديد الاحتياجات التدريبية توافر مجموعة من البيانات عن

أ. الاداء السابق ب. تأثير التدريب على الاداء ج. مستوى رضا المتدرب د. الاداء المستهدف

س٣: يمكن حساب الحاجة للتدريب من خلال المعادلة التالية : الاحتياج التدريبي = :

أ. الأداء المثالي - الأداء الفعلي ب. الأداء المثالي + الأداء الفعلي

ج. الأداء الفعلي - الأداء المثالي د. الأداء الفعلي + الأداء المثالي

س٤: يمكن تقسيم الاحتياجات التدريبية من حيث الزمن إلى ما يلي :

أ. سابقة ب. مستقبلية ج. وظيفية د. المستوى الفردي

س٥: تتضمن مصادر تحديد الاحتياجات التدريبية ما يلي ما عدا :

أ. ثقافة المنظمة ب. التوصيف الوظيفي ج. الاختبارات د. خطط الترقية والنقل

س٦: لا تقوم العديد من المنظمات بتحديد الاحتياجات التدريبية كما يجب للأسباب التالية ما عدا :

أ. الصعوبة ب. عملية غير ضرورية ج. توافر الدعم الكافي د. تحتاج وقت طويل

س٧: تتألف اللجنة الاستشارية لتنمية الموارد البشرية من أعضاء يمثلون

أ. الادارة العليا ب. كافة الاقسام ج. المدرب د. الادارة الوسطى

س٨: يهدف تحليل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل والمعايير التي تقاس

بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات :

أ. الفرد ب. المنظمة ج. العمل د. البيئة

س٩: يتم تحليل التنظيم من خلال دراسة وتحليل العناصر الآتية ما عدا :

أ. البناء التنظيمي ب. خصائص الموارد البشرية ج. اهداف التنظيم د. معدلات الاداء

س١٠: يمكن جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال الطرق الآتية ما عدا :

أ. تحليل البيئة ب. الملاحظة ج. الاستقصاء د. المقابلة

الإجابات النموذجية:

س١: تتضمن عملية تصميم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية الأنشطة التالية ما عدا :

أ. الجدول الزمني ب. الأهداف التدريبية ج. تطبيق البرنامج التدريبي د. خطة العمل

س٢: تتضمن عملية تصميم البرامج التدريبية عدة خطوات منها ما يلي :

أ. بيئة التدريب ب. تطبيق التدريب ج. تقييم التدريب د. تحديد الاحتياجات التدريبية

س٣: تحكم أساليب التدريب مجموعة من العوامل منها ما يلي ما عدا :

أ. وسائل الايضاح ب. فترة التدريب ج. نوعية المتدربين د. عرض الموضوعات

س٤: من اهم مساعدات التدريب ما يلي ما عدا :

أ. البرجكتور ب. الدوائر التلفزيونية المغلقة ج. وسائل الايضاح د. موضوع التدريب

س٥: يجب توافر مجموعة من الخصائص في المدرب الجيد منها ما يلي :

أ. القدرة على توصيل المعاني والمفاهيم ب. انفصام الشخصية ج. الصعوبة د. عدم قبول الانتقاد

س٦: يناسب اسلوب البرامج التدريبية القصيرة المدى:

أ. المحاضرات ب. دراسة الحالات ج. تمثيل الادوار د. المباريات

س٧: يمكن اختيار المدربين من المجموعات التالية ما عدا :

أ. الخبراء ب. الادارة الدنيا ج. اساتذة الجامعات د. الادارة العليا

س٨: يتمثل دور اخصائي تدريب وتنمية الموارد البشرية عند تصميم برامج تنمية الموارد البشرية فيما يلي :

أ. تقييم الاحتياجات التدريبية ب. توفير المعلومات المرتردة

ج. تحديد تقنيات التدريب د. تحديد سعر البرنامج التدريبي

س٩: عندما تقرر الشركة شراء البرنامج التدريبي أو جزء منه من جهة خارجية، لابد ان يتم ذلك في ضوء عدد من

المعايير منها ما يلي ما عدا :

أ. النتائج المتوقعة ب. سنوات الخبرة ج. التجارب السابقة د. المعلومات المرتردة

س١٠: يعنى مبدأ ان المشرف أو المسئول الإداري عن العملية التدريبية يمكنه أن يصنع من مهنته شيء قيم

