



نماذج الاسئلة ل7 فصول دراسية
إعداد و تصحيح : الدفعة الماسية

الموارد البشرية Human Resources



التصحيح استناداً ع ملخص أبوركان

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

المحاضرة الأولى

1/ الهدف الرئيسي من دراسة إدارة الموارد البشرية هو

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

- ♣ **بناء قوة بشرية منتجة** ص2
- ♣ تحقيق أهداف أصحاب المصلحة
- ♣ التركيز على البعد الاقتصادي
- ♣ المثالية في العلاقات الاجتماعية

2/ يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام إنها ؟

- ♣ **تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان** ص2
- ♣ لا تتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ♣ تحاول أن تسألهم عن مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان
- ♣ تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

3/ الأمر الذي لا يدخل ضمن المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

- ♣ **تكريس أهمية الفرد وأسبقيته على الجماعة** ص2 اجابة المرتكزات الصحيحة
- ♣ الانتماء للجماعة
- ♣ التفاعل مع المتغيرات البيئية
- ♣ الإنسانية

هنا عندنا المرتكزات الإسلامية ماعدا وحدة خطأ لو تلاحظو السنة
اللى بعدها جاب التفاعل واللى بعدها الانسانية

4/ احد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو ؟

- ♣ التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية
- ♣ المثالية في العلاقات الإنسانية
- ♣ محورية الفرد في مقابل الجماعة
- ♣ **التفاعل مع التغيرات البيئية** ص2

5/ ضمن المراكز الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية نجد

نفس سؤال السنوات السابقة مع تغيير الخيارات

- ♣ الفرد مقابل الجماعة
- ♣ الإنسانية ص2
- ♣ التركيز على البعد الاجتماعي
- ♣ المثالية في العلاقات الاقتصادية

6/ احد القيم الاسلامية في التعامل مع المورد البشري تركز على

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

- ♣ العمل الجماعي
- ♣ التركيز على البعد الإنساني ص2
- ♣ المثالية في العلاقات الاقتصادية
- ♣ التفكير الجمعي

7/ من رواد مدرسة الإدارة العلمية

- ♣ فرانك جيلبرت ص2
- ♣ التون مايو
- ♣ ماري بلر فوليت
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

8/ حسب منهج الإدارة العلمية ؟

- ♣ يعتبر العامل عنصرا إنتاجيا يختلف عن بقية العناصر الأخرى
- ♣ هناك ارتباط وتفاعل للفرد مع الجماعة في زيادة الإنتاج
- ♣ وجود حوافز أخرى تهتم العامل غير الحوافز الاقتصادية
- ♣ أهداف العامل هي الأهداف الاقتصادية فقط ص3

9/ المدرسة التي تنظر للعامل كما لو أنه مجرد آلة منتجة هي ؟

- ♣ مدرسة الإدارة العلمية ص3
- ♣ مدرسة العلاقات الإنسانية
- ♣ المدرسة السلوكية
- ♣ تيار المدرس الحديثة والمعاصرة

10/ يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية ؟

- ♣ بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة
- ♣ بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد البشرية ص3
- ♣ بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل

♣ بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الإنسانية والاجتماعية

11/ من ضمن الانتقادات الموجهة لمدرسة الادارة العلمية

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية

♣ اهتمامها بالانتاج

♣ تعامل الفرد كآلة ص3

♣ تهتم باحتياجات المنظمة

♣ تهتم باحتياجات الصناعة

12/ من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية ؟

♣ تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل

♣ مناداتها بالتخطيط التشاركي

♣ عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج

♣ تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل ص3

13/ النظرية التي تجاهلت الجوانب التي يرغب العامل في إشباعها:

♣ نظرية العلاقات الإنسانية

♣ نظرية الإدارة العلمية ص3

♣ نظرية التنظيم

♣ النظرية الموقفية

سؤال مكرر بتغيير الألفاظ التعبيرية بدل مدرسة
جات نظرية ..

14/ من الأسباب التي أثرت سلبا على نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ؟

♣ ثبوت مقولة " أن العامل السعيد هو عامل منتج "

♣ اقتراضها وجود اختلافات بين الأفراد

♣ اهتمامها بعوامل أخرى محفزة للعمل غير الجوانب الإنسانية

♣ تجاهلها لجوانب ذات تأثير على الإنتاجية كقواعد العمل والإجراءات ص3

15/ من الأسباب الرئيسية لانحسار نجاح مدرسة العلاقات الإنسانية ؟

♣ تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية على إنتاجية العمل

♣ افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز

♣ تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية ص3

♣ تحقق مقولة أن العامل السعيد هو عامل منتج

16/ المدرسة التي ترى أن العامل عنصر انتاجي يختلف عن العناصر الاخرى هي :

