

<p>المقرر: تدريب وتنمية الموارد البشرية MGT 411 الفصل الدراسي الأول من العام ٢٠١٤/٣/٢٤ - ٢٠١٤/٣/٢٩ الاختبار النهائي - الزمن: ساعتين - نحو درجة النموذج الأول</p>		<p>الملكة العربية السعودية وزارة التعليم جامعة طيبة بالمدينة المنورة التعليم عن بعد - برنامج إدارة الاعمال</p>
---	--	--

الاسم الرقم الأكاديمي الشعبيه :
احرص (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 ج- تعزيز العمل الفردي د- زيادة التكاليف

(٢) تزوييد المترب بالمعارف والمهارات التي تتطابق مع الوظيفة كحد أدنى لتمكينه من القيام بأعباء هذه الوظيفة هو :

- د- التعلم ب- التنمية الادارية أ- التدريب

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

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

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

- د- المتردد ج- التخطيطي المحايد أ- المثالى

(٥) في السلوك يشكل الفرد سلوكه الوظيفي كيما تشاء ادارة المنظمة :

- د- المتردد ج- التخطيطي ب- المثالى أ- المحايد

(٦) يشمل تغيير و تكيف البيئة التعليمية بفرض الوصول بالتعلم لحده الأقصى العناصر التالية ماعدا :

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

(٧) تمثل الركائز الأساسية للمنظمة المتعلمة في التالي ما عدا :

- د- العمل من خلا ج- التعلم المستمر المنظور قصير الاجل ب- التوجيه بالعميل

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



أ- الملاحظة فقط ب- تحليل البيئة ج- الاستقصاء فقط

(٩) يهدف تحليل إلى تحديد نوع المهارات والمعلومات والاتجاهات المطلوبة لإتمام العمل والمعن

تقاس بها درجة تحصيل الفرد لهذه المنتطلبات .

د- البيئة



ب- المنظمة

أ- الفرد

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



أ- تقديم الدورات التدريبية فقط

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 ورضاه عنده

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 ورضاه عنده

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 كيرك باتريك في تقييم تدريب وتنمية الموارد البشرية يتضمن ما يلي عدا:

أ- رد فعل المتدربين المشاركون في البرنامج التدريبي

ب- ما تعلمه المتدربين المشاركون في البرنامج التدريبي

ج- تحسن وتطور سلوكيات واداء المتدربين المشاركون في البرنامج التدريبي

د- أداء الوظيفة



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

- أ- رد فعل المتدربين المشاركون في البرنامج التدريسي
ب- ما تعلمه المتدربين المشاركون في البرنامج التدريسي
ج- تحسن وتطور سلوكيات واداء المتدربين المشاركون في البرنامج التدريسي

أداء الوظيفة



(١٥) من أهداف التنمية الاجتماعية التالي ما عدا :

- أ- تخفيض معدل دوران العمل (زيادة الإنفاق)
ج- بناء توقعات واقعية عن طبيعة الوظيفة التي سوف يتحقق بها الموظف
د- إزالة الخوف والقلق لدى الموظف الجديد

مِمَا

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

- أ- التعلم التمهيدي ب- التعلم الجماعي
د- التعلم التنظيفي ج- التعلم الشفهي

(١٧) من أنواع التعلم المتصلة بالتنمية الاجتماعية و يتحقق بالحصول على معلومات عن قيم المنظمة وأهدافها و السياسات التنظيمية هو :

- أ- التعلم الوظيفي ب- التعلم التمهيدي
ج- التعلم التنظيفي د- التعلم التظيفي

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

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

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

- أ- الإنتاج ب- الرقابة والإشراف
ج- التطوير المهني د- العمليات

(٢٠) اقترح أوكلاند نموذجاً للتدريب لفرض تمكين العاملين، ليس من مكوناته :

- أ- التقييم ب- التخطيط
ج- التنفيذ د- التصميم

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

- أ- تزايد الحاجة للتدريب والتطوير المهني و التقني في الوقت الحالى
ب- عدم الحاجة إلى التدريب
ج- الحاجة إلى التطوير
د- عدم الحاجة إلى التعلم

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

د- الأساليب الإجبارية

ج- الأساليب الإلكترونية ب- الأساليب المهنية الأسسليب الذاتية



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

ب- التأهيل المهني

أ- التعليم عن بعد

د- التدريب على مهارات التعامل بين الأفراد والزمالة



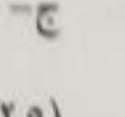
(٢٤) يمثل دور النقابات العمالية في برامج التدريب التقليدي وتنمية المهارات فيما يلي عدا :

ب- تطوير ورعاية برامج تدريبية متنوعة

أ- توفير برامج التدريب المناسبة لأعضائها

ج- تصميم وتنفيذ برامج التدريب

ج- التطوير والتعليم المهني



مِمَا

(٢٥) فجوة الأداء تساوي :

أ- الأداء الحالي - الأداء المعياري

الأدء المعياري - الأداء الحالي



(٢٦) ما يلي من عناصر تميز الأداء عدا :

أ- الجدرات

ب- الكفاليات

ج- التمثين



(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 التدريسي :

مرة واحدة في السنة

ب- مرة واحدة كل نصف سنة

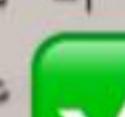


ج- ثلاث مرات في السنة

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

أ- عملية تصميم التدريب

عملية قياس أثر التدريب



ب- عملية تنفيذ التدريب

د- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية

د- المسار الوظيفي المثالى

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 المتربعة عن عملية إدارة وتطوير المسار الوظيفي

ج- عدم توافر الخبرات والكفاءات المدرية 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 الاقمية

أ- الترقية وفقا للكفاءة أو الجدارة

الترقية وفقا لجودة علاقتك بالمدير

ج- الترقية وفقا للجدارة و الاقمية



(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 .