يضيف قيمة كبيرة للمنظمة من خلال أداء دوره الريادي والقيادي في العملية التدريبية :

أ. الشمول ب. الممارسة ج. المصادقية د. المسؤولية التضامنية

الوحدة التعليمية السادسة تطبيق برامج تنمية الموارد البشرية

الإجابات النموذجية:

- س ١: من خطوات مرحلة تنفيذ برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية ما يلي **ماعدًا** :
- أ. إجراء الاختبارات ب. الاعلان عن البرامج التدريبية ج. تقديم البرامج التدريبية **د. بيانات الاداء الحالى**
- س ٢: يمكن تصنيف التدريب حسب الجهة التي تشرف عليه إلى ما يلي :
- أ. داخل مكان العمل **ب. مركزى** ج. رسمى د. تحويلى
- س ٣: من مزايا التدريب الفنى ما يلي :
- أ. **جودة اداء المهام** ب. التعرف على المشكلات التنظيمية ج. نمو وظيفى افضل د. توفير المهارات الفردية
- س ٤: يتميز التدريب الخارجى عن التدريب الداخلى بما يلي **ماعدًا** :
- أ. امكانية الرقابة **ب. ندرة الامكانيات** ج. انخفاض التكلفة د. الحرية الكاملة
- س ٥: تشمل اساليب التدريب داخل العمل ما يلي :
- أ. المحاضرات ب. دراسة الحالات **ج. التناوب الوظيفى** د. تحليل الحساسية
- س ٦: يقوم المتدرب في اسلوب كأحد اساليب التدريب بالتدرب على الأجهزة والمعدات وكأنه في ظروف اقرب ما تكون إلى ظروف العمل الحقيقية :
- أ. المحاضرات **ب. المحاكاة** ج. تمثيل الادوار د. المباريات
- س ٧: تتمثل مواصفات وشروط البرامج التدريبية الفعالة الواجب تنفيذها في المنظمات فيما يلي :
- أ. عدم المشاركة في التقييم **ب. توفير البيئة المناسبة**
- ج. عدم التشجيع على التطبيق د. الإفراط في استخدام الوسائط المتعددة
- س ٨: يعتبر التدريب نشاط ضروري و:
- أ. مؤقت ب. عشوائى **ج. مستمر** د. ترفيهى
- س ٩: يستند التدريب الجيد إلى مقومات إدارية وتنظيمية منها ما يلي **ماعدًا** :
- أ. نظام سليم للاختيار والتعيين ب. نظام للحوافز
- ج. **لا داعى لوجود خطة للعمل** د. المسؤولية التضامنية للمورد البشرى
- س ١٠: تقع مسؤولية تطبيق البرنامج التدريبي على
- أ. **المدرّب** ب. المتدرب ج. الحكومة د. المنظمة

الوحدة التعليمية السابعة تقييم برامج تنمية الموارد البشرية

س ١: تهدف عملية إلى قياس فعالية وكفاءة الخطة التدريبية و تحقيقها للأهداف و نواحي القوة والضعف فيها :

أ. تحديد الاحتياجات التدريبية ب. تصميم البرامج التدريبية ج. تطبيق البرامج التدريبية د. تقييم البرامج التدريبية

س ٢: تهدف مرحلة التقييم تنفيذ البرنامج التدريبي إلى التأكد من سيره في الاتجاه المرسوم له وكما خطط له :

أ. ما قبل ب. أثناء ج. ما بعد د. منتصف

س ٣: تركز مرحلة التقييم مابعد التدريب على نوعين من التقييم منها ما يلي :

أ. تقييم اثر التدريب ب. تقييم المدرب ج. تقييم مكان التدريب د. تقييم المنظمة

س ٤: تركز مرحلة التقييم اثناء التدريب على نوعين من التقييم منها ما يلي :

أ. تقييم اثر التدريب ب. تقييم المديرين للبرنامج ج. تقييم تنفيذ البرنامج التدريبي د. تقييم المنظمة

س ٥: يمكن تقييم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية من عدة مستويات منها ما يلي ما عدا المنظور

أ. المالى ب. المورد ج. العمل د. التعلم

س ٦: طور باتريك في نموذج مفهومياً لهيكل العمل للمساعدة في تحديد نوعية البيانات التي ينبغي جمعها عند التقييم ، وقد