♣ مدرسة العلاقات العلمية

♣ مدرسة العلاقات الانسانية ص4

♣ المدرسة السلوكية

♣ تيار المدارس الحديثة والمعاصرة

17/ يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة ؟

- ♣ باعتبار إدارة الأفراد جزءا من مهام الإدارة بالمنظمة
- ♣ بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة
- ♣ بتولي هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد ص4
- ♣ بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة

18/ واحده من الاتي ليست من نواحي القصور في ادارة الافراد :

لو ذكركنا السؤال هذا بكل نواحي القصور يعتبر مكرر لأنه جاب السؤال من نفس الجزئية

ص4 اسباب القصور في ادارة الافراد

- ♣ عدم التكامل بين نشاطاتها
- ♣ عدم التكامل بين نشاطاتها ونشاطات الادارات الاخرى
- ♣ الدور غير المحدود لادارة الافراد في قضايا التخطيط الشامل للمنظمة
- ♣ نظرة القيادات للافراد كعنصر تكلفة انتاجي

19/ احد القصور في مدرسة إدارة الافراد

هنا السؤال مكرر بنفس الجزئية بس باختلاف الخيارات

- ♣ النظرة الجزئية لبرامج الموارد البشرية ص4
- ♣ الاهتمام بالفرد واهمال الانتاج
- ♣ الرقابة المبالغ فيها
- ♣ الاستناد الى قواعد صارمة في التطوير

20/ الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو ؟

- ♣ التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة
- ♣ التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المستولة عن الموارد البشرية
- ♣ ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية
- ♣ التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري ص5

21/ مفهوم إدارة الموارد البشرية يقوم على اعتبار أن الفرد

- ♣ يمكن إدارته بسهولة
- ♣ عامل من عوامل التطوير بالمنشأة
- ♣ أصل استثماري هام من أصول المنشأة ص5
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

22/ الإختلاف بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية

سؤال جديد

- ♣ في تعدد البرامج
- ♣ في فلسفة الأهداف والتطبيق ص5
- ♣ في تدبير الإحتياجات البشرية
- ♣ في تصنيف الوظائف

23/ مما يميز تعاريف إدارة الموارد البشرية كونها ؟

- ♣ تتحد من حيث الصياغة
- ♣ تختلف من حيث الصياغة والمضمون
- ♣ تتحد في الصياغة وتختلف في المضمون
- ♣ **تختلف في الصياغة وتتحد في المضمون** ص6

24/ واحدة من الآتي ليست ضمن إدارة الموارد البشرية

دا سؤال جديد وهنا لازم نذاكر الجزئية دي بالكامل

- ♣ التخطيط
- ♣ اداء الافراد
- ♣ الروح المعنوية
- ♣ **نسبة حوادث العمل** الخيارات متضمنه جميع جزئيات المحاضرة الأولى عدا هذا الخيار

25/ تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها

- ♣ العملية الخاصة بتعيين الأفراد وتطويرهم
- ♣ **العملية الخاصة بإستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم** ص6
- ♣ العملية الخاصة بإصدار قرارات تتعلق بالموظفين
- ♣ العملية الخاصة بتدريب الموظفين وتطويرهم

26/ تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفة أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية ؟

- ♣ **متوافقة مع إستراتيجية المنظمة** ص7 + 5 في الجدول
- ♣ غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة
- ♣ مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ♣ خارج إطار إستراتيجية المنظمة

27/ يترتب عن سوء اختيار وإدارة الموارد البشرية ؟

- ♣ انخفاض نسبة التلف
- ♣ انخفاض تكاليف الإنتاج الثابتة والمتغيرة
- ♣ **انخفاض الإنتاجية** ص7
- ♣ انخفاض التكاليف الإنتاج الثابتة

28/ واحدة من الآتي ليست من سوء ادارة الموارد البشرية :

احلى سؤال ليس ممن أو لايتضمن يعطيك التعداد بالكامل
هنا تحفظ 3 ويمكن يتكرر السؤال زى السؤال اللى قبلو

- ♣ انخفاض الروح المعنوية
- ♣ **انخفاض نسبة حوادث العمل** ص7
- ♣ انخفاض الانتاج
- ♣ انخفاض اداء الافراد

29/ سوء إختيار الموارد البشرية يؤدي إلى

- ♣ **إنخفاض الروح المعنوية للعاملين.** ص7
- ♣ انخفاض نسبة الوقت الضائع.
- ♣ التوسع الوظيفي.
- ♣ نقص نسبة الحوادث والإصابات.

