

اسئلة اختبار ادارة الموارد البشرية الفصل الدراسي الأول ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ

م = محاضرة

ص = صفحة

ملخص هتان

(١) واحدة من الاتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الاجور

(أ) تحديد عدد الافراد الموجودين حالياً

(ب) تحديد عدد سنوات الخبرة

(ج) تحديد عدد ساعات العمل

(د) تحديد حجم الاعمال المطلوبة

٩ م

(٢) التكيف الاجتماعي يصنف ضمن

(أ) اختبارات الاداء

(ب) اختبارات الانجاز

(ج) اختبارات الذكاء

(د) اختبارات الشخصية

٥ م ص ٣٠

(٣) واحدة من الاتي ليست من برنامج التهيئة

(أ) تعريف العامل بالبرامج التدريبية له

(ب) تعريف العامل بزملائه المحالين على التقاعد

(ج) تعريف العامل بمكان عمله

(د) تعريف العامل بزملائه المنافسين له في منظمة أخرى

٦ م

(٤) تحديد النتائج التي يسعى تقييم الاداء الوصول اليها يندرج ضمن خطوة تقييم الاداء التالية

(أ) وضع الاهداف والمعايير

(ب) تحديد الطريقة المناسبة للتقويم

(ج) تدريب المشرفين على التقويم

(د) مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

٨ م ص ٤٢

(٥) تحفيز الموظفين يتم ضمن الخطوة التالية

(أ) تحديد مجالات تطوير الاداء

(ب) مناقشة طرق تقويم الاداء مع الموظفين

(ج) الرقابة الذاتية

(د) تحديد معايير مسبقة للمقارنة

٨ م

(٦) يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى

(أ) الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني

(ب) ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني

(ج) التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الاداري

(د) التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الاداري

١١ م ص ٦٠

(٧) الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات

(أ) الاجتماعية

(ب) الاقتصادية

(ج) التنظيمية

(د) الادارية

١٠ م ص ٥٥

٨) النظرية الشرطية هي

- أ) نظرية العلاقات الانسانية  
ب) نظرية الادارة العلمية  
ج) نظرية التنظيم  
د) النظرية الموقفية

؟؟

٩) تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية

أ) ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف

- ب) منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك  
ج) تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل  
د) تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل

٣ م ص ١٦

١٠) الاستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها

أ) يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة

- ب) يوفر المعلومات الكافية عن المرشح  
ج) انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية  
د) توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

٥ م ص ٢٦

١١) ينص التدريب على

- أ) محاكاة الواقع  
ب) المهارات اللازمة لاتقان عمل معين  
ج) التنوع في البرامج  
د) التطوير

٧ م

١٢) الاساليب المستخدمة في التدريب تدرج ضمن احدى المراحل التالية

أ) مرحلة تحديد الاساليب التدريبية

- ب) اختيار البرامج التدريبية  
ج) مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية  
د) مرحلة تحديد الاهداف من البرامج التدريبية

٧ م ص ٣٧+٣٨

١٣) اثناء مقابلة تقييم اداء الموارد البشرية من الضروري

- أ) معرفة النقاط السلبية لدى الموظف  
ب) تحديد احتياجات الموظف  
ج) ابلاغ الموظف بنقاط الضعف لديه  
د) مقارنة الموظف بزملائه

٨ م

١٤) واحدة فقط يمكن تضمينها في نظام معلومات الموارد البشرية

- أ) تحليل معلومات تخفيض تكاليف الانتاج  
ب) مصادر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية  
ج) جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية  
د) المساعدة في اتخاذ القرارات للعنصر البشري

