

الفصل الثاني 33		الفصل الأول 33	
الفصل الثاني 34		الفصل الأول 34	
الفصل الثاني 35		الفصل الأول 35	
		الفصل الأول 36	

## المحاضرة السابعة

### 1/ ينص التدريب على

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

سؤال جديد

### 2/ العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف

- أ- التطوير
- ب- التدريب
- ج- التقييم
- د- التهيئة

3) بيغى يلخبطنا جاب تعريف للتدريب فوق غير وجاب الثاني في نفس النموذج بس سؤال ذكرنى بالزول ⊕

### 3/ يهدف التدريب إلى :

- أ- تحديد المسار الوظيفي
- ب- كسب مهارة لاتقان عمل معين
- ج- تخطيط الوظيفة
- د- لا توجد اجابة صحيحة

سؤال جديد

### 4/ من فوائد التدريب للفرد..

- أ- يزيد من حدة المنافسة بين الموظف وزملائه بالعمل
- ب- يحسن من اداء الموظف
- ج- يساهم في نقل الموظف من منظمته
- د- لا توجد اجابه صحيحة

سؤال جديد

### 5/ يمتاز التعليم عن التدريب بكونه ( أي التعليم ) ؟

- أ- يتناول زيادة المعارف فى شتى المجالات
- ب- يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
- ج- يحسن من قدرات الفرد ويتمي مهاراته
- د- يتم عادة في خلال مدة قصيرة

16 / 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

17 / يساعد التعليم في

- أ- زيادة الخبرة الفردية
- ب- زيادة المعارف والعلوم العامة
- ج- تحسين المهارات لعمل معين
- د- كسب علاقات اجتماعية

نفس السؤال مع اختلاف العبارات

نفس السؤال السابق مع وجود خطأ مطبعي بدل زيادة كانت زيارة.

- أ- كسب علاقات اجتماعية
- ب- تحسين مهارات ادارية
- ج- زيارة معارف عامة وتخصصية
- د- لا توجد اجابة صحيحة

18 / يعتبر التدريب نشاطاً لزيادة الأداء الوظيفي يحتاجه ؟

- أ- كل العاملين
- ب- بعض العاملين
- ج- أغلب العاملين
- د- العاملون الجدد فقط

19 / يجب التأكد من أن العائد الاقتصادي للتدريب على المدى الطويل ؟

- أ- يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب
- ب- يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب
- ج- يتناسب طردياً مع الإنفاق الفعلي على التدريب
- د- يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

10 / واحدة من الاتي ليست من مبادئ التدريب :

- أ- دعم الادارة الاشرافية لعملية الاختيار
- ب- تركيز جهود التدريب على حل المشكلات
- ج- تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب
- د- اقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

11 / واحد من الآتي ليست ضمن مراحل تصميم نظم التدريب؟

- أ- تحديد الاحتياجات التدريبية
- ب- تطوير الأهداف التدريبية
- ج- تنفيذ البرامج التدريبية
- د- تقويم فعالية البرامج التدريبية

12/ واحد من الأنواع التالية لا يدخل ضمن احتياجات المنظمة التدريبية وهو؟

- أ- احتياجات المنظمة
- ب- احتياجات فريق العمل
- ج- احتياجات الوظائف
- ح- احتياجات السلطات

13/ نوع الاحتياجات الذي لا يتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية هو ؟

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

14/ ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى ..

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ج- تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب
- د- معرفة واقع سوق التدريب

15/ ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى ..

- أ- اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ب- تحديد المستوى المطلوب من الأداء
- ج- معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها
- د- معرفة واقع سوق التدريب

16/ 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

جواب أسئلة من نفس الجزئية السنوات السابقة

17/ تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في .

تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن ..

الاساليب المستخدمة في التدريب تندرج ضمن احدى المراحل التالية :-

- أ- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
- ب- اختيار البرامج التدريبية
- ج- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
- د- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

جواب سؤاين مختلفين لنفس الإجابة والخيارات

18/ تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...

