



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطأ فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملائي فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

	السؤال الاول : اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي:
١.	يشمل نموذج التحليل أو الوصف الوظيفي على: أ- وصف الوظيفة ب- سجل الموظف ج- المواصفات الوظيفية د- (أ - ب)
٢.يعني البحث عن الأفراد الصالحين لملاء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجنبهم واختيار الأفضل أ- الاستقطاب ب- التعيين ج- الاختيار د- الإحلال
٣.	يظهر التدريب في أ- التدوير الوظيفي ب- التوسع الوظيفي ج- التدريب الوظيفي المبرمج د- جميع ما ذكر
٤.هنا تحدد الاسئلة المطلوب إثارتها مع المتقدم سلفا وبنمط معين وتوجه نفس الاسئلة لكل المتقدمين وكذلك بتحديد الاساس للإجابات الصحيحة والدرجات المحددة لكل إجابة: أ- المقابلات المتلاحقة ب- المقابلات غير الموجهة ج- المقابلات المقتنة د- المقابلات الجماعية
٥.هو اخر مراحل الاختيار بعد الاستقطاب عملية الانتقاء: أ- الابتعاث ب- التعيين ج- التطوير د- الإدارة
٦.	العملية التي يقوم بها المدير المباشر بتسجيل الاحداث التي تطرا خلال عمل الموظف سواء كانت جيدة أو سيئة في ملف الموظف هي: أ- طريقة التقرير المكتوب ب- طريقة قائمة الاختيار ج- طريق الوقائع الحرجة د- طريقة التدريب
٧.هي العملية التي يتم بمقتضاها تعريف الموظف الجديد بحقوقه واجباته في إطار اهداف المنظمة وانظمتها أ- التهيئة المبدئية ب- التنظيم ج- الرقابة د- الاستقطاب
٨.	من طرق التهيئة المبدئية : أ- الكتب والنشرات وأدلة العمل ب- الأفلام التسجيلية ج- جولة على مباني ومنشآت المنظمة د- جميع ما ذكر
٩.	يتضمن خطاب تقديم العرض من المنظمة على : أ- اسم الوظيفة ب- الراتب الاساسي ج- تاريخ استلام العمل د- جميع ما ذكر
١٠.يقوم المقابل بتقديم وعرض الأسئلة كيفما كان دون سابق تنظيم أو تحديد: أ- المقابلات المتلاحقة ب- المقابلات المقتنة ج- المقابلات غير الموجهة د- المقابلات المجردة
١١. هي مجموعة من الوظائف المتكاملة والمتناسقة لاستخدام عناصر الانتاج بأقصى طاقة ممكنة من أجل تحقيق اهداف المنظمة. أ- الادارة ب- الاستقطاب ج- التخطيط د- التعيين
١٢.	أي من ما يلي ليس من الاهداف التي تسعى لها المنظمة من ادارة مواردها البشرية أ- الكفاءة والفاعلية ب- تطوير وتنمية المهارات ج- التجانس د- تقديم الخدمات والرعاية الاجتماعية والصحية
١٣.تقوم هذه الطريق على عبارات وأسئلة حول أداء الموظف ويقوم الرئيس المباشر للموظف بالإجابة على هذه الأسئلة دون معرفته بأوزان هذه الأسئلة أ- طريقة قائمة الاختيار ب- طريقة التنويه الاجباري ج- طريق الوقائع الحرجة د- طريقة الادارة الانسانية
١٤.	تتضمن عملية التوجيه سلسلة من الاعمال التي يقوم بها المديرون والتي من شأنها وضع الخطط موقع التنفيذ ومن هذه الاعمال أ- شرح المهام الاعمال المطلوبة ب- تحليل الوضع الراهن ج- تحليل سوق العمل د- جميع ما سبق
١٥.هو التأكيد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الاهداف والخطط المطلوبة أ- التنظيم ب- الرقابة ج- التخطيط د- التوجيه
١٦.تتضمن هذه الوظيفة المحافظة على الموارد البشرية وجعل المنظمة مصدر جذب للموارد البشرية وخصوصا للكفاءات أ- تخطيط الموارد البشرية ب- علاقات الموظفين ج- صيانة الموارد البشرية د- تنمية الموارد البشرية
١٧.يعتمد على تقدير وخبرة الرؤساء الحاليين والسابقين للوظيفة : أ- الاسلوب الإحصائي ب- الاسلوب النظري ج- الاسلوب التقديري د- الاسلوب العملي
١٨.	متطلبات الوظيفة تتمثل في أ- تحديد المهارات والمعارف ب- القدرات ج- السمات الشخصية د- جميع ما سبق
١٩.	من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف أ- الاستقصاءات ب- المقابلات ج- توصيف الوظائف (التزامات ومسؤوليات جديدة للموظفين) د- (أ + ب)
٢٠.	مناهج أساليب تصميم الوظائف أ- اسلوب الادارة العملية ب- اسلوب العلاقة الانسانية ج- اسلوب الادارة الفنية د- (أ + ب)
	من ابرز جوانب السيرة الذاتية مهما تعددت اشكالها: أ- البيانات الشخصية للمتقدم للعمل ب- البيانات المهنية والوظيفية ج- البيانات العلمية والتدريبية د- جميع ما سبق

