



مدونة المناهج السعودية

<https://eduschool40.blog>

الموقع التعليمي لجميع المراحل الدراسية

في المملكة العربية السعودية



WWW.KOIZAT.COM

<p>..... أسلوب يقصد به التأكد من أن الموظف يؤدي عمله بالطريقة المحددة قياً وإدارياً وسلوكياً.</p> <p>أ. التوجيه ب. الرقابة ج. التخطيط د. تقييم الأداء</p>	<p>الوظائف التي تتطلب مؤهلات عالية أو تزداد بها درجة الخطورة يحدد لها أجر:</p> <p>أ. أقل ب. أعلى ج. متوسط د. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>يستخدم أسلوب دلفي في تقدير الاحتياجات البشرية في المستقبل في الظروف المعقدة وغير المؤكدة وبمعالج في العاكس تقويم الاحتياجات في الأجل الطويل.</p> <p>أ. صح ب. خطأ</p>	<p>من سليات أسلوب الملاحظة عدم الحصول على بيانات واقعية مقارنة بأسلوب المقابلة وأسلوب الاستبيان.</p> <p>أ. صح ب. خطأ</p>
<p>من عبوب شرائط الإحلال أما شاملة واحتمال حددت تعسر في هكلب الوظائف والهكلب التنظيمي في المنظمة لبل الاستعانة الفعلية من هذه الخرائط.</p> <p>أ. صح ب. خطأ</p>	<p>..... هو أصغر أجزاء العمل أو هو جزء واحد من العمل الملكلف به الموظف مثل الرد على التلفون أو الطباعة على الآلة الكاتبة.</p> <p>أ. الواجب ب. العمل ج. الوظيفة د. المهنة</p>
<p>من البدائل المتاحة للمنظمة للمقابلة زيادة الطلب على العرض "حالة العجز":</p> <p>أ. تخفيض ساعات العمل ب. تشجيع التقاعد المبكر ج. استخدام العمالة المؤقتة د. إلغاء الخدمة</p>	<p>..... هو عبارة عن عملية منظمة لجمع المعلومات والبيانات عن الوظائف للحكم على طبيعتها وتتضمن هذه المعلومات مسمى الوظيفة وواجباتها ومستوياتها والظروف التي تؤدي فيها والمؤهلات المطلوبة لمن يشغلها.</p> <p>أ. تحليل الوظيفة ب. تصنيف الوظيفة ج. تصميم الوظيفة د. متطلبات الوظيفة</p>
<p>..... هو العملية التي يتم من خلالها تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة من حيث العدد والمهارات للمنظمة ككل.</p> <p>أ. التخطيط ب. التخطيط الاستراتيجي ج. تخطيط الموارد البشرية د. التنظيم</p>	<p>..... هو العملية التي يتم تنفيذها فحص طلبات المتقدمين للتأكد من تنطبق عليهم مواصفات شروط الوظيفة يتم إجراء الاختبارات اللازمة والمقابلات والتعيين.</p> <p>أ. الاستقطاب ب. الاحتمال ج. التوظيف د. لا شيء مما سبق صحيح</p>
<p>أي مما يلي ليس بوسيلة من وسائل الاستقطاب الخارجي للموارد البشرية:</p> <p>أ. الإعلانات ب. المدارس الثانوية ج. الجامعات د. مكاتب التوظيف</p>	<p>مصطلح تخطيط الموارد البشرية حل محل مصطلح:</p> <p>أ. تخطيط إدارة الأفراد ب. تخطيط الوظيفة والموظف ج. تخطيط القوى العاملة د. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>في عملية التقييم عن طريق التقدير الخلفي "البيداني" يكون ال بعملية التقييم الرئيس المباشر للموظف.</p> <p>أ. صح ب. خطأ</p>	<p>من الأساليب الغير كمية المستخدمة في تحليل الطلب:</p> <p>أ. طريقة تحليل الاتجاه ب. طريقة تحليل المعدلات ج. طريقة تحليل الارتباط د. طريقة دلفي</p> <p>لما يعاب على استخدام الإنترنت في عملية استقطاب الموارد البشرية ارتفاع تكلفة هذه الوسيلة.</p> <p>أ. صح ب. خطأ</p>

