



نموذج (أ)

٤٥. تتحدد مراحل تطبيق التمكين في

- أ. مرحلة الاعداد و التهيئة.
ب. مرحلة التنفيذ.

ج. مرحلة المتابعة و التقييم.

د. جميع ما سبق

٤٦. من معوقات تطبيق التمكين في المنظمات العربية

- أ. البناء التنظيمي الهرمي .
ب. عدم الرغبة في التغيير .

ج. خوف الادارة الوسطى من فقدان وظائفهم.

د. جميع ما سبق

٤٧. من مقترحات نجاح عملية التمكين في بيئة المنظمات العربية :

- أ. الاتجاه نحو البناء التنظيمي المرن .
ب. اعادة النظر في المكافآت .

ج. السماح بتداول المعلومات .

د. جميع ما سبق.

٤٨. يمكن ادخال ثقافة التمكين الى المنظمات عن طريق

- أ. ايجاد فرق الادارة الذاتية .
ب. فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات

ج. بناء مناخ من الثقة بين الادارة و العاملين .

د. جميع ما سبق.

٤٩. ما يلي من أشكال التمكين ما عدا

- أ. التمكين من خلال المشاركة .
ب. التمكين من خلال الاندماج .

ج. التمكين من خلال زيادة المستويات الإدارية

د. التمكين من خلال الالتزام

٥٠. من تحديات توطين الوظائف

أ. خلق الالتزام و القناعة بفوائد التوطين .

ج. عدم وجود عناصر بشرية ذات كفاءة

د. ليس اي مما سبق

ب. ثبات ثقافة المنظمة

٥١. من آثار البطالة

- أ. الآثار الاجتماعية للبطالة
ب. الآثار الاقتصادية للبطالة

ج. الآثار السياسية للبطالة . .

د. جميع ما سبق

٥٢. ما يلي من انواع البطالة ما عدا

أ. البطالة السافرة .

ج. البطالة الفنية .

د. البطالة العنصرية .

ب. البطالة الدولية .

٥٣. من اسباب البطالة

- أ. الاسباب الاقتصادية .
ب. الاحداث المحلية .

ج. الاسباب الطبيعية

د. جميع ما سبق .

٥٤. ما يلي من التعقيدات التي تواجه الشركات العالمية عند تأسيس فروعها لها في دول اخرى ما عدا

أ. العوامل الاجتماعية

ج. العوامل الثقافية

د. عوامل العلاقات الصناعية

ب. تأثير الاتحاد الاوربي

٥٥. من يلي اصحاب وجهات النظر في تعريف العولمة ما عدا

أ. السياسيون

ج. اصحاب الثقافة .

د. الاعلاميون .

ب. اصحاب التخصص الديني .

وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبدالعزيز
كلية الأعمال بربيع
لجنة اختبارات الانتساب والتعليم عن بعد



الاختبار النهائي لطلاب (التعليم عن بعد)
الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٧ هـ
زمن الاختبار: ساعة ونصف

نموذج (أ)

٢٤. البطالة هي زيادة في عرض القوى البشرية العاملة أو الباحثين عن عمل على الطلب الذي يقرره سوق العمل وتوظيفي ✓
٢٥. الأسباب الذاتية من أسباب البطالة في الدول العربية ✓
٢٦. استعداد الأفراد على العمل بمستوى الأجور السائدة إلا أنهم لا يجدون فرصاً للعمل يعرف باسم البطالة المقنعة. ✗
٢٧. تعرف البطالة الموسمية على أنها بطالة مرافقة للازمات الاقتصادية وفترات الركود في مستوى الاقتصاد القومي ✗
٢٨. البطالة الاختيارية يطلق عليها بالبطالة الجامدة وهي عدم رغبة الأفراد بالعمل على الرغم من توفر فرص العمل لهم ✓
٢٩. الآثار الديموغرافية من الآثار الرئيسية لمشكلة البطالة ✓
٣٠. التحول من التوجيه إلى الأمر من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية. ✗
٣١. استخدام أدوات التحفيز والإنجاز الشخصي من وسائل مواجهة تحديات الموارد البشرية. ✓
٣٢. المدخل منظم لإجراء التغييرات التنظيمية من خلال استخدام فرق العمل ومشاركتهم يعرف باسم إدارة الجودة الشاملة. ✓
٣٣. فرق العمل من مظاهر التغيير في أداء العاملين في ظل مفهوم إدارة الجودة الشاملة. ✗
٣٤. تحمل المخاطر من العوامل المؤثرة في نجاح المقرب في أداء وظيفته. ✗
٣٥. عوامل تكلفة العمالة من أهم التعقيدات التي تواجه الشركات العالمية عند تأسيس فروعها لها في دول أخرى. ✓
٣٦. قصر العمل على السعوديين بالإضافة إلى الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية يعرف باسم السعودية. ✓
٣٧. العولمة من وجهة نظر الاقتصاديون هي ظاهرة انتهاء الحدود الجغرافية بين الدول وميلاد حكومة عالمية واحدة. ✗
٣٨. العولمة من وجهة نظر السياسيون هي حرية الاقتصاد وانتقال رؤوس الأموال الضخمة وإقامة الشركات العملاقة. ✗
٣٩. الحداثة والعالمية من خصائص العولمة. ✗
٤٠. العولمة هي صيغة جديدة من انتقال رؤوس الأموال إضافة إلى المعلومات والأفكار من أماكن محلية إلى العالم. ✓

