

- ١- من قواعد الإستقطاب...
- أ. مركزية الإستقطاب.
- ب. حفظ البيانات والمعلومات لا مركزياً.
- ج. التنوع في أساليب الإستقطاب.
- د. التنوع في إستراتيجيات الإستقطاب.
- ٢- تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...
- أ. مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.
- ب. إختيار البرامج التدريبية.
- ج. مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية.
- د. مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.
- ٣- ضمن مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى..
- أ. إكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب. تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج. تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب.
- د. معرفة واقع سوق التدريب.
- ٤- ضمن مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى..
- أ. إكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
- ب. تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
- ج. معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي إكتسابها.
- د. معرفة واقع سوق التدريب.
- ٥- غالباً ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه...
- أ. يحسن من تجارب الفرد.
- ب. يتم في مدة قصيرة.
- ج. يتناول زيادة المعارف.
- د. يتناول تنمية مهارات الفرد.
- ٦- يقوم الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة ضمن ..
- أ. مرحلة متابعة المسار الوظيفي.
- ب. مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية.
- ج. مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي.
- د. مرحلة إعداد المسار الوظيفي.
- ٧- 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.

٨- التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي ..

- أ. تنمية الموارد البشرية.
- ب. سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ج. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- د. تخطيط الموارد البشرية.

٩- مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة...

- أ. تنمية الموارد البشرية.
- ب. تخطيط الموارد البشرية.
- ج. الخدمات.
- د. علاقات الموظفين.

١٠- تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها...

- أ. بواجبات شغل الوظائف.
- ب. بمسؤوليات الوظائف.
- ج. بتحليل الوظائف.
- د. بتطوير الوظائف.

١١- ضمن إدارة الموارد البشرية يدرج تحليل الوظائف ضمن الوظائف...

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

١٢- من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف ..

- أ. الشهادة العلمية.
- ب. المركز الإجتماعي.
- ج. الجهد العضلي.
- د. المظهر اللائق.

١٣- استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية..

- أ. تحديد مصادر المعلومات.
- ب. تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.
- ج. تحليل ومراجعة المعلومات.
- د. إختيار أسلوب جمع المعلومات.

١٤- واحدة من الآتي ليست ضمن احتياجات المنظمة التدريبية...

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

١٥ - إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن...

- أ. التدريب الوظيفي المبرمج.
- ب. التدوير الوظيفي.
- ج. التوسع الوظيفي.
- د. الضبط الوظيفي.

١٦ - واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف...

- أ. وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء.
- ب. التقيد بأنظمة الأجور.
- ج. توخي العدالة في نظام الأجور.
- د. الفصل في نزاعات الأجور.

١٧ - من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية..

- أ. تقدير إحتياجات المنظمة من الموارد البشرية.
- ب. وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.
- ج. تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة.
- د. تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة.

١٨ - يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة...

- أ. الجامعات.
- ب. مكاتب العمل.
- ج. طرائق الإحلال.
- د. سوق العمل.

١٩ - ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد...

- أ. الفرد مقابل الجماعة.
- ب. الإنسانية.
- ج. التركيز على البعد الإجتماعي.
- د. المثالية في العلاقات الإقتصادية.

٢٠ - واحدة من الآتي ليست ضمن سوء إدارة الموارد البشرية...

- أ. إنخفاض الإنتاج.
- ب. إنخفاض أداء الأفراد.
- ج. إنخفاض الروح المعنوية.
- د. إنخفاض نسبة حوادث العمل.

٢١ - من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية...

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

٢٢- واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا

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

٢٣- من الأساليب غير الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية..

- أ. طريقة التقدير على أساس مراكز العمل.
- ب. طريقة التقدير الشخصي للمشرفين.
- ج. طريقة تحليل المعدلات.
- د. طريقة دلفي.

يوجد خطأ في السؤال - لأنه يريد خيار واحد صحيح من الأساليب غير الكمية حسب السؤال، والخيارات (أ - ب - د) كلها من الأساليب غير الكمية. يعني هناك ثلاث خيارات صحيحة حسب السؤال؟ ولعله كان يقصد الأساليب الكمية وحصل هناك خطأ مطبعي. حيث أن الفقرة (ج) فقط من الأساليب الكمية.

٢٤- طريقة تقييم الأداء التي تصف أداء العمل في عبارات ثنائيات هي طريقة..

- أ. الوقائع الحرجة.
- ب. الترتيب.
- ج. الإختيار الإجباري.
- د. التوزيع الإجباري.

٢٥- واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات عملية تقويم الأداء...

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

٢٦- واحدة من الآتي ليست من أسباب إهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي...

- أ. غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية.
- ب. غيابه يؤدي إلى جمود نظام الإختيار والتوظيف.
- ج. يساهم في إستقطاب الكفاءات البشرية.
- د. يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.

٢٧- واحدة من التالي ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات إلى..

- أ. زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
- ب. أن تلبى تلك البرامج إحتياجات عملاء المنظمة.
- ج. أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
- د. أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين.

٢٨- تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الأداء التالية...

- أ. وضع الأهداف ومعايير الأداء.
- ب. تحديد الطريقة المناسبة للتقويم.
- ج. تدريب المشرفين على التقويم.
- د. مناقشة طرق التقويم مع الموظفين.

٢٩- إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطرقه يتم ضمن خطوة...

