



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة الملك فيصل  
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد  
كلية التربية + كلية إدارة الأعمال

### الاختبار النهائي

الفصل الدراسي الأول / العام الجامعي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ

زمن الاختبار : ساعتان  
أسم المقرر : إدارة الموارد البشرية  
رقم الـ CRN : ٣٥٢٨٨ (طلاب)  
أسم أستاذ المقرر : د. محمد عبد الرحمن الدوغان

العائلة	الجد	الأب	الأول	أسم الطالب
				رقم الطالب الجامعي

رمز النموذج  
**B**

### فضلاً تأكد من الآتي :

- ١- استخدام القلم الرصاص HB2 فقط أثناء الإجابة.
  - ٢- كتابة اسمك رباعياً ورقمك الجامعي علي ورقة الأسئلة وكذلك تظليل الدوائر المقابلة لكل رقم في الخانة المخصصة لذلك تظليلاً كاملاً في ورقة الإجابة الإلكترونية.
  - ٣- التأكد من مطابقة رمز نموذج ورقة الأسئلة مع رمز نموذج ورقة الإجابة الإلكترونية.
  - ٤- الإجابة تكون فقط علي ورقة الإجابة الإلكترونية حيث هي التي سيتم تصحيحها.
  - ٥- عند الانتهاء من الإجابة يجب تسليم ورقة الإجابة الإلكترونية وورقة الأسئلة إلي الملاحظ.
  - ٦- التأكد من أن عدد صفحات أسئلة الاختبار هي ١٢ صفحة بدون صفحة الغلاف الخارجي.
- أقر أنا الموقع أدناه بأني قد قرأت كافة التعليمات التي وردت بأعلاه وأتحمل المسؤولية كاملة تبعاً لذلك.
- توقيع الطالب .....

ملاحظة: في حاله الحاجة إلى مسودة يمكن استخدام الفراغات الموجودة بورقة الأسئلة.

1. قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال ...

- أ- مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي.
- ب- مرحلة اعداد المسار الوظيفي.
- ج- مرحلة متابعة المسار الوظيفي.
- د- مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية.

2. تعرف عملية الموائمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ...

- أ- التطوير الوظيفي.
- ب- التحليل الوظيفي.
- ج- تخطيط المسار الوظيفي.
- د- التخطيط الوظيفي.

3. يتم التدخل الحكومي في الاجور من خلال ...

- أ- تحديد الحد التنافسي للأجور.
- ب- تحديد الحد المتوسط للأجور
- ج- تحديد الحد الأدنى للأجور
- د- تحديد الحد الممكن للأجور.

4. واحدة من الاتي، ليست من اهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا ...

- أ- الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات.
- ب- الدفع حسب الوحدات المنتجة.
- ج- جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة.
- د- تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة.

5. واحدة من الاتي، ليست من متطلبات الوصول الى القمة في الطموح الوظيفي ...

- أ- معرفة الموظف لمصادر قوته و ضعفه.
- ب- معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة.
- ج- إدراك الموظف معنى الاداء الجيد والمتميز.
- د- اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز.

6. واحدة من الاتي، ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور ...

- أ- الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل.
- ب- المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل.
- ج- التأخر عن مستويات الأجور السائدة في السوق.
- د- عدم المنافسة مع المنظمات الاخرى في سوق العمل.

7. واحدة من التالي، ليست من اهداف نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية.
- ب- المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفاعلية العنصر البشري.
- ج- تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الانتاج في المنظمة.
- د- توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.

8. من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب ان تراعى في تحديد هيكل الاجور ...

- أ- الامكانات المالية للمنظمة.
- ب- فرص الترقية والمزايا المالية.
- ج- واجبات ومسؤوليات الوظيفة.
- د- معدلات الاجور في المنظمات الاخرى.

9. من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- الوصول البطيء للبيانات.
- ب- الوصول القوي الى البيانات.
- ج- الوصول السريع الى البيانات.
- د- الوصول الضعيف الى البيانات.

10. من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ...

- أ- ارتفاع تكلفة اداء وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام.
- ب- تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية.
- ج- عدم امكانية استخدامه لأسباب مالية او فنية.
- د- عدم امكانية استخدامه لأسباب علمية.

