

بسم الله الرحمن الرحيم  
ادارة الموارد البشرية اسئلة اختبار 1435 الفصل الثاني  
[أسئلة اختبار - ادارة الموارد البشرية]

1) ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الافراد الى  
- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة  
- تحديد المستوى المطلوب من الاداء  
- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها

2) طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف  
- قائمة الاستقصاء  
- الملاحظات  
- سجل الموظف اليومي  
- كل ما سبق

3) واحدة من الاتي ليست من ضمن خطوات عملية تقييم الاداء  
- تدريب المشرفين  
- تحديد متطلبات التقييم  
- تحدي معايير مستقبلية للمقارنة  
- مناقشة نتائج التقييم مع الموظف

4) في تحليل العجز والفائض عند وجود فائض  
- التساهل في عملية الاختيار  
- البحث عن الخريجين في الجامعات  
- التشدد في معايير الاختيار

5) تصنف وظائف المنظمات الى  
- تخصصية - استشارية - مهنية  
- قيادية - تخصصية - كتابية  
- ادارية - مهنية - مساندة

6) الاختلاف بين ادارة الافراد وادارة الموارد البشرية  
- في تعدد البرامج  
- في فلسفة الاهداف والتطبيق  
- في تدبير الاحتياجات البشرية

7) في تقدير الاحتياجات مستشفى في طريقة تحليل معامل الارتباط  
- يمثل عدد الممرضات في الخط الافقي وعدد الاسرة في الخط الرأسي

- يمثل عدد الاسرة في الخط الافقي وعدد الممرضات في الخط الرأسي  
- لاتمثل العلاقة بشكل بياني

(8) ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج اعادة النظر في اجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد  
- اهداف التوجية  
- الاهداف الادارية  
- اهداف البحث العلمي

(9) التطوير الوظيفي يعني  
- تحديد الفرص الوظيفية المستقبلية  
- تحديد الفرص الوظيفية الحالية  
- تحديد خطة برامج التدريب

(10) سوء اختيار الموارد البشرية يؤدي الى  
- انخفاض الروح المعنوية للعاملين  
- انخفاض نسبة الوقت الضائع  
- التوسع الوظيفي

(11) الكفاءة هي  
- المخرجات الفعلية  
- المدخلات المستهدفة  
- علاقة المدخلات بالمخرجات

(12) مفهوم ادارة الموارد البشرية يقوم على اعتبار ان الفرد  
- يمكن ادارته بسهولة  
- عامل من عوامل التطوير بالمنشأة  
- اصل استثماري هام من اصول المنشأة

(13) اول خطوة في الاختيار للوظائف الكتابية  
- اجتياز الاختبارات  
- اجتياز المقابلة الشخصية  
- فحص السيرة الذاتية  
- لاتوجد اجابة صحيحة

(14) تعرف ادارة الموارد البشرية بأنها  
- العملية الخاصة بتعيين الافراد وتطويرهم  
- العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم  
- العملية الخاصة باصدار قرارات تتعلق بالموظفين

- 15) سياسات ادارة الموارد البشرية تنص على
- يجب ان لا يكون تعارض بين استراتيجيات واهداف وسياسات المنظمة
  - تحقيق اهداف المنظمة بصرف النظر عن سياستها
  - تحقيق الكفاءة التنظيمية

- 16) اذا الحقنا 50 موظفا في 10 برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد 10000 ريال كم التكلفة الفعلية للتدريب
- 1000000
  - 50000
  - **100000**

- 17) تعد مرحلة تحديد الاهداف في نظام التدريب
- المرحلة الاولى
  - المرحلة الرابعة
  - **المرحلة الثانية**

- 18) من الضروري اثناء مقابلة تقييم الاداء
- تعريف الموظف بعيوبة ومميزاتة
  - مقارنة اداء الموظف بأداء زملائة
  - توجيه الانتقادات الى الموظف

- 19) غالبا ما يختلف التعليم عن التدريب لانه
- يحسن من تجارب الفرد
  - يتم في مدة قصيرة
  - يتناول زيادة المعارف

- 20) في تقدير العمالة المطلوبة نعني بالترك المؤقت في الاحلال
- غياب فقط
  - غياب - اجازة - اعادة - ندب
  - نقل - اصابة - تقاعد

- 21) واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف
- وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء
  - التقييد بانظمة الاجور
  - توخي العدالة في نظام الاجور
  - الفصل في نزاعات الاجور