١٤ م

١٥) نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها

أ) تخفيض تكلفة الانتاج

ب) تخفيض تكاليف رسوم الاستقطاب

ج) ارتفاع تكلفة اداء الوظائف من خلال هذا النظام

د) تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

م ١٤

١٦) الأجر الحقيقي هي

أ) الاجر الاجمالي

ب) الاجر الاجمالي - الخصومات

ج) الاجر الاجمالي + الخصومات

د) لا توجد اجابة صحيحة

م ١٠ ص ٥٢

١٧) العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف

أ) التطوير

ب) التدريب

ج) التقييم

د) التهيئة

١٨) احد القصور في مدرسة إدارة الافراد

أ) النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية

ب) الاهتمام بالفرد واهمال الانتاج

ج) الرقابة المبالغ فيها

د) الاستناد الى قواعد صارمة في التطوير

م ١ ص ٤

١٩) مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات

أ) السلوكية

ب) الفكرية

ج) الفنية

د) التقنية

م ٢ ص ١١

٢٠) من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمل

أ) الاجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل

ب) المناخ التنظيمي

ج) الاستخدام غير الامن للمعدات

د) الارهاق بفعل العمل

م ١٣ ص ٦٦

٢١) من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

أ) طريقة التقدير على أساس مراكز العمل

ب) طريقة المعادلات الكمية

ج) طريقة تحليل النسب

د) طريقة دلفي

م ٤ ص ٢٢

٢٢) من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية

(أ) تخفيض ساعات العمل

(ب) تمديد سن التقاعد

(ج) التخفيض في الأجور

(د) الزيادة في الرواتب والأجور

م ٤ ص ٢٤

٢٣) واحدة من الآتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية

(أ) تحليل الفائض النوعي والكمي

(ب) تحليل العجز النوعي والكمي

(ج) تحليل العجز والفائض الكمي

(د) تحليل الفائض والعجز الكمي والنوعي

م ٢ ص ٩

٢٤) احد القيم الاسلامية في التعامل مع المورد البشري تركز على

(أ) العمل الجماعي

(ب) التركيز على البعد الانساني

(ج) المثالية في العلاقات الاقتصادية

(د) التفكير الجمعي

م ١

٢٥) واحدة من الآتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية

(أ) التخطيط

(ب) اداء الافراد

(ج) الروح المعنوية

(د) نسبة حوادث العمل

م ٢ من الفهم

٢٦) من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

(أ) التكنولوجيا المستخدمة في الانتاج

(ب) الحكومة الالكترونية

(ج) خصائص المنتج

(د) التشريعات والقوانين الحكومية

م ٤ ص ٢٠

٢٧) من ضمن خطوات عملية تحليل الوظائف

(أ) تحديد مصادر المعلومات

(ب) تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها

(ج) تحليل ومراجعة المعلومات

(د) توصيف الوظائف

توجد ٣ إجابات صحيحة

م ٣ ص ١٥

٢٨) من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية

(أ) اهتمامها بالانتاج

(ب) تعامل الفرد كالألة

(ج) تهتم باحتياجات المنظمة

(د) تهتم باحتياجات الصناعة

م ١ ص ٢

٢٩) اسناد واجبات اضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن

(أ) التدريب الوظيفي المبرمج

(ب) التدوير الوظيفي

(ج) التوسع الوظيفي

(د) الضبط الوظيفي

م ٧ ص ٣٩

٣٠) من مهام وظيفة تنظيم الموارد البشرية

(أ) دعم التعاون بين الافراد

(ب) حل الصراعات والمشاكل المحتملة

(ج) تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات

(د) تحليل سوق العمل

م ٢ ص ٩

٣١) المسار الوظيفي يعد ضمن ادارة

(أ) تنظيم الموارد البشرية

(ب) تخطيط الموارد البشرية

(ج) تطوير الموارد البشرية

(د) سياسات الموارد البشرية

؟؟

٣٢) قيادة المورد البشري تتمثل في