30/ تشير رسالة إدارة الموارد البشرية إلى ؟

- ♣ **الغرض الرئيس لها وسبب وجودها** ص7
- ♣ كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها
- ♣ الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها
- ♣ النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

31/ من اجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإنه

- ♣ لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية
- ♣ **يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية** ص7
- ♣ لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية
- ♣ لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة

32/ تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في

- ♣ عمالة مستقرة
- ♣ عمالة منتجة وفعالة
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة
- ♣ **كل ما سبق صحيح** ص8 الأهداف

هنا نحفظ أهداف إدارة الموارد البشرية (سؤال جديد)
تكرر السؤال لكن بصيغة مختلفة بالاجابة

- ♣ عمالة منتجة وفعالة
- ♣ عمالة مستقرة
- ♣ **أ+ب** ص8تبع السؤال السابق
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

33/ يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

- ♣ معدلات النقل وتحويل الوظائف
- ♣ **معدلات الإنتاجية** ص8
- ♣ معدلات الاحلال
- ♣ معدلات التسرب الوظيفي

1) سؤال جديد ولاتنسوا تذاكرو جميع نقاط قياس الفعالية

34/ الكفاءة هي ... لم اجد له إجابة واضحة لكن بحسب حل ابوركان ان الحل م خلال محاضرة 14

- ♣ المخرجات الفعلية
- ♣ المدخلات المستهدفة
- ♣ علاقة المدخلات بالمخرجات ص 8 تدرج تحت اهداف ادارة الموارد البشرية
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة .

35/ سياسات إدارة الموارد البشرية تنص على

- ♣ يجب أن لا يكون تعارض بين إستراتيجيات وأهداف وسياسات المنظمة ص9
- ♣ تحقيق أهداف المنظمة بصرف النظر عن سياساتها
- ♣ تحقيق الكفاءة التنظيمية
- ♣ حل مشاكل الرؤساء والمرؤسين

36/ تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف والمحددة لسلوكيات وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية إلى ؟

- ♣ تنمية الموارد البشرية
- ♣ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- ♣ سياسات إدارة الموارد البشرية ص9
- ♣ تخطيط الموارد البشرية

37/ التوجيهات الإرشادية التي تساعد المديرين في تحقيق أهداف المنظمة هي

- ♣ تنمية الموارد البشرية
- ♣ سياسات إدارة الموارد البشرية ص9
- ♣ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
- ♣ تخطيط الموارد البشرية

38/ لزيادة فعالية سياسة الموارد البشرية فانه يجب أن ؟

- ♣ تتصف السياسة بالديمومة وعدم التغير
- ♣ تراجع من حين لآخر ص9
- ♣ تخص المستويات العليا من الموظفين
- ♣ تعتمد هذه السياسات بطريقة ضمنية

39/ حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها فإنه يجب أن ؟

- ♣ تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل
- ♣ تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة
- ♣ تكون غير مكتوبة
- ♣ تعمم على جميع العاملين ص9

40/ واحدة من الاتي ليست من ضمن شروط فعالية سياسات الموارد البشرية :

سؤال أكرر في ثلاث نماذج باختلاف الخيارات هنا لازم نحفظ
شروط فعالية السياسات موجود منها 3 في السؤال

- ♣ ان تكون مكتوبة
- ♣ ان تعمم على جميع العملاء ص9
- ♣ ان تراجع من حين لآخر
- ♣ ان ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة

41/ النظرية الشرطية هي

- ♣ نظرية العلاقات الانسانية
- ♣ نظرية الادارة العلمية
- ♣ نظرية التنظيم
- ♣ النظرية الموقفية لا توجد له صفحة من خارج المنهج تم التأكد منها خلال المحاضرة المباشرة

المحاضرة الثانية

1/ تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ؟

- ♣ تقدير العمالة المطلوبة
- ♣ تحليل الوضع الراهن
- ♣ **تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة** ص10
- ♣ تحليل سوق العمل

2/ واحدة من الآتي ليست من خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية:

- ♣ تحليل نوع الاعمال المطلوبة
- ♣ تحليل سوق العمل
- ♣ **تحليل سوق العقار** ص10
- ♣ تحليل العجز الفائض

3/ واحدة من الآتي من ضمن تخطيط احتياجات الموارد البشرية

- ♣ تحليل الفائض النوعي والكمي
- ♣ تحليل العجز النوعي والكمي
- ♣ تحليل العجز والفائض الكمي
- ♣ **تحليل الفائض والعجز الكمي والنوعي** ص10

السؤال مكرر من نفس الجزئية مع اختلاف الخيارات
هنا نذكر تخطيط الاحتياجات التدريبية

4/ في تحليل العجز والفائض عند وجود فائض

- ♣ التساهل في عملية الإختيار
- ♣ البحث عن الخريجين في الجامعات
- ♣ **التشدد في معايير الإختيار** ص10
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

سؤال جديد

5/ في تخطيط الإحتياجات البشرية تحليل الوضع الراهن لمعرفة العدد المتاح

- ♣ عدد الأفراد في آخر