



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

س١ : ما هي أكثر مهارة تستخدمها الإدارة الدنيا ؟

ب - الفنية

أ - الفكرية

د - كل ما ذكر

ج - السلوكية

س٢ : تصميم الوظيفي يتكون من الوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية (X)

س٣ : أبو الإدارة العلمية هو التون مايو (X) هو فريدريك تايلور

س٤ : لا يوجد فرق بين المهارة التخصصية والمهارة الفنية (✓)

س٥ : الوظائف الإدارية للمنظمة هي .

ب - المدير العام

أ - التخطيط

د - لا شيء مما ذكر

ج - إدارة الموارد البشرية

س٦ : وظائف العملية الإدارية للمنظمة هي .

ب - المدير العام

أ - التخطيط

د - لا شيء مما ذكر

ج - إدارة الموارد البشرية

س٧ : تعتبر المسؤولية الاقتصادية من أهم المسؤوليات لمنظمة الأعمال وتهتم بالجوانب التالية (الإنتاج - التوزيع - الربح -) وعلى المنظمات المسؤولية التامة للمحتظة على

ب - ثروات الدولة

أ - الموارد البشرية

د - كل ما ذكر

ج - الموارد المالية

س٨ : ما هي أكثر مهارة تستخدمها الإدارة العليا ؟

ب - الفنية

أ - الفكرية

د - كل ما ذكر

ج - السلوكية

س٩ : يعتبر العنصر البشري أصل استراتيجي من أصول المنظمة (X) يعتبر أصل استثماري

س١٠ : من أهداف إدارة الموارد البشرية التقليل من مصادر الاحتكاك بين الإدارة والموظفين (X)

س١١ : الواجبات والمسئوليات تعتبر جزء من بطاقة توصيف العمل (✓)

س١٢ : تقع التهيئة المبدئية على عاتق إدارة الموارد البشرية دون تدخل الرئيس المباشر ذو العلاقة (✓)

س١٣ : أن وجود موارد بشرية لا يعني إلغاء دور الإدارات الأخرى في رعاية شؤون العاملين بها (✓)

س١٤ : من أساليب تصميم الوظيفة المتبعة من قبل منهج العلاقات الإنسانية تبسيط العمل (X) التركيز على الأداء الجماعي

س١٥ : الاختيار هو (اختيار وتعين الأفراد الصالحين للعمل) (X) هذا تعريف الاستقطاب (الاختيار هو ممن تنطبق عليهم شروط الوظيفة)

س١٦ : السيرة الذاتية للموظف تعتبر سند رسمي يستند به عند التقديم للوظيفة الشاغرة (✓)

س١٧ : تتميز طريقة تقويم الإدارة بالأهداف بأن عملية التقويم تتم بعد الأداء وليس قبل عرض الأداء (X) تتم من قبل عرض الأداء

س١٨ : الاختيار هو العملية التي يتم فيها مطابقة مواصفات الوظيفة مع متطلبات الفرد (✓)

س١٩ : التدريب على رأس العمل ترتيب غير رسمي (✓)

س٢٠ : الأجر الحقيقي هو الأجر الذي يحصل عليه العامل ويذهب به إلى المنزل (✓)

س ٢١ : تركيز التنمية الإدارية على نطاق محدد من المهارات الفنية والإدارية (X) تركيز التنمية الإدارية على تنمية معارف المديرين ص ٣٦٥

س ٢٢ : العنصر البشري هو من يخلق الحركة داخل المنظمة (√)

س ٢٣ : تصميم الوظائف هو ربط محتويات الوظيفة بالمؤهلات المطلوبة لها والحوافز المقررة لها في شكل يحقق رغبات واحتياجات الموظفين والمنظمة (√)

س ٢٤ : الاستقطاب الجيد يضمن بقاء الكفاءات داخل المنظمة وعدم تسريبها إلى الخارج (√)

س ٢٥ : تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً استشارياً في عملية التخطيط (X) الموارد البشرية تعتبر شريك استراتيجي في التخطيط

س ٢٦ : من أهداف الموارد البشرية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وتقييم الأداء للعنصر البشري (√)

