

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة طيبة
كلية إدارة الأعمال
قسم الإدارة



الاختبار النهائي
الفصل الدراسي الثاني 1439-1440 هـ
المقرر: إدارة الموارد البشرية MGT 311
الزمن ساعتين

الشعبة

الرقم الجامعي

الاسم:

اختر الإجابة الصحيحة (40 درجة) :

1. أي مما يلي لا يُعد من الأسباب الأساسية لتقييم أداء الموظف؟
 - أ. تصحيح أي أوجه قصور متعلقة بالعمل
 - ب. وضع خارطة استراتيجية للمنظمة
 - ج. تحديد الراتب والعلاوات المناسبة
 - د. توفير معلومات تساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية
2. في أي طرق تقييم الأداء يقوم المشرف بعمل سجل لأمتثلة من الأحداث المرغوبة وغير المرغوبة لسلوك مروضيه في العمل؟
 - أ. طريقة الترتيب
 - ب. طريقة المقارنات الثنائية
 - ج. طريقة المقاييس المتدرجة البيانية
 - د. طريقة الأحداث المهمة
3. أي مما يلي يشير إلى وضع أهداف معينة قابلة للقياس لكل موظف، ثم مناقشة تقدمه في العمل نحو هذه الأهداف؟
 - أ. نظام الإدارة بالأهداف
 - ب. نظام التوزيع الإجمالي
 - ج. نظام الأحداث المهمة
 - د. مقياس المتدرج البياني
4. مقاييس التقييم البيانية عرضة لكل المشكلات التالية، باستثناء:
 - أ. عدم وضوح المعايير
 - ب. تأثير الهالة
 - ج. التساهل أو التشدد
 - د. التعقيد
5. أي مما يلي هو مشكلة تقييم الأداء التي تحدث عندما يؤثر تقييم المشرف لأحد المروضين حول سمة ما في تقييمه لهذا المروض يخص صفات أخرى؟
 - أ. التساهل
 - ب. تأثير الهالة
 - ج. التحيز
 - د. التشدد
6. يُقصد بـ _____ مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج فيها الفرد خلال حياته الوظيفية.
 - أ. العقد النفسي
 - ب. الترقية
 - ج. المسار المهني
 - د. النقل
7. عندما يتأثر المشرفون القائمون بعملية تقييم الأداء، بالفروق الفردية للموظفين مثل السن والنوع والعرق، فإن هذا يعد التقييم هي:
 - أ. الميل إلى النزعة المركزية
 - ب. تأثير الهالة
 - ج. عدم وضوح المعايير
 - د. التحيز

8. هي عملية تمكين الموظفين من الإدراك والفهم الأفضل لمسارهم المهني والعمل على تطوير مهاراتهم واستخدام هذه المهارات بشكل أكثر فعالية داخل الشركة.
- إدارة المسار المهني
 - تطوير المسار المهني
 - تخطيط المسار المهني
 - إدارة الاداء
9. هي سلسلة من الأنشطة تمتد على طول حياة الموظف، والتي تساهم في استكشافه وتوطيد ونجاح وإتمام المسار المهني.
- تطوير المسار المهني
 - تخطيط المسار المهني
 - إدارة المسار المهني
 - تنظيم المسار المهني
10. هي عملية مدروسة يصبح من خلالها الفرد واعياً لمهارته الشخصية، واهتماماته، ودوافعه، وتحديد الأهداف ذات العلاقة بالمسار المهني، ووضع خطط العمل لتحقيق أهداف محددة.
- تخطيط المسار المهني
 - إدارة المسار المهني
 - تطوير المسار المهني
 - إدارة الاداء
11. عندما يقوم مدرب بمساعدة أحد الموظفين في تحديد مهاراته الشخصية واهتماماته، ومعرفة الفرص التي تناسب هذه المهارات والاهتمامات، ووضع خطط العمل لتحقيق أهداف محددة. ففي أي الأنشطة يساعد المدرب الموظف؟
- تطوير المسار المهني
 - إدارة المسار المهني
 - تخطيط المسار المهني
 - التدريب الوظيفي
12. كل ما يلي هو دور المنظمة في تطوير المسار المهني للموظف، باستثناء _____.
- نشر سياسات وإجراءات المنظمة
 - تقييم الاهتمامات والقيم والمهارات
 - توفير تغذية عكسية عن أداء المسار المهني
 - تقديم تشكيلة متنوعة من المسارات المهنية
13. أي مما يلي هو دور المدير في تطوير المسار المهني للموظف؟
- توفير المعلومات عن المسارات المهنية
 - توفير فرص التدريب والتطوير
 - توفير برامج التعليم الأكاديمية المساعدة
 - المشاركة في مناقشات تنمية المسار الوظيفي
14. أياً من المصطلحات التالية يشير إلى التقدم لشغل مراكز وظيفية ذات مسنوليات أكبر؟
- النقل
 - التعيين
 - الترقية
 - التقييم
15. أياً من المصطلحات التالية يشير إلى إعادة التعيين في مراكز وظيفية مماثلة في أجزاء أخرى من الشركة؟
- تسريح العمال
 - الفصل
 - الترقية
 - النقل