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطأ فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملائي فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

السؤال الثاني : أجب بصح أو خطأ	
✓	٢١ تبدأ عملية التخطيط بفحص الاهداف ومعرفة فلسفة الإدارة العليا في المنظمة انجاه مواردها البشرية
×	٢٢ من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية عدم مواجهة العجز والفائض. (مواجهة)
✓	٢٣ تختلف طريقة التقرير الحقلّي لتقويم الاداء الوظيفي عن باقي طرق التقويم بأن من يقوم بعملية التقويم ليس الرئيس المباشر للموظف
✓	٢٤ يمن تصنيف المهارات اللازمة لعمل المديرين في ادارة الموارد البشرية الي ثلاثة اقسام هي المهارات الفنية، المهارات السلوكية، المهارات الفكرية
✓	٢٥ يعتمد مفهوم تحليل الوظائف على جمع الحقائق عن متطلبات كل وظيفة يقوم الافراد بأدائها
×	٢٦ الاستقصاءات هي مراقبة المحلل بالوقوف شخصيا على بعض الاعمال الفرد شاغل الوظيفة وهي يؤدي عمله ثم يقوم بتدوين ملاحظاته. (الملاحظات)
✓	٢٧ تعرف عملية تصميم الوظائف بأنها العمل الخاص بربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
✓	٢٨ التخطيط الاستراتيجي هو وضع الخطوط العريضة لاتجاهاتها المستقبلية للمنظمة واختيار اسلوب العمل الذي يحقق الاهداف
✓	٢٩ من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العمليات
×	٣٠ التعليم وهو الاجراء المنظم الذي يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق اهداف محددة. (التدريب)
✓	٣١ تعتبر طريقة التدرج البياني هي الاكثر شيوعا واستخداما وسهولة في طرق تقويم الأداء
✓	٣٢ من أهمية التهيئة المبدئية تخفيف مشاعر الاضطراب والقلق لدى الموظف الجديد
✓	٣٣ من الاهداف الادارية قرارات صرف المكافآت التشجيعية
×	٣٤ التعويض يتضمن توفي فرص التوافق بين العاملين والمنظمة من أجل تحقيق جميع الاهداف على مستوى الأفراد والمنظمة (علاقة الموظفين)
×	٣٥ يتناول التدريب زيادة المعرفة الانسانية في شتى الحقول ويتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الاجل بالمدرسة والمعاهد والجامعات. (التعليم)
×	٣٦ تجربة هوثرون من اشهر التجارب التي تركز على العامل المنتج وتتعامل معه على اعتباره آلة بيولوجية (رجل آلي) يعلم بالحركة والزمن دون أخذ أي اعتبارات للنواحي الانسانية (فريدريك تايلور)
×	٣٧ يقتصر التدريب على الموظف الجديد حيث يحتاج إليه لضمان اتقانه للوظيفة الجديدة المكلف بها ولزيادة مهاراتهم. (التدريب لا يقتصر....)
