

1. المرحلة التي تهدف الى استبعاد المتقدمين الذين لا تنطبق عليهم الشروط الاساسية الواجب توافرها في شاغل الوظيفة:

- أ. مرحلة المقابلة الاولى
- ب. مرحلة استقبال طالبي العمل
- ج. مرحلة الالتحاق
- د. مرحلة الاختبارات

2. يطلق على المقابلة التي تترك فيها حرية كاملة للقائم على المقابلة في توجيه الاسئلة:

- أ. المقابلة الموجهة
- ب. المقابلة غير الموجهة
- ج. المقابلة الانفعالية
- د. المقابلة النموذجية

3. من اهداف التدريب الخاصة بالفرد:

- أ. تخفيض تكاليف الصيانة
- ب. تقليل نسبة التالف و العادم
- ج. تخفيض حوادث العمل
- د. زيادة المبيعات و تعظيم الارباح

4. ليس من الاهداف الفنية للتدريب:

- أ. تحسين مستوى الاداء
- ب. تخفيض تكاليف الصيانة
- ج. تقليل نسبة التالف و العادم
- د. معالجة مشاكل العمل

5. من الاهداف الفنية للتدريب:

- أ. تخفيف العبء على المشرفين
- ب. الاستغلال الامثل للموارد باستغلال المهارات المكتسبة
- ج. التقليل من نسبة التالف و العادم
- د. جميع ما سبق

عملية التعديل الايجابي لسلوك الفرد واكسابه مهارات و معارف لاداء العمل هي:

- أ. الاستقطاب
- ب. التحفيز
- ج. الاختيار
- د. التدريب

من مميزات التدريب الخارجى:

- أ. الاشراف و المتابعة
- ب. امكانية الادارة و السيطرة
- ج. توافر الامكانيات
- د. جميع ما سبق

49. من الاختبارات التي تهدف الى قياس موقف الفرد تجاه بعض القضايا العامة:

أ. اختبارات الاتجاهات

ب. اختبارات الذكاء

ج. اختبارات الاداء

د. اختبارات الاستعداد و القدرات

50. من خصائص اختبارات الاختيار:

أ. تعتبر الاختبارات جزء من عملية المفاضلة بين المتقدمين للوظيفة

ب. تحدد الاختبارات مقدرة الشخص على اداء عمل معين فى الوقت الحالى

ج. تتوقف نتائج الاختبار على طريقة اعداده وامانة المشرفين عليه

د. تضمن نتائج الاختبار ان المتقدم سيؤدى عمله على اكمل وجه فى المستقبل

22. مرحلة تطور ادارة الموارد البشرية التي تنتظر الى الانسان على انه مورد ثمين في المنظمة وله تطلعات وليس مجرد آلة هي:

أ. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية

ب. حركة العلاقات الانسانية و العلوم السوكية

ج. مرحلة ما بعد الثورة الصناعية

د. حركة الادارة العلمية

23. المرحلة التي تميزت بظهور الصناع والمهنيين وأصحاب الحرف الذين يديرون أعمالهم بأنفسهم هي:

أ. مرحلة الطوائف

ب. مرحلة العبودية

ج. مرحلة ما بعد الثورة الصناعية

د. لاشئ مما سبق

24. كان لظهور النقابات اثر بارز في تطوير ادارة الموارد البشرية من ابرز نتائجه :

أ. نظام الطوائف

ب. نظام العبودية

ج. المساومة الجماعية

د. لاشئ مما سبق

25. من الوظائف الادارية لادارة الموارد البشرية التي تهدف الى حث الافراد على العمل برضا وفعالية:

أ. التنظيم

ب. التوجيه

ج. الرقابة

د. التخطيط

26. من الوظائف التنفيذية لادارة الموارد البشرية التي تهدف الى تصميم وبناء مسارات تبادل المعلومات داخل المنشأة:

