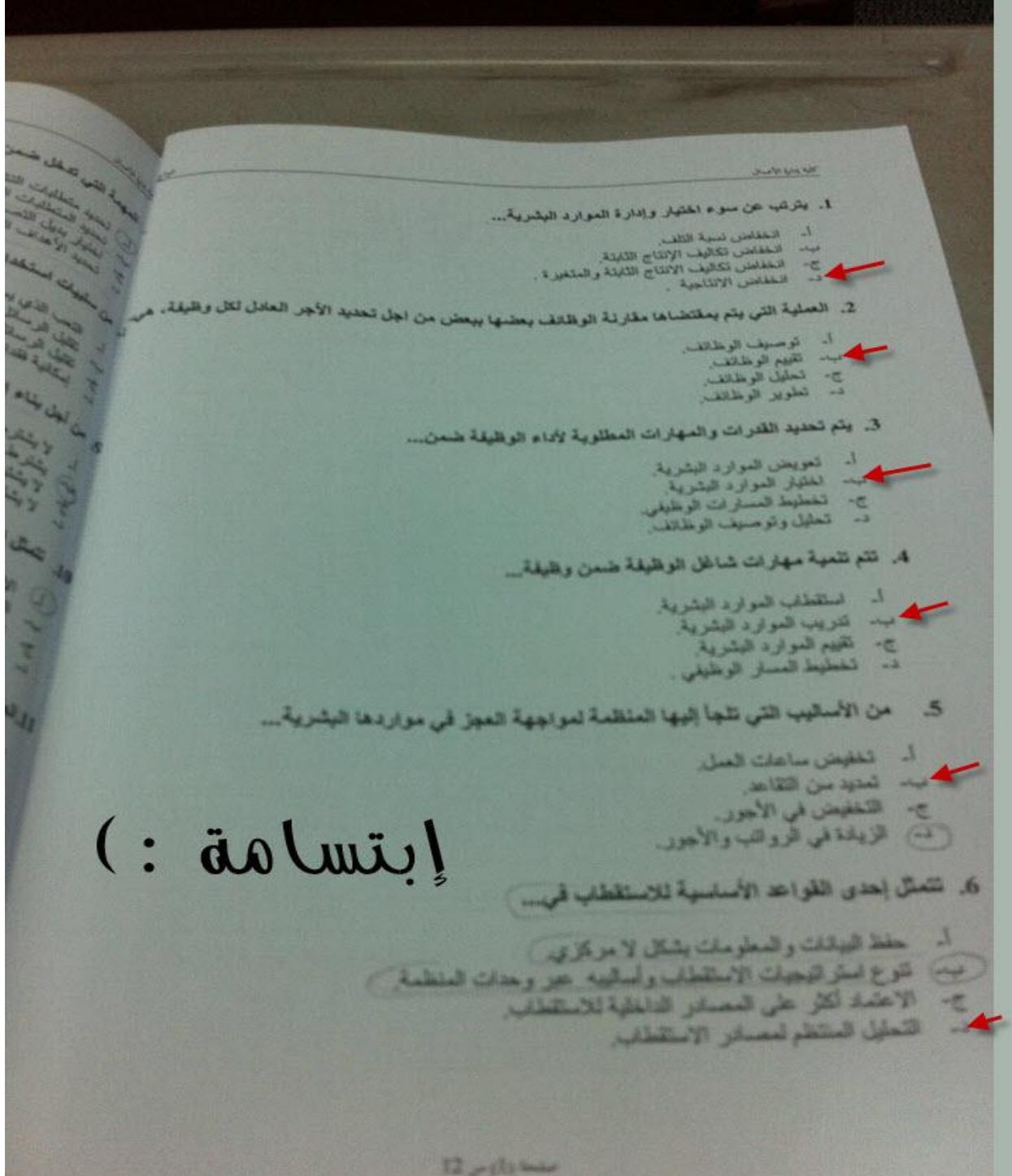


حل اسئلة مادة ادارة الموارد البشرية تاريخ الاختبار 1433/6/28هـ

جامعة الملك فيصل

تصوير الاسئلة : ابتسامة : حل الاسئلة : ناسي اسمي +1 من الناس + سيدة الاسئلة

تم الاستعانة بملخص الاخت جوري الملتقى في حل الاسئلة



إبتسامة :

13. الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف، هو...

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت.
- ب- توخي العدالة في نظام الأجور.
- ج- الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور.
- د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام.

14. من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات، هي إسنادها إلى...

- أ- المدير العام.
- ب- لجنة متخصصة.
- ج- المسؤول المباشر.
- د- مدير إدارة الموارد البشرية.

15. يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة...

- أ- له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ب- له تأثير إيجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- ج- ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
- د- له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

16. تندرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة...

- أ- بالوظيفة.
- ب- بالعامل.
- ج- بتصميم الوظيفة.
- د- بالمسؤول عن الوظيفة.

17. نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية، هو...

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

18. تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد، إلى...

- أ- المسار الوظيفي.
- ب- التطوير الوظيفي.
- ج- الأمن الوظيفي.
- د- تصميم المسار الوظيفي.

