

الواجب الأول : إدارة الموارد البشرية

س1 : ان التاريخ الإداري يقدم لنا تغييرات متلاحقة في مجال التعامل مع الإنسان هذه التغييرات فرضتها عوامل مختلفة منها:

ظهور علماء صغار السن

الأنظمة والقوانين الحكومية و الدولية

عدم التطور في العوامل التكنولوجية

الأنظمة والقوانين الأسرية

س2: نتيجة لتفكير «الادارة العلمية» انحصرت وظيفة الافراد في

التدريب، علاقات الموظفين والصحة والسلامة .

التوظيف، علاقات الموظفين والصحة والسلامة .

التوظيف، التدريب، علاقات الموظفين والصحة والسلامة .

التوظيف، التدريب والصحة والسلامة.

س3 : التعامل مع الموارد البشرية بعد تطبيق مفاهيم الإدارة العملية يستند على:

استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل

لابد من اخضاع الموظفين والعمال لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج المحددة

يتربى على عدم الوفاء بالمعايير المحددة الطرد من العمل

أن الموظفين والعمال لديهم قدرات إنتاجية متساوية

س4 : إن منهج "العلاقات الإنسانية" ينطلق من:

أن العاملين لابد وأن يعاملوا معاملة إنسانية

العامل السعيد هو عامل منتج

البناء الوظيفي واللوائح وانظمة العمل ليس لها تأثير على إنتاجية العامل .

يعتبر كل سبق صحيح....

س5: ان قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام

سبقت مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتماماتها بالإنسان

كل ما ذكر يعتبر صحيح

عملت على تطبيق مبدأ العدالة بين الناس

حددت كثيراً من المفاهيم في مجالات متعددة تناولها كتب وأبحاث الموارد البشرية اليوم

س6 : انطلق الإسلام في تعامله مع موضوعات الموارد البشرية من عدة مرتكزات قيادية مهمة منها:

الموظف يختار وفقاً للمقدرة المالية

الجماعة لا تؤثر في اختيار الموظفين

التفاعل من المتغيرات البيئية

الفصل بين العمل والنواحي الانسانية

الواجب الثاني : ادارة الموارد البشرية

السؤال 1

تتضمن عملية التوجيه في ادارة الموارد البشرية*سلسلة من الأعمال التي يقوم بها المديرون والتي من شأنها وضع الخطط موضع التنفيذ، وتشمل هذه الأعمال ما يلي:

حل الصراعات والمشكلات المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات (ادارات – أقسام – وحدات)

تحديد السلطات الادارية والمالية وتوزيعها بين المستويات التنظيمية

كل ما ذكر يعتبر صحيح

السؤال 2

أهداف المنظمة من الموارد البشرية*تشمل:

العدالة في الأجور والمعاملة

تطوير وتنمية المهارات

فرص عمل جيدة

ظروف ومناخ عمل جيد

السؤال 3

خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية تشمل:

تحليل العجز والفائض النوعي أو الكمي

تقدير حجم العمالة

كل ما سبق صحيح

تحليل الوضع الراهن

السؤال 4

آخر مرحلة من مراحل تنظيم ادارة الموارد البشرية هي:

تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

تصميم إجراءات ودورات العمل والسجلات والدورات المستندية

تحديد أهداف وفلسفة الموارد البشرية في المنظمة

اختيار نمط إدارة الموارد البشرية (مركزية – لا مركزية)

السؤال 5

العملية الإدارية في إدارة الموارد البشرية تشمل الإهتمام بالوظائف التالية:

التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة

التخطيط، التنظيم، التنسيق، والرقابة

تحديد الأهداف، التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة

كلما سبق ذكره

السؤال 6

أهداف الأفراد من الموارد البشرية تشمل:

فرص للتقدم الوظيفي

تحقيق الولاء والالتزام

التجانس

الكفاءة والفعالية

الواجب الثالث

السؤال 1

من أسباب رفض المرشح للوظيفة في مرحلة المقابلة مع الخبراء ومراجعة التزكيات والتوصيات

