

١- ضمن مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى ...

- أ. إكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة.
 ب. تحديد المستوى المطلوب من الأداء.
 ج. معرفة المهارات والقدرات التي ينبغي إكتسابها.
 د. معرفة واقع سوق التدريب.

سؤال مُكرر

٢- طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف ...

- أ. قائمة الإستقصاء.
 ب. الملاحظات.
 ج. سجل الموظف اليومي.
 د. كل مما سبق.

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل وواضح
 راجع الملخص ص ١٧ و ١٨

٣- واحدة من الآتي ليست من ضمن خطوات عملية تقويم الأداء ...

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

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل يحتاج تركيز شوي
 راجع الملخص ص ٤٢

٤- في تحليل العجز والفاض عند وجود فائض ...

- أ. التساهل في عملية الإختيار.
 ب. البحث عن الخريجين في الجامعات.
 ج. التشدد في معايير الإختيار.
 د. لا توجد إجابة صحيحة.

سؤال عادي - راجع الملخص ص ١٠

٥- تصنف وظائف المنظمات إلى ...

- أ. تخصصية - إستشارية - مهنية.
 ب. قيادية - تخصصية - كتابية.
 ج. إدارية - مهنية - مساندة.
 د. إستشارية - قيادية - مهنية.

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل وواضح
 راجع الجدول في الملخص ص ١٢

٦- الإختلاف بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية ...

- أ. في تعدد البرامج.
 ب. في فلسفة الأهداف والتطبيق.
 ج. في تدبير الإحتياجات البشرية.
 د. في تصنيف الوظائف.

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل - راجع الملخص ص ٥

٧- في تقدير إحتياجات مستشفى في طريقة تحليل معامل الإرتباط ...

- أ. يمثل عدد الممرضات في الخط الأفقي وعدد الأسرة في الخط الرأسي.
 ب. يمثل عدد الأسرة في الخط الأفقي وعدد الممرضات في الخط الرأسي.
 ج. لا تمثل العلاقة بشكل بياني.
 د. لا توجد إجابة صحيحة.

سؤال سهل جداً من الكتاب - ولكنه غير متوقع
 وبمجرد الرجوع للشكل البياني في الكتاب ص ١٧٩
 تعرف الإجابة.

٨- ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج إعادة النظر في إجراءات الإستقطاب والإختيار كأحد ...

سؤال مُكرر

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

٩- يقوم الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة ضمن ...

سؤال مُكرر

- أ. مرحلة متابعة المسار الوظيفي.
- ب. مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية.
- ج. مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي.
- د. مرحلة إعداد المسار الوظيفي.

١٠- التطوير الوظيفي يعني ...

سؤال عادي يحتاج قليلاً من التركيز- راجع الملخص ص ٥٧

- أ. تحديد الفرص الوظيفية المستقبلية.
- ب. تحديد الفرص الوظيفية الحالية.
- ج. تحديد خطة برامج التدريب.
- د. تحديد معايير مسبقة للمقارنة.

١١- سوء إختيار الموارد البشرية يؤدي إلى ...

سؤال مُكرر

- أ. إنخفاض الروح المعنوية للعاملين.
- ب. إنخفاض نسبة الوقت الضائع.
- ج. التوسع الوظيفي.
- د. نقص نسبة الحوادث والإصابات.

١٢- الكفاءة هي ...

سؤال عادي - راجع الكتاب ص ٧٣ السطر الأول.

- أ. المخرجات الفعلية.
- ب. المدخلات المستهدفة.
- ج. علاقة المدخلات بالمخرجات.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

١٣- مفهوم إدارة الموارد البشرية يقوم على إعتبار أن الفرد ...

سؤال عادي - راجع الجدول في الملخص ص ٥

- أ. يمكن إدارته بسهولة.
- ب. عامل من عوامل التطوير بالمنشأة.
- ج. أصل إستثماري هام من أصول المنشأة.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

١٤- أول خطوة في الإختيار للوظائف الكتابية ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الشكل في الملخص ص ٢٩

- أ. إجتياز الإختبارات.
- ب. إجتياز المقابلة الشخصية.
- ج. فحص السيرة الذاتية.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

١٥- تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها ...

من رؤوس المواضيع: تعريف - راجع الملخص ص ٦

- أ. العملية الخاصة بتعيين الأفراد وتطويرهم.
 ب. العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم.
 ج. العملية الخاصة بإصدار قرارات تتعلق بالموظفين.
 د. العملية الخاصة بتدريب الموظفين وتطويرهم.

١٦- سياسات إدارة الموارد البشرية تنص على ...

سؤال عادي - راجع الملخص ص ٨

- أ. يجب أن لا يكون تعارض بين إستراتيجيات وأهداف وسياسات المنظمة.
 ب. تحقيق أهداف المنظمة بصرف النظر عن سياساتها.
 ج. تحقيق الكفاءة التنظيمية.
 د. حل مشاكل الرؤساء والمرؤسين.