المباريات



ب- المحاضرة

د- المناقشات الجماعية

أ- المناقشات الفردية

(٤١) يعتبر أسلوب من أقدم أساليب التدريب، وهو أسلوب شائع في مهن الحرفيين كصانعي الأحذية وصانعي المجوهرات . وهنا يتحقق الفرد في سن مبكرة عند أحد الحرفيين ليساعد على اكتساب المهارات اللازمة (بأجر بسيط أو بدون أجر) و ليعلمه أسرار المهنة .

د- أسلوب تمثيل الأدوار

ب- أسلوب المؤتمرات

التلمندة الصناعية



ج- أسلوب العرض

ب- ضعف التحكم في التعلم

قد يتطلب نفقات سفر



د- وقت غير كاف للتدريب

ج- قلة خبرة المدربين

مِمَا

(٤٢) يتمثل بالتعليم و اكتساب المهارات و المعارف التي تؤهل لدخول العمل و يقصد به إعداد الأفراد علميا و إعدادا سليما بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكلي إليهم عند التحاقهم بوظائفهم. هذا تعريف :

د- تدريب قبل الخدمة



ب- تدريب بعد العمل

أ- تدريب أثناء العمل

- (٤٤) هو تدريب العاملين على طريقة أداء وظائفهم مثل المحاسبة وإدارة مشروعات وتنمية الموارد . التدريب التخصصي ب- التدريب الإداري ج- التدريب الأكاديمي د- التدريب التوجيهي
- (٤٥) هو تدريب لمساعدة العاملين ذوي الكفاءة المنخفضة حتى يكتشفوا عيوبهم ويخلصوا 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 الإشرافي د- التدريب الإداري
- (٤٦) تتضمن عملية تصميم برامج تدريب وتنمية الموارد البشرية الآتي باستثناء :
أ- وضع أهداف البرنامج التدريسي
ب- اختيار المدرب ذو الخبرة
ج- اختيار تقنيات وطرق تقديم البرنامج
 وضع الترتيبات اللازمة لضمان ترقى المشاركون بعد انتهاء البرنامج التدريسي
- (٤٧) كل ما يأتي ذكره يعتبر من الفوائد الملموسة لبرامج تدريب وتنمية الموارد البشرية عدا :
مِمَا
ب- تحسين مستوى الجودة ارتفاع الروح المعنوية د- زيادة مستوى الإنتاجية
ج- انخفاض نسبة الغياب
- (٤٨) المقصود بدرجة هو المدى الذي يذهب إليه البرنامج التدريسي فيعرض أصولاً لموضوعات و جذورها النظرية
د- الدقة ج- التركيز ب- الشمول العمق
- (٤٩) من المجموعات التي يمكن أن يتم اختيار المدربين منها كل ما يأتي باستثناء :
د- المتخصصون ج- أساتذة الجامعات ب- الخبراء العملاء
- (٥٠) من الفوائد غير الملموسة لبرامج تدريب وتنمية الموارد البشرية :
ب- زيادة مستوى الإنتاجية زراعة الولاء و الانتماء الوظيفي
د- تحسين مستوى الجودة ج- إنخفاض نسبة الغياب
- (٥١) هي بناء وتحديث الهياكل الإدارية وتطوير النظم والإجراءات والقدرات و
و العناصر البشرية في مختلف موقع العمل .
د- الهند ج- التغيير التنظيمي أ- التطوير التنظيمي

(٥٢) من الاختبارات حول مفهوم التنمية الإدارية ما يلى باستثناء :

أ- أهمية العمل المخطط و التدريب المنظم

ب- أهمية الخبرة و الدراية لنجاح هذه البرامج

التنمية الإدارية تشمل المستويات الإدارية العليا بالمنظمة

د- تنوع الاحتياجات التطويرية حسب المستوى الإداري و التنظيمي للمستهدفين

(٥٣) ليس ضمن أهداف التنمية الإدارية :

تحقيق الرفاهية للأفراد



أ- تخطيط عملية الإحلال

ج- إرضاء مطلب النمو الذاتى للأفراد

د- التجديد فى طرق العمل و التكنولوجيا المستخدمة

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

أ- زيادة الطلب على شاغلى الوظائف الإدارية

ب- كبر حجم المشروعات و تعقدتها

د- زيادة القدرة التنافسية للمنظمات

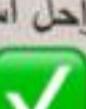
تقادم المعرفة



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

أ- مرحلة التقىب

ب- مرحلة التجرب



د- مرحلة التقييم

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

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



ب- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات فى إدارة الموارد البشرية

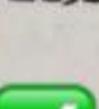
ج- الاهتمام بتطوير فلسفة و سياسات التعامل مع الموارد البشرية

د- الاستفادة من تجارب المنظمات الرائدة فى تبنى برامج و سياسات الموارد البشرية المتطرفة

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

أو العادات و الدوافع و الإتجاهات .

تنوع الموارد البشرية



أ- عولمة الموارد البشرية

ج- اختلاف الموارد البشرية

د- إدارة الموارد البشرية

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

أ- تنوع سلوكي

ب- تنوع معلوماتى

ج- تنوع ديموغرافي



د- تنوع قيمى

(٥٩) ليس ضمن الأبعاد الأولية لتنوع الموارد البشرية :

الخبرة العملية



ج- العرق

ب- النوع

أ- العمر

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



عدم قبول الاختلافات بين العاملين

أ- توفير بيئة عمل إيجابية و عادلة لجميع العاملين

د- منع و تخفيض التمييز بين العاملين

ج- تطوير بيئة العمل و تحسينها لجميع العاملين