البيانات الشخصية غير مرضية

غير صالح طبياً

....التأثير الشخصي غير مرضي

نتائج الاختبارات غير مرضية

السؤال 2

تشمل فوائد التهيئة المبدئية كل مما يلي ما عدا

....انخفاض في تكلفة بداية العمل

الاتفاق حول الراتب والفوائد الأخرى

ازدياد كفاءة وفاعلية الموظف الجديد

تطوير نوع من الشعور الإيجابي نحو المنظمة

السؤال 3

العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة وأهدافها وفلسفتها وعملياتها وأنشطتها المختلفة وكذلك تعريفه بالأنظمة المختلفة، و رؤسائه وزملائه بالعمل وذلك في اليوم الأول للعمل أو الاسبوع

:الأول، تسمي

....التهيئة المبدئية للعمل

توقيع العقود

مفاوضات عملية التعيين

.الاستقطاب

السؤال 4

حتى يكون برنامج التهيئة المبدئية ناجحا لابد أن يحتوي علي

.الأفلام التسجيلية

.جوله على مباني ومنشآت العمل ومكان العمل

...جميع هذه الطرق

. الكتب والمنشورات وأدلة العمل

السؤال 5

:من أسباب رفض المرشح للوظيفة في مرحلة الفحص الأولي للطلبات والمقابلة المبدئية

...غير صالح طبياً

البيانات الشخصية غير مرضية

نتائج الاختبارات غير مرضية

التأثير الشخصي غير مرضي

السؤال 6

:من أجل ضمان فعالية برامج التهيئة والتعريف فإن علي المنظمة

...تنفيذ برنامج التهيئة بعد انتهاء فترة التجربة للموظف

كل ما ذكر يعتبر صحيح

إشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة

عدم إشراك الموظفين القدامى في برنامج التهيئة

السؤال 7

قد تنتهي المفاوضات حول الأجر والمميزات الوظيفية الأخرى الي رفض المتقدم للوظيفة المعروضة و

من أسباب ذلك:

العرض أكبر مما يتوقعه المتقدم للوظيفة

العرض أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة

.....كل ما ذكر يعتبر صحيح

عدم نجاح التهيئة المبدئية للعمل

السؤال 8

من اهداف برنامج التهيئة المبدئية

...جميع ما ذكر يعتبر صحيح

التعريف بالأنظمة والقواعد والإجراءات

تعريف الموظفين الجدد بالمنظمة

الترحيب بالموظفين الجدد

الاختبار الفصلي

السؤال 1 : لكي نقوم بعملية الاستقطاب لابد من تحديد الامور التالية

مسمي الوظيفة وموقعها

واجبات الوظيفة ومسئولياتها

شروط شغل الوظيفة

كل ما ذكر صحيح

السؤال 2 : من مميزات طريقة الوقائع الحرجة في تقويم الاداء عدم التحيز الشخصي

الذي قد يظهر في الطرق الأخرى

صواب

خطأ

السؤال 3 : من أهم الاختبارات المستخدمة في عملية الاختبار من أجل التوظيف

كل ما ذكر صحيح

الاختبارات العامة

الاختبارات الشخصية

الاختبارات التخصصية

السؤال 4 : عبارة عن توجيهات أو قواعد ارشادية لمساعدة المديرين في تحقيق اهداف

ادارة الموارد البشرية

استراتيجيات الموارد البشرية

خطة الموارد البشرية

أهداف الموارد البشرية

سياسات الموارد البشرية

السؤال 5 : المقابلات مع مندوبي الادارة العليا هي الخطوة الثانية من خطوات اختيار

الوظائف المهنية

صواب

خطأ

السؤال 6 : مكاتب التوظيف بالمنظمات وسيلة ملفتة للنظر للأشخاص العابرين الذين قد

يكون بعضهم يبحث عن عمل فعلا

صواب

خطأ

السؤال 7 : اختبارات الانجاز أو المعرفة المهنية تقيس

تقيس هذه الاختبارات كل ما ذكر

مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه في المقابلة الشخصية

مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه في الماضي

اختبارات عملية تهدف الى قياس مدى معرفة الفرد للعمل

السؤال 8 : في الخطوة الثالثة من تخطيط الاحتياجات البشرية وهي تحليل تأثير

تحسين الانتاجية المتوقعة نتيجة لاستخدامات طرق جديدة في الانتاج او تكنولوجيا

جديدة يتم:

