

المقرر: تدريب و تنمية الموارد البشرية MGT 411 الفصل الدراسي الاول من العام ١٤٣٨/٣٩ الاختبار النهائي - ١٤٣٩/٣/٢٤ الزمن: ساعتين - ٧٠ درجة النموذج الأول		المملكة العربية السعودية وزارة التعليم جامعة طيبة بالمدينة المنورة التعليم عن بعد - برنامج ادارة الاعمال
--	--	---

الاسم : ..... الرقم الاكاديمي : ..... الشعبة : .....  
أحرص (ي) على كتابة رقم النموذج وبياناتك كامله على كل من نموذج الاجابة والأسئلة :

(١) من الفوائد التي يحققها تدريب وتنمية الموارد البشرية :  
أ- ارتفاع نسبة حوادث العمل  تنمية المهارات البشرية ج- تعزيز العمل الفردي د- زيادة التكاليف  
(٢) تزويد المتدرب بالمعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة كحد أدنى لتمكينه من القيام بأعباء هذه الوظيفة هو : .....

أ- التدريب ب- التنمية الادارية  التعليم د- التعلم

(٣) يعتبر نمط القائد ..... هو أنسب نوعية القيادة للمنظمة سريعة التعلم :

المنشط للابتكار ب- المشوش ج- كثير الطلب د- المتعاطف

(٤) يعتبر السلوك ..... أسوأ أنواع السلوك الوظيفي للفرد لصعوبة تعديله : **ميما**

أ- المثالي  المحايد ج- التخطيطي د- المتردد

(٥) في السلوك ..... يُشكل الفرد سلوكه الوظيفي كيفما تشاء ادارة المنظمة :

أ- المحايد ب- المثالي  التخطيطي د- المتردد

(٦) يشمل تغيير و تكييف البيئة التعليمية بغرض الوصول بالتعلم لحدده الأقصى العناصر التالية ما عدا :

أ- التمرين الفعال ب- تسلسل المهمة ج- التغذية الراجعة  التقارب

(٧) تتمثل الركائز الاساسية للمنظمة المتعلمة في التالي ما عدا :

المنظور قصير الاجل ب- التوجه بالعمل ج- التعلم المستمر د- العمل من خلال

(٨) يمكن جمع المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال عدة طرق منها :

أ- الملاحظة فقط      ب- تحليل البيئة      ج- الإستقصاء فقط      د- الملاحظة و المقابلة و الا

(٩) يهدف تحليل ..... إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل والمعا  
تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المتطلبات .

أ- الفرد      ب- المنظمة      ج- العمل      د- البيئة

(١٠) احد الأطراف الرئيسية في تحديد الاحتياجات التدريبية هو المدرب ومصمم البرامج التدريبية الذي  
دوره في :

أ- تقديم الدورات التدريبية فقط      ب- تحويل الاحتياجات التدريبية إلى برامج

ج- رفع مستوى المتدربين بما يخدم الأهداف التي يضعها      د- القاء الدورة بطريقة جذابة فقط

(١١) مستويات تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الوظيفة أو العمل تتضمن .....

تحسن سلوكيات المتدرب في العمل

ب- مدى اتفاق البرنامج التدريبي مع توقعات المتدربين ورضاهم عنه

ج- العائد على الاستثمار في تنفيذ البرنامج التدريبي

د- قياس أداء العميل قبل وبعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي

(١٢) مستويات تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية من وجهة النظر المالية تتضمن .....

أ- مدى اتفاق البرنامج التدريبي مع توقعات المتدربين ورضاهم عنه

ب- تحسن سلوكيات المتدرب في العمل

ج- العائد على الاستثمار في تنفيذ البرنامج التدريبي

د- قياس أداء العميل قبل وبعد الالتحاق بالبرنامج التدريبي

(١٣) أسلوب **كبيرك باتريك** في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن ما يلي عدا:

أ- رد فعل المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ب- ما تعلمه المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

ج- تحسن وتطور سلوكيات وإداء المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي

د- أداء الوظيفة

(١٤) أسلوب **باركر** في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن:



- أ- رد فعل المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي  
ب- ما تعلمه المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي  
ج- تحسن وتطور سلوكيات واداء المتدربين المشاركين في البرنامج التدريبي  
أداء الوظيفة

