

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [فناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

- 1- أول خطوة من خطوات تقييم الأداء.
 - أ- تدريب المشرفين على طرق التقييم الفعالة.
 - ب- تحديد معايير مسبقة للمقارنة.
 - ج- تحديد الطريقة المناسبة للتقييم.
 - د- **تحديد متطلبات التقييم وأهدافه.**
- 2- هي عملية التي تعني بربط اجر الموظف بمقدار الجهد الذي يبذله في العمل وكذلك بمؤهلاته وخبراته ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقه:
 - أ- تحليل الوظائف.
 - ب- **تقييم الوظائف.**
 - ج- الترقية.
 - د- توصيف الوظائف.
- 3- تقوم بترتيب الوظائف حسب قيمتها واهميتها فقد تقوم اللجنة باختيار أعلى وظيفة وأدنى وظيفة ثم ترتيب الوظائف الباقية داخل هذه الحدود تصاعدياً أو تنازلياً:
 - أ- **طريقة الترتيب البسيط.**
 - ب- طريقة الدرجات.
 - ج- طريقة مقارنة العوامل.
 - د- طريقة النقط.
- 4- يمثل مجموع الدخل الصافي الذي يحمله الى منزله مقسوم على عدد ساعات العمل:
 - أ- متوسط اخر الساعة.
 - ب- **متوسط الدخل للساعة.**
 - ج- الدخل الأسبوعي.
 - د- الدخل الشهري.
- 5- هو العملية التي بموجبها الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو:
 - أ- **التطوير الوظيفي.**
 - ب- المسار الوظيفي.
 - ج- تخطيط المسار الوظيفي.
 - د- تخطيط الاحتياجات البشرية.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

- 6- تلجأ المنظمة إلى المسار الوظيفي المزدوج من أجل:
- أ- تخفيض في عدد الموظفين وبالتالي تقليل بند الأجور.
 - ب- تخفيض ميزانية برنامج الاستقطاب واستغلالها في أمور أخرى.
 - ج- **الاحتفاظ بمكانه المتخصصين الفنيين في مهاراتهم الفنية والعلمية والعملية.**
 - د- تكريم كبار الموظفين قبل تقاعدهم لجهودهم في المنظمة.
- 7- يعني مفهوم المحافظة على الموارد البشرية بشكل يحقق الفعالية والكفاءة الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين في نفس الوقت:
- أ- **صيانة الموارد البشرية.**
 - ب- علاقات الموظفين.
 - ج- تعويض الموارد البشرية.
 - د- تطوير الموارد البشرية.
- 8- من أمثلة برامج المنافع:
- أ- الخدمات الصحية.
 - ب- النوادي الرياضية.
 - ج- السكن والموصلات.
 - د- **الاجازات والعطلات.**
- 9- هي نظام آلي لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة:
- أ- صيانة الموارد البشرية.
 - ب- **نظم معلومات الموارد البشرية.**
 - ج- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
 - د- ميكنة الموارد البشرية.
- 10- تعتبر مرحلة المرحلة الثالثة من مراحل التحول إلى ميكنة إدارة الموارد البشرية:
- أ- **الدراسة الهندسية.**
 - ب- دراسة الجدوى.
 - ج- التصميم الأولي للنظام.
 - د- اختيار النظام بعد التنفيذ.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [فناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

11- يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية:

- أ- **التحويل في المفاهيم اتجاه الأفراد العاملين بالمنظمة واتجاه الإدارة المسؤولة عنهم.**
- ب- ثبوت مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج.
- ج- أهداف العامل من أهداف اقتصادية فقط.
- د- التحول من الدور التنفيذي الاستشاري الى الدور الاستشاري.

12- تعني الإنتاج وفق معايير محدد كماً ونوعاً في الوقت المحدد وبالمواد المحددة:

- أ- قوة عمل فعالة.
- ب- قوة عمل متجانسة.
- ج- قوة عمل مستقرة.
- د- **قوة عمل منتجة.**

13- تصنف وظيفة ضمن وظائف التخصصية في إدارة الموارد البشرية:

- أ- **خبير علاقات الموظفين.**
- ب- مشغل الطلبات.
- ج- مدير قسم.
- د- التحرير.