(أ) القدرة على الانصات

(ب) الحزم والصرامة

(ج) العلاقات المحدودة مع الاخرين

(د) المتابعة اللصيقة للموظفين

م ٢ ص ١١

٣٣) بطاقة توصيف الوظيفة هي

(أ) معلومات عن الوظيفة

(ب) قرار التعيين

(ج) الفحص الطبي

(د) بيانات الرئيس المباشر

م ٣ ص ١٦

٣٤) الاعلان عن طلب شغل وظيفة يتضمن

(أ) واجبات شغل الوظائف

(ب) مسؤوليات الوظائف

(ج) تحليل الوظائف

(د) تطوير الوظائف

م ٥ ص ٢٧

٣٥) تحليل الوظيفة هي وظيفة

(أ) مكتنية

(ب) تخصصية

(ج) قيادية

(د) اشرافية

م ٢ ص ١١

٣٦) نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على

أ) تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة

ب) تحديد مصادر جذب الموارد البشرية

ج) المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة

د) تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

م ٣ ص ١٣

٣٧) من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني

أ) الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة

ب) الخبرة التدريبية

ج) البرامج التطويرية

د) الوظائف الاشرافية المماثلة

م ٣

٣٨) يتم الاعلان عن الوظائف الداخلية عن طريق

أ) سوق العمل

ب) مواقع الانترنت

ج) طرق الاحلال

د) الاعلانات في الصحف

م ٤ ص ٢٣

٣٩) تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بسبب

أ- تحديد مشكلات متوقعة في المنظمة

ب- تحديد المستوى المطلوب من الاداء

ج- تحديد نقاط القوة لدى الموظف

د- معرفة واقع سوق التدريب

م ٧ ص ٣٦+٣٧

٤٠) يساعد التعليم في

أ- زيادة الخبرة الفردية

ب- زيادة المعارف والعلوم العامة

ج- تحسين المهارات لعمل معين

د- كسب علاقات اجتماعية

م ٧ ص ٣٥

٤١) تقييم الأداء الذي يركز على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة

أ- الوقائع الحرجة

ب- قائمة الاختبار

ج- الاختيار الاجباري

د- التوزيع الاجباري

م ٨ ص ٤٤

٤٢) تخطيط المسار الوظيفي ينص على

أ- التطوير المبرمج للموظف

ب- البرامج التدريبية الخاصة بالموظف

ج- تخطيط أداء الموظف وفعالية وظيفته

د- استقرار الموظف والوظيفة

م ١١ ص ٥٧

٤٣) طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على

أ- الشهادة العلمية

ب- المنصب الاجتماعي

ج- الجهد البدني

د- المظهر العام

م ٩ ص ٥٠

٤٤) عادة تسند مهمة تقييم أداء الموظف إلى

أ- المدير العام

ب- الرئيس المباشر

ج- مدير الموارد البشرية

د- رئيس القسم

م ١١ ص ٤٧

٤٥) يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

أ- معدلات النقل وتحويل الوظائف

ب- معدلات الانتاجية

ج- معدلات الاحلال

د- معدلات التسرب الوظيفي

؟؟

٤٦) توصيف الوظائف:

أ- أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف

ب- أكثر اختصارا من تحليل الوظائف

ج- متطابق مع تحليل الوظائف

د- لا توجد إجابة صحيحة

؟؟

٤٧) تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في

أ- عمالة مستقرة

ب- عمالة منتجة وفعالة

ج- لا توجد إجابة صحيحة

د- كل ما سبق صحيح

م ١ ص ٧

٤٨) من عيوب الاستقطاب الداخلي

أ- إثارة الحساسية بين العاملين

ب- ارتفاع التكاليف

ج- أ+ب صحيحة

د- لا توجد إجابة صحيحة

م ٥ ص ٢٦

٤٩) تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في:

أ- أهداف توجيهية

ب- أغراض البحث العلمي

ج- أهداف تنظيمية

د- لا توجد إجابة صحيحة

م ٨ ص ٤١

٥٠) تقييم الوظائف هي

أ- ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها

ب- تحديد متطلبات الوظيفة

ج- لا توجد إجابة صحيحة

د- جميع ما سبق صحيح

٩ م

انتهت الأسئلة

لأننا من جهة صالحة في ظهر الغيب

استمتع للشرح جنودا