اسئلة مراجعة ادارة الموارد البشرية ADS 303

٣٣	من مزايا البرامج التدريبية التي تعد خارج إطار المنظمة توفر الكفاءات في مجال تصميم البرامج	ب. خطأ
٣٤	عدا ما يعطى التدريب على رأس العمل الاحتمالات التدريبية لغير الإداريين من الموظفين وهو للتدريب غير رسمي	ب. خطأ
٣٥	الهدف من عملية دراسة الاتجاهات هو جمع معلومات تبرز درجة الرضا الوظيفي للموظفين	ب. خطأ
٣٦	يعني التنقل بين عدة وظائف داخل المنظمة	ب. التطوير الوظيفي
٣٧	تتم موجهات التدريب بالتوسع والشعب في المهارات أساس التنمية والتطوير الإداري فيركزان على نطاق محدود من المهارات التقنية أو الإدارية	ب. خطأ
٣٨	مدة التدريب لقياسه قياساً بالفترة المخصصة للتطوير الإداري	ب. خطأ
٣٩	هو التوقف الإجباري عن العمل بعد وصول الموظف لسن الإلزامية	ب. الاستقالة
٤٠	مجموعة العاملين في الحقول الإدارية يسمون بأصحاب الياقات:	ب. البيضاء
٤١	تدفع الرواتب عادة لم يطلق عليهم موظفي الياقات:	ب. البيضاء
٤٢	يرجع الفضل لـ..... في حفز المشغلين بالإدارة على التفكير في وضع نظم للأجور تعتمد على الإنتاج:	ب. مايو

٤٣	متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي يساوي: أ. المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج قسمة عدد العمال في الإنتاج ب. المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج زائداً عدد العمال في الإنتاج ج. المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج ضرب عدد العمال في الإنتاج د. المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج مطروح منه عدد العمال في الإنتاج
٤٤ هي عملية الربط بين محتويات الوظيفة والمسؤوليات المطلوبة لشاغلها، والحوافز المقررة لها بشكل يحقق أهداف المنظمة ورغبات واحتياجات الموظفين: أ. متطلبات الوظيفة ب. توصيف الوظيفة ج. تحليل الوظيفة د. تصميم الوظيفة
٤٥	لما يؤخذ على طريقة الدفع حسب الإنتاج إنها تعطي محسناً لاضطراب العلاقة بين العامل وصاحب العمل. أ. صحيح ب. خطأ
٤٦	عندما تتم الترقية بدون زيادة في الأجر تسمى بترقية: أ. بسيطة ب. فائقة ج. حافزة د. أفقية
٤٧	أي مما يلي ليس من المعايير الرسمية التي يجب على أساسها الترقية: أ. الأقدمية ب. تقارير تقييم الأداء (الكفاءة) ج. حماية ذوي القربى د. نتائج تقييم مراكز التقييم الإداري في منهج الإدارة العلمية:
٤٨	أ. الإنسان اجتماعي بطبعه ب. الموظف السعيد هو موظف منتج ج. التركيز على رفاهية الأفراد د. التركيز على أهداف المنظمة



امثلة مراجعة ادارة الموارد البشرية ADS 303

لاحظة / الرجاء التأكد من الاجابة

بسم الله الرحمن الرحيم

امتحان نهائي (٢)

استمع بالله وأجب عن الأسئلة التالية في النموذج المحدد للإجابة

٧	أ. الكفاءة ب. العدالة ج. التخطيط د. أ + ب صحيحان	أهداف المنظمات في إطار إدارة مواردها البشرية هي
٨	أ. قوة عمل متحانسة ب. قوة عمل متتحة ج. قوة عمل مستقرة د. جميع ما ذكر صحيح	من أهداف إدارة الموارد البشرية:
٩	أ. نسبة الغياب ب. معدلات دوران العمل ج. نسبة الحوادث والإصابات د. جميع ما ذكر صحيح	يتم قياس أداء الموظفين وفعاليتهم عن طريق:
١٠	أ. مكتوبة ب. مرنة ج. غير مرنة د. طويلة الأجل	من أجل زيادة فعالية سياسات الموارد البشرية لا بد أن تكون هذه السياسات:
١١	أ. لحظة العمل ب. للعاير ج. السياسات د. تصميم الوظيفة هي وحدة لقياس نتائج وجهود الأفراد، وتأخذ عدة أشكال منها الكمية، والنوعية، والنقدية، والرمزية.
١٢	أ. الكفاءة والفعالية ب. التحانس ج. تطوير وتنمية المهارات د. فرص عمل جيدة	أي مما يلي ليس من الأهداف التي تسعى لها المنظمة من إدارة مواردها البشرية:
١٣	أ. فرص عمل جيدة ب. ظروف ومناخ عمل جيد ج. العدالة في الأجر والمعاملة د. تحقيق الانتماء والولاء	إدارة الموارد البشرية التي يسعى لها الأفراد من أي مما يلي ليس من الأهداف التي يسعى لها الأفراد من أي مما يلي ليس من الأهداف التي تسعى لها المنظمة من إدارة مواردها البشرية:
١٤	أ. خلق التوافق والانسجام ب. تقليل مصادر الاحتكاك ج. زيادة الشعور بالرضا د. جميع ما ذكر صحيح	يهدف من نشاط علاقات الموظفين:
١٥	أ. صح ب. خطأ	تتميز الشخص المقابلة أثناء إجراء المقابلة.