(١٥) من أهداف التنشئة الاجتماعية التالي ما عدا:

- أ- تخفيض معدل دوران العمل  زيادة الإنتاجية  
ج- بناء توقعات واقعية عن طبيعة الوظيفة التي سوف يلتحق بها الموظف **ميما**  
د- إزالة الخوف و القلق لدى الموظف الجديد

(١٦) تحتوي التنشئة الاجتماعية على عدة أنواع من التعلم منها ما يلي باستثناء:

- أ- التعلم التمهيدي ب- التعلم الجماعي  التعلم الشرطي د- التعلم التنظيمي

(١٧) من أنواع التعلم المتصلة بالتنشئة الاجتماعية و يختص بالحصول على معلومات عن قيم المنظمة و أهدافها و السياسات التنظيمية هو:

- أ- التعلم الوظيفي ب- التعلم التمهيدي ج- التعلم الجماعي  التعلم التنظيمي

(١٨) كل ما يلي من مواصفات برامج التنشئة الاجتماعية الفعالة عدا:

- أ- متعددة الأبعاد و مرنة  
ب- داعمة و إشرافية و إرشادية للموظفين الجدد  
ج- متميزة بالارتباط المباشر بالمعايير المهنية  لا توفر المعلومات ذات الصلة بالموضوع

(١٩) رفع مستوى مهارة العامل في مجال عمله من أهداف وحدة:

- أ- الإنتاج ب- الرقابة و الإشراف  التطوير المهني د- العمليات

(٢٠) اقترح أوكلاند نموذجا للتدريب لغرض تمكين العاملين، ليس من مكوناته:

- أ- التقييم ب- التخطيط ج- التنفيذ  التصميم

(٢١) يشكل تحقيق جودة النوعية في التعليم تحدياً يواجه مستوحي المؤسسات التعليمية ، هذه العبارة مبررات:

- تزايد الحاجة للتدريب والتطوير المهني و التقلي في الوقت العالي  
ب- عدم الحاجة إلى التدريب  
ج- عدم الحاجة إلى التطوير  
د- الحاجة إلى التعليم

(٢٢) من أساليب التدريب و التطوير المهني التي ينفذها العامل نفسه :

- د- الأساليب الإجبارية  
ج- الأساليب الإلكترونية  
ب- الأساليب المهنية  
أ- الأساليب الذاتية



(٢٣) من أهم الأساليب المهنية كأسلوب للتطوير والتدريب ما يلي عدا :

- أ- التعليم عن بعد  
ب- التأهيل المهني  
ج- التدريب على مهارات التعامل بين الافراد والزملاء  
د- التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديث



(٢٤) يتمثل دور النقابات العمالية في برامج التدريب التقليدي وتنمية المهارات فيما يلي عدا:

- أ- توفير برامج التدريب المناسبة لأعضائها  
ب- تطوير ورعاية برامج تدريبية متنوعة  
ج- التطوير والتعليم المهني  
د- تصميم وتنفيذ برامج التدريب



(٢٥) فجوة الأداء تساوي :

- أ- الأداء الحالي - الأداء المعياري  
ب- الأداء المعياري + الأداء الحالي  
ج- الأداء المعياري - الأداء الحالي  
د- الأداء المعياري x الأداء الحالي

ميما



(٢٦) ما يلي من عناصر تميز الأداء عدا:

- أ- الجدارات  
ب- الكفايات  
ج- التمتين  
د- المظهر الخارجي



(٢٧) الأهداف التي تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المعتادة هي :

- أ- الأهداف العادية  
ب- الأهداف الابتكارية  
ج- أهداف حل المشكلات  
د- الأهداف الاستراتيجية



(٢٨) الأهداف التي غرضها الكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المنظمة هي :

- أ- الأهداف العادية  
ب- الأهداف الابتكارية  
ج- أهداف حل المشكلات  
د- الأهداف الاستراتيجية



(٢٩) يتم إجراء عملية قياس الأثر التدريبي :

- أ- مرة واحدة في السنة  
ب- مرة واحدة كل نصف سنة  
ج- ثلاث مرات في السنة  
د- مرة واحدة كل ربع سنة