11. من اسباب تدخل الدولة في تنظيم الاجور

- أ- حماية الاقتصاد الوطني.
- ب- توفير ظروف عمل مريحة.
- ج- جذب الكفاءات الادارية.
- د- تخفيض تكاليف الاجور في المنظمات.

12. واحدة من الاتي، ليست من اسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ...

- أ- يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية.
- ب- يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.
- ج- غيابه يؤدي الى جمود في نظام الترقية.
- د- غيابه يؤدي الى جمود نظام الاختيار والتوظيف.

13. من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس ...

- أ- يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل.
- ب- يعتمد على ذاته في تطوير العمل.
- ج- يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين.
- د- يشارك الآخرين تجاربه.

14. واحدة من التالي، ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات ...

- أ- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
- ب- أن تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة.
- ج- أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
- د- أن تساهم في تنمية العلاقات الانسانية بين الادارة والموظفين.

15. واحدة من الاتي، ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ...

- أ- تأثير الهالة.
- ب- الميل للوسطية.
- ج- التأثير الإداري.
- د- عدم التشدد .

16. يندرج صرف المكافآت التشجيعية ، كهدف لعملية تقويم الأداء ، ضمن...

- أ- الأهداف الإدارية.
- ب- أهداف التنمية المحلية.
- ج- أهداف التوجيه والإرشاد.
- د- أهداف البحث العلمي.

17. يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الأداء الوظيفي، يحتاجه ...

- أ- كل العاملين .
- ب- بعض العاملين.
- ج- أغلب العاملين.
- د- العاملون الجدد فقط .

18. واحدة من الاتي، ليست من مبررات تقييم الوظائف...

- أ- توخي العدالة في نظام الأجور .
- ب- الفصل في نزاعات و شكاوي الأجور.
- ج- وضع الأساس لهيكل تقييم الاداء.
- د- التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور.

19. من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة ...

- أ- الإشارة إلى الصفات الشخصية.
- ب- الانتقاد الشخصي للمقابل.
- ج- عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.
- د- اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه .

20. واحدة من الاتي، ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم ...

- أ- قيام الموظفين بتقويم أداء رؤسائهم .
- ب- قيام الزملاء بتقويم أداء زملائهم.
- ج- قيام الموظف بتقويم أدائه.
- د- قيام الموظفين بتقويم أداء العملاء.

21. من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ...

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر.
- ب- الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين.
- ج- عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
- د- ضمان حق الموظف في رفع التظلم.

22. طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي...

- أ- طريقة التوزيع الإجباري.
- ب- طريقة المزيج التقيومي.
- ج- طريقة التوزيع الإجباري.
- د- طريقة التدرج البياني.

23. يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ...

- أ- يساوي الانفاق الفعلي على التدريب.
- ب- يقل عن الانفاق الفعلي على التدريب.
- ج- يتناسب طرديا مع الانفاق الفعلي على التدريب.
- د- يغطي الانفاق الفعلي على التدريب.

24. تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ...

- أ- التدوير الوظيفي.
- ب- التوسيع الوظيفي.
- ج- التدريب الوظيفي المبرمج .
- د- التدريب في مقر المنظمة.

25. واحدة من الاتي ، ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب ...

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ب- تطوير الأهداف التدريبية.
- ج- تنفيذ البرامج التدريبية.
- د- تقويم فعالية البرامج التدريبية .

26. حسب منهج الإدارة العلمية ...

- أ- يعتبر العامل عنصرا إنتاجيا يختلف عن بقية العناصر الأخرى .
- ب- هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج.
- ج- وجود حوافز أخرى تهتم العامل غير الحوافز الاقتصادية.
- د- أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط .

27. يمتاز التعليم عن التدريب بكونه (أي التعليم) ...

- أ- يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات.
- ب- يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة.
- ج- يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته.
- د- يتم عادة في خلال مدة قصيرة.

28. من المبادئ الأساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية...

- أ- الميل الى الوسطية في التقييم.
- ب- مقارنة الموظف مع زملائه في العمل.
- ج- عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل.
- د- البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف .

29. يضم التدريب على راس العمل...

- أ- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة.
- ب- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية.
- ج- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج.
- د- الالتحاق بمراكز تدريب مختلطة.

30. التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء والمهارات المطلوبة في التدريب، هو...

- أ- التحليل البيئي.
- ب- التحليل التنظيمي .
- ج- تحليل الوظائف.
- د- تحليل الأفراد.

31. من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ..

- أ- الاجازات والعطلات.
- ب- الشراء المنخفض السعر.
- ج- الاجازات الاستثنائية.
- د- العطل المرضية.

32. طريقة تقويم الأداء القائمة على أساس مقارنة الفرد بغيره (الأحسن والأقل كفاءة) هي ...

- أ- طريقة التدرج البياني.
- ب- طريقة الترتيب.
- ج- طريقة قائمة الاختيار.
- د- طريقة الإدارة بالأهداف .

33. واحدة من التالي ليست من أسباب قيام المنظمات بتوفير الأمن والسلامة للموظفين...

- أ- الأسباب الاقتصادية.
- ب- الاسباب الشخصية.
- ج- الاسباب الأخلاقية.
- د- الأسباب النظامية .

34. يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين ، كهدف لعملية تقويم الأداء ، ضمن...

- أ- أهداف التوجيه والإرشاد.
- ب- أهداف التنمية القومية.
- ج- أهداف البحث العلمي.
- د- الأهداف الإدارية.

35. في حالة وجود فائض من الموارد البشرية، تلجأ المنظمة إلى ...

- أ- مصادر جديدة للتوظيف.
- ب- إطالة سن التقاعد.
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- د- تخفيض عمليات التوظيف.

36. واحد من الأنواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية، وهو...

- أ- احتياجات المنظمة .
- ب- احتياجات فريق العمل.
- ج- احتياجات الوظائف.
- د- احتياجات السلطات.

37. واحد من الاتي ، ليست له علاقة بالأجر الاساسي ...

- أ- الاجر النقدي.
- ب- الاجر الصافي.
- ج- الاجر الحقيقي.
- د- الاجر الاجمالي.

38. تبرز اهمية الاجر بالنسبة للموظف كونه...

- أ- وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية.
- ب- لا يشكل عبئا على اصحاب المصلحة.
- ج- لا يتعارض مع الانظمة.
- د- يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية.

39. مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية...

- أ- التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم.
- ب- الخروج بحكم سريع على المترشح.
- ج- التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح.
- د- اعداد معايير موحدة لتقييم المترشحين.

40. الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي...

- أ- اختبارات الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- ب- اختبارات الشخصية.
- ج- اختبارات نماذج الأداء.
- د- اختبارات الذكاء.

41. طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل، هي ...

- أ- طريقة الوقائع الحرجة.
- ب- طريقة الاختيار الإجباري.
- ج- طريقة التقرير المكتوب.
- د- طريقة الترتيب .

42. من مميزات الاستقطاب الداخلي ...

- أ- تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط.
- ب- تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.
- ج- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين.
- د- كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة.



43. تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ...

- أ- تحليل الوظائف.
- ب- توصيف الوظائف.
- ج- التهيئة المبدئية.
- د- المقابلة المبدئية.

44. الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية ، هي ...

- أ- تخطيط الموارد البشرية.
- ب- تنظيم الموارد البشرية.
- ج- توجيه الموارد البشرية.
- د- تقويم الموارد البشرية.

45. من قواعد الاستقطاب ...

- أ- حفظ البيانات والمعلومات لا مركزيا.
- ب- التنوع في أساليب الاستقطاب.
- ج- التنوع في استراتيجيات الاستقطاب.
- د- مركزية الاستقطاب.

46. يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ...

- أ- الاستقطاب.
- ب- الاختيار.
- ج- التوصيف.
- د- التدريب.

47. واحدة من الاتي، ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ...

- أ- تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية.
- ب- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة.
- ج- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة.
- د- تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة.

48. من عيوب الاستقطاب الداخلي ...

- أ- ارتفاع تكلفته.
- ب- نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المستقطبين.
- ج- شح المعلومات عن المترشحين.
- د- عدم انسجام العامل مع بيئة وثقافة المنظمة.

49. الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه، هي...

- أ- اختبارات الإنجاز أو المعرفة الفنية.
- ب- اختبارات نماذج الأداء.
- ج- اختبارات القدرات والاستعداد.
- د- اختبارات الشخصية.