إبتسامة :

1. تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود، إلى...

- أ. التطوير الوظيفي.
- ب. النمو الوظيفي.
- ج. المسار الوظيفي.
- د. الأمن الوظيفي.

20. إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة...

- أ. تحليل الوظائف.
- ب. المسار الوظيفي.
- ج. التطوير التنظيمي.
- د. الاستقطاب.

21. تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية، ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية ...

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

22. إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية، هي وظيفة ...

- أ. مستشار.
- ب. موجه.
- ج. مشغل حاسبات.
- د. مدير قسم.

23. يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة، إلى...

- أ. المهارات الانسانية.
- ب. المهارات الفنية.
- ج. المهارات السلوكية.
- د. مهارات بناء الذات.

24. تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية...

- أ. تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل.
- ب. تمتلك مهارة واحدة تناسب أحد مجالات العمل.
- ج. ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فرق العمل.
- د. منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك.

25. يتمثل أحد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في...

- أ- الشهادة العلمية.
- ب- المركز الاجتماعي.
- ج- المسؤولية. 
- د- المظهر اللائق.

26. يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة...

- أ- الاعتبارات التنظيمية.
- ب- الاعتبارات الإدارية.
- ج- الاعتبارات الاجتماعية. 
- د- الاعتبارات الاقتصادية.

27. الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية، هو...

- أ- التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة.
- ب- التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسؤولة عن الموارد البشرية.
- ج- ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية.
- د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري. 

28. تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ...

- أ- التنبؤ.
- ب- اتخاذ القرار.
- ج- التحفيز. 
- د- التحكم في تقنية المعلومات.

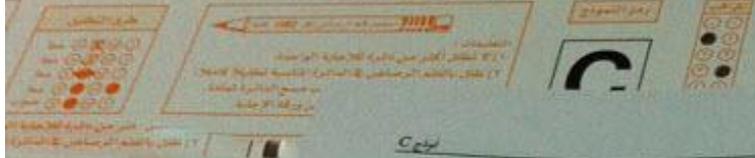
29. العنصر الذي لا يندرج ضمن النشاطات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية هو ...

- أ- علاقات الموظفين.
- ب- صيانة الموارد البشرية.
- ج- تعويض الموارد البشرية.
- د- أهمية الموارد البشرية. 

إبتسامة :

30. تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن...

- أ- وجود اختلاف جوهري بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ب- عدم وجود علاقة بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.
- ج- وجود تشابه كبير بين عناصرهما الأساسية. 
- د- تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية.



إنتاج C

دارة الأمثال

تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية، في ...

- أ- التصميم الأولي للنظام.
- ب- دراسة الجدوى.
- ج- الدراسة الهندسية.
- د- اختبار النظام.

إبتسامة :

مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء ...

- أ- عرض الجوانب الايجابية والسلبية.
- ب- عرض الجوانب الايجابية دون السلبية.
- ج- عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية.
- د- عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية.

3. من أجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة، فإنه يجب ...

- أ- عدم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم.
- ب- الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل.
- ج- عدم مقارنة الموظف بزملائه.
- د- توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابته.

3. من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي)، كطريقة لتقييم الوظائف...

- أ- الموضوعية.
- ب- عدم التحيز الشخصي.
- ج- شيوع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي.
- د- الاقتصاد في الجهد والوقت.

3. المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين، هو...

- أ- الراتب.
- ب- الأجر النقدي.
- ج- الأجر القاعدي.
- د- العلاوة.

36. الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع، هو...

- أ- الأجر الإسمي.
- ب- الأجر الرسمي.
- ج- الأجر الحقيقي.
- د- الأجر القاعدي.

37. مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الإنجاز والاستقلالية هي مرحلة

- أ- التأسيس.
- ب- التقدم.
- ج- المحافظة على المكاسب.
- د- الاستعداد للتقاعد.

38. تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة عليها الطرفين،...

- أ- بالمحاكمة.
- ب- بالتحكم.
- ج- بالتحكيم.
- د- بالحوكمة.

39. يعتبر التطوير الوظيفي...

- أ- مرحلة من مراحل المسار الوظيفي.
- ب- مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي.
- ج- مرحلة من مراحل النمو الوظيفي.
- د- عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي.

40. من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل...

- أ- الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل.
- ب- المناخ التنظيمي.
- ج- الاستخدام غير الآمن للمعدات.
- د- الارهاق بفعل العمل.

41. العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم ، هو ...

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

42. من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم...

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر.
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
- ج- أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر .
- د- الانعتماد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر.

إبتسامة :

رقم	اسم	نوع	ملاحظات
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			

من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل...

- أ- تحديد الحد الأدنى للأجور.
- ب- تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن أن تمنحها المنظمة. →
- ج- إطالة عملية التفاوض.
- د- عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض.

4. تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى...

- أ- بالبطاقات التعريفية.
- ب- بالتهنية المبدئية. →
- ج- باتسجام الموارد البشرية.
- د- بصيانة الموارد البشرية.