تطلبت فكرته أربعة مستويات في التقييم منها ما يلي ما عدا :

أ. رد الفعل ب. التعلم ج. رضا المشارك د. النتائج

س ٧: تتمثل الاهداف في التغيرات في سلوك الموظفين في العمل اللازمة لتحقيق الأهداف النهائية:

أ. الاولى ب. المتوسطة ج. الفورية د. النهائية

س ٨: قام باركر طبقاً للمعلومات المجمعّة بتقسيم دراسات تقييم المعلومات إلى أربع مجموعات منها ما يلي :

أ. رد الفعل ب. التعلم ج. مخرجات القيمة د. كمية المعرفة المكتسبة

س ٩: من مزايا استخدام المقابلات الشخصية في تقييم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية ما يلي :

أ. المرونة ب. عدم وجود تهديد للمشارك ج. سرعة المعالجة د. المحاكاة

س ١٠: من عيوب استخدام الاستقصاء في تقييم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية ما يلي :

أ. صعوبة المحاكاة ب. احتمال المقاطعة ج. ارتفاع التكاليف د. عدم دقة المعلومات

الوحدة التعليمية الثامنة برامج التوجيه والتنشئة الاجتماعية للموظف

الإجابات النموذجية:

س١: تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد ب ... :

أ. **التهيئة المبدئية** ب. توافق الموارد البشرية ج. صيانة الموارد البشرية د. البطاقات التعريفية

س٢: من أهم البيانات التي يجب توفيرها للموظف الجديد ما يلي **ماعدًا** :

أ. التأمينات والمعاشات ب. قواعد الامن والسلامة ج. **سوق العمل** د. معلومات عن المنظمة

س٣: تتعلق التهيئة ب..... من أجل تلبية الاحتياجات الشخصية والمهنية للموظفين المبتدئين :

أ. التعليم ب. **التغذية الراجعة** ج. التدريب د. التعلم

س٤: يحدث عندما يشعر الموظف ان الدور غير واضح ويكون عادة نتيجة تولي منصب جديد:

أ. الصراع التنظيمي ب. عبء الدور ج. صراع الدور د. **غموض الدور**

س٥: تمثل السلوكيات انماط السلوك الضرورية للحصول على العضوية في المنظمة :

أ. **الجوهرية** ب. الهامشية ج. ذات الصلة د. التقليدية

س٦: يقوم الفرد في مرحلة باستكشاف البيئة الحقيقية للمنظمة وقد يتم فيها تأكيد الموظف توقعاته التي وضعها أو رفضها مما يؤدي لبعض المفاجآت غير المرغوبة:

أ. ما قبل الانضمام ب. **المواجهة** ج. الاستقرار د. الانهيار

س٧: يشكل الفرد انطباعاً حول شكل العضوية في منظمة ما ، ويحصل على معلوماته حول تلك المنظمة من مصادر متعددة في مرحلة :

أ. **قبل الانضمام** ب. المواجهة ج. الاستقرار د. الانضمام

س٨: تواجه برنامج تهيئة وتوجيه الموظفين الجدد مجموعة من المشكلات منها ما يلي :

أ. ارتباط المعلومات بالموضوع ب. **المبالغة في الترويج للمنظمة**

ج. تقديم كم قليل من المعلومات د. قلة الأعمال الورقية

س٩: يتمثل الدور الأساسي ل..... فى تصميم برنامج تهيئة وتوجيه الموظفين الجدد والاشراف على تنظيمه وقد يشمل

ايضاً اعداد الكتيبات الارشادية:

أ. المشرف ب. زملاء العمل ج. الموظف الجديد د. **اخصائى تنمية الموارد البشرية**

س١٠: يجب أن تتسم برامج التهيئة المقامة في المنظمات بالخصائص التالية **ماعدًا** :

أ. المرونة ب. **وحيدة الابعاد** ج. متعددة الابعاد د. المسؤولية المشتركة

الوحدة التعليمية التاسعة التدريب التقني والمهاري

س١: يعرف التطوير بانه مجموعة من البرامج العلمية المخططة والشاملة تهدف بشكل رئيس الى تطوير مهارات وقدرات العاملين في ضوء متغيرات العصر واحتياجات المنظمة والمجتمع على حدٍ سواء:

