

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.

٢- طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف ...

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

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.

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

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

٥- تصنف وظائف المنظمات إلى ...

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

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.

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.

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

- 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 ...

- 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 ...

- 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 ...

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

١٢- الكفاءة هي ...

- 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 ...

- 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 ...

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

١٥- تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها ...

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

١٦- سياسات إدارة الموارد البشرية تنص على ...

- 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 ...

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

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

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

١٩- من الضروري أثناء مقابلة تقويم الأداء ...

- 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 ...

- 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 ...

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

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

- 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 ...

- 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 ...

- 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 ...

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

٢٦- مفهوم التخطيط الإستراتيجي يشمل ...

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

٢٧- توصيف الوظائف ...

- 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 ...

- 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 ...

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

٣٠- التدوير الوظيفي هو ...

- 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 ...

- 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 ...

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

٣٣- تخطيط الموارد البشرية يركز على ...

- 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 ...

- 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 ...

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

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

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

٣٧- تعتبر التهيئة المبدئية ...

- 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 ...

- أ. غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية.
- 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 ...

- 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 ...

- 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 جواثا 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 ...

- أ. ٢٩,١
- ب. ٣٢
- ج. ٦٥
- د. ١٩

٤٢- من مزايا الإستقطاب الخارجي ...

- 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 ...

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

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

- 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 ...

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

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

- 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 ...

- 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 ...

- 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 ...

- 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 ...

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