50. الجهة التي تنوب عن المنظمة في عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات، هي...

- أ- مكاتب التوظيف.
- ب- مكاتب الاستقطاب الاستشارية.
- ج- مكاتب التوظيف بالمنظمات.
- د- مكاتب العمل.

51. في حالة وجود عجز في الموارد البشرية ، تلجأ المنظمة إلى...

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- تشجيع التقاعد المبكر.
- ج- تحسين نظام الأجور والحوافز.
- د- تخفيض عمليات التوظيف.

52. لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي، تستخدم المنظمة اختبارات ...

- أ- القدرات والاستعداد.
- ب- نماذج الأداء.
- ج- الشخصية.
- د- الإنجاز أو المعرفة الفنية.

53. يندرج تصميم وتحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية، ضمن الوظائف...

- أ- الكتابية.
- ب- التخصصية.
- ج- القيادية.
- د- السكرتارية.

54. من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية، طريقة ...

- أ- دلفي.
- ب- تحليل الاتجاه.
- ج- التقدير على أساس مراكز العمل.
- د- التجربة والخطأ.

55. يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا ، بمجال ...

- أ- تخطيط الموارد البشرية.
- ب- استقطاب الموارد البشرية.
- ج- تدريب الموارد البشرية.
- د- تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية.

56. تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ...

- أ- عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف ...
- ب- عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف.
- ج- عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف.
- د- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

57. تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ...

- أ- يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها .
- ب- يعملون على وظيفة واحدة.
- ج- مؤهلين للعمل على وظائف متعددة.
- د- لا يمتلكون أية مهارات.

58. أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية، هو...

- أ- طبيعة المنتج وخصائصه.
- ب- الموقع الجغرافي .
- ج- التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج.
- د- الأنظمة والتشريعات الحكومية.

59. من مهام وظيفة "توجيه الموارد البشرية" ...

- أ- شرح المهام والأعمال المطلوبة.
- ب- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
- ج- تحديد الأنشطة الرئيسة لإدارة الموارد البشرية.
- د- تقدير العمالة المطلوبة.

60. من مهام وظيفة "تخطيط احتياجات الموارد البشرية" ...

- أ- تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
- ب- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.
- ج- ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية.
- د- تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة.

61. من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " ...

- أ- دعم التعاون بين الأفراد.
- ب- حل الصراعات والمشاكل المحتملة.
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
- د- تحليل سوق العمل.

62. يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لها...

- أ- تخصيص الوظائف
- ب- تصنيف الوظائف.
- ج- تحليل الوظائف.
- د- ممارسة الوظائف.

63. من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية...

- أ- ثبوت مقولة "أن العامل السعيد هو عامل منتج".
- ب- افتراضها وجود اختلافات بين الأفراد.
- ج- اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية.
- د- تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الانتاجية كقواعد العمل والإجراءات .

64. المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة ، هي...

- أ- مدرسة الإدارة العلمية.
- ب- مدرسة العلاقات الإنسانية.
- ج- المدرسة السلوكية.
- د- تيار المدارس الحديثة والمعاصرة.

65. تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات...

- أ- الفنية.
- ب- السلوكية.
- ج- التقنية.
- د- الفكرية.

66. من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ...

- أ- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة.
- ب- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة.
- ج- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة.
- د- عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة.

67. تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به...

- أ- بالتقويم الإداري .
- ب- بالتقويم المنهجي.
- ج- بتقويم الأداء .
- د- بتقويم العمليات.

68. مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية، كونها ...

- أ- تتحد من حيث الصياغة .
- ب- تختلف من حيث الصياغة والمضمون.
- ج- تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون.
- د- تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون.

69. لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية، فإنه يجب أن ...

- أ- تنتصف السياسة بالديمومة وعدم التغيير .
- ب- تراجع من حين لآخر.
- ج- تخص المستويات العليا من الموظفين.
- د- تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية.

70. الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية ، هو...

- أ- تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة .
- ب- الانتماء للجماعة.
- ج- التفاعل مع التغيرات البيئية.
- د- الإنسانية.