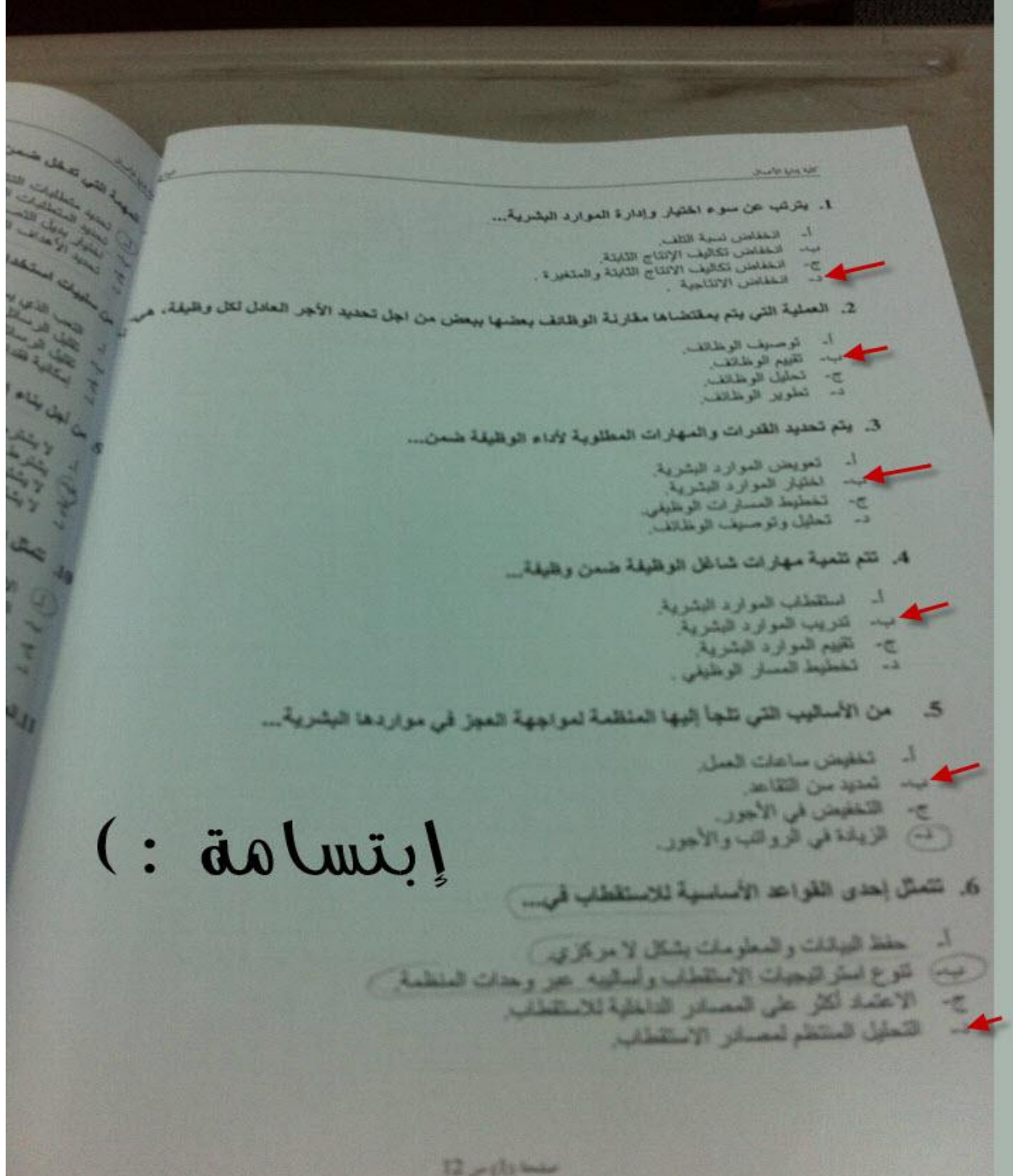


حل اسئلة مادة ادارة الموارد البشرية تاريخ الاختبار 1433/6/28هـ

جامعة الملك فيصل

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

تم الاستعانة بملخص الاخت جوري الملتقى في حل الاسئلة



إبتسامه :

المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولى للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ...

- أ. تحديد متطلبات التشغيل.
- ب. تحديد المتطلبات الهندسية والفنية.
- ج. تحديد بدائل التصميم المناسب.
- د. تحديد الأهداف المرجوة من العملية.