أ. البحوث

ب. التخطيط و الاستقطاب

ج. السلامة و الرعاية الصحية

د. علاقات العمل

27. من الوظائف الادارية لادارة الموارد البشرية التي تهتم بتقسيم وتحديد الواجبات و المسؤوليات:

أ. التخطيط

ب. الرقابة

ج. التنظيم

د. التوجيه

28. اى العبارات التالية خاطئة فيما يتعلق باهداف تخطيط الموارد البشرية :

أ. تقدير احتياجات المنظمة من العاملين

ب. معرفة الزيادة او النقصان في حجم الموارد البشرية

ج. معرفة التغير في نوع ووظائف الموارد البشرية

د. توفير الاعتمادات المالية اللازمة.

15. من الوظائف التنفيذية لإدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تصميم وبناء مسارات تبادل المعلومات داخل المنشأة:

- البحوث
- التخطيط والاستقطاب
- السلامة والرعاية الصحية
- علاقات العمل

16. من الوظائف الإدارية لإدارة الموارد البشرية التي تهتم بتقسيم وتحديد الواجبات والمسؤوليات:

- التخطيط
- الرقابة
- التنظيم
- التوجيه

17. أي العبارات التالية خاطئة فيما يتعلق بأهداف تخطيط الموارد البشرية :

- تخفيف احتياجات المنظمة من العاملين
- معرفة الزيادة أو النقصان في حجم الموارد البشرية
- معرفة التغير في نوع ووظائف الموارد البشرية
- توفير الاعتمادات المالية اللازمة.

18. يتم إجراء تحليل الوظائف في الأحوال التالية باستثناء:

- أول مرة بعد إنشاء المنظمة
- عند تعيين موظفين جدد في المنظمة
- عند حدوث تغيير جوهري في الأعمال
- عند إنشاء وظائف جديدة في المنظمة

19. من مراحل إعداد خطة الموارد البشرية وتشمل تصميم البرامج الخاصة بالاستقطاب والتعيين والتقاعد والتدريب وغيرها

الأجور:

- تنفيذ الخطة
- وضع الأهداف
- التنبؤ
- التقييم والرقابة

20. يطلق على تمثيل الوضع الحالي للوظائف الهامة و الموظفين المتوقع إحلالهم بمراتب:

- خرائط الاحلال
- تحليل الوظائف
- توصيف الوظائف
- مخزون المهارات

8. يعتبر العصف الذهني:
- أ. اهداف التدريب
 - ب. طرق التدريب
 - ج. مميزات التدريب
 - د. محتويات برنامج التدريب
9. من خطوات تقييم البرنامج التدريبي:
- أ. الاتصالات الفعالة و المستمرة
 - ب. التغذية العكسية
 - ج. قياس ردود افعال المتدربين
 - د. جميع ما سبق
10. تعتبر زيادة الروابط بين التنظيم و الفرد المتدرب من:
- أ. مزايا التدريب الداخلي بعيدا عن العمل
 - ب. مزايا التدريب الداخلي اثناء العمل
 - ج. اهداف البرنامج التدريبي
 - د. طرق التدريب
11. من مميزات التدريب الداخلي بعيدا عن العمل:
- أ. الاختلاط مع العاملين فى المنظمات الاخرى
 - ب. شعور المتدرب بالحرية الكاملة فى التعبير عن افكاره
 - ج. امكانية تبادل الخبرات و المعارف بدون حواجز بسبب تقسيم العمل بين الادارات المختلفة
 - د. مناسب للبرامج التى تؤدى الى الحصول على مؤهلات رسمية
12. ليست من الاهداف الادارية للتدريب:
- أ. زيادة المبيعات و تعظيم الارباح
 - ب. تخفيف العبء على المشرفين
 - ج. مرونة التنظيم واستمراريته
 - د. وضع الرجل المناسب فى المكان المناسب
13. من عيوب الاجر الزمنى:
- أ. التركيز على الزيادة الانتاجية على حساب مستوى الجودة
 - ب. ارتفاع نسبة الانتاج المعيب
 - ج. لا تميز بين الفرد الماهر و غير الماهر
 - د. جميع ما سبق
14. من العوامل الداخلية المؤثرة على الاجور:
- أ. الظروف السائدة فى سوق العمل
 - ب. اهمية الوظيفة
 - ج. تكاليف المعيشة
 - د. معدل الاجور فى المنظمات المنافسة