4. من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج...

- 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 الإداري.
- د- التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري.

4. تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ...

- أ- عملية مستمرة بالمنظمة. →
- ب- عملية مؤقتة بالنظر إلى تكلفتها.
- ج- مرة واحدة كل سنة.
- د- مرة واحدة عند تأسيس المنظمة.

4. الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف، هو ...

- أ- تحديد مصادر المعلومات.
- ب- تحديد الهدف.
- ج- تحديد المعلومات المراد تحليلها.
- د- تحديد الأجور والمكافآت. →

48. من مزايا الاستقطاب الخارجي، ...

- أ- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية.
- ب- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة. →
- ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.
- د- وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين.

إبتسامة :

49. من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي...

- أ. ارتفاع تكلفته.
- ب. شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين.
- ج. عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين.
- د. وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة.

50. أحد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو.....

- أ. الرغبة في تنوع المعارف والمهارات.
- ب. الفتح للمنظمة على البيئة.
- ج. عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة.
- د. تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة.

51. تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى...

- أ. الفرص الرئيس لها وسبب وجودها.
- ب. كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها.
- ج. الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها.
- د. النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

52. تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظفين بسلوكيات العمل المطلوب منه، إلى

- أ. الأداء.
- ب. جودة الأداء.
- ج. تقييم الأداء.
- د. الأداء الفعّال.

إبتسامة :

53. تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، والمحددة لسلوكيات، وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية، إلى...

- أ. تنمية الموارد البشرية.
- ب. سياسات إدارة الموارد البشرية.
- ج. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- د. تخطيط الموارد البشرية.

54. حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها، فإنه يجب أن...

- أ. تصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل.
- ب. تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- ج. تكون غير مكتوبة.
- د. تعتم على جميع العاملين.



55. تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في...

- أ- تقدير العمالة المطلوبة.
- ب- تحليل الوضع الراهن.
- ج- تحديد وتحليل نوع الأصول المطلوبة →
- د- تحليل سوق العمل.

56. إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية، يدخل ضمن...

- أ- تخطيط احتياجات الموارد البشرية.
- ب- تنظيم الموارد البشرية →
- ج- توجيه الموارد البشرية.
- د- رقابة الموارد البشرية.

57. أحد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو...

- أ- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية.
- ب- تحليل العجز والفاصل من الموارد البشرية.
- ج- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات.
- د- حل العسراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية →

58. الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، هي...

- أ- إدارة تخطيط الموارد البشرية.
- ب- إدارة لتمية الموارد البشرية →
- ج- إدارة علاقات الموظفين.
- د- إدارة الخدمات.

59. تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن...

- أ- المهارات الفنية.
- ب- المهارات الإدارية.
- ج- المهارات السلوكية →
- د- المهارات التخصصية.

60. تصنف مهارات التنبؤ والتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن...

- أ- المهارات الفنية.
- ب- المهارات الإنسانية.
- ج- المهارات السلوكية.
- د- المهارات الفكرية →

إبتسامة :

61. تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها ، باللجوء إلى ...

- أ. مصادر جديدة للتوظيف.
- ب. زيادة صلاحيات التوظيف.
- ج. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام.
- د. تخفيض من التقاعد.

62. تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في...

- أ. تحديد الطريقة المناسبة للتقويم.
- ب. تحديد متطلبات التقويم وأهدافه.
- ج. تحديد أهداف تطوير الأداء متقبلاً.
- د. تحديد معايير مسبقاً للمقارنة.

63. تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق...

- أ. بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم.
- ب. بتقويم الموظفين لأداء صلاتهم.
- ج. بتقويم المدراء لأداء صلاتهم.
- د. بتقويم الموظفين لأداء زملائهم.

64. يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام، أنها...

- أ. تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- ب. لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- ج. تحاول أن تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.
- د. تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان.

65. أحد أهم المراكز الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ...

- أ. التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية.
- ب. المثالية في العلاقات الإنسانية.
- ج. محورية الفرد في مقال الجماعة.
- د. التفاعل مع المتغيرات البيئية.

66. يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية...

- أ. بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة.
- ب. بمعاملة العامل في العمل كقطعة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.
- ج. بمعاملة العامل في العمل كشرائه لأرب العمل.
- د. بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية.

67. من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ...

- أ- تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل.
- ب- مفادتها بالتخطيط التشاركي.
- ج- عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج.
- د- تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل.

68. من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ...

- أ- تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل.
- ب- إغترابها وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز.
- ج- تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات والتواتح على الإنتاجية.
- د- تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج.

69. يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ...

- أ- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة.
- ب- بمعاملة كل مدير أوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة.
- ج- بتولي هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.
- د- بمعاملة كل مدير أوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة.

70. تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وثيقة أساسية في المنظمات من خلال استراتيجية ...

- أ- متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ب- غير متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- ج- مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- د- خارج إطار استراتيجية المنظمة.

إبتسامة :