✓	٣٨ التدريب هو صفة من صفات المنظمات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغير في مجال استخدامات التكنولوجيا او الادارة
×	٣٩ لا يؤثر وقت المقابلة على مدى استعداد الرف المقابل (المشرح)فمقابلة في الصباح لا تختلف عن مقابلة بعد الظهر. (يؤثر)
×	٤٠ التدريب على راس العمل: يغطي الاحتياجات التدريبية لغير الاداريين من الموظفين وهو تدريب رسمي ويظهر في خطط البرامج التدريبية. (غير رسمي)
✓	٤١ من مراحل التطوير التاريخي للموارد البشرية انه اصبح هنالك تخطط وتنظيم في المجالات الاجتماعية والعسكرية والاقتصادية في المنظور الاسلامي
×	٤٢ يرجع تسمية الادارة العلمية إلى العالم الأمريكي التون مايو والذي عمل على عدة تجارب تثبت زيادة الإنتاجية. (فريدريك تايلور)
✓	٤٣ تشبه طريقة التدرج البياني السلوكي طريقة التدرج البياني ولكن مع إدخال العامل السلوكي في التقويم
✓	٤٤ ادى تحول إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية نتيجة القصور في المدارس الادارية(المنظور الاسلامي- الادارة العلمية – العلاقات الانسانية – ادارة الأفراد)
×	٤٥ أن ادارة الافراد تتعامل مع الانسان على انه عنصر إنتاجي ليس يتابع تتصرف فيه المنظمة بالطريقة التي يحقق لها أقصى إنتاجية ممكنة مثل عناصر الانتاج الاخرى ولكن بطريقة انسانية. (تابع)
×	٤٦ ادرة الافراد ادارة تنفيذية وشريك هام في وضع وتنفيذ الاستراتيجية الشاملة للمنظمة. (ادارة الموارد البشرية...)
✓	٤٧ ادارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق اهداف المنظمة وتحقيق اهدافهم
×	٤٨ تهدف طريقة التوزيع الإجابري إلى زيادة تحيز المسؤولين في تقويم الاداء. (تخفيف)
✓	٤٩ من استراتيجيات الموارد البشرية التخلص من كل العوامل المحبة لجهود العاملين
×	٥٠ أن الكفاءة بالنسبة بمنظمات لا تقاس بنسبة المدخلات والمخرجات أم العدالة فتقاس بنسبة المدخلات إلى المخرجات. (تقاس)
×	من اهداف التهيئة المبدئية الترحيب بالموظفين الجدد والتأكد من عدم انصهارهم بالمنظمة. (التأكد من انصهارهم)
×	من اهداف التوجيه والارشاد عدم ارشاد الموظفين الى البرامج التدريبية او اعادة التأهيل. (ارشاد)
✓	التحقق من صحة سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار احد اهداف البحث العلمي.
×	ان كثير من المنظمات لا تعتمد على المقابلات الشخصية بالدرجة الاولى عند اتخاذ قرار اختيار الموظف لملء الوظائف الشاغرة (تعتمد)

دعواتكم بالتوفيق لمن ساهم في حلها مشكوراً الاخ ابو احمد

إن كان من خطاء فمن أنفسنا والشيطان سوا في اجابة أو أملائي فهو مجرد اجتهات شخصي احببنا مشاركتكم به

×	من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية عدم تقدير العمالة المطلوبة. (البشرية تقدير العمالة)
×	تتخصص التنمية الادارية للمديرين في التدريب بأن يكونوا على رأس العمل. (على رأس العمل وخارج نطاق العمل)
✓	ادارة الموارد البشرية تتعامل مع الإنسان على انه كيان مستقل ولي تابع، له توقعات ومطالب
×	يعرف التطوير الإداري بأنه العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين أو مديري المستقبل بحصيلة من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة. (التنمية الادارية)
✓	تقاس الكفاءة بالنسبة للمنظمات بنسبة المدخلات إلى المخرجات، أما العدالة فتقاس بالعلاقة بين الإجراءات والقرارات الخاصة بالتعامل مع الموارد البشرية
✓	في عهد الرسول عليه الصلاة والسلام اصبح هناك تخطيط وتنظيم في المجالات الاجتماعية والاقتصادية
×	تعمل الرقابة اساسا على التأكد من أن العمل المستهدف يسير ضمن أقل الكلف المالية. (وفق الاهداف والخطط المطلوبة)
×	الإدارة الإستراتيجية إدارة استثمارية مساعدة تلتزم برغبة الإدارات الأخرى وتعد لها المشورة. (إدارة الافراد)
✓	تتوحد اهداف التدريب والتنمية الادارية
✓	تظهر اهمية ادارة الموارد البشرية من خلال اختيار العاملين بكفاءة وفاعلية الامر الذي يؤدي إلى نجاح المنظمة ويحقق اهدافها واهداف العاملين
✓	من اهداف الموارد البشرية على مستوى الفرد تحقيق الانتماء والولاء
✓	التحول من مفهوم ادارة الافراد إلى ادارة الموارد البشرية جاء لتحقيق اهداف المنظمة الاقتصادية والادارية والاجتماعية والتكنولوجية
×	تتخصص خطة عمل ادارة الموارد البشرية في المنظمة ضمن اطار نشاطات المواد البشرية (خطة عمل الموارد البشرية شاملة لجميع اطرار المنظمة)
×	تعتبر فترة التدريب اطول من فترة التنمية الادارية. (أقصر)
×	تقتصر التنمية الادارية على فئة الادارات العليا. (لا تقتصر)
✓	تركز طرق التنمية الادارية على زيادة المهارات الفكرية
تعتبر وظيفة رسم السياسات من الوظائف :	
أ-الكتابية ب-الادارية ج-التخصصية د- جميع ما ذكر	
من اساليب التنمية الادارية على رأس العمل التالي ما عدا:	
أ-المباريات الادارية ب- تبادل الدوار ج- المشروعات الجانبية د- التكاليف بواجبات مؤقتة	
تقدم الطريقة التالية في تقويم اداء الموظف تصاعديا او تنازليا:	
أ-طريقة التدريب ب-طريقة التدرج البياني ج- طريقة الوقائع الحرجة د- طريقة قائمة الاختيار	
اعادة النظر في اجراءات الاختيار من :	
أ-الاهداف الادارية ب-اهداف التوجيه والارشاد ج- اهداف البحث العلمي د- جميع ما ذكر	
تعرف..... بأنها العملية المنظمة والمستمرة والتي يتم من خلالها تزويد المديرين الحاليين أو مديري المستقبل بحصيلة من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة لرفع مستوى ادائهم	
أ-الادارة بالاهداف ب-الادارة الاستراتيجية ج-التنمية الادارية د-التنمية الكلية	
من مبررات التطوير التنظيمي:	
أ-الحاجة للتجديد ب- التغيير ج- اعادة النظر في الازواضع القائمة د-جميع ما ذكر	
تقويم البرامج التدريبية يعتبر من :	
أ-الاهداف الادارية ب- اهداف التوجيه والارشاد ج- اهداف البحث العلمي د- جميع ما ذكر	
تعرف مجموعة الأنشطة مثل وصف الوظائف، تخطيط الاحتياجات، المهارات المطلوبة للعمل ولشغل الوظائف، عملية التوظيف بأنها:	
أ-تخطيط الموارد البشرية ب-علاقات الموظفين ج- صيانة الموارد البشرية د- تنمية الموارد البشرية	
ابرز جوانب الضعف والقوة في اداء الموظف من:	
أ-الاهداف الادارية ب-اهداف التوجيه والارشاد ج-اهداف البحث العلمي ج- جميع ما ذكر	
من أهداف ادارة الموارد البشرية ما يلي:	
أ-قوة عمل متجانسة ب-قوة عمل مستقرة ج-قوة عمل منتجة د- جميع ما ذكر	
المقابلة التي تهدف إلى التعرف على كيفية تصرفات توقعات المتقدم للوظيفة في المستقبل هي:	
أ-المقابلة الموجهة ب- المقابلة المقننة ج-المقابلة الموقفية د-المقابلة الجماعية	