أ. المهني ب. الادارى ج. التنظيمي د. الفنى

س٢: تتمثل اهداف التطوير المهني فيما يلي ما عدا :

أ. اكتساب المهارات والخبرات ب. تبادل الخبرات بين العاملين

ج. مهارات التفكير التقليدى د. رفع مستوى مهارة العامل

س٣: تتزايد الحاجة إلى على حساب العمال المهنيين والماهرين ومحدودي المهارات :

أ. الاداريين ب. الفنيين ج. غير المتخصصين د. القادة

س٤: من اسباب تزايد الحاجة للتطوير المهني في العصر الحالى ما يلي :

أ. الانفجار السكاني ب. تخلف تقنيات الاتصال

ج. التأكيد على الاحتياجات الحالية د. جودة نوعية التعليم

س٥: يطلق على المهارات التفاعلية مصطلح المهارات :

أ. الصلبة ب. الناعمة ج. الباردة د. الساخنة

س٦: تتضمن الاساليب الذاتية في التطوير المهني ما يلي :

أ. التأهيل المهني ب. اللقاء المفتوح ج. الطموح الشخصي د. الجلسات الارشادية

س٧: يطبق التدريب عند قيام المنظمات بإدخال تقنيات جديدة فإنها تحتاج الى رفع مهارات العاملين عن طريق التحاقهم بالبرامج التدريبية اللازمة لإكسابهم المهارات والمعارف التقنية الخاصة بالعمل :

أ. على الجودة ب. على السلامة المهنية ج. المهني د. على المهارات والمعارف التقنية

س٨: تتضمن المرحلة عند تطبيق البرامج التدريبية الخاصة بالجودة تعريف المديرين بمفهوم الجودة وكيفية تحسينها ودورها في تغيير الدور الذي يؤديه في المنظمة:

أ. الاولى ب. الثانية ج. الثالثة د. الرابعة

س٩: يلعب قسم تنمية وتطوير الموارد البشرية ثلاثة أدوار مميزة فيما يتعلق بالتعليم المستمر منها ما يلي:

أ. التوجيه ب. التمكين ج. توفير الموارد البشرية د. توفير التسهيلات

س١٠: تلعب النقابات العمالية دورا مهما في الإرتقاء بمهارات وكفاءات أعضائها بإستمرار من خلال الاساليب التالية
ما عدا:

أ. التعليم المهني ب. برامج التدريب المشترك ج. التعليم المستمر د. التمكين

الوحدة التعليمية العاشرة التدريب وإدارة الاداء

س١: تعرف بانها ما يميز الأفراد المتفوقين او المتميزين على الأفراد العاديين في وظيفة ما :
أ. التمتين ب. الجدارات ج. الكفايات د. التمكين

س٢: يمكن حساب فجوة الأداء بالمعادلة التالية :

أ. الأداء الحالي - الأداء المعياري
ب. الأداء الحالي + الأداء المعياري
ج. الأداء المعياري - الأداء الحالي
د. الأداء المعياري + الأداء الحالي

س٣: يعتبر الأداء هو نقطة البداية في إدارة الأداء :

أ. تشخيص ب. تطوير ج. تخطيط د. توجيه

س٤: تتجه جهود تطوير الأداء إلى المجالات التالية :

أ. تقييم أداء المدربين ب. تطوير المعدات ج. تطوير التنظيم د. تشخيص أداء المدربين
س٥: تتضمن عمليات التدريب الموجه بالأداء مايلي ماعدا :

أ. التحليل ب. التصميم ج. التنظيم د. التقويم

س٦: تشمل كاحدى خطوات التدريب القائم على الاداء تحديد أساليب التقويم وطرق تنفيذ التدريب :

أ. التصميم ب. التحليل ج. التطبيق د. التقويم

س٧: تشير الاهداف إلى الأهداف التي تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة :

أ. الابتكارية ب. العادية ج. حل المشكلات د. الاستراتيجية

س٨: من أهم التوجهات الإستراتيجية فى أنشطة التدريب الموجه بالاداء مايلي ماعدا :

أ. نوعية التدريب المطلوب ب. التزام الادارة الدنيا

ج. وضع مقاييس للاداء د. تحديد مشكلات الاداء

س٩: تعنى تقييم وقياس مدى استفادة العامل الذى تم تدريبه ومدى تأثير التدريب على أدائه سواء ايجابيا أو سلبيا وذلك بعد انتهاء العملية التدريبية :