- أ- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية
- ب- مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية
- ج- مرحلة تحديد الأساليب التدريبية
- د- اختيار البرامج التدريبية

19/ تعد مرحلة تحديد الأهداف في نظام التدريب ...

- أ- المرحلة الأولى.
- ب- المرحلة الرابعة.
- ج- المرحلة الثانية.
- د- لا توجد إجابة صحيحة.

20/ يضم التدريب على رأس العمل ؟

- أ- انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة
- ب- الالتحاق بمراكز تدريب حكومية
- ج- الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج
- ح- الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

21/ تتمثل إحدى الصور التي يظهر فيها التدريب خارج العمل في ؟

- أ- التدوير
- ب- التوسيع الوظيفي
- ج- التدريب الوظيفي المبرمج
- د- التدريب في مقر المنظمة

22/ إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن ...

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

## المحاضرة الثامنة

1/ تعرف العملية التي يتم من خلالها معرفة درجة إتقان الموظف للعمل المكلف به ؟

- أ- بالتقويم الإداري
- ب- بالتقويم المنهجي
- ج- بتقويم الأداء
- د- بتقويم العمليات

2/ تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه إلى ؟

- أ- الأداء
- ب- جودة الأداء
- ج- تقويم الأداء
- د- الأداء الفعال

3/ تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في:

- أ- أهداف توجيهية
- ب- أغراض البحث العلمي
- ج- أهداف تنظيمية
- د- لا توجد إجابة صحيحة

أهداف عملية التقويم جات عليها أسئلة في ثلاث نماذج بس بصيغ مختلفة

4/ يندرج صرف المكافآت التشجيعية كهدف لعملية تقويم الأداء ضمن ؟

- أ- الأهداف الإدارية
- ب- أهداف التنمية المحلية
- ج- أهداف التوجيه والإرشاد
- د- أهداف البحث العلمي

5/ ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الاستقطاب والاختيار كأحد ...

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

6/ ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد ..

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



7/ تقييم نظام الحوافز يندرج تحت ..

- أ- اهداف تنظيمية
- ب- اهداف التوجيه
- ج- اهداف البحث العلمي
- د- اهداف التخطيط



8/ تنقسم الحوافز إلى..

- أ- حوافز مادية و حوافز معنوية
- ب- حوافز ارادية وحوافز لارادية
- ج- حوافز مبالغ فيها وحوافز معقولة
- د- لا توجد اجابة صحيحة

9/ يندرج إبراز نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين كهدف لعملية تقييم الأداء ضمن ؟

- أ- أهداف التوجيه والإرشاد
- ب- أهداف التنمية القويمة
- ج- أهداف البحث العلمي
- د- الأهداف الإدارية

10/ تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقييم الأداء في ؟

- أ- تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ب- تحديد متطلبات التقويم وأهدافه
- ج- تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا
- د- تحديد معايير مسبقة للمقارنة

11/ واحدة من الآتي ليست من ضمن خطوات عملية تقييم الأداء ...



- أ- تدريب المشرفين.
- ب- تحديد متطلبات التقويم.
- ج- تحديد معايير مستقبلية للمقارنة.
- د- مناقشة نتائج التقويم مع الموظف.

12/ طريقة تقييم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقييم الأداء الأخرى هي ؟

- أ- طريقة التوزيع الإجباري
- ب- طريقة المزيج التقويمي
- ج- طريقة التوزيع الإجباري
- د- طريقة التدرج البياني

13/ طريقة تقييم الأداء القائمة على أساس مقارنة الفرد بغيره ( الأحسن و الأقل كفاءة) هي ؟

- أ- طريقة التدرج البياني
- ب- طريقة الترتيب
- ج- طريقة قائمة الاختيار
- ح- طريقة الإدارة بالأهداف

14/ طريقة تقييم الأداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي ؟

- 1. طريقة الوقائع الحرجة
- 2. طريقة الاختيار الإجباري
- 3. طريقة التقرير المكتوب
- 4. طريقة الترتيب

15/ طريقة تقييم الأداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة

- أ- الوقائع الحرجة
- ب- قائمة الاختيار
- ج- الاختيار الإجباري
- د- التوزيع الإجباري

16/ طريقة تقييم الأداء التي تصف أداء العمل في عبارات ثنائيات هي طريقة ..