14- عملية تحليل السوق العمل تعتبر من خطوات:

- أ- تنظيم الموارد البشرية.
- ب- **تخطيط الموارد البشرية.**
- ج- تنمية الموارد البشرية.
- د- إدارة علاقات الموظفين.

15- في مجال اختيار الموارد البشرية تساعد نتائج تحليل العمل في:

- أ- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما نوعاً.
- ب- يحدد الأداء المطلوب من شاغل الوظيفة.
- ج- **تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة.**
- د- تحديد معايير تقييم أداء الموارد البشرية.

16- جميع الخيارات التالية تعتبر من مصادر المعلومات لعملية تحليل الوظائف ما عدا:

- أ- **الملاحظة.**
- ب- الهيكل التنظيمي.
- ج- المراجع العلمية.
- د- مراكز الخبرة.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

17- يعتبر من العوامل الداخلية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية:

- أ- وضع المنافسين.
- ب- الوضع الثقافي للمجتمع.
- ج- الوضع الاقتصادي العام.
- د- **المركز التنافسي للمنظمة.**

18- عند زيادة الطلب على العرض في تقدير الاحتياجات البشرية تقوم المنظمة بـ:

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- اللجوء لسياسة إنهاء الخدمة.
- ج- **إطالة سن التقاعد.**
- د- تشجيع التقاعد المبكر.

19- من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي:

- أ- احتمال تعيين موارد لا تحمل المواصفات المطلوبة.
- ب- انخفاض تكلفة الاستقطاب الخارجي.
- ج- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.
- د- **تؤدي الترقية إلى نشوء الصراعات والاحباطات النفسية لدى غير المترشحين.**

20- من شروط المقابلة الفعالية:

- أ- التركيز على الجوانب غير اللفظية للمترشحين.
- ب- **التحديد المسبق لطريقة تقويم إجابات المرشحين.**
- ج- البحث عن نقاط الضعف.
- د- توجيه الأسئلة بشكل عشوائي.

21- من فوائد التهيئة المبدئية:

- أ- **التخفيف من حدة الطموحات الجامحة لدى الموظف الجديد.**
- ب- الاستفادة من الموظف الجديد بتكليفه لإنجاز أعمال متراكمة.
- ج- زيادة احترام هيئة المدير لدى الموظف الجديد.
- د- تخفيف العمل على الموظفين القدامى لكسبهم.

22- هو اجراء منظم يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارة او معرفة ... تساعدهم على تحقيق أهداف محددة:

- أ- التحفيز.
- ب- التعليم.
- ج- الترقية.
- د- **التدريب.**

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

23- من أبرز مبادئ التدريب:

- أ- التركيز على زيادة الإنتاجية فقط.
- ب- حصر التدريب في القيادات العليا.
- ج- **اقتناع المتدربين بوجود فوائد مباشرة من التدريب.**
- د- أقامه التدريب في دول اجنبية لضمان الجودة.

24- يقوم بانتقال الموظف بين عدة وظائف بحيث يستمر في كل وظيفة فترة محدودة:

- أ- **التدوير الوظيفي.**
- ب- التوسيع الوظيفي.
- ج- الاثراء الوظيفي.
- د- التدريب الوظيفي المبرمج.

25- أبرز جوانب الضعف والقوة في أداء الموظفين يعتبر من.....:

- أ- الأهداف الادارية.
- ب- اهداف البحث العلمي.
- ج- **اهداف التوجيه والإرشاد.**
- د- الأهداف التشغيلية.

26- تركز على مقارنة الفرد بغيره من الافراد بافتراض ان هناك فروقات بين أداء الموظفين يمكن التمييز بينها:

- أ- **طريقة الترتيب.**
- ب- طريقة التدريب البياني.
- ج- طريقة قائمة الاختيار.
- د- طريقة الاختيار الاجباري.