إضافة هذا التأثير مقدراً بالساعات من إجمالي ساعات العمل المتوقعة

إضافة هذا التأثير مقدراً بالساعات من إجمالي ساعات العمل المتوقعة والسابقة معاً

خصم هذا التأثير مقدراً بالساعات من إجمالي ساعات العمل السابقة

خصم هذا التأثير مقدراً بالساعات من إجمالي ساعات العمل المتوقعة

السؤال 9 : تحدد مجموعة التصرفات التي تتطلبها الوظيفة او يقوم
بها شاغل الوظيفة مثل الاتصالات التقارير واتخاذ القرارات

سلوكيات العمل

الواجبات الوظيفية

اختصاصات الوظيفة

الادوات المستخدمة في العمل

السؤال 10 : ليس من الضروري ان يستند محتوى اختبار شغل الوظيفة على طبيعة
العمل أو الوظيفة المطلوب شغلها

صواب

خطأ

السؤال 11 : من الأساليب غير الكمية المستخدمة في تحليل الطلب على الموارد البشرية

طريقة تحليل الارتباط

طريقة تحليل الاتجاه

طريقة التقدير الشخصي للمشرفين

طريقة تحليل المعدلات

السؤال 12 : التعامل مع الموارد البشرية بعد تطبيق مفاهيم الإدارة العلمية يستند على
لابد من اخضاع الموظفون والعمال لرقابة لصيقة ودقيقة من أجل تحقيق معايير الإنتاج

المحددة

أن الموظفين والعمال لديهم قدرات إنتاجية متساوية

يتربى على عدم الوفاء بالمعايير المحددة الطرد من العمل

استخدام المنهج العلمي والموضوعي في تصميم العمل

السؤال 13 : يختلف شكل استثمارات طلب التوظيف من مؤسسة الى أخرى، وفقا

لمجموعة الوظائف المتقدم اليها

صواب

خطأ

السؤال 14 : موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

الإدارة العليا كإدارة تنفيذية

الإدارة الوسطى كإدارة استشارية

الإدارة الوسطى كإدارة تنفيذية

الإدارة العليا كإدارة استشارية

السؤال 15 : ان قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام

سبقت مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتماماتها بالإنسان

كل ما ذكر يعتبر صحيح

عملت علي تطبيق مبدأ العدالة بين الناس

حددت كثيراً من المفاهيم في مجالات متعددة تتناولها كتب وأبحاث الموارد البشرية
اليوم

السؤال 16 : نتيجة لتفكير «الإدارة العلمية» انحصرت وظيفة الافراد في

التوظيف، التدريب والصحة والسلامة.

التوظيف، التدريب، علاقات الموظفين والصحة والسلامة

التوظيف، علاقات الموظفين والصحة والسلامة

التدريب، علاقات الموظفين والصحة والسلامة

السؤال 17 : تقيس اختبارات الذكاء القدرة علي التذكر والقدرات الحسابية

صواب

خطأ

السؤال 18 : يعرف تقويم الاداء بأنه العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام
الموظف بمعايير وسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه

المعايير والسلوكيات خلال فترة الاجازات السنوية

صواب

خطأ

السؤال 19 : تعني ما يتوفر عند المرشح من علوم ومعلومات شخصية

تتطلبها طبيعة الوظيفة

المعرفة

القدرات الخاصة

السمات الشخصية

المهارات

السؤال 20 : من أهداف عملية التقويم فيما يتعلق بالأهداف الادارية، استخدام نتائجه

في التحقق من سلامة عمليات الاستقطاب والاختيار

صواب

خطأ

السؤال 21 : من الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم أن يقوم الموظفون بتقويم اداء رؤسائهم