١	يعامل الإنسان في العمل كطاقة متتحة مثل الآلة والموارد البشرية. هذا هو مبدأ: أ. العلاقات الإنسانية ب. الإدارة العلمية ج. المدرسة الكلاسيكية د. لا شيء مما سبق صحيح
٢	من رواد مدرسة العلاقات الإنسانية: أ. ألتون مايو ب. فريدريك تايلور ج. آدم اسميث د. كروجر
٣	في منهج الإدارة العلمية: أ. الإنسان اجتماعي بطبعه ب. الموظف السعيد هو موظف منتج ج. التركيز على الأهداف للمنظمة د. التركيز على رفاهية الأفراد
٤	من النشاطات الجديدة في إدارة الموارد البشرية التي لم تكن معروفة في إدارة الأفراد: أ. النشاط المتعلق بالتطوير التنظيمي ب. نشاط تصميم الوظائف من حيث الإغناء والتوسيع والتدوير ج. التوسع في نشاط تقديم الخدمات والمنافع د. كل ما ذكر صحيح
٥	موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي هو: أ. الإدارة العليا كإدارة تنفيذية ب. الإدارة العليا كإدارة استشارية ج. الإدارة الوسطى كإدارة تنفيذية د. الإدارة الوسطى كإدارة استشارية
٦ هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والحفاظة عليهم في إطار تحقيق أهداف للمنظمة وتحقيق أهدافهم. أ. إدارة الأفراد ب. إدارة المنظمات الخاصة ج. إدارة الشركات الخاصة د. إدارة الموارد البشرية



40	من أهم الطرق في عملية جمع البيانات عند الاحتياجات التدريبية للأفراد: أ. اللجان الاستشارية ب. المناقشات الجماعية ج. تقوم الأداء د. جميع ما سبق صحيح	كانت التكلفة المستخدمة في وسيلة الاستقطاب المختارة مخصصة. وكان العائد من العملية مثلاً في طول بقاء المرشح بالمنظمة وارتفاع أدائه كلما رجع ذلك أفضل هذه الوسيلة دون غيرها أ. صحيح ب. خطأ	27 31
41	من غيوب البرامج التدريبية التي تعقد خارج إطار المن عدم توفر الكفاءات في مجال تصميم البرامج. أ. صح ب. خطأ	من أمثلة اختبارات الإنجاز أو المعرفة المهنية: أ. الأعمال الكهربائية ب. الأعمال الميكانيكية ج. الطباعة على الآلة الكتابة. د. جميع ما سبق صحيح	32
42	غالباً ما نعطي التدريب على رأس العمل الاحتياج التدريبية لغير الإداريين من الموظفين وهو تدريب غير رسمي أ. خطأ ب. خطأ	هو سجل غير رسمي يوضح فيه طالب العمل بعض البيانات الشخصية ومستواه التعليمي وشهاداته العلمية وغيره السابقة. أ. الاستقطاب ب. استمارة طلب الوظيفة ج. السيرة الذاتية د. ثمرين محتويات السنة	33
43	من مزايا دراسات الحالة أنها تسمى عند المتدرب القدرة على البحث والتفصي والقدرة على التفكير المنطقي. أ. خطأ ب. خطأ	أي مما يلي ليس من طرق التهيئة الميدانية: أ. الكتب والنشرات ب. الإعلانات ج. الأفلام التسجيلية د. حولة على المباني ومكان العم	34
44 يعني التنقل بين عدة وظائف داخل المنظمة. أ. الإغناء الوظيفي ب. إثراء الوظيفة ج. التنوير الوظيفي د. الإدارة بالأهداف	في عملية التقييم عن طريق التقدير الحظي "المسداني" يكون القام بعملية التقييم الرئيس المباشر للموظف. أ. صح ب. خطأ	35
45	من أهداف التنمية الإدارية: أ. تجنب التقييم الإداري ب. تخطيط عملية الإحلال ج. إرضاء مطلب النمو الذاتي للأفراد د. جمع ما ذكر صحيح	من المبادئ الأساسية للمقابلات تقوم الأداء: أ. تجنب الانتقاد الشخصي ب. الإعداد الجيد للمقابلة ج. تحديد أهداف واضحة من المقابلة د. كل ما ذكر صحيح	36
46	تتم موضوعات التنمية والتطوير الإداري بالتوسع والشعب في المهارات أما التدريب فيركز على نطاق محدود من المهارات الفنية أو الإدارية. أ. خطأ ب. خطأ	هو العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب والنتائج التي تحققت خلال فترة التقييم. أ. تقوم الأداء ب. التدريب ج. التنظيم د. الرقابة	37
47	عملية التنمية للمديرين هي عملية مستمرة بينما عملية التدريب قد تكون لفترات متقطعة. أ. صح ب. خطأ	تستخدم طريقة الإدارة بالأهداف لقياس أداء الموظفين في الإدارة الوسطى أ. التدريب ب. ذوي الثمن المنخفض ج. العمال د. جميع ما ذكر صحيح	38
48 هو بقاء الموظف في وظيفته لمدة طويلة دون ترقية أو نقل إلى مكان أفضل. أ. التثبيت الوظيفي ب. خطأ ج. الاستقالة د. التقاعد	هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين أدائهم أ. التخطيط ب. التنظيم ج. التدريب د. الرقابة	39
48	الفرد أو الأفراد هي الفصائل من العمل بالمنظمة يتم باختيار أ. خطأ ب. خطأ		