(٣٠) التعرف على تحقيق الأهداف المرجوة من التدريب من مزايا :

- أ- عملية تصميم التدريب  
ب- عملية تنفيذ التدريب  
ج- عملية قياس أثر التدريب  
د- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية





د- المسار الوظيفي المثالي

ب- المسار الوظيفي المتوسط

(٣٨) من معوقات استراتيجية تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية الاتي باستثناء :

أ- زيادة التكاليف الناتجة عن عملية إدارة وتطوير المسار الوظيفي

ب- زيادة الأعباء الإدارية والأعمال المترتبة عن عملية إدارة وتطوير المسار الوظيفي

ج- عدم توافر الخبرات والكفاءات المدربة للقيام بالعملية

فعالية التنسيق بين المديرين التنفيذيين وإدارة الموارد البشرية



(٣٩) كل ما يأتي يعتبر من أنواع الترقية خلال المسار الوظيفي عدا:

ب- الترقية حسب الاقدمية

أ- الترقية وفقا للكفاءة أو الجدارة

الترقية وفقا لجودة علاقتك بالمدير



ج- الترقية وفقا للجدارة و الاقدمية

(٤٠) يعتبر أسلوب..... هو نوع من أساليب التجارب (Simulation) حيث يقوم أفراد المجموعة من

المتدربين بمنافسة بعضهم البعض لحل مشكلة أو إدارة منظمة في ظل ظروف قريبة من ظروف العمل الواقعية .

د- المناقشات الجماعية

المباريات



ب- المحاضرة

أ- المناقشات الفردية

(٤١) يعتبر أسلوب..... من أقدم أساليب التدريب، وهو أسلوب شائع في مهن الحرفيين كصانعي الأحذية

وصانعي المجوهرات . وهنا يلتحق الفرد في سن مبكرة عند أحد الحرفيين ليساعده على اكتساب المهارات اللازمة (بأجر بسيط أو بدون أجر) و ليعلمه أسرار المهنة .

د- أسلوب تمثيل الأدوار

ج- أسلوب العرض

ب- أسلوب المؤتمرات

أ- التلمذة الصناعية



(٤٢) من عيوب التدريب خارج العمل :

ميما

ب- ضعف التحكم في التعلم

قد يتطلب نفقات سفر



د- وقت غير كاف للتدريب

ج- قلة خبرة المدربين

(٤٣) يتمثل بالتعليم و اكتساب المهارات و المعارف التي تؤهل لدخول العمل و يقصد به إعداد الأفراد علميا

وعمليا و إعدادا سليما بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل إليهم عند التحاقهم بوظائفهم. هذا تعريف :

د- تدريب بعد الخدمة

تدريب قبل الخدمة



ب- تدريب بعد العمل

أ- تدريب أثناء العمل

(٤٤) ..... هو تدريب العاملين على طريقة أداء وظائفهم مثل المحاسبة و إدارة مشروعات و تنمية الموارد .  
التدريب التخصصي ✓  
ب- التدريب الاداري  
ج- التدريب الاكاديمي  
د- التدريب التوجيهي

(٤٥) ..... هو تدريب لمساعدة العاملين ذوي الكفاءة المنخفضة حتى يكتشفوا عيوبهم ويتخلصوا من نقاط ضعفهم . مثل موظف لا يتقن كتابة التقارير بينما يتطلب عمله ذلك فيحضر دورة تدريبية في هذا الموضوع.  
التدريب العلاجي ✓  
ب- التدريب المهاري  
ج- التدريب الاشرافي  
د- التدريب الاداري

(٤٦) تتضمن عملية تصميم برامج تدريب و تنمية الموارد البشرية الآتي باستثناء :  
أ- وضع أهداف البرنامج التدريبي  
ب- اختيار المدرب ذو الخبرة  
ج- اختيار تقنيات وطرائق تقديم البرنامج

وضع الترتيبات اللازمة لضمان ترقى المشاركين بعد انتهاء البرنامج التدريبي ✓

(٤٧) كل ما يأتي ذكره يعتبر من الفوائد الملموسة لبرامج تدريب و تنمية الموارد البشرية عدا :

ارتفاع الروح المعنوية ✓  
ب- تحسين مستوى الجودة  
ج- انخفاض نسبة الغياب  
د- زيادة مستوى الإنتاجية