أ. تصميم البرنامج التدريبى ب. تنفيذ البرنامج التدريبى

ج. تقييم البرنامج التدريبى د. قياس أثر التدريب

س١٠: من الجهات المعنية بعملية قياس الأثر التدريبى ما يلي ماعدا :

أ. الجمهور ب. معاهد التدريب ج. ادارات التدريب في المنظمات د. مراكز التدريب المتخصصة

الوحدة التعليمية الحادية عشر التطوير والتغيير التنظيمي

س١: تسعى المنظمات..... الى تحقيق هدف البقاء و النمو والتوسع في الاسواق رغم التقلبات في الظروف البيئية المحيطة لتكون شركة رائدة في السوق :

أ. الاستراتيجية ب.ضعيفة الاستجابة ج. القائدة د. عديمة الاستجابة

س٢: يشمل التطوير التنظيمي ثلاثة محاور رئيسية منها ما يلي :

أ. الموارد البشرية ب.الانتاج ج. المبيعات د.التسويق

س٣: تتمثل أوجه التشابه بين كلا من التطوير والتغيير التنظيمي فيما يلي :

أ. عمليات إعادة التنظيم ب. عملية مخططة ومعدة مسبقا ج. تشخيص المشكلات د. توزيع السلطة

س٤: يعتبر مفهوم منهج إداري يقوم على إعادة هيكلة وهندسة وتصميم العمليات التنظيمية الأساسية بهدف تحقيق جودة الأداء التنظيمي :

أ. التغيير التنظيمي ب.ادارة الجودة الشاملة ج. التطوير التنظيمي د.الهندرة

س٥: يشير ادراك الموارد البشرية لمدى وجود حاجة ملحة للتطوير والتغيير في المنظمة إلى ان إجراء التغيير يعد حاجة ملحة التأخير :

أ.لا تحدث ب. تحدث ج. يمكن د. يفضل

س٦: يتضمن تدريب مجموعة من الأفراد ليس لهم أي جدول أعمال، أو خطة أو هيكل، أو تركيز في عمل شيء معين :

أ.الشبكي ب.الحساسية ج. الجماعي د. السلوكي

س٧: يتضمن أسلوب تحديد مشكلات التفاعل التي تواجه المديرين مثل التغلب على مقاومة أو رفض التغيير، وتحفيز العاملين :

أ.التدريب الشبكي ب. الدراسات المسحية ج.نمذجة السلوك د. الإدارة بالاهداف

س٨: يعرف بانه محاولة إعطاء إعطاء العاملين المتعة في ممارسة العمل عن طريق اثراء وتغذية وظائفهم ، وجعلهم أكثر استجابة للمتغيرات المحيطة :

أ.الاثراء الوظيفي ب. الإدارة بالاهداف ج. الإدارة التفاعلية د. الإدارة السلوكية

س٩: هناك العديد من الآليات التي يمكن اعتمادها في المنظمات لتطوير الموارد البشرية لديها ، منها ما يلي :

أ. التغيير ب. التدريب ج. الهندرة د. الجودة الشاملة

س١٠: يعتبر البعد..... هو البعد القادر على تحقيق الاستغلال الأمثل لبقية العناصر الأخرى بكفاءة وفعالية العناصر الأخرى ليست ذات قيمة في حالة غيابه :