27- من أهداف عملية تقييم الوظائف:

- أ- التقيد بالتشريعات التي قد تفرضها الدولة في مجال تحديد الاجور.
- ب- الفصل في النزعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الاجور.
- ج- توخي العدالة في نظام الأجور الحالي.
- د- **تحديد أي الوظائف التي يجب ان يدفع لها اجراً أعلى ن سواها.**

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

28- هو الأجر الإجمالي المدفوع للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقداً حيث ان هناك مبالغ يجب خصمها من

هذا الأجر قبل حصول الموظف على أجره:

أ- الأجر الحقيقي.

ب- الأجر.

ج- الأجر النقدي.

د- الراتب.

29- معدلات الأجور المماثلة تندرج ضمن والتي تعتبر أحد مصادر التأثير على رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة:

أ- العوامل الاجتماعية.

ب- الاعتبارات الاقتصادية.

ج- العوامل التنافسية.

د- الاعتبارات التنظيمية والإدارية.

30- المرحلة الثالثة من مراحل المسار الوظيفي هي مرحلة:

أ- التأسيس أو البداية.

ب- المحافظة على المكاسب.

ج- الاستعداد للتقاعد.

د- التقدم.

31- هو تخفيض مرتبة الموظف وكذلك راتبه أو أجره أو أية امتيازات أخرى، أو نقله الى وظيفة ذات مستويات أقل:

أ- الاستغناء المؤقت عن الخدمة.

ب- الجهود الوظيفي.

ج- التنزيل الوظيفي.

د- العقاب الوظيفي.

32- من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات:

أ- تحسين العلاقات مع المجهزين.

ب- زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.

ج- رفع مستوى جودة المواد الخام.

د- دراسة سوق العمل المحلي.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

33- من مبررات خدمة الامن والسلامة تخفيض تكلفة الوقت الضائع الذي يعتبر من:

أ- الأسباب الاخلاقية.

ب- الأسباب النظامية.

ج- **الأسباب الاقتصادية.**

د- الأسباب السياسية.

34- عند استخدام ميكنة إدارة المواد البشرية في مجال يكون بإمكان الموظفين في أماكن جغرافية متباعدة العمل معاً باستخدام

الفيديو:

أ- الاستقطاب.

ب- التدريب.

ج- الاختيار.

د- **تحليل وتصميم الوظائف.**

35- جميع الخيارات التالية تعتبر من النتائج المتوقعة من ميكنة إدارة الموارد البشرية ما عدا:

أ- التحديد الواضح لأهداف نظم معلومات الموارد البشرية.

ب- تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلات بسرعة وفاعلية.

ج- تحسين وسائل الاتصال بين الإدارات التنفيذية والاستشارية.

د- **زيادة حجم المساحات المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الأفراد.**

36- تحديد معايير الإنتاج وفق أسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن من مبادئ:

أ- إدارة الموارد البشرية.

ب- مدرسة العلاقات الانسانية.

ج- **منهج الإدارة العلمية.**

د- إدارة الافراد.

37- هي التأكيد على استغلال طاقات وقدرات الموظفين بأقصى قدر ممكن من خلال وجود استراتيجيات بناءة في نشاطات إدارة

الموارد البشرية:

أ- استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

ب- **رسالة إدارة الموارد البشرية.**

ج- سياسات إدارة الموارد البشرية.

د- رؤية إدارة الموارد البشرية.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

38- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية يعتبر من مهام:

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

39- تعتبر المهارات الفكرية من المهارات المطلوبة من مدير الموارد البشرية وتعني:

- أ- القدرة على الاتصال، التفاوض، تكوين العلاقات والتحفيز.
- ب- المعرفة التفصيلية بطبيعة العلم.
- ج- **القدرة على التفكير المنطقي، التنبؤ واتخاذ القرار.**
- د- ارتفاع معدل الذكاء وحل المسائل الرياضية المعقدة.