ميما

(٤٨) المقصود بدرجة..... هو المدى الذي يذهب إليه البرنامج التدريبي فيعرض أصولا لموضوعات و جذورها النظرية

العمق ✓  
ب- الشمول  
ج- التركيز  
د- الدقة

(٤٩) من المجموعات التي يمكن أن يتم إختيار المدربين منها كل ما يأتي باستثناء :

العملاء ✓  
ب- الخبراء  
ج- أساتذة الجامعات  
د- المتخصصون

(٥٠) من الفوائد غير الملموسة لبرامج تدريب و تنمية الموارد البشرية :

زيادة الولاء و الانتماء الوظيفي ✓  
ب- زيادة مستوى الإنتاجية

ج- انخفاض نسبة الغياب  
د- تحسين مستوى الجودة

(٥١) ..... هي بناء و تحديث الهياكل الإدارية و تطوير النظم و الإجراءات و القدرات و

و العناصر البشرية في مختلف مواقع العمل .

أ- التطوير التنظيمي ✓  
ب- التنمية الإدارية  
ج- التغيير التنظيمي  
د- الهند



(٥٢) من الإعتبارات حول مفهوم التنمية الإدارية ما يلي بإستثناء :

أ- أهمية العمل المخطط و التدريب المنظم

ب- أهمية الخبرة و الدراية لنجاح هذه البرامج

✓ التنمية الإدارية تشمل المستويات الإدارية العليا بالمنظمة

د- تنوع الإحتياجات التطويرية حسب المستوى الإدارى و التنظيمى للمستهدفين

(٥٣) ليس ضمن أهداف التنمية الإدارية :

أ- تخطيط عملية الإحلال



تحقيق الرفاهية للأفراد

ج- إرضاء مطلب النمو الذاتى للأفراد

د- التجديد فى طرق العمل و التكنواوجيا المستخدمة

(٥٤) من أسباب زيادة الإهتمام بالتنمية الإدارية فى المنظمات التالى ما عدا :

أ- زيادة الطلب على شاغلى الوظائف الإدارية

ب- كبر حجم المشروعات و تعقدتها

✓ تقادم المعرفة

د- زيادة القدرة التنافسية للمنظمات

(٥٥) تمر عملية إكتشاف العناصر القيادية بعدة مراحل أساسية منها التالى ما عدا واحدة هى :

أ- مرحلة التنقيب

ب- مرحلة التجريب



مرحلة النمو

د- مرحلة التقييم

(٥٦) ليس ضمن الآثار الإيجابية للعولمة على إدارة الموارد البشرية :

✓ تخفيض حجم الموارد البشرية بسبب إعادة الهيكلة و ما يترتب عليها من مشاكل

ب- الإستفادة من تكنولوجيا المعلومات فى إدارة الموارد البشرية

ج- الإهتمام بتطوير فلسفة و سياسات التعامل مع الموارد البشرية

د- الإستفادة من تجارب المنظمات الرائدة فى تبنى برامج و سياسات الموارد البشرية المتطورة

(٥٧) يركز مفهوم ..... على دراسة الإختلافات بين الأفراد داخل نفس الدولة من حيث النوع

أو العادات و الدوافع و الإتجاهات .

أ- عولمة الموارد البشرية

✓ تنوع الموارد البشرية

ج- إختلاف الموارد البشرية

د- إدارة الموارد البشرية

(٥٨) يحدد (Anderson and Metcalf) ثلاثة أنواع رئيسة للتنوع فى قوة العمل هى التالى ما عدا:

✓ تنوع سلوكى

ب- تنوع معلوماتى

ج- تنوع ديموغرافى

د- تنوع قيمي

(٥٩) ليس ضمن الأبعاد الأولية لتنوع الموارد البشرية :

أ- العمر

ب- النوع

ج- العرق

✓ الخبرة العملية

(٦٠) يهدف مدخل إدارة تنوع الموارد البشرية الى تحقيق عدة أهداف منها التالى ما عدا :

أ- توفير بيئة عمل إيجابية و عادلة لجميع العاملين



د- منع و تخفيض التمييز بين العاملين

ج- تطوير بيئة العمل و تحسينها لجميع العاملين

ميما