أ.الإنساني ب. المالي ج. الفني د.الانتاج

الوحدة التعليمية الثانية عشر تطوير وإدارة المسار الوظيفي للموارد البشرية

- س١: يعرف عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الفرد العملية أو الوظيفية :
- أ. **المسار الوظيفي** ب. تخطيط المسار الوظيفي ج. تطوير المسار الوظيفي د. تمكين الموارد البشرية
- س٢: يعرف مفهوم على انها نشاط يهدف الى تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الحياة الوظيفية للفرد من خلال تحديد الاهداف والاحتياجات الوظيفية له والفرص الوظيفية المتاحة وتصميم المسارات الوظيفية وتحقيق التوافق بين الاحتياجات الوظيفية للفرد والفرص الوظيفية المتاحة بالمنظمة :
- أ.المسار الوظيفي ب. تخطيط المسار الوظيفي ج. تطوير المسار الوظيفي د. **ادارة المسار الوظيفي**
- س٣: يعتبر مفهوم تطوير المسارات الوظيفية أحد أنشطة ادارة :
- الانتاج ب. **الافراد** ج.التسويق د. البحث والتطوير
- س٤: يتسم المسار الوظيفي الطويل بان عدد المستويات الوظيفية ، و سياسة الترقية.....:
- أ.أقل ، سريعة ب. أقل ، بطيئة ج. **أكبر ، سريعة** د. أكبر ، بطيئة
- س٥: يعرف المسار بانه مجموعة البرامج التدريبية الإدارية والتخصصية التي تعدها الجهات المختصة من اجل توفير أنواع برامج التدريب المطلوبة لشاغلي الوظائف بشكل يضمن تزويد هؤلاء الموظفين بالقدرات والمعارف والمعلومات الضرورية لتطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم من اجل تهيئتهم وإعدادهم لشغل وظائف ذات مسؤوليات ومتطلبات أعلى سواء أكانت إشرافية أو تخصصية :
- أ.الوظيفي ب. **التدريبي** ج. الحرج د. التشغيلي
- س٦: يكون اساس معيار الترقية حسب..... هو مقدار الاداء او جودة الإنجاز الذي حققه المرشح للترقية:
- أ. **الكفاءة** ب. الاقدمية ج.الكفاءة والاقدمية معاً د. المحسوبية
- س٧: يتمثل دور ادارة الموارد البشرية في ادارة وتطوير المسارات الوظيفية في الادوار التالية **ماعدًا** :
- أ. دعم وتأيد خطة تنمية وتطوير الموظفين ب. المشاركة في مناقشات تطوير المسار الوظيفي
- ج. تقديم النصح والمشورة الوظيفية د. **تقديم الخيارات الوظيفية المتنوعة**
- س٨: يبدأ الفرد في مرحلة الحياة الوظيفية في التخطيط لإنهاء حياته الوظيفية ويتولى وظائف استشارية واداء أنشطة اجتماعية خارج المنظمة في العمل السياسي والاجتماعي في المجتمع او مزاوله بعض الانشطة الاقتصادية :
- أ.المبكرة ب.المتوسطة ج. **المتأخرة** د. المتقدمة
- س٩: تعنى مرحلة تخفيض الدور الوظيفي وتمثل صدمة كبيرة لكثير من الموظفين ويحاول بعضهم الالتحاق بمجال وظيفي اخر :
- أ.الاكتشاف ب. **التخطيط للتقاعد** ج. التقديم د. الصيانة
- س١٠: يصاحب استراتيجية تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للموارد البشرية مجموعة من المشكلات منها مايلي **ماعدًا**
- أ.زيادة الاعباء الادارية ب. ضعف التنسيق ج. **انخفاض التكاليف** د. تقادم المعلومات

الوحدة التعليمية الثالثة عشر التطوير و التنمية الادارية

الإجابات النموذجية:

س١: تركز مجالات التنمية الإدارية في المستوى الإداري الوسطى والاشرفى على الجوانب الفنية التالية ما عدا :

أ. تقييم الأداء ب. وضع الأهداف ج. الاتصال د. بناء الفرق الفعالة

س٢: من اهم اهداف التنمية الادارية ما يلى :

أ.تزايد التقادم الادارى ب.ضعف الشعور بالانجاز ج.تخطيط الاحلال د.الانضباط

س٣: يعرف مفهوم بأنه نشاط مخطط ومستمر يهدف الى تطوير سلوكيات رجال الادارة ، وتطوير وتنمية قدرات

وكفاءات مديرى المنظمة من خلال اكسابهم المعارف والمهارات والخبرات :

أ.التدريب ب. التنمية الادارية ج. التعلم التنظيمى د. التنمية البشرية

س٤ : يشترط لنجاح عملية التنمية الإدارية أن تهدف برامج التدريب إلى إيجاد المهارات :

أ.الادارية ب. الفنية ج. التنظيمية د.البشرية

س٥: من أسباب زيادة الاهتمام بالتنمية الإدارية في المنظمات في الوقت الحالى ما يلى :

أ. صغر حجم المشروعات ب. تقادم المعرفة

ج. انخفاض الطلب على شاغلى الوظائف الادارية د. تدهور الاعمال

س٦: تهدف برامج التدريب في الدول المتقدمة إلى تعريف المديرين بكل ما هو جديد في المجالات المختلفة لإدارة