- أ. تحديد مجالات تطوير الأداء.
- ب. مناقشة طرق التقييم مع الموظفين.
- ج. تحديد الطريقة المناسبة للتقييم.
- د. تحديد معايير مسبقة للمقارنة.

٣٠- يؤدي تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج إلى ...

- أ. الحد من الإستقلالية 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 الإداري.
- د. التقليل من فرص التمتع بإتخاذ القرارات على المستوى الإداري.

٣١- واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة المبدئية...

- أ. تعريف العامل الجديد بالعامل القديم.
- ب. تعريف العامل القديم بالعميل الجديد.
- ج. تعريف العميل القديم بالعامل الجديد.
- د. تعريف العميل القديم بالعميل الجديد.

٣٢- تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ضمن...

- أ. تخطيط الموارد البشرية.
- ب. تنمية الموارد البشرية.
- ج. رقابة الموارد البشرية.
- د. توجيه الموارد البشرية.

٣٣- مهارة إتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن المهارات...

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

٣٤- واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الإختيار...

- أ. التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من ١٤ ساعة في اليوم.
- ب. التأكد من مدى قدرة المترشح على الإنصهار في المنظمة.
- ج. التأكد من مدى إستطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلاً.
- د. التأكد من دافعية المترشح للعمل بإستمرار.

٣٥- من مجالات إستخدام نتائج تحليل العمل ضمن إختيار الموارد البشرية..

- أ. وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة.
- ب. المساعدة على وضع الوقاية المناسبة بالمنظمة.
- ج. تحديد المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة.
- د. تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية.

٣٦- ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد..

المحاضرة الثامنة: تقويم الأداء
يرجى الإنتباه: في شريحة الدكتور الحالية لهذا الفصل – الفصل الدراسي الثاني ١٤٣٤-١٤٣٥،
الشريحة رقم (٦)، يوجد فيها خطأ – حيث أن أهداف تقييم نظام الحوافز مكتوب أنه يندرج تحت
أهداف التوجيه والإرشاد، وكذلك يندرج تحت أهداف البحث العلمي –
والصحيح أن تقييم نظام الحوافز يندرج تحت أهداف البحث العلمي.

- أ. أهداف التوجيه.
ب. الأهداف الإدارية.
ج. أهداف البحث العلمي.
د. أهداف التدريب.

٣٧- ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الإستقطاب والإختيار كأحد...

- أ. أهداف التوجيه.
ب. الأهداف الإدارية.
ج. أهداف البحث العلمي.
د. أهداف التدريب.

٣٨- طريقة تقييم الأداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة..

- أ. الوقائع الحرجة.
ب. قائمة الإختيار.
ج. الإختيار الإجباري.
د. التوزيع الإجباري.

٣٩- الإعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الإعتبارات...

- أ. الإجتماعية.
ب. الإقتصادية.
ج. التنظيمية.
د. الإدارية.

٤٠- النظرية التي تجاهلت الجوانب التي يرغب العامل في إشباعها هي ..

- أ. نظرية العلاقات الإنسانية.
ب. نظرية الإدارة العلمية.
ج. نظرية التنظيم.
د. النظرية الموقفية.

٤١- أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري...

- أ. عدم مقارنة الموظف بزملائه.
ب. معرفة نقاط ضعف الموظف.
ج. إعطاء درجة متوسطة للموظف.
د. مقارنة الموظف بزملائه.

٤٢- واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية...

- أ. تحليل معلومات تخفيض تكاليف الإنتاج.
ب. توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
ج. جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية.
د. المساعدة في إتخاذ قرارات العنصر البشري.

٤٣- نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها...

- أ. عدم إمكانية استخدامه لأسباب مالية.
- ب. عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية.
- ج. ارتفاع التكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام.
- د. تأخر إنجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية.

٤٤- واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي..

- أ. تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً.
- ب. تحديد عدد الأفراد الذين سيستمررون في كل وظيفة.
- ج. تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة.
- د. تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة.

٤٥- يصنف إختيار التكيف الإجتماعي ضمن...

- أ. إختبارات الأداء.
- ب. إختبارات الإنجاز.
- ج. إختبارات الذكاء.
- د. إختبارات الشخصية.

٤٦- 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.

٤٧- تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في...

- أ. مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية.
- ب. مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية.
- ج. مرحلة تحديد الأساليب التدريبية.
- د. إختيار البرامج التدريبية.

٤٨- واحدة من الآتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب...

- أ. تحديد الإحتياجات التدريبية.
- ب. تطوير الأهداف التدريبية.
- ج. تنفيذ البرامج التدريبية.
- د. تقييم فاعلية البرامج التدريبية.

٤٩- من الضروري أثناء مقابلة تقييم الأداء...

- أ. تعريف الموظف بعيوبه ومميزاته.
- ب. مقارنة أداء الموظف بأداء زملائه.
- ج. الإشارة إلى الصفات الشخصية.
- د. توجيه الإنتقادات إلى الموظف.

٥٠- الإستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها...

- أ. يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة.
ب. يوفر المعلومات الكافية عن المترشح.
ج. انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية.
د. توافق الموظف مع ثقافة المنظمة.

(أشكر الأخت هنادي خالد .. زودتني بالأسئلة على ملف وورد، وأشكر أيضاً الأخت الناايفة .. زودتني بالأسئلة مصورة)

وأتمنى من الله أني وفتت في حل الأسئلة بالطريقة الصحيحة ..
كما أمل منكم تنبيهني في حال وجود أي خطأ أو ملاحظة ..
تمنياتني لكم بالتوفيق ،،