بسم الله الرحمن الرحيم

امتحان نهائي (1)

استعن بالله وأجب عن الأسئلة التالية في النموذج المحدد للإجابة

ملاحظة / الرجاء التأكد من الاجابة

10 هو عبارة عن عملية منظمة لجمع المعلومات والبيانات عن الوظائف للحكم على طبيعتها وتضمن هذه المعلومات مسمى الوظيفة وواجباتها ومسئولياتها والظروف التي تؤدي فيها والمؤهلات المطلوبة لمن يشغلها: أ. توصيف الوظيفة ب. تحليل الوظيفة ج. تصميم الوظيفة د. متطلبات الوظيفة
11	مصطلح تخطيط الموارد البشرية حل محل مصطلح: أ. تخطيط إدارة الأفراد ب. تخطيط الوظيفة والموظف ج. تخطيط القوى العاملة د. لا شيء مما سبق صحيح
12	من العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية: أ. المركز التنافسي للمنظمة . ب. المركز المالي للمنظمة ج. الموقع الجغرافي د. جميع ما سبق صحيح
13	من الأساليب الكمية المستخدمة في تحليل الطلب: أ. تحليل الاتجاه ب. طريقة دلفي ج. مراكز العمل د. التجربة والخطأ
14	يستخدم أسلوب دلفي في تقدير الاحتياجات البشرية في المستقبل في الظروف المعقدة وغير المؤكدة ويعالج في الغالب لتقدير الاحتياجات في الأجل الطويل. أ- صواب ب- خطأ
15	من عيوب خرائط الإحلال إنها شاقة واحتمال حدوث تغير هيكل الوظائف والهيكل التنظيمي للمنظمة قبل الاستفادة الفعلية من هذه الخرائط. أ- صواب ب- خطأ
16	تمشياً حالة زيادة العرض على الطلب "حالة الفائض" عن الموارد البشرية في المنظمة عند: أ. تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف ب. استخدام الأعمال المؤقتة ج. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام د. زيادة فترة الخدمة

1 هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم. أ. إدارة المنظمات ب. إدارة الأفراد ج. إدارة الموارد البشرية د. إدارة الشركات
2	من المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية: أ. المهارات الفنية ب. المهارات السلوكية ج. المهارات الفكرية د. جميع ما سبق صحيح
3 يعني اتخاذ قرار حول مجموعة من البدائل المتاحة مستقبلاً وتقرر فيها عادةً فعل وكيفية ومنى ومن وأين. أ. التنظيم ب. التوجيه ج. التخطيط د. الرقابة
4 أسلوب يقصد به التأكد من أن الموظف يؤدي عمله بالطريقة المحددة فنياً وإدارياً وسلوكياً. أ. التوجيه ب. الرقابة ج. التخطيط د. تنظيم الأداء
5	من فوائد وجود خرائط تنظيمية في المؤسسات والشركات: أ. توضيح خطط المسؤولية . ب. تحديد قنوات الاتصال الرسمية . ج. أ + ب صحيحتان د. لا شيء مما سبق صحيح
6	أي مما يلي ليس نوع من أنواع المقابلات التي يتم من خلالها جمع المعلومات للوصول للشكل النهائي لوصف الوظيفة: أ. مقابلات فردية ب. مقابلات جماعية ج. مقابلات خارجية د. مقابلات مع المشرفين
7	من مزايا أسلوب السجل اليومي للعمل عدم تحيز الموظف ومبالغته. أ- صواب ب- خطأ
8	يعتبر أسلوب الاستبيانات من أفضل أساليب جمع المعلومات عن الوظائف وذلك لسرعته وسهولته وعدم تناقض المعلومات الواردة به. أ- صواب ب- خطأ