- 22) المهارات المطلوبة لاداء الموارد البشرية

- سلوكية - فكرية - انسانية
- فنية - سلوكية - فكرية
- سلوكية - انسانية - فنية

(23) تهيئة المناخ والاعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
- مرحلة تحديد الاهداف من البرامج التدريبية
- مرحلة تحديد الاساليب التدريبية

(24) ضمن اهداف عملية تقويم الاداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد

- اهداف التوجية
- الاهداف الادارية
- اهداف البحث العلمي

(25) مفهوم التخطيط الاستراتيجي يشمل

- تحديد الرسالة
- تحديد الاتجاه
- تحديد اسلوب التنفيذ
- كل ما سبق

(26) توصيف الوظائف

- اكثر تفصيلا من تحليل الوظائف
- اقل تفصيلا من تحليل الوظائف
- لاتوجد علاقة بين تحليل وتوصيف الوظائف

(27) من ضمن الطرق لمعالجة حالة العجز وهي زيادة الطلب على العرض

- تخفيض ساعات العمل
- استخدام عمالة مؤقتة
- تشجيع التقاعد المبكر

(28) يتناول اطار متطلبات الوظيفة في توصيف الوظائف

- 6 جوانب اساسية
- جانبين اساسيين
- 4 جوانب اساسية

(29) تخطيط الموارد البشرية يركز على

- تخصيص الموارد البشرية
- تخصيص الموارد البشرية والمالية

## - تحليل البدائل

- (30) في تخطيط الاحتياجات البشرية تحليل الوضع الراهن لمعرفة العدد
- عدد الافراد في اخر المدة + المعينين خلال الفترة + احتياجات
  - عدد الافراد في اول المدة + المعينين خلال الفترة - احتياجات
  - عدد الافراد في اخر المدة - احتياجات الاحلال

## (31) تخطيط المسار الوظيفي ضمن

- تنظيم الموارد البشرية
- استراتيجيات المنظمة
- تقدير احتياجات العمالة
- لاتوجد اجابة صحيحة

## (32) يعتبر اسلوب دلفي لتقدير الطلب من الاساليب

- النوعية
- الكمية
- الغير كمية

## (33) تعتبر التهيئة المبدئية

- اخر خطوات الاختيار
- اول الخطوات بعد التعيين
- تأتي بعد المقابلة مباشرة

## (34) من رواد مدرسة الادارة العلمية

- فرانك جلبريت
- التون مايو
- ماري باركر فوليت

## (35) ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف الى

- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- تحديد المستوى المطلوب من الاداء
- تحديد الافراد الذين يحتاجون للتدريب

## (36) من مزايا الاستقطاب الخارجي

- ارتفاع الروح المعنوية للعاملين
- حقن دماء جديدة للتطوير والابتكار
- انخفاض تكلفة الاستقطاب

37) طريقة تقييم الاداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة

- الوقائع الحرجة

- قائمة الاختيار

- الاختيار الاجباري

38) واحدة من الاتي ليست من اهداف سياسة الاجر لموظفي الادارة العليا

- الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات

- الدفع حسب الوحدات المنتجة

- جذب الكفاءات الادارية الرفيعة

- تحفيز الاداريين لتحسين اداء للمنظمة

39) من عولمل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف

- الشهادة العلمية

- المركز الاجتماعي

- الجهد العظلي

40) في اساليب تقدير الاحتياجات البشرية تحليل الطلب الذي يعني

- تحليل المهارات والاستقطاب والاختيار

- تحليل الظروف العامة والخطط الداخلية للمنظمة

- تقدير الطلب الداخلي

41) واحدة من التالي ليست من اهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات الى

- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل

- ان تلبي تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة

- ان تكون متنافسة مع التشريعات والانظمة الحكومية

42) الهدف من تقويم الاداء

- ابراز جوانب القوة في اداء الموظفين

- ابراز جوانب الضعف في اداء الموظفين

- ابراز جوانب القوة والضعف في اداء الموظفين

- لاتوجد اجابة صحيحة

43) من عناصر الرقابة على الموارد البشرية

- شرح المهام والاعمال المطلوبة

- تقويم انتاجية الافراد

- تحديد اهداف المنظمة

44) جمع البيانات الخاصة بالبيئة والظروف الخارجية لتخطيط الموارد البشرية يشمل

- اوضاع المنافسين

- الانتاج والتمويل

- الجودة الداخلية

- معايير السوق

(45) سبحان الله والحمد لله والله اكبر

- لاتنسونا من الدعاء

- 11111111