١٧- إذا الحقنا ٥٠ موظفاً في ١٠ برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد ١٠,٠٠٠ ريال، كم التكلفة الفعلية للتدريب ...

سؤال يحتاج إلى شوي تركيز وحسبة بسيطة جداً بدون آلة.

- أ. ١,٠٠٠,٠٠٠
 ب. ٥٠,٠٠٠
 ج. ٥٠٠,٠٠٠
 د. ١٠٠,٠٠٠

١٨- تعد مرحلة تحديد الأهداف في نظام التدريب ...

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل وواضح جداً - راجع الملخص ص ٣٧-٣٨

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

١٩- من الضروري أثناء مقابلة تقويم الأداء ...

سؤال مكرر

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

٢٠- غالباً ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه ...

سؤال مكرر

- أ. يُحسن من تجارب الفرد.
 ب. يتم في مدة قصيرة.
 ج. يتناول زيادة المعارف.
 د. يتناول تنمية مهارات الفرد.

٢١- في تقدير العمالة المطلوبة نعي بالترك المؤقت في الإحلال ...

سؤال عادي - راجع الملخص ص ١٠

- أ. غياب فقط.
 ب. غياب - إجازة - إعارة - ندب.
 ج. نقل - إصابة - تقاعد.
 د. ترقية - إعارة.

٢٢- واحدة من الآتي، ليست من مبررات تقييم الوظائف ...

سؤال مُكرر

- أ. وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء.
- ب. التقيد بأنظمة الأجور.
- ج. توخي العدالة في نظام الأجور.
- د. الفصل في نزاعات الأجور.

٢٣- المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية ...

من رؤوس المواضيع: سؤال سهل وواضح جداً - راجع الملخص ص ١٢

- أ. سلوكية - فكرية - إنسانية.
- ب. فنية - سلوكية - فكرية.
- ج. سلوكية - إنسانية - فنية.
- د. سلوكية - فكرية - مفاهيمية.

٢٤- تهيئة المناخ والإعداد للتدريب يندرج ضمن مراحل نظام التدريب في ...

سؤال مُكرر

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

٢٥- ضمن أهداف عملية تقويم الأداء يندرج تقييم نظام الحوافز كأحد ...

سؤال مُكرر

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

٢٦- مفهوم التخطيط الإستراتيجي يشمل ...

سؤال عادي - وموضح بالخط العريض في الملخص ص ١٠ آخر سطر

- أ. تحديد الرسالة.
- ب. تحديد الإتجاه.
- ج. تحديد أسلوب التنفيذ.
- د. كل مما سبق.

٢٧- توصيف الوظائف ...

سؤال مُكرر بتصريف

- أ. أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف.
- ب. أقل تفصيلاً من تحليل الوظائف.
- ج. لا توجد علاقة بين تحليل وتوصيف الوظائف.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٢٨- الهدف الرئيسي من دراسة إدارة الموارد البشرية هو ...

الدكتور بدأ بالمنهج من بعد موضوع هذا السؤال - المنظور الإسلامي يأتي بعده والسؤال عموماً سهل جداً لمن قرأ الكتاب ص ٤٤ لأنه المدخل لدراسة الموارد البشرية

- أ. بناء قوة بشرية منتجة.
- ب. تحقيق أهداف أصحاب المصلحة.
- ج. التركيز على البعد الإقتصادي.
- د. المثالية في العلاقات الإجتماعية.

٢٩- واحدة من الآتي، ليست ضمن مراحل تصميم التدريب ...

سؤال مُكرر

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

٣٠- التدوير الوظيفي هو ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الملخص ص ٣٩

- أ. إسناد واجبات إضافية للموظف.
- ب. نقل الموظف لوظيفة أخرى خلال فترة محددة.
- ج. إتباع خطوات مبرمجة متتابعة للعمل.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٣١- من ضمن الطرق لمعالجة حالة العجز وهي زيادة الطلب على العرض ...

سؤال عادي من الكتاب ص ١٨٦

- أ. تخفيض ساعات العمل.
- ب. إستخدام عمالة مؤقتة.
- ج. تشجيع التقاعد المبكر.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٣٢- يتناول إطار متطلبات الوظيفة في توصيف الوظائف ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الملخص ص ١٩

- أ. ٦ جوانب أساسية.
- ب. جانبين أساسيين.
- ج. ٤ جوانب أساسية.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٣٣- تخطيط الموارد البشرية يركز على ...

سؤال متخصص ومتقدم

- أ. تخصيص الموارد البشرية.
- ب. تخصيص الموارد البشرية والمالية.
- ج. تحليل البدائل.
- د. تحديد أهداف المنظمة.

٣٤- في تخطيط الإحتياجات البشرية تحليل الوضع الراهن لمعرفة العدد المتاح ...