22. مرحلة تطور ادارة الموارد البشرية التي تنتظر الى الانسان على انه مورد ثمين في المنظمة وله تطلعات وليس مجرد آلة هي:

أ. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية

ب. حركة العلاقات الانسانية و العلوم السوكية

ج. مرحلة ما بعد الثورة الصناعية

د. حركة الادارة العلمية

23. المرحلة التي تميزت بظهور الصناع والمهنيين وأصحاب الحرف الذين يديرون أعمالهم بأنفسهم هي:

أ. مرحلة الطوائف

ب. مرحلة العبودية

ج. مرحلة ما بعد الثورة الصناعية

د. لاشئ مما سبق

24. كان لظهور النقابات اثر بارز في تطوير ادارة الموارد البشرية من ابرز نتائجه :

أ. نظام الطوائف

ب. نظام العبودية

ج. المساومة الجماعية

د. لاشئ مما سبق

25. من الوظائف الادارية لادارة الموارد البشرية التي تهدف الى حث الافراد على العمل برضا وفعالية:

أ. التنظيم

ب. التوجيه

ج. الرقابة

د. التخطيط

26. من الوظائف التنفيذية لادارة الموارد البشرية التي تهدف الى تصميم وبناء مسارات تبادل المعلومات داخل المنشأة:

أ. البحوث

ب. التخطيط و الاستقطاب

ج. السلامة و الرعاية الصحية

د. علاقات العمل

27. من الوظائف الادارية لادارة الموارد البشرية التي تهتم بتقسيم وتحديد الواجبات و المسؤوليات:

أ. التخطيط

ب. الرقابة

ج. التنظيم

د. التوجيه

28. اى العبارات التالية خاطئة فيما يتعلق باهداف تخطيط الموارد البشرية :

أ. تقدير احتياجات المنظمة من العاملين

ب. معرفة الزيادة او النقصان في حجم الموارد البشرية

ج. معرفة التغير في نوع ووظائف الموارد البشرية

د. توفير الاعتمادات المالية اللازمة.

35. هي العملية التي بموجبها يتم جذب راغبي العمل لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة:

- أ. الاستقطاب
- ب. التحفيز
- ج. الاختيار
- د. التدريب

36. من عيوب الاستقطاب من المصادر الخارجية:

- أ. زيادة حدة المنافسة بين القوى العاملة في المنظمة
- ب. ارتفاع التكاليف و ضياع الوقت و الجهد
- ج. لا تتوافر الكفاءات و المهارات المطلوبة
- د. جميع ما سبق

37. من المصادر الداخلية للاستقطاب:

- أ. الاعلان
- ب. مخزون المهارات
- ج. مكاتب التوظيف
- د. الانترنت

38. من المصادر الخارجية للاستقطاب:

- أ. الترقية
- ب. مخزون المهارات
- ج. الاعلان الداخلي
- د. المدارس و الجامعات

39. من مزايا الاستقطاب من مصادر خارجية:

- أ. الاستفادة بخبرات افراد على دراية بسياسات ولوائح العمل في المنظمة
- ب. تحقيق الاستقرار في قوة العمل
- ج. رفع الروح المعنوية للعاملين داخل المنظمة
- د. إدخال دماء جديدة إلى المنظمة مما يؤثر ايجابيا على تحقيق الاهداف

40. من عيوب الاستقطاب من المصادر الداخلية ما يلي:

- أ. نشؤ صراع داخلي بين المرشحين للتوظيفة
- ب. ارتفاع التكاليف
- ج. ضياع الوقت و الجهد
- د. مقاومة العاملين في المنظمة

41. من الآثار السلبية للاختيار الخاطئ لشاغلي الوظيفة:

- أ. انخفاض مستويات الاداء في المنظمة
- ب. ارتفاع معدل دوران العمل في المنظمة
- ج. ارتفاع التكاليف
- د. جميع ما سبق

42. اظهر الوظائف التي تناسب راغبي العمل من حيث مهاراتهم يعتبر من:

- أ. أهمية الاختيار
- ب. اهداف الاختيار
- ج. ابعاد الاختيار
- د. مراحل عملية الاختيار

43. اعداد قوة عمل منتجة وفعالة من خلال اختيار شاغلي الوظيفة تعتبر من:

- أ. أهمية الاختيار
- ب. اهداف الاختيار
- ج. ابعاد الاختيار
- د. مراحل عملية الاختيار

44. من مزايا عملية الاختيار ما يلي:

- أ. الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة
- ب. اظهار الوظائف التي تناسب راغبي العمل
- ج. توزيع الموارد البشرية بين المنظمات على اسس سليمة
- د. جميع ما سبق

45. استقبال طالب العمل و فحص اوراقه احد مراحل:

- أ. عملية الاستقطاب
- ب. عملية الاختيار
- ج. عملية الالتحاق
- د. عملية التخطيط

46. الخطوة الرابعة في عملية الاختيار:

- أ. اجراء الاختبارات
- ب. ملء طلب الوظيفة
- ج. المقابلة الشخصية
- د. الموافقة على الترشيح من لجنة شؤون العاملين

47. من فوائد نموذج طلب التوظيف:

- أ. استخدامه في مرحلة المقابلة
- ب. يستخدم كأداة لتخزين المعلومات
- ج. يستخدم كأداة في متابعة وتقييم عملية الاصدار
- د. جميع ما سبق

48. من الاختبارات التي تهدف الى قياس القدرة على التعلم:

- أ. اختبارات الاتجاهات
- ب. اختبارات الذكاء
- ج. اختبارات الاداء
- د. اختبارات الاستعداد و القدرات

29. يتم اجراء تحليل الوظائف في الاحوال التالية باستثناء :

- أ. اول مرة بعد انشاء المنظمة
 - ب. عند تعيين موظفين جدد في المنظمة
 - ج. عند حدوث تغيير جوهري في الاعمال
 - د. عند انشاء وظائف جديدة في المنظمة
30. من مراحل اعداد خطة الموارد البشرية و تشمل تصميم البرامج الخاصة بالاستقطاب و التعيين والتقاعد والتدريب وسياسة

الاجور:

- أ. تنفيذ الخطة
 - ب. وضع الاهداف
 - ج. التنبؤ
 - د. التقييم والرقابة
31. يطلق على تمثيل الوضع الحالي للوظائف الهامة و الموظفين المتوقع احلالهم بيانيا:

- أ. خرائط الاحلال
 - ب. تحليل الوظائف
 - ج. توصيف الوظائف
 - د. مخزون المهارات
32. قائمة باسماء الموظفين الحاليين تحوى معلومات تفصيلية عن كل موظف وتستخدم لتحليل و تقييم العرض المتاح من الموارد البشرية في المنظمات الصغيرة:

- أ. خرائط الاحلال
- ب. تحليل الوظائف
- ج. توصيف الوظائف
- د. مخزون المهارات

33. تتوقف فعالية وظيفة الاستقطاب على:

- أ. قدرة المنظمة على جذب الافراد المتقدمين
- ب. قدرة المنظمة على تحديد الاماكن الشاغرة
- ج. جميع ماسبق
- د. لا شئ مما سبق

34. الادارة المسؤولة عن استقطاب العاملين:

- أ. ادارة الموارد البشرية
- ب. الادارات التنفيذية
- ج. ادارة الموارد البشرية و الادارات التنفيذية
- د. لا شئ مما سبق

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

MINISTRY OF EDUCATION



لكل المهتمين و المهتمات
بدروس و مراجع الجامعية

هام

مدونة المناهج السعودية eduschool40.blog