الأعمال:

أ. قصيرة الاجل ب.متوسطة الاجل ج. طويلة الاجل د. الفنى

س٧: تتطلب الصناعات الدقيقة والمعقدة دائما عمالة فنية ذات مهارات عالية، وتحتاج هذه العمالة أيضاً وبشكل مستمر

للتدريب

أ. المتخصص ب. المهنى ج. السلوكى د. التحويلى

س٨: تظهر كفاءة المديرين الذين تم تدريبهم من خلال نتائج عدة ، أهمها ما يلى :

أ.ارتفاع التكاليف ب.تخفيض الحصة السوقية

ج. تزايد جودة المنتج د. التأثير سلبيا فى التنمية البشرية للعاملين

س٩: تتضمن مرحلة تحديد مجموعة من الموارد البشرية ودراسة واقعهم من كافة النواحي والابعاد :

أ. التقيب ب. التجريب ج. التقييم د. التأهيل

س١٠: عبارة عن سجلات تتضمن معلومات عن الأفراد تشمل مستوياتهم التعليمية،خبراتهم الوظيفية، المسار الوظيفي

ونتايج تقييم الأداء:

أ.الوصف الوظيفى ب.مخزون المهارات ج. التنمية الادارية د. المسار الوظيفى

الوحدة التعليمية الرابعة عشر تنمية الموارد البشرية وتنوع الموارد البشرية

الإجابات النموذجية:

س ١: حدد كوست و جارات و ماها المتغيرات و المستجدات و الاتجاهات المستقبلية ذات التأثير على الموارد البشرية فيما يلي :

أ. العمل في المصنع

ب. انخفاض الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية

ج. تزايد المنافسة المحلية

د. تزايد التنوع في الموارد البشرية

س ٢: من العوامل المؤثرة في نجاح الموظف المغترب في أداء وظيفته ما يلي ما عدا :

أ. ندرة المواهب

ب. الانفتاح الثقافي

ج. القدرة على التكيف

د. مهارات التعامل مع الآخرين

س ٣: تتمثل الآثار الايجابية للعولمة على الموارد البشرية فيما يلي :

أ. التوسع في البحث والاستقطاب إلى سوق العمل المحلي

ب. تخفيض حجم الموارد البشرية

ج. تزايد اهتمام القيادات الإدارية بقضايا تنمية الموارد البشرية

د. العمالة المؤقتة

س ٤: يؤدي زيادة التنوع في الموارد البشرية كإحدى تحديات العولمة على إدارة الموارد البشرية في المنظمات إلى العديد

من..... في بيئة العمل:

أ. الصراعات

ب. التعاون

ج. التنافس

د. التوافق

س ٥: يشير مفهوم التنوع إلى تنوع خلفيات الأفراد من حيث المعرفة ومستوى التعليم والخبرة والمنصب الوظيفي

والوظيفة التي يؤديونها :

أ. الديموجرافي

ب. المعلوماتي

ج. القيمي

د. الثقافي

س ٦: يعتبر مدخل من أكثر الموضوعات تناولاً في نهاية القرن العشرين :

أ. إدارة التنوع في الموارد البشرية

ب. إدارة المعرفة

ج. إدارة المواهب

د. هندسة الموارد البشرية

س ٧: تتضمن الأبعاد الأولية لتنوع الموارد البشرية الأبعاد التالية ما عدا :

أ. العمر

ب. التعليم

ج. النوع

د. التوجهات الجنسية

س ٨: تشمل الأبعاد التنظيمية للتنوع مجموعة من الأبعاد الفرعية التالية :

أ. المظهر الخارجي للفرد

ب. الحالة الاجتماعية

ج. موقف الإدارة من التنوع

د. الهوايات

س ٩: يعتبر مدخل إدارة تنوع الموارد البشرية من المداخل الأبعاد:

أ. وحيدة

ب. ثنائية

ج. ثلاثية

د. متعددة

س ١٠: يشتمل مدخل إدارة تنوع الموارد البشرية على العديد من الإستراتيجيات والممارسات منها ما يلي ما عدا :

أ. التدريب على التنوع

ب. التعلم التنظيمي

ج. بناء ثقافة تنظيمية ترفض الاختلافات وقبول التمييز

د. بناء فرق العمل المتنوعة