

تكاليف وكويزات اداره الموارد البشرية د.سعود التويم الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٩ هـ

كويز اللقاء الاول

س(١) المنظمة وحدة اجتماعية تتكون من فردين أو أكثر
ا- (صح) ➡ ب- خطأ

س(٢) تختلف الوظائف عموديا على حسب
أ- (المسؤولية) ➡ (ب) الاختصاص (ج) الادارة (د) لاشي مما ذكر

س(٣) تتمثل أهمية ادارة الموارد البشرية في الاتي
(أ) وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
(ج) الاهتمام بالفرد والمجموعة
ب- (تحسين ظروف العمل الاجتماعية)
د- (جميع ما ذكر) ➡

س(٤) من أهداف مدير الموارد البشرية
(أ) الانتقاد (ب) التعقيد
ج- (التطوير) ➡ (د) التخطيط

س(٥) ادارة الموارد البشرية تعتبر الانسان كالة
(أ) صح (ب- خطأ) ➡

س(٦) من أوجه التشابه بين ادارة الموارد البشرية وادارة الأفراد
(أ) أهمية اشراك الادارة العليا في ادارة الثقافة التنظيمية
(ج) الاعتماد على فلسفة الادارة العليا
ب- (كل منهم يعتمد على الاستراتيجية الكلية) ➡
د- التركيز على غير المدراء

كويز اللقاء الثاني

س١- من الوظائف الرئيسية لادارة الموارد البشرية
ا- تحليل العمل ➡ ب- التسويق
ج- التمويل د- البحث والتطوير

س٢- الأساليب الرئيسية لجمع البيانات لأغراض تحليل العمل ٤ أساليب:
أ- صح ➡ ب- خطأ

س٣- من ضمن أساليب جمع البيانات تحليل العمل
أ- المقابلات الشخصية ب- الاستقصاء
ج- الملاحظة المباشرة د- جميع ما ذكر ➡

س٤- يتميز أسلوب المقابلات الجماعية بأنه
أ- أكثر سرعه ب- الأكثر فاعليه
ج- الأقل تكلفة ➡

س٥- من ضمن المقابلات الشخصية
أ- المقابلات الدولية ب- المقابلات الشفهية
ج- المقابلات الفردية ➡

س٦- من ضمن مصادر الخطأ في تحليل العمل
أ- ملانمة الوظائف المختارة ب- استقلال بيئة العمل
ج- اختلاف الاجابات ➡

كويز اللقاء الرابع

س(١) العرض في تخطيط الموارد البشرية يمثل
أ- المتاح من الموارد البشرية ➡
ب- احتياج المنظمة من القوى العاملة
ج- تحديد الفائض أو العجز

س(٢) الأسلوب الذي يعتبر بمثابة نظام للمعلومات يضم قائمة بأسماء العاملين
أ- العرض
ب- الطلب
ج- مخزون المهارات ➡

د- خرائط النمو

س(٣) من الأساليب التي يمكن استخدامها لتحليل المعروض من العمالة

- ا- خرائط النمو
- ب- خرائط الترقى والإحلال
- ج- أ+ب

س(٤) يعتبر.....البداية العملية لجذب العمالة

- ا- الاستقطاب
- ب- الاختيار
- ج- التعيين
- د- الترقية

س(٥) تنقسم مصادر الاستقطاب الى

- ا- مصادر داخلية
- ب- مصادر خارجية
- ج- مصادر داخلية وخارجية

س(٦) من مصادر الاستقطاب الداخلي

- ا- الترقية
- ب- النقل
- ج- مخزون المهارات
- د- جميع ما ذكر

س(٧) من المصادر الخارجية للاستقطاب

- ا- الإعلان الداخلي
- ب- المدارس والجامعات
- ج- النقل
- د- الترقية

كويز اللقاء الخامس

س١/المرحلة الاخير من مراحل الاختيار؟

- أ- المقابلات
- ب- التوصيات
- ج- الاختبارات
- د- الكشف الطبي

س٢/في المقابلات المختلطة يتم استخدام خليط من المقابلات المخططة وغير المخططة؟

- أ- صح
- ب- خطأ

س٣/تشير الصفات.....الى نمط شخصية الفرد؟

- ا- الشخصية
- ب- البدنية
- ج- الذهنية
- د- النفسية

٤-الخطوه الاولى من خطوات الاختيار؟

- أ- الكشف الطبي
- ب- الاختبار
- ج- المقابلة الاولى
- د-لاشيء مما ذكر

كويز اللقاء السادس

س١ / تتمثل اهمية الاجور على مستوى الفرد انها؟
أ- وسيله الشركه لجذب الكفاءات المناسبه للعمل بها
ب- الوسيله لاشباع الاحتياجات المختلفه للفرد
ج- ا+ب

س٢ / الخطوه الاولى من خوات تصميم نظام الاجور:
أ- التمهيد لتصميم النظام
ب- ادراة العلاقات
ج- اختيار طريقه تقييم الوظائف

س٣ / من الطرق الكمييه لتقييم الوظائف؟
أ- طريقه مقارنة العوامل
ب- طريقه الترتيب
ج- لاشيئ مما سبق