8. من سلبيات استخدام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية...

- أ. التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين.
- ب. تقليل الرسائل الكتابية.
- ج. تقليل الرسائل التليفونية.
- د. إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني.

9. من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية، فإنه...

- أ. لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية.
- ب. لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية.
- ج. لا يشترط وجود استراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
- د. لا يشترط أن تتوافق استراتيجية إدارة الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة.

10. تمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في...

- أ. تمثيل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في...
- ب. الاستماع والإصغاء الجيد.
- ج. الصرامة في المعاملة.
- د. العلاقات المحدودة مع الغير.

11. الغرض الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة، هو...

- أ. معلومات عن الوظيفة.
- ب. واجبات الوظيفة.
- ج. تقييم الوظيفة.
- د. مسؤوليات الوظيفة.

12. تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها، إلى...

- أ. واجبات شغل الوظائف.
- ب. مسؤوليات الوظائف.
- ج. تحليل الوظائف.
- د. تطوير الوظائف.

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 :

الإجابة: C

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.

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.

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.

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 مقابله.

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 الطرفان،...

- 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 التقويم ، هو ...

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

42. من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم...

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

إبتسامة :

4. 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- بانسجام 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 المترشحين.
- ج. عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين.
- د. وقوفه حاجزاً أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة.

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

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

51. تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى...

- أ. الغرض 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 الموقف بسلوكيات العمل المطلوب منه، إلى

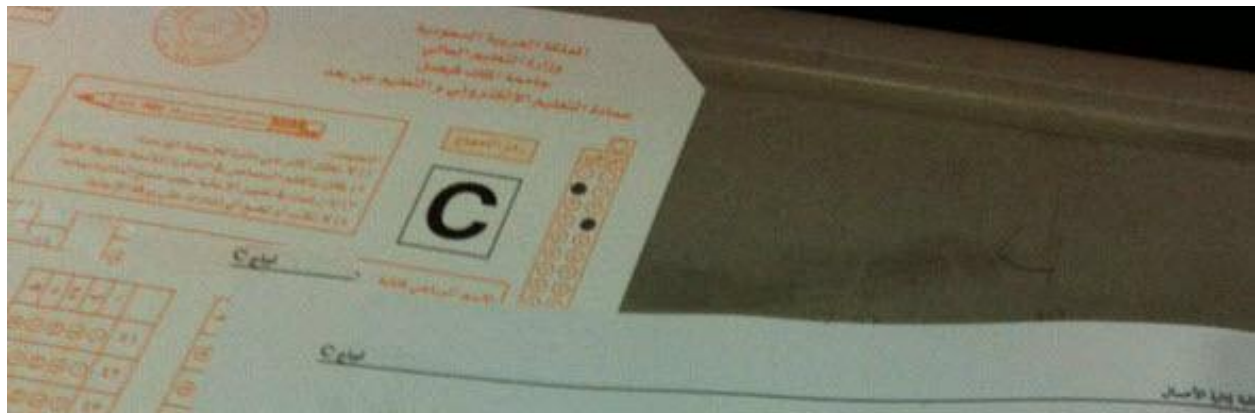
- أ. الأداء.
- ب. جودة الأداء.
- ج. تقييم الأداء.
- د. الأداء الفعالي.

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. تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل.
- ب. تكون مستقلة عن استراتيجية المنظمة.
- ج. تكون غير مكتوبة.
- د. تعتمد على جميع العاملين.



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

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

56. إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وفنية، 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 الصراعات 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 تنمية 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 واتخاذ 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 مسبقة 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 مقابل 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 كشريك لأرب العمل.
- د. بمعاملة العامل في العمل وفقاً للمعايير الإنسانية والاجتماعية.

C

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

69. يقضي النظر لإدارة الأفراد كل قسم بالمنظمة ...

- ١- باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة.
٢- بمعاملة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة.
٣- بتولي هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد.
٤- بمعاملة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة.
٧. تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وثيقة أساسية في المنظمات من خلال استراتيجيتها...

١. متوافقة مع استراتيجية المنظمة
٢. غير متوافقة مع استراتيجية المنظمة
٣. مستقلة عن استراتيجية المنظمة
٤. خارج إطار استراتيجية المنظمة

إبتسامة :