سؤال عادي - راجع الملخص ص ١٠

- أ. عدد الأفراد في آخر المدة + المعينين خلال الفترة + إحتياجات الإحلال.
- ب. عدد الأفراد في أول المدة + المعينين خلال الفترة - إحتياجات الإحلال.
- ج. عدد الأفراد في آخر المدة + إحتياجات الإحلال.
- د. المعينين خلال الفترة - إحتياجات الإحلال.

٣٥- تخطيط المسار الوظيفي من ضمن ...

سؤال مُكرر بتصريف

- أ. تنظيم الموارد البشرية.
- ب. إستراتيجيات المنظمة.
- ج. تقدير إحتياجات العمالة.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٣٦- يعتبر أسلوب دلفي لتقدير الطلب من الأساليب ...

سؤال مُكرر بتصريف

- أ. النوعية.
- ب. الكمية.
- ج. الإستراتيجية.
- د. الغير كمية.

٣٧- تعتبر التهيئة المبدئية ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الملخص ص ٣٤

- أ. آخر خطوات الإختيار.
- ب. أول الخطوات بعد التعيين.
- ج. تأتي بعد المقابلة مباشرة.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٣٨- واحدة من الآتي، ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي ...

سؤال مُكرر

- أ. غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقيّة.
- ب. غيابه يؤدي إلى جمود نظام الإختيار والتوظيف.
- ج. يساهم في إستقطاب الكفاءات البشرية.
- د. يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها.

٣٩- من رواد مدرسة الإدارة العلمية ...

سؤال عادي - راجع الملخص ص ٢

- أ. فرانك جلبرت.
- ب. التون مايو.
- ج. ماري باركر فوليت.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٤٠- ضمن مرحلة تحديد الإحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى ...

سؤال مُكرر

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

٤١- تعتزم شركة جواتا زيادة إنتاجها للعشر سنوات المقبلة بمعدل ١٠% سنوياً، علماً بأن إنتاجها الحالي هو ١٠٠,٠٠٠ وحدة، فإذا علمت أن المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة الواحدة هو ٣٠ دقيقة - عدد أيام الإجازات السنوي ٨٥ يوماً - عدد أيام العمل السنوية الصافي ٣٥٥ يوماً - عدد ساعات العمل اليومي الصافي ٧ ساعات ... العدد الكلي المطلوب لحجم

القوى العاملة هو ...

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

- أ. ٢٩,١
- ب. ٣٢
- ج. ٦٥
- د. ١٩

٤٢- من مزايا الإستقطاب الخارجي ...

سؤال عادي - راجع الملخص ص ٢٧

- أ. إرتفاع الروح المعنوية للعاملين.
- ب. حقن دماء جديدة للتطوير والإبتكار.
- ج. إنخفاض تكلفة الإستقطاب.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

٤٣- طريقة تقييم الأداء التي تعتمد على ملاحظة سلوكيات الموظف هي طريقة ...

سؤال مُكرر

- أ. الوقائع الحرجة.
- ب. قائمة الإختيار.
- ج. الإختيار الإجباري.
- د. التوزيع الإجباري.

٤٤- واحدة من الآتي، ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا ...

سؤال مُكرر

- أ. الإحتفاظ بالكفاءات والمهارات.
- ب. الدفع حسب الوحدات المنتجة.
- ج. جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة.
- د. تحفيز الإداريين لتحسين أداء المنظمة.

٤٥- من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف ...

سؤال مُكرر

- أ. الشهادة العلمية.
- ب. المركز الإجتماعي.
- ج. الجهد العضلي.
- د. المظهر اللائق.

٤٦- في أساليب تقدير الإحتياجات البشرية تحليل الطلب الذي يعني ...

سؤال سهل ممتنع - راجع الشكل في الملخص ص ٢٣

- أ. تحليل المهارات والإستقطاب والإختيار.
- ب. تحليل الظروف العامة والخطط الداخلية للمنظمة.
- ج. تقدير الطلب الداخلي.
- د. تحليل سوق العمل.

٤٧- واحدة من التالي، ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع والخدمات إلى ...

سؤال مُكرر

- أ. زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل.
- ب. أن تلبي تلك البرامج إحتياجات عملاء المنظمة.
- ج. أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية.
- د. أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين.

٤٨- الهدف من تقويم الأداء ...

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

٤٩- من عناصر الرقابة على الموارد البشرية ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الملخص ١١

- أ. شرح المهام والأعمال المطلوبة.
- ب. تقييم إنتاجية الأفراد.
- ج. تحديد أهداف المنظمة.
- د. حل الصراعات بين الموظفين.

٥٠- جمع البيانات الخاصة بالبيئة والظروف الخارجية لتخطيط الموارد البشرية يشمل ...

من رؤوس المواضيع: سؤال عادي - راجع الملخص ٢٢

- أ. أوضاع المنافسين.
- ب. الإنتاج والتمويل.
- ج. الجودة الداخلية.
- د. معايير التسويق.

تمنياتي لكم بالتوفيق،،

AbuRakaan