40- من الجوانب التي يتم التركيز عليها اثناء جمع المعلومات لتحليل الوظائف، الواجبات الوظيفية وتعني:

- أ- التصرفات التي تتطلبها الوظيفة مثل الاتصالات.
- ب- المقاييس التي يتم على أساسها تقييم أداء الموظف.
- ج- مستوى التعليم، نوع التدريب ودرجة الخبرة لشاغل الوظيفة.
- د- **الاعمال الفعلية التي يقوم بها الموظف وتحديد كيفية أدائها وتوقيتها.**

41- لعملية جمع المعلومات عن الوظيفة:

- أ- الأفضل الاعتماد على مصدر واحد لتفادي التشتت.
- ب- **الأفضل الاعتماد على أكثر من مصدر لتحقيق الموضوعية.**
- ج- لا يهم تنوع المصادر عند جمع المعلومات.
- د- الأفضل ان يكون مصادر المعلومات ذات تكلفة عالية لضمان الجودة.

42- يعرف بأنه تقديرات تنبؤات المنظمة باحتياجاتها من الكوادر البشرية المختلفة كماً ونوعاً في الوقت المناسب والمكان

المناسب:

- أ- تخطيط المسار الوظيفي.
- ب- تنمية الموارد البشرية.
- ج- **تخطيط الموارد البشرية.**
- د- استقطاب الموارد البشرية.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

43- من الأساليب الغير كمية لعملية تقدير الطلب على الموارد البشرية:

أ- **طريقة دلفي**.

ب- طريقة تحليل الاتجاه.

ج- طريقة التقدير التقليدية.

د- طريقة معامل الاتجاه.

44- هو البحث عن الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة في سوق العمل بالعدد والنوع المطلوب:

أ- تخطيط الموارد البشرية.

ب- **استقطاب الموارد البشرية**.

ج- اختيار الموارد البشرية.

د- تعيين الموارد البشرية.

45- الهدف من معرفة كيفية تصرف المترشح في بعض المواقف والضغوط:

أ- المقابلة المقننة.

ب- المقابلة الموقفية.

ج- **المقابلة الجهدية**.

د- المقابلة المعقدة.

46- عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد، بهدف تحقيق الفهم والانسجام في المرحلة

الأولى من تسلم العمل:

أ- الاختيار.

ب- التعيين.

ج- **التهيئة المبدئية**.

د- الاستقبال.

47- من وسائل تقويم فعالية برنامج التهيئة المبدئية:

أ- تقويم تكلفة برنامج الاستقطاب.

ب- **استقصاء آراء مديري الإدارات**.

ج- تقويم إنتاجية الموظف الجديد في برنامج التهيئة.

د- عدم الالتفات لآراء الموظفين القدامى.

أسئلة مقرر (الموارد البشرية) الترم الثاني لعام 1438 هـ للدكتور: عبدالله الجعفري نموذج D

تابعونا على [قناة التليجرام الخاصة بالملتقى على الرابط التالي](https://t.me/ckfu_org):

https://t.me/ckfu_org

48- من فوائد التدريب المتعلقة بالأفراد:

- أ- تخفيض تكاليف الإنتاج.
- ب- تسهيل تنفيذ السياسات والقواعد والانظمة.
- ج- **يساعد على زيادة الثقة بالنفس وتطوير الذات.**
- د- تحسين الروح المعنوية في مجال العمل.

49- جميع الإجابات التالية تندرج تحت ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية ما عدا:

- أ- تحليل الوظائف.
- ب- **التحليل الاستراتيجي.**
- ج- التحليل الوظيفي.
- د- تحليل الافراد.

50- هي العملية التي يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من

الالتزام بهذه السلوكيات:

- أ- التدريب.
- ب- **تقويم الأداء.**
- ج- برنامج التهيئة المبدئية.
- د- توجيه الموارد البشرية.

تمنياتي للجميع بالتوفيق.. ولا تنسوننا من خالص دعائكم أخوكم / أبو عبدالله.