استاذة مراحمة اداة الموارد البشرية ADS 303

<p>رغم شيوع استخدام المقابلات اختيار المرشحين الدراسات أثبتت عدم مصداقية أو صلاحية المقابلة التنفيذ بأداء الموظفين مستقبلاً. أ. صح ب. خطأ</p>	<p>..... هو العملية التي يتم من خلالها تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة من حيث العدد والمهارات المنظمة ككل: أ. التخطيط ب. التخطيط الاستراتيجي ج. تخطيط الموارد البشرية د. التنظيم</p>	<p>17</p>
<p>أي مما يلي ليس من طرق التهيئة الميدانية: أ. الكتب والنشرات ب. الإعلانات ج. الأفلام التسجيلية د. حولة على المباني ومكان العمل</p>	<p>..... هو البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم ووجوبهم واختيار الأفضل منهم بعد ذلك العمل: أ. الاستقطاب ب. الاختيار ج. التقاعد د. التوظيف</p>	<p>18</p>
<p>..... هو القرار الذي يتخذ بخصوص إشغال وظيفة شاغرة بموظف تناسب مؤهلاته مع الوظيفة. أ. الاختبار ب. الاستقطاب ج. التعيين د. جميع ما سبق خطأ</p>	<p>..... هو العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد من تنطبق عليهم مواصفات وشروط الوظيفة ثم إجراء الاختبارات اللازمة والمقابلات والتعيين: أ. الاستقطاب ب. الاختيار ج. التوظيف د. لا شيء مما ذكر</p>	<p>19</p>
<p>تم التهيئة الميدانية للموظف بعد أسبوع من التحاقه بالعم أ. صح ب. خطأ</p>	<p>أي مما يلي ليس بوسيلة من وسائل الاستقطاب الخارجي للموارد البشرية: أ. الإعلانات ب. المدارس الثانوية ج. الجامعات د. مكاتب التوظيف</p>	<p>20</p>
<p>في عملية التقييم عن طريق التقرير الحقل (الميداني) يك القائم بعملية التقييم الرئيسي المباشر للموظف. أ. صح ب. خطأ</p>	<p>بتواجد مكانات الاستقطاب الاستشارية في الدول النامية ولا تعامل هذه المكاتب مع طلبات المؤسسات المتعلقة بملء مراكز قيادية رفيعة. أ. صح ب. خطأ</p>	<p>21</p>
<p>من عيوب طريقة التقرير الميداني في عملية التقييم ارتف تكلفتها والوقت المستهلك في أدائها. أ. صح ب. خطأ</p>	<p>كلما كانت التكلفة المستخدمة في وسيلة الاستقطاب المختارة منخفضة وكان العائد من العملية ممثلاً في طول بقاء المرشح بالمنظمة وارتفاع أداءه كلما رجع ذلك أفضل هذه الوسيلة دون غيرها. أ. صح ب. خطأ</p>	<p>22</p>
<p>من مشكلات عملية تقييم الأداء (الأخطاء المحتملة): أ. عدم وضوح معايير التقييم ب. الميل للوسطية ج. تأثر الحالة د. جميع ما ذكر صحيح</p>	<p>من أمثلة اختبارات الإبحاز أو المعرفة المهنية: أ. الأعمال الكهربية ب. الأعمال الميكانيكية ج. الطباعة على الآلة الكاتبة د. جميع ما ذكر صحيح</p>	<p>23</p>
<p>..... هو العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات المطلوب والنتائج التي تحققت خلال فترة التقييم. أ. تقييم الأداء ب. التدريب ج. التنظيم د. الرقابة</p>	<p>..... هو العملية المنظمة التي يتم من خلالها تفسير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين أدائهم. أ. التنظيم ب. التدريب ج. التخطيط د. الرقابة</p>	<p>24</p>
<p>أ. تنظيم ب. التدريب ج. التخطيط د. الرقابة</p>	<p>أ. الأعمال الكهربية ب. الأعمال الميكانيكية ج. الطباعة على الآلة الكاتبة د. جميع ما ذكر صحيح</p>	<p>25</p>