صواب

خطأ

السؤال 22 : أول خطوة من خطوات تقويم الأداء هي تحديد متطلبات التقويم واهدافه

صواب

خطأ

السؤال 23 : استخدام شبكة المعلومات(الانترنت) كوسيلة للإستقطاب مكلف مالياً

صواب

خطأ

السؤال 24 : كان المعدل السنوي للمبيعات في شركة الجزيرة للأدوات المنزلية هو 500,000 لمدوب البيع الواحد وقد بلغت مبيعاتها الإجمالية خمسة مليون ريال من خلال عشرة مندوبين للبيع . وقد رأت إدارة الشركة أن تزيد مبيعاتها في السنة القادمة الى 88 مليون ريال وباستخدام طريقة تحليل المعدلات فإن احتياجات الشركة لمندوبي البيع ستكون على النحو التالي

مندوبي بيع جدد

مندوبي بيع جدد 6

مندوبي بيع جدد 5

مندوبي بيع جدد 4

السؤال 25 : من طرق جمع البيانات الخاصة بتحليل الوظائف، حيث يتولى الموظف

بنفسه جمع البيانات. هذه الطريقة تسمى

الملاحظة الشخصية

الاستقصاء اليومي

مقاييس الموظفين

سجل الموظف اليومي

السؤال 26 : أهداف تخطيط الموارد البشرية تشمل كل مما يلي ما عدا

. المحافظة على طاقات المنظمة البشرية وزيادة دافعيته للعمل

استيفاء الاحتياجات البشرية في الوقت المناسب نوعاً وكماً
أحداث التغيرات الاقتصادية الدولية و الإقليمية و المحلية
(مساعدة الإدارة في تحقيق أهدافها) إنتاجية أكبر وتكلفة اقل

السؤال 27 : الترابط بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية ينتج عن

أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف ورغبات العاملين
أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف صغار العاملين
أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المجتمع
أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف الإدارة العليا

السؤال 28 : يرتبط فكر الإدارة العلمية حول استخدام الموارد البشرية بما يلي

قياس الحركة والزمن
يعتبر كل ما سبق صحيح
الاهتمام بالجوانب الاجتماعية والانسانية للعامل
أن الانسان في عمله كطاقة منتجة يختلف عن الآلة

السؤال 29 : تقوم فكرة هذه مراكز التقييم الإداري على عقد لقاءات مكثفة مع المتقدمين
للو وظائف تستمر ليومين أو ثلاثة لقياس أدائهم في مواقف حقيقية لحل الازمات الإدارية
صواب

خطأ

السؤال 30 : يعتبر كل من الآتي من وسائل الاستقطاب الخارجي ما عدا

موقع المنظمة على الشبكة العنكبوتية

مكاتب التوظيف

المعاهد والجامعات

لوحة الإعلانات بالمنظمة

السؤال 31 : اذا كانت الوظيفة الشاغرة تحتاج الي السرعة في شغلها فإن أفضل وسيلة

للإستقطاب هي

الانترنت

مكاتب التوظيف

الموظفين الحاليين بالمنظمة

الاعلانات

السؤال 32 : على الرئيس قبل البدء في عملية تقويم الأداء ان يبدأ بنقاط القوة في أداء المرؤوس اولا ومن ثم ينتقل الى نقاط الضعف في أدائه وان يحدد الخطوات المطلوبة منه

وكيفيه تحسينها

..صواب

خطأ

السؤال 33 : حينما تكون علاقة الرئيس مع المرؤوس جيدة أو سيئة فالعلاقة ستنعكس على جميع عناصر التقويم وهذا يسمى تأثير الهالة

صواب

خطأ

(السؤال 34 : من ايجابيات اسلوب الاستقصاء (الاستبانة) تحتاج الى جهود ضخمة في اعادة صياغة الاسئلة تحقق الفائدة اذا كان مستوى التعليم منخفضا بين الموظفين سهولة فهم المجيب على الاسئلة
اقل كلفة قياسيا بأسلوب المقابلات