س ٢٧ : تتمثل أهداف الموارد البشرية في :

أ - قوة عمل متجانسة

ب - قوة عمل منتجة وفعالة

د - جميع ما سبق صحيح

ج - تنمية قدرات الأفراد وتحقيق الانتماء والولاء

س ٢٨ : من أبرز خصائص الإدارة العلمية :

أ - العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام

ب - الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلاً من أصول المنظمة

د - كل ما ذكر صحيح

ج - أ + ب

س ٢٩ : يمكن قياس فعاليات إدارة الموظفين :

أ - معدلات دوران العمل

ب - معدلات الأداء أو الإنتاجية

د - أ + ب

ج - نصيب المنظمة من السوق

س ٣٠ : توصيف الوظائف

أ - أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف

ب - المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

د - لا شيء مما سبق

ج - أ + ب

س ٣١ : يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية في تصميم الوظائف .

ب - التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية

أ - الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للموظفين

د - أ + ب

ج - تبسيط العمل

س ٣٢ : من عيوب الاستقطاب الداخلي .

ب - ارتفاع تكلفة عملية الاستقطاب والتهينة

أ - إثارة الحساسية والغيرة بين الزملاء تجاه الشخص المعين

د - لا شيء مما سبق

ج - أ + ب

س ٣٣ : تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في .

ب - لأغراض التوجيه والإرشاد

أ - أهداف إدارية

د - جميع ما سبق صحيح

ج - لأغراض البحث العلمي

س ٣٤ : تقييم الوظائف هي عملية .

ب - ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها

أ - تحديد لقيمة العمل

د - لا شيء مما سبق

ج - تحديد متطلبات الوظيفة



س٣٥ : الموظف الجيد لحقوقه وواجباته هو

أ - التعيين ب التنمية الإدارية

ج - التهيئة د تقييم الأداء

س٣٦ : درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به

أ - التطوير ب - نظام الأجور

ج - تقويم الأداء د - تقييم الوظائف

س٣٧ : العملية المستمرة والمنظمة لزيادة المهارة والمعرفة والقدرات

أ - التعيين ب التنمية الإدارية

ج - التهيئة د تقييم الأداء

س٣٨ : عملية مخططة تهدف إلى تغيير سلوكيات الفرد والمجموعات وأنظمة المنظمة

أ - التطوير ب - التهيئة

ج - التدريب د - تقييم الوظائف

س٣٩ : إن تحديد الاحتياجات التدريبية تحتاج إلى جمع المعلومات واهم طريقة لجمع المعلومات هي

أ - قوائم الاستقصاء ب - السيرة الذاتية

ج - جميع الإجابات خاطئة د - أ + ب

س٤٠ : من أهم أهداف المنظمة

أ - المنافسة ب - العدالة

ج - الإنتاجية د - لا شيء مما ذكر

س٤١ : يمكن أداء قياس الموظفين من خلال

أ - معدلات دوران العمل ب - معدلات الإنتاجية

ج - نسبة الغياب د - جميع ما سبق صحيح

س٤٢ : عادة ما تتواجد صفة الشمولية وسرعة المعلومات والبيانات في

أ - الاستبيان ب - المقابلة

ج - الملاحظة د - سجل الموظف اليومي

س٤٣ : من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

أ - المركز الاجتماعي ب - المركز المالي

ج - السيرة الذاتية د - لا شيء مما ذكر

س٤٤ : من مشكلات عملية التقييم

أ - التأثير الفردي ب - التأثير الإداري

ج - التحيز الشخصي د - كل ما ذكر صحيح



س٤٥ : من ضمن المصادر الداخلية للعمالة

أ - الإعلانات ب - مكاتب التوظيف

ج - المعاهد والجامعات **د - لا شيء مما ذكر**

س٤٦ : يستخدم أسلوب (دلفي) في تقدير الاحتياجات البشرية في المستقبل في الظروف البسيطة والمؤكد (X) المعقدة وغير المؤكدة