السؤال الثاني: اختر الإجابة الصحيحة.

اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بتظليل الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.

٤١. من مظاهر التغيير في أداء العاملين

أ. الوظائف والمهام.

ب. مسمى الوظيفة.

٤٢. ما يلي العوامل المؤثرة في نجاح المقرب في أداء وظيفته ما عدا

أ. اليقظة

ب. تقبل النقد

٤٣. ما يلي من أهم السمات الشخصية المؤثرة في نجاح الفرد عند العمل بالشركات العالمية ما عدا

أ. المرونة.

ب. وضوح الرؤية.

٤٤. من وسائل مواجهة تحديات الموارد البشرية

أ. التركيز على إدارة المعرفة ورأس المال الفكري.

ب. التحول الكلي إلى خدمة العملاء.

ج. تقييم الأداء.

د. فرق العمل.

ج. المثابرة والحد

د. الحزم

ج. الالتزام بتحقيق النجاح.

د. الاستقلالية.

ج. التركيز على الثقافة التنظيمية

د. جميع ما سبق.



نموذج (أ)

اسم المادة: قضايا عالمية في الموارد البشرية (HR 414)

عدد أوراق الأسئلة

ثلاثة أوراق (٣)

اسم الطالب

الرقم الجامعي

السؤال الأول: أجب بصح أو خطأ.

وذلك بتظليل الدائرة (١) للعبارة الصحيحة و الدائرة (ب) للعبارة الخاطئة.

١. انعدام المسؤولية الاجتماعية والوجدان القومي من أسباب إخفاق التنمية البشرية في عصر العولمة.
٢. توفير إمكانيات التعليم لجميع فئات الشعب من اليات وتصورات النهوض بمحور التنمية البشرية.
٣. الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي من أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.
٤. الثبات في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات من أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.
٥. القناعة و الالتزام من قبل الإدارة العليا من متطلبات إدارة توظيف الوظائف.
٦. ثبات ثقافة المنظمة من تحديات توظيف الوظائف.
٧. عقد الندوات من جهود الغرفة التجارية الصناعية بالرياض في توظيف الوظائف.
٨. المعوقات التنظيمية من المعوقات التي تواجه رجال الأعمال في توظيف الوظائف.
٩. الحساسية للاختلافات الثقافية من السمات المؤثرة في نجاح الفرد عند العمل بالشركات العالمية.
١٠. المهارات التنظيمية من العوامل المؤثرة في نجاح المقرب في أداء وظيفة.
١١. روح المبادرة من السمات المؤثرة في نجاح الفرد عند العمل بالشركات العالمية.
١٢. التدريب من مظاهر التغيير في ادوار العاملين في ظل مفهوم ادارة الجودة الشاملة.
١٣. القيمة الاقتصادية لفتن من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة يعرف باسم رأس المال الفكري.
١٤. عولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية من اسباب جعل مشكلة التشغيل من الاولويات في مختلف السياسات.
١٥. تعرف العولمة بأنها اتجاه متعاظم نحو تخطي الحدود، أي التعامل دون اعتداد بذكر بالحدود السياسية أو الانتماء إلى وطن.
١٦. القدرة على التعاون والعمل ضمن فريق، وإتقان مهارات الاتصال من خصائص القوى العاملة في القرن الحادي والعشرين.
١٧. مشكلات القطاع الصناعي من المعوقات التي تواجه رجال الأعمال في توظيف الوظائف.
١٨. فقدان الثقة من المعوقات التي تواجه رجال الأعمال في مكاتب العمل.
١٩. عدم تحديد نسب العمالة وجنسياتهم من المعوقات التي تواجه رجال الأعمال في مكاتب العمل.
٢٠. فلسفة إعطاء مزيد من المسؤوليات وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا يعرف باسم التمكين.
٢١. قدرة المنظمة على أداء أعمالها بالشكل الذي يصعب على منافسيها تقليده يعرف باسم الميزة التنافسية.
٢٢. الفعالية المتفوقة من وسائل تحقيق التميز عن الآخرين.
٢٣. التحول من البيئة المستقرة إلى البيئة المتغيرة من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.