س٤ / تعتبر هذه الطريقه اوسع الطرق انتشارا واسهلها تصميما وابسطها في تقييم الاداء؟
أ- طريقه الترتيب البسيط
ب- طريقه مقارنة العوامل
ج- طريقه التوزيع الاجباري

س٥ / من العناصر التي تساعد على تحديد عدد الدرجات المناسب لتصميم هيكل الوظائف؟
أ- رقم معاملات الشركه
ب- حجم الشركه
ج- ا+ب

كويز اللقاء السابع

س١ (١) الأفضل من حيث سرية وعلانية الأجور هو
أ- سرية الأجور
ب- علانية الأجور
ج- ا+ب

س٢ (٢) الحافز هو العائد الذي يحصل عليه الفرد باعتباره عضوا في المنظمة
أ- صح
ب- خطأ

س٣ (٣) للحوافز نتائج مفيدة منها
أ- العدالة
ب- الولاء

ج- روح التعاون
س٤ (٤) للحوافز معايير وأسس منها
أ- الأداء
ب- المجهود
ج- الأقدمية
د- جميع ما ذكر

س٥ (٥) من حوافز العمال
أ- الوقت
ب- الأجر
ج- الترقية
د- جميع ما ذكر

س٦ (٦) من حوافز الاداريين
أ- القطعة
ب- الوقت

ج- المشاركة في الأرباح
د- العمولة

س(٧) من شروط النظام الجيد للحوافز
أ- البساطة
ب- التحديد
ج- ربط الحافز بالأداء
د- جميع ما ذكر

كوبز اللقاء الثامن

س١ / هي الطريقة الأكثر شيوعا وتتماشى مع مبادئ الإدارة تقييم ؟
أ- الرئيس للمؤس
ب- المرووس للرئيس
ج- الزملاء لبعضهم
د- لا شي مما ذكر

س٢ / تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله ؟
أ- مدى تناغم الوظائف مع الأهداف
ب- قياس الكفاءة
ج- تحديد الأهداف الاستراتيجية
د- جميع ما ذكر

س٣ / يتم التقييم ؟
أ- مره واحده سنويا
ب- مرتان
ج- ثلاث مرات
د- جميع ما ذكر

س٤ / معايير نواتج الأداء تكون ؟
أ- كمية الأداء
ب- جودة الأداء
ج- جميع ما ذكر

س٥ / الدافعية تعتبر من المعيير ؟
أ- السلوكية
ب- الكمية
ج- الشخصية
د- لا شي مما ذكر

س٦ / اكثر المعايير موضوعية في تقييم الأداء ؟
أ- معايير سلوكية
ب- معايير نفسية
ج- معايير نواتج الأداء
د- جميع ما ذكر

س٧ / اقل المعايير موضوعية ؟
أ- معايير نواتج الأداء
ب- معايير شخصية
ج- معايير سلوكية
د- جميع ما ذكر

كويز اللقاء التاسع

س١/ علانية التقييم تساهم في ؟

- أ- خلق مشاكل
- ب- التشجيع
- ج- الظلم
- د- لا شيء مما ذكر

س٢/المقابلة وسيلة لحل المشاكل وتطوير وتحسين الأداء ؟

- أ- صح
- ب- خطأ

س٣/ عند تقييم الأداء لا يعطي الرئيس فرصه للمؤس للتعبير عن رأيه ؟

- أ- صح
- ب- خطأ

س٤/ يمكن ان يساهم نتائج الأداء في ؟

- أ- الحوافز
- ب- الترقية
- ج- التدريب
- د- جميع ما ذكر

س٥/ مدة المقابلة تكون في حدود ١٥-٢٠ دقيقة

- أ- صح
- ب- خطأ

كويز اللقاء العاشر

س١/ يعتبر التدريب استثمار في الموارد البشرية ب عائد يظهر في زيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة ؟

- أ- صح
- ب- خطأ

س٢/ الخطوة الرابعة من خطوات التدريب ؟

- أ- تقييم برنامج التدريب من خلال تقييم اداء المتدربين
- ب- تصميم برنامج التدريب
- ج- تحديد الاحتياجات التدريبية
- د- تنفيذ برنامج التدريب

س٣/ من انواع التدريب حسب مرحلة التوظيف؟

- أ- التدريب المهني
- ب- التدريب التعاوني
- ج- توجيه الموظف الجديد
- د- لا شيء مما ذكر

س٤/ التدريب حسب المكان يكون خارج او داخل الشركة ؟

- أ- صح
- ب- خطأ

س٥/ تحديد الحاجة للتدريب على مستوى الفرد بسبب ؟

- أ- الترقية
- ب- النقل
- ج- تقييم الأداء
- د- جميع ما ذكر

مراجعة الدكتور سعود التويم الفصل الثاني ١٤٣٩ هـ

س١ / المهمة الاساسية لإدارة الموارد البشرية هي التوفيق بين
أ/ المنظمة والبيئة
ب/ الوظائف والأفراد
ج/ جميع ما ذكر