س٤٧ : تخطيط الموارد البشرية هو وضع الخطوط العريضة للاتجاهات المستقبلية للمنظمة واختيار أسلوب العمل الذي يحقق أهدافها (X) تعريف التخطيط الاستراتيجي

س٤٨ : يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تنظر للوقت كعامل غير مؤثر في تقدير حجم العمل المطلوب مستقبلاً (X) مؤثر

س٤٩ : تحليل الاتجاه هو النظر إلى احتياجات الموارد البشرية في السنوات الماضية وأخذها كأساس لتقدير احتياجاتها البشرية القادمة (✓)

س٥٠ : إن الطلب على الموارد البشرية هو طلب مشتق من منتجات المنظمة أو خدماتها (✓)

س٥١ : إذا كان الطلب أكثر من العرض تلجئ المنظمة إلى

أ - تسريح العمال ب - الإحالة إلى التقاعد

ج - تخفيض ساعات العمل **د - لا شيء مما ذكر**

س٥٢ : إذا كان العرض أكثر من الطلب تلجئ المنظمة إلى

أ - استخدام العمالة المؤقتة ب - زيادة فترة الخدمة

ج - الاتصالات النشطة بالمتقدمين للوظائف **د - لا شيء مما ذكر**

س٥٣ : يقصد بإدارة الحركة الوظيفية داخل المنظمة

أ - الاستغناء عن الخدمة ب - الاستقالات

ج - أ + ب د - لا شيء مما ذكر

س٥٤ : من ضمن المعايير غير الموضوعية للترقية

أ - الكفاءة ب - السمات الشخصية

ج - تخفيض ساعات العمل **د - لا شيء مما ذكر**

س٥٥ : المورد هو أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه (✓)

س٥٦ : تتصف الموارد البشرية بندرتها مما يعني الموارد المتاحة من حيث الكم والنوع أقل من احتياجات المجتمع (✓)

س٥٧ : الندرة مسألة نسبية (✓)

س٥٨ : تعتبر وسيلة المصادرة البشرية ليست وسيلة تعليمية ولكن أيضاً وسيلة سلوكية (✓)

س٥٩ : تعتبر الموارد متعددة وغير متنوعة (X)

س٦٠ : تعتبر الموارد البشرية وسيلة تعليمية من خلال تزويد الموظف بالطرق العلمية الحديثة والأساليب المطورة والمسالك المتباينة في الأطر الأمثل لعمل والإنتاج (X)

س٦١ : يمكن تعريف الموارد البشرية بأنها جميع العاملين التي تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل وتتوافق لديه الرغبة في العمل والبحث عنه (X)

التصحيح: مفهوم القوى العاملة وليس تعريف الموارد البشرية

س٦٢ : يمثل مفهوم القوى العاملة قطاعين من السكان العاملين والعاطلين (✓)

س٦٣ : مفهوم العمل هو انه مجموعه من الأعمال والمسؤوليات والواجبات التي يتكفل بها شخص معين ويعطي بعض الصلاحيات لأداء (X) التصحيح: مفهوم الوظيفة

س٦٤ : قد يكون وقت الأبحاث أطول نسبياً في

أ - المقابلة ب - الاستبيان

ج - الملاحظة د - لا شيء مما ذكر

س٦٥ : العملية الإدارية في الموارد البشرية تبدأ بالتخطيط (X) تبدأ بتحديد الأهداف

س٦٦ : تخضع عملية تنظيم الموارد البشرية لنفس مبادئ التخطيط (✓)

س٦٧ : عملية تقويم الأداء تهتم بنواحي أداء الأفراد (X) بالمنظمة

س٦٨ : إدارة الموارد البشرية هو الاسم المحدث لإدارة الأفراد (✓)

س٦٩ : تشخيص مشاكل العمل والعاملين من شؤون إدارة الموارد البشرية (✓)

س٧٠ : فحص الأهداف ومعرفة فلسفة الإدارة العليا في المنظمة تجاه مواردها البشرية

أ - التنظيم ب - التخطيط

ج - الرقابة د - التوجيه

س٧١ : تقييم الوظائف ومقارنتها بعضها ببعض من أجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة

أ - التنمية ب - الأمن

ج - التعويض د - لا شيء مما ذكر

س٧٢ : التأكد من أن العمل الذي يتم تنفيذه يسير وفق للأهداف والخطط المطلوبة

أ - الرقابة ب - التعويض

ج - التنمية د - التخطيط

س٧٣ : المحافظة على أصول المنظمة من الموارد البشرية

أ - الصيانة ب - التنمية

ج - الأداء د - لا شيء مما ذكر

س٧٤ : من ضمن تعويضات القوى العاملة

أ - نظام التعويض عن البطالة **ب - نظام التعويض غير النقدي**

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س٧٥ : من ضمن متطلبات الوظيفة

أ - المهارات ب - الأبحاث

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س٧٦ : من ضمن طرق تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي

أ - اجر القطعة المتغير ب - القطعة بالوقت

ج - جميعها صح د - لا شيء مما ذكر

س٧٧ : من أهم طرق حساب الأجور للعاملين في العمليات الإنتاجية

أ - طريقة الأجر حسب الوحدات ب - طريقة الأجر حسب الوقت

ج - جميعها صح د - جميعها خطأ

س ٧٨ : من ضمن متطلبات الوظيفة

أ - المهارات ب - الأبحاث

ج - جميعها صح د - جميعها خطأ

س ٧٩ : مسؤوليات تقويم الأداء تقع على كاهل

أ - مدير عام الشركة ب - الإشراف المتعدد الرؤوس

ج - كل ما ذكر صحيح د - لا شيء مما ذكر

س ٨٠ : الخصائص والمواصفات التي ينبغي أن تتوفر لدي قيادات إدارة الموارد البشرية

أ - معرفة العمل وجوانبه المالية والنظرية ب - الإلمام الشامل بطبيعة المنظمة

ج - الإلمام بطرق العمل الفنية د - كل ما ذكر صحيح

س ٨١ : يتم جمع البيانات الأولية في عملية التحليل من خلال

أ - الخرائط التنظيمية للمنظمة ب - الهياكل التنظيمية للإدارة

ج - الوصف الوظيفي السابق د - كل ما ذكر صحيح

س ٨٢ : في عملية تحليل الوظائف فإن ظروف العمل تتضمن

أ - طبيعة العمل في الوظائف ب - المقاييس التي يتم قياس أداء الموظف

ج - التصرفات التي تتطلبها الوظيفة د - كل ما ذكر صحيح

س ٨٣ : طريقة الإدارة بالأهداف تقوم على مبدأ

أ - تدريب المشرفين على كيفية التحقق من النتائج ب - المشاركة في الأرباح

ج - كل ما ذكر صحيح د - لا شيء مما ذكر

س ٨٤ : تتسم بسهولة وانسجامها مع الحس العام البسيط حيث هي انعكاس للغرض من الإدارة بنفسها .

أ - إدارة الجودة ب - الإدارة بالأهداف

ج - إدارة شؤون الأفراد د - الإدارة للمنظمات

س ٨٥ : أهداف التدريب

أ - المنظمة ب - العلاقات الإنسانية والمناخ التنظيمي

ج - الفرد والتدريب د - كل ما ذكر صحيح

س ٨٦ : يتكون تحليل الوظائف من

أ - الوظائف التي تشكل الهيكل التنظيمي في المنظمة . ب - علاقة الوظائف مع بعضها .

ج - الصفات التي يجب أن يتمتع بها شاغل الوظيفة د - كل ما ذكر

س ٨٧ - مسؤوليات تقويم الأداء تقع على كاهل:

أ - مدير عام الشركة ب - الإشراف المتعدد الرؤوس

ج - خبراء إدارة الأفراد د - جميع الإجابات صحيحة.