السؤال 35 : انطلق الإسلام في تعامله مع موضوعات الموارد البشرية من عدة مرتكزات قيادية مهمة منها:

الجماعة لا تؤثر في اختيار الموظفين

الموظف يختار وفقاً للمقدرة المالية

التفاعل من المتغيرات البيئية

الفصل بين العمل والنواحي الانسانية

السؤال 36 : في هذه الخطوة من خطوات تحليل الوظائف، يتم

اختيار نماذج من كل مجموعة من الوظائف المتشابهة

استخلاص الوصف الوظيفي

مراجعة المعلومات

اختيار نماذج وظيفة تمثيلية

جمع معلومات عن الوظيفة

السؤال 37 : الفحص الأولى لطلبات التوظيف(أو مقابلة أولية) يعتبر أول خطوات الاختيار

صواب

خطأ

السؤال 38 :الاستراتيجية التي قد تعتمدها المنظمة في تصميم الوظائف يمكن أن تتأثر

بثلاثة عوامل هي:

عامل الرضا الوظيفي،التكلفة ، الانتاجية

عامل التكلفة، القوي البشرية، الامتيازات

عامل الرضا الوظيفي، التكلفة، القوي البشرية

عامل الرضا الوظيفي، الانتاجية، الامتيازات

السؤال 39 : التخطيط عموما يدور حول عدة نقاط هي

الاستمرارية التوقع ،المستقبل ،الانجاز الهدف

الانظمة والقوانين الأسرية

الهدف ،العمل ، المستقبل ، الاختيار بين البدائل ، الاستمرارية

الاستمرارية الاختيار بين البدائل الماضي ، العمل ، الهدف

السؤال 40 : ان مصطلح تخطيط الموارد البشرية

(قد حل محل مصطلح (تنظيم القوى العاملة

(قد حل محل مصطلح (تخطيط القوى العاملة

(قد حل محل مصطلح (رقابة القوى العاملة

(قد حل محل مصطلح (تنسيق القوى العاملة

السؤال 41 : تقيس اختبارات القدرات والاستعداد القدرات اللفظية والحسابية

صواب

خطأ

السؤال 42 : من ايجابيات الجامعات كمصدر للإستقطاب أن الخريجين يهتمون بمسمى

الوظيفة أكثر من مركز المنظمة

صواب

خطأ

السؤال 43 : ان التاريخ الإداري يقدم لنا تغيرات متلاحقة في مجال التعامل مع الإنسان

: هذه التغيرات فرضتها عوامل مختلفة منها

الأنظمة والقوانين الأسرية

عدم التطور في العوامل التكنولوجية
الأنظمة والقوانين الحكومية و الدولية
ظهور علماء صغار السن

السؤال 44 : من أهداف عملية التقويم فيما يتعلق بأهداف التوجيه والارشاد، استخدام
نتائجه في قرارات صرف المكافآت التشجيعية
صواب
خطأ

السؤال 45 : من طرق تقدير الطلب (يتم تقديرها هنا استنادا بطبيعة الحال على طبيعة
المنشأة وحجم عملياتهم فإذا قدرنا عدد العاملين من الطباخين و الجرسونات و المشرفين
لمطعم (بيتزاها) بعدد 15 فرداً فإننا على نفس القياس نقدر احتياجات سلسلة المطاعم
:الأخرى ذات الحجم المشابهة بنفس التقدير) هذه الطريقة تسمى
طريقة تحليل المعدلات
طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
طريقة التجربة والخطأ
طريقة تقدير المشرفين

السؤال 46 : تتواجد في بعض الدول المتقدمة وتهدف الى البحث نيابة المنظمات عن
الكفاءات البشرية الرفيعة المستوي
مكاتب التوظيف
مكاتب الاستقطاب الاستشارية
الشبكة العنكبوتية
مكاتب التوظيف في المنظمة نفسها