س٢ / اختيار عينه من الوظائف هي الخطوة الرابعة من خطوات تحليل العمل
أ/ صح
ب/ خطأ

س٣ / من ضمن أهداف تحليل العمل
أ/ النقل
ب/ الحوافز
ج/ تصميم العمل
د/ جميع ما ذكر

س٤ / يتم تخطيط الموارد البشرية عن طريق مدراء ادارة الموارد البشرية فقط
أ/ صح
ب/ خطأ

س٥ / يمكن ان تلجأ المنظمة الى تشجيع التقاعد المبكر
أ/ اذا كانت ترغب في السعودة
ب/ اذا كان العرض يزيد عن الطلب
ج/ أ+ ب

س٦ / هي تلك المراحل او العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة
أ/ الإعلان الداخلي
ب/ الحوافز
ج/ الاستقطاب
د/ لا شيء مما ذكر

س٧ / الخطوة الاولى من خطوات إجراءات الاختيار هي
أ/ المقابلة النهائية
ب/ الكشف الطبي
ج/ المقابلة المبدئية
د/ لا شيء مما ذكر

س٨ / يعتبر تصميم نظام الاجور من ضمن ادوار
أ/ ادارة البحوث
ب/ ادارة المشتريات
ج/ ادارة الموارد البشرية

س٩ / عند تمييز الفرد في الأداء يحصل عادة على
أ/ نقل
ب/ تدريب
ج/ حوافز
د/ تقاعد

س١٠ / من ضمن أهداف التدريب وفقاً لنوع ومحتوى التدريب
أ/ العلاوة
ب/ السيطرة
ج/ تنمية المهارات
د/ جميع ما ذكر

س١١ / يتميز أداء العمال بـ
أ/ صعوبة القياس
ب/ سهولة القياس

ج/ عدم الحاجة للقياس
د/ لا شيء مما ذكر

س١٢ / ملكية العاملين لأسهم الشركة تعتبر وسيلة
أ/ ترقية
ب/ نقل
ج/ تطوير
د/ خصخصة

س١٣ / تتمثل أهمية الاجور على مستوى الفرد في انها
أ/ تبقى الكفاءات في المنظمة
ب/ ارتفاع معدل دوران العمل
ج/ وسيلة لإشباع الحاجات المتعددة

س١٤ / من ضمن أساليب جمع البيانات تحليل العمل
أ/ نماذج الاستقصاء
ب/ نماذج التعيين
ج/ نماذج جانت
د/ لا شيء مما ذكر

س١٥ / يعتبر تحليل ومراجعة عدد العمالة الازمة من حيث الدخول والخروج من
أ/ ظروف العرض
ب/ مخزون المهارات
ج/ تحديد الفائض او العجز

س١٦ / يفضل اصحاب الاعمال ان يكون المتقدم للوظيفة
أ/ لا يملك خبرة
ب/ لا يملك تعليم
ج/ ذو خبرة سابقة
د/ لا شيء مما ذكر

س١٧ / من المصادر الخارجية للاستقطاب
أ/ الترقية
ب/ النقل
ج/ مكاتب التوظيف
د/ جميع ما ذكر

س١٨ / تعتبر من خصائص القياس التي تميز الفرد عن غيره ومن اهم الخصائص الاتزان الانفعالي ، العلاقات الاجتماعية ، الميول ، القيم ، الدوافع
أ/ اختبار القدرات
ب/ اختبار القدرات البدنية
ج/ الاختبارات الشخصية

س١٩ / هو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا في الغالب
أ/ حافز
ب/ تمويل
ج/ مرتب

س٢٠ / العلاوة التي يحصل عليها الفرد بسبب إنتاجيته في العمل تكون بسبب
أ/ الأقدمية
ب/ القرابة
ج/ الكفاءة

س٢١ / تخطيط الموارد البشرية هو محاولة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين خلال فترة زمنية معينة عادة شهر
أ/ صح
ب/ خطأ

س٢٢ / لا يمكن التوصل الى معايير موضوعية حتى لو قامت ادارة الموارد البشرية بدراسة وتحليل العمل
أ/ صح
ب/ خطأ

س٢٣/تظهر الحاجة للتدريب بسبب وجود قصور معين في الأداء

أ/ صح
ب/ خطأ

س٢٤/ من ضمن مصادر الخطأ في تحليل العمل
أ/ ملائمة الوظيفة المختارة

ب/ اختلاف الاجابات

ج / تتابع الأنشطة والمهام

س٢٥/ العرض في تخطيط الموارد البشرية يمثل

أ/ المتاح من الموارد البشرية حاليا

ب/ احتياج المنظمة من القوى العاملة

ج/ جميع ما ذكر

س٢٦/ هي خطط احتمالية تعد مسبقا لمواجهة خلو المناصب الهامة بالشركة

أ/ مخزون المهارات

ب/ خرائط الترقى والإحلال

ج/ خرائط النمو

لاتنسونا من دعواتكم

انتهينا بفضل الله وشكره

اختكم /لطيفه الحميد

اخوكم/عيد الجهني

موقع أسهل عن بعد

أسهل عن بعد

www.easyel.net