- أ- الوقائع الحرجة
- ب- الترتيب
- ج- الاختيار الإجباري
- د- التوزيع الإجباري

17/ تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن خطوة تقييم الأداء الوظيفي ...

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

18/ تحديد النتائج التي يسعى تقييم الأداء إلى الوصول إليها يندرج ضمن الخطوات التالية ...

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

19/ إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطرقه يتم ضمن خطوة ...

إبلاغ الموظفين بالهدف من تقويم الاداء واساليب يعد من ...

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

20/ 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

نفس الجواب بس غير في صيغة السؤال يعني من نفس الجزئية

21/ واحدة من الآتي ليست ضمن مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء ؟

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

22/ العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم هو ؟

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

23/ من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء؟

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
- ج- عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- د- ضمان حق الموظف في رفع التظلم

24/ من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم ؟

- أ- الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ب- ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- ج- أن نتجنب نهائياً الاعتماد على الرئيس المباشر
- د- ألا نتعمد اعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر

سؤال جديد

25/ عادة تسند مهمة تقييم اداء الموظف إلى

- أ- المدير العام
- ب- الرئيس المباشر
- ج- مدير الموارد البشرية
- د- رئيس القسم

- أ- المدير العام للمنظمة
- ب- المستشار
- ج- الرئيس المباشر
- د- لا توجد اجابة صحيحة

26/ واحدة من الآتي ليست ضمن الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم ؟

- أ- قيام الموظفين بتقييم أداء رؤسائهم
- ب- قيام الزملاء بتقييم أداء زملائهم
- ج- قيام الموظف بتقييم أدائه
- د- قيام الموظفين بتقييم أداء العملاء

27/ تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقييم عن اهتمام جديد يتعلق ؟

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

28/ من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة؟

- أ- الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ب- الانتقاد الشخصي للمقابل
- ج- عرض الجوانب الايجابية والسلبية
- د- اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

29/ من المبادئ الاساسية التي يجب مراعتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية :

- أ- الميل الى الوسطية في التقييم
- ب- مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ج- البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
- د- عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل

30/ مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء ؟

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

31/ من اجل مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب ؟

- أ- عدم اطلاع 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 مقابله

32/ 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

33/ من الضروري أثناء مقابلة تقييم الأداء ...

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

34/ اثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري

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

35/ الهدف من تقييم الأداء ...

- أ. إبراز جوانب القوة في أداء الموظفين.
- ب. إبراز جوانب الضعف في أداء الموظفين.
- ج. إبراز جوانب القوة والضعف في أداء الموظفين.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

مكرر من نفس الجزئية واختلاف في الخيارات

تقييم الأداء له أهداف متعددة وليس هدف واحد، صياغة السؤال غير سليمة، ولعله كان يقصد تعريف تقييم الأداء.

### المسائل الحسابية :

1/ إذا الحقنا 50 موظفاً في 10 برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد 10.000 ريال، كم التكلفة الفعلية للتدريب

...

أ- 1.000.000

ب- 50.000

ج- 500.000

د- 100.000

سؤال يحتاج إلى شوي تركيز وحسبة بسيطة جداً بدون آلة.

2/ تعتزم شركة جواتا زيادة إنتاجها للعشر سنوات المقبلة بمعدل 10 % سنوياً، علماً بأن إنتاجها الحالي هو 100.000 وحدة، فإذا علمت أن المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة الواحدة هو 30 دقيقة – عدد أيام الإجازات السنوي 85 يوماً – عدد أيام العمل السنوية الصافي 355 يوماً – عدد ساعات العمل اليومي الصافي 7 ساعات ... العدد الكلي المطلوب لحجم القوى العاملة هو ...

أ. 29.1

ب. 32

ج. 65

د. 19

سؤال متخصص وقد شرحه الدكتور - يحتاج إلى آلة حاسبة ولم يكن متوقع إطلاقاً على الرغم أنه ليس صعب – راجع الكتاب ص ١٦٩