السؤال 47 : في طريقة الوقائع الحرجة لتقويم الاداء تتم المقارنة بين الأشخاص وليس
استنادا علي معايير الوظيفة
صواب
خطأ

السؤال 48 : من المشكلات المتوقعة من عملية تحليل الوظائف
ثقة الموظفين في نتائج عملية التحليل
التوصيف الوظيفي بالنسبة للموظفين الجدد قد لا يعتبر في رأيهم بمثابة عقد عمل
احاطة الموظفين من خلال تعهد كتابي، او تصريح

ضرورة تحديث المعلومات

السؤال 49 : إن منهج "العلاقات الإنسانية" ينطلق من

أن العاملين لابد وأن يعاملو معاملة إنسانية

يعتبر كل سبق صحيح

البناء الوظيفي واللوائح وانظمة العمل ليس لها تأثير علي إنتاجية العامل

العامل السعيد هو عامل منتج

السؤال 50 : تقوم هذه الطريقة في التنبؤ باحتياجات القوى البشرية على أساس

استخدام معدل التحول بين عامل متغير (حجم المبيعات) مثلا و الاحتياجات الكمية من

القوى البشرية في المستقبل

طريقة تحليل المعدلات

طريقة تحليل الاتجاه

طريقة التقدير الشخصي للمشرقين

طريقة تحليل معامل الارتباط

السؤال 51 : العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية تشمل

المركز التنافسي للمنظمة وحالة المنافسة في السوق

مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العمليات

طبيعة المنشأة ومجال عملياتها ، وحجمها وعمرها الإنتاجي

كل ما ذكر صحيح

السؤال 52 : الاختيار هو العملية التي يستطيع الخبراء من خلالها أن يوفقوا بين

مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة

صواب

خطأ

السؤال 53 : من طرق تحليل عرض الموارد البشرية وتعطي المخططين تصورا واضحا

عن إمكانية ترقية أو نقل موظف إلى وظيفة أخرى على ضوء المعلومات السابقة حول

مؤهلاته وقدراته

طريقة مخزون المهارات

طريقة نظم المعلومات الالية

طريقة تحليل معامل الارتباط

خرائط الإحلال

السؤال 54 : ليس من الضروري ان يناقش الرئيس مع المرؤوس الطريقة المستخدمة في

التقويم

صواب

خطأ

السؤال 55 : تشمل شروط عملية تخطيط الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية تتناول فقط تحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد

أن تتم في إطار تحليل الظروف المحيطة بالمنظمة الداخلية والخارجية

عدم الربط بين عملية التخطيط للموارد البشرية و عملية التخطيط الشاملة للمنظمة

تحليل البدائل من حيث الموارد المالية فقط التي سنستخدم قياسا بالموارد المتاحة

السؤال 56 : تعني السيرة الذاتية «مسار حياة الفرد» وليس هناك شكل موحد لها، بل

يتحدد وفق مرتكزات معينة

صواب

خطأ

السؤال 57 : طريقة الترتيب كواحدة من طرق تقويم الأداء تقيس أداء الموظف وفق

معايير قابلة للجدل

صواب

خطأ

السؤال 58 : تخطيط الموارد البشرية في إطار التشخيص الشامل للمنظمة يشمل

الاجابة علي عدد من الأسئلة منها

كيف حققنا ما نريد ؟

أين نحن الآن؟

كل ما ذكر صحيح

ماذا نريد ؟

السؤال 59 : المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية، علي مستوي الادارة العليا هي

مهارات فكرية متوسطة مهارات سلوكية عادية مهارات فنية عالية

مهارات فكرية متوسطة مهارات سلوكية عالية مهارات فنية عادية

مهارات فكرية عادية مهارات سلوكية عالية مهارات فنية متوسطة

مهارات فكرية عالية مهارات سلوكية متوسطة مهارات فنية عادية

السؤال 60 : الجامعات تمثل مصدرا من المصادر الخصبة في تزويد المنظمات
باحتياجاتها البشرية

صواب

خطأ