س٨٨ : من أساليب التنمية خارج إطار العمل

- أ - تبادل الأدوار
ب - المباريات الإدارية
ج - الحلقات الدراسية
د - **ب + ج**

س٨٩ : من أساليب التنمية داخل إطار العمل

- أ - **تبادل الأدوار**
ب - المباريات الإدارية
ج - تمثيل السلوك
د - لا شيء مما ذكر

س٩٠ : من ضمن الأساليب المستخدمة في التطوير الإداري

- أ - التدريب المهني
ب - **بناء المجموعات**
ج - جميع الإجابات صحيحة
د - لا شيء مما ذكر

س٩١ : من اتجاهات مسئولية إحداث التطوير التنظيمي

- أ - التدخل الداخلي
ب - التدخل الخارجي
ج - التدخل الداخلي والخارجي
د - **جميع ما سبق صحيح**

س٩٢ : أن الهدف الرئيسي للتطوير التنظيمي هو الإحساس بالالتزام والتوجه والرقابة الذاتية بين العاملين والاعتراف بالمشكلات في المنظمة (✓)

س٩٣ : ليس بالضرورة مناقشة الطريقة المستخدمة في التقييم (X) بل لا بد من المناقشة

س٩٤ : طريقة التدرج البياني من أصعب واعقد الطرق (X) فهي من أكثر الطرق سهولة وشيوعاً

س٩٥ : طريقة قائمة الاختيار تعتمد على طريقة قائمة مراجعة (✓)

س٩٦ : تحتاج بعض طرق التقييم لتكلفة كبيرة عند التنفيذ (✓)

س٩٧ : هناك نوع جامد وثابت في البرامج التدريبية (X) فهي تتعدد وفق تصنيف الموظفين

س٩٨ : من أهداف التنمية تخطيط عملية الإحلال (✓)

س٩٩ : لا يوجد فرق بين التنمية الإدارية والتدريب (X) بل هناك عدة فروق ص٣٦٥

س١٠٠ : من أهداف المنظمة التسويق (X) من أهدافها المنتجات - الخدمات

س١٠١ : يوجد فرق بين المحفز والمحفزات (X) لا يوجد فرق

س١٠٢ : من سلبيات منهج العلاقات الإنسانية ارتفاع التكلفة واحتمالات أكبر للخطأ والحوادث (X) من سلبيات منهج خصائص الوظيفة

س١٠٣ : تؤثر عملية تحليل الوظائف في كثير من الجوانب منها التدريب والتطوير (✓)

س١٠٤ : لا يتطلب أسلوب الملاحظة أن يقوم المحلل بالوقوف والإطلاع على جميع الموظفين أثناء أداء أعمالهم (✓)

س١٠٥ : غالباً ما يتناول إطار متطلبات الوظيفة أربع جوانب أساسية هي (الاسم ، العمر ، الجنسية ، السكن) (X) المعرفة ، المهارات ، القدرة ، السمات الشخصية

س١٠٦ : تختلف الوظائف فيما بينها من حيث

- أ - طبيعة النشاط
ب - نوعية وحجم المسئولية
ج - المواصفات المطلوبة لأدائها
د - **جميع ما سبق صحيح**

س١٠٧ : الإدارة التي تركز بصفة أساس على غير المديرين

- أ - إدارة الموارد البشرية
ب - **إدارة الأفراد**
ج - أ + ب
د - لا شيء مما سبق

س١٠٨ : يمكن الاعتماد على إعادة تأهيل العمالة الفائضة إذا كان

- أ - **الطلب يزيد عن العرض في سوق العمل**
ب - العرض يزي عن الطلب في سوق العمل
ج - أ + ب
د - لا شيء مما سبق

س١٠٩ : يعتبر تخطيط القوة العاملة كخطوة من خطوات استقطاب واختيار الموارد البشرية الخطوة

- أ - الأولى
ب - **الثانية**
ج - الثالثة
د - لا شيء مما سبق

س١١٠ : من الأسس التي يمكن الاعتماد عليها لتصميم الوظيفة

- أ - التشابه في الأنشطة أو المهام من حيث نوعها
ب - التتابع في الأنشطة أو المهام
ج - التكامل في الأنشطة أو المهام
د - **جميع ما سبق**

س١١١ : من ضمن أهداف التدريب في المنظمة

- أ - تخفيض حدة الصرعات وضغوط العمل
ب - تحسين صورة المنظمة وسمعتها الخارجية
ج - تخفيض تكاليف الإنتاج
د - **جميع ما سبق صحيح**