

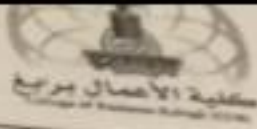


نموذج ( د )

٤٣. بعد ما يلي من الجوانب التي يجب مراعاتها عند تحليل الوظائف، ما عدا  
أ. سلوكيات العمل  
ب. معايير الأراء.  
٤٤. من أكثر الطرق سرعة و يناسب جمع البيانات من عدد كبير من شاغلي الوظائف هو  
أ. الاستقصاء ( الاستبانة )  
ب. التحليل الاحصائي.  
٤٥. من طرق جمع المعلومات و البيانات المستخدمة في عملية تحليل الوظائف  
أ. الاستقصاء.  
ب. المقابلة الشخصية.  
٤٦. البحث عن الافراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل و استمالتهم و جذبهم يعرف باسم  
أ. الاختيار.  
ب. التعيين.  
٤٧. ما يلي من قواعد الاستقطاب ما عدا  
أ. مركزية سياسة الاستقطاب  
ب. مركزية نظام تحليل الوظائف وتصميمها.  
٤٨. تحديد الفرص الوظيفية المتاحة من خطوات الاستقطاب للوظائف  
أ. الفنية.  
ب. الكتابية.  
٤٩. تحديد الوظائف الشاغرة من خطوات الاستقطاب للوظائف  
أ. الفنية.  
ب. الكتابية .  
٥٠. من وسائل الاستقطاب الخارجى  
لاعلانات  
مكاتب التوظيف .  
مايلي من مراحل التدريب ما عدا  
بذ البرامج التدريبية.  
بيد الاحتياجات التدريبية  
يلي القطاعات الرئيسية المبينة لفوائد التدريب ، ما عدا  
ة  
ت الاجتماعية.  
السلوكيات و الدافعية للموظفين العاملين من أجل تحسين عملية التوافق بين خصائص و قدرات الموظف  
وارد البشرية.  
استراتيجية للموارد البشرية.  
ة التدريب  
ت الفرد.  
توى الاجتماعى و الاقتصادى.  
ن فوائد التدريب للعلاقات الانسانية ما عدا



نموذج ( ٥ )



وزارة التعليم العالي  
جامعة الملك عبدالعزيز  
كلية الأعمال بـرابع  
لجنة المختبرات الانتساب والتعليم عن بعد

اسم الطالب		عدد أوراق الأسئلة	الرقم الجامعي
السؤال الأول: أجب بـصح أو خطأ. (ب) للعبارة الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة.		ثلاثة أوراق ( ٣ )	
اسم المادة: تطوير الموارد البشرية (HR 412)			
1. العلاقات الوظيفية من القطاعات الرئيسية التي تتحدد فيها فوائد التدريب			
2. التدريب هو نشاط مخطط و منظم و مراقب يتم تصميمه من أجل زيادة و تحسين الأداء الوظيفي			
3. التدريب ينمي مهارات الفرد و يساهم في تحسين مستوى الفرد الإقتصادي و الإجتماعي و يزيد من درجة الأمان الوظيفي للفرد.			
4. تركيز جهود التدريب على حل المشكلات التي تواجه العاملين من مبادئ و شروط نظم التدريب.			
5. الإحتياجات التدريبية هي الفرق بين مستوى الأداء الفعلي و مستوى الأداء المرغوب لدى عدد من العاملين في موقع ي تنظيمي.			
6. الاستقصاء (الاستبيان) يعتبر وسيلة سريعة و تناسب جمع البيانات من عدد كبير من شاغلي الوظائف.			
7. تعد التهيئة المبدئية للعمل من فوائد عملية توصيف الوظائف.			
8. الوظيفة هي مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة مجموعة من الأفراد ولها صفة الثبات و تختلف وفقا للفروق الفردية.			
تعد معايير الأداء إحدى الجوانب التي يجب مراعاتها عند القيام بتحليل أي وظيفة.			
يعد نوع التدريب من الجوانب التي يجب مراعاتها عند تحديد المواصفات المطلوبة لمن سيشغل أي وظيفة.			
يعد تصميم الوظائف على أنه النتيجة الملموسة لتحليل العمل وتظهر في شكل وصف تفصيلي مكتوب للوظيفة.			
سجلات الأداء اليومي للموظف يوفر صورة كاملة عن الأنشطة التي تتكون منها الوظيفة.			
عملية الاستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة			
ضمان سوق العمل من أهم قواعد الاستقطاب الفعال.			
اقتصادية السائدة أحد الجوانب الهامة التي تؤثر على القاعدة الخاصة بمركزية سياسة الاستقطاب.			
مهارات و الخبرات المطلوبة من العوامل المؤثرة على القاعدة الخاصة بدراسة أوضاع سوق العمل.			
المهارات من خطوات الاستقطاب للوظائف القيادية الرفيعة.			
شاغرة من خطوات الاستقطاب للوظائف الكتابية			
ية للموظفين من مزايا الاستقطاب من الداخل.			
مائل الاستقطاب الخارجي.			
طرق جمع البيانات لتحديد الإحتياجات التدريبية للأفراد			
يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل تحسين فعاليتهم وادائهم.			
قوى البشرية وزيادة قدرتهم على إستيعاب التغيير و بالتالي تحقيق النمو و الرخاء			