16. يسعى الموظف للنقل إلى وظيفة أخرى لأي من الأسباب التالية، باستثناء:

أ. إخلاء وظيفة لم تعد المنظمة بحاجة إليها

ب. الرغبة في الإثراء الشخصي

ج. البحث عن وظائف أكثر تحدياً

د. النقل إلى وظائف أفضل تتيح احتمالات قوية للترقية

17. أياً من المصطلحات التالية يشير إلى كل أنواع الأجر التي يحصل عليها الموظف نظير اشتغاله بوظيفة معينة؟

أ. الراتب

ب. الحوافز والعمولات

ج. سداد الأجر

د. تعويض الموظف

18. طارق - صاحب شركة صغيرة- يريد ضمان العدالة الخارجية عند تحديد معدلات الأجر. فماذا يجب عليه أن يفعل؟

أ. استخدام منحنيات للأجر لتسعير كل فئة أجرية

ب. مقارنة تقييمات الأداء

ج. إجراء مسح للرواتب

د. استخدام آليات تقديم الشكاوي

19. أياً مما يلي لا يُعد نوعاً من المدفوعات المالية المباشرة؟

أ. الأجر

ب. التأمينات

ج. الحوافز

د. العمولات

20. العدالة _____ تشير إلى مقارنة معدل أجر وظيفة ما في إحدى الشركات بنظيره في الشركات الأخرى.

أ. الفردية

ب. الداخلية

ج. الخارجية

د. الإجرائية

21. أياً من أشكال العدالة التالية، يشير إلى العدالة المدركة في العمليات المستخدمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع الأجر؟

أ. العدالة الخارجية

ب. العدالة الداخلية

ج. العدالة الفردية

د. العدالة الإجرائية

22. أياً مما يلي يستخدم للحفاظ على العدالة الداخلية؟

أ. تحليل وتقييم الوظائف

ب. الخرائط التنظيمية

ج. مشاركة الموظفين في تطوير خطة الأجر في الشركة

د. دراسات مسحية للرواتب

23. أياً من أنواع العدالة التالية، الذي يحاول المدير الحفاظ عليه من خلال استخدام عملية تقييم الأداء والحوافز؟

أ. العدالة الخارجية

ب. العدالة الداخلية

ج. العدالة الفردية

د. العدالة الإجرائية

24. الخطوة الثالثة لطريقة الرتب في تقييم الأداء، هي:

أ. اختيار مجموعة العوامل التعويضية

ب. ترتيب الوظائف

ج. الحصول على معلومات عن الوظيفة

25. الخطوة الثانية لعملية وضع معدلات الأجور، هي:

أ. تقييم الوظائف

ب. إجراء مسح ميداني للأجور

ج. وضع معدلات ملائمة للأجور

د. تجميع كل مجموعة من الوظائف المتشابهة في فئات اجرية

26. كل ما يلي هي العيوب المرتبطة بطريقة أجر القطعة، فيما عدا أن العمال

أ. يقاومون محاولات تعديل معايير الانتاج

ب. يركزون على المخرجات بدلاً من الجودة

ج. غالباً ما يظهرون مقاومة شديدة عند ادخال تكنولوجيا جديدة

د. ينظرون لهذه الطريقة على أنها غير عادلة ومعقدة

27. أيًا من المصطلحات التالية يشير إلى أية زيادة في الراتب يحصل عليها الموظف بناءً على أدائه الفردي؟

أ. الأجر الذي يعتمد على الكفاءة

ب. الأجر المتغير

ج. أجر الجدارة

د. الأجر الأساسي

28. يختلف أجر الجدارة عن المنح في أن:

أ. المنح عادة تصبح جزءاً من الراتب الأساسي للموظف، أما أجر الجدارة فلا يضاف للراتب الأساسي

ب. أجر الجدارة عادة يصبح جزءاً من الراتب الأساسي للموظف، أما المنح فلا تضاف للراتب الأساسي

ج. أجر الجدارة يرتبط بالأداء الفردي، أما المنح فترتبط بالأرباح

د. المنح ترتبط بالأداء الفردي، أما أجر الجدارة فيرتبط بالأرباح

29. تُعد طريقة الراتب الثابت أكثر ملاءمة، عندما تتضمن المهمة الرئيسية لرجل البيع:

أ. البحث عن عملاء جدد

ب. تحقيق حصص المبيعات

ج. التركيز على العملية البيعية

د. تعزيز العلاقات مع العملاء

30. أيًا مما يلي لا يُعد من عيوب طريقة عمولة المبيعات المستخدمة لتحفيز رجال البيع؟

أ. وجود فروق واضحة بين ما يحصل عليه رجال البيع من عمولات

ب. تعقد عملية الحساب من قبل رجال البيع

ج. إهمال المهام غير البيعية

د. عمولات المبيعات تكاد تنعدم خلال فترات الكساد

31. تُعد _____ من وظائف مدير قسم الموارد البشرية، والتي تتضمن قيام هذا المدير بتوفير المعلومات اللازمة للإدارة العليا للتأكد

من خلالها على سلامة تنفيذ أهداف الموارد البشرية، بالإضافة إلى عدم الخروج عن السياسات والإجراءات الموضوعية.

أ. الوظيفة التنفيذية

ب. الوظيفة التنسيقية

ج. وظيفة تخطيط الاحتياجات من قوة العمل

د. وظيفة تنمية وتكوين الكفاءات

32. أيًا مما يلي لا يُعد من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي يتضمنها نظام العمل عالي الأداء؟

أ. التعيين الانتقائي

ب. المكافآت المرتبطة بالأداء

ج. الفرق ذاتية الإدارة

د. المركزية في اتخاذ القرارات

33. الخطوة الرابعة في عملية الإدارة الاستراتيجية، هي:

أ. تقييم الأداء

ب. إجراء مراجعات خارجية وداخلية

ج. ترجمة المهمة إلى أهداف استراتيجية

- د. تنفيذ الاستراتيجية
34. تعتبر _____ شكلاً توضيحياً يلخص الأنشطة الأساسية المتداخلة التي تساهم في نجاح الشركة.
- أ. خارطة الاستراتيجية
ب. بطاقة أداء الموارد البشرية
ج. لوحة أجهزة القياس الرقمية
د. الخريطة التنظيمية
35. أياً من طرق جمع المعلومات المستخدمة في تحليل الوظائف، هو الأفضل لأغراض تحديد التعويضات؟
- أ. المقابلة الشخصية
ب. استقصاء تحليل المركز الوظيفي
ج. الملاحظة
د. سجل الوقائع اليومية للمشارك
36. في إطار الخطوات العشر لعملية بطاقة أداء الموارد البشرية، ما هي الخطوة التي تلي مباشرة تحديد كفاءات وسلوكيات القوى العاملة المطلوبة؟
- أ. وضع بطاقة أداء للموارد البشرية
ب. تحديد النتائج التنظيمية المطلوبة استراتيجياً
ج. تحديد سياسات وأنشطة نظام الموارد البشرية الملائمة
د. اختيار مقاييس بطاقة أداء الموارد البشرية
37. فيما يتعلق بطرق تجميع بيانات تحليل الوظيفة، أياً من العبارات التالية خطأ؟
- أ. قائمة الاستقصاء أسرع وأكثر الوسائل للحصول على المعلومات من عدد كبير من الموظفين.
ب. الملاحظة تُعد وسيلة ملائمة في حالة الوظائف التي تتضمن عدد كبير من الأنشطة العرضية.
ج. المقابلة الشخصية تُمكن من التعرف على المشكلات التي قد تواجه الموظف ويصعب على الإدارة ملاحظتها
د. مدخل تقسيم العمل يستهدف توفير طريقة معيارية يمكن من خلالها تقييم كل وظيفة في ضوء ما يتوافر بها من أفراد وأشياء وبيانات.
38. من أمثلة المتخصصين في الموارد البشرية، والذين تنحصر وظيفتهم الأساسية في البحث عن احتياجات المنظمة من العمالة المؤهلة.
- أ. إحصائي الاستقطاب
ب. إحصائي التدريب
ج. إحصائي العلاقات العمالية
د. محلي الوظائف
39. إذا كنت مديراً للموارد البشرية بإحدى الشركات، وكان عليك إيجاد أو جذب المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة في هذه الشركة، فإن هذا يعني أنك تقوم حالياً بـ
- أ. اختبار المرشحين للوظائف
ب. كتابة توصيف الوظائف
ج. تخطيط القوى العاملة
د. الاستقطاب
40. عند استخدام تحليل الاتجاه أو تحليل النسبة في التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة، فإنه يُفترض أن _____ ستظل كما هي.
- أ. خطط التوظيف
ب. مستويات التوظيف
ج. مستويات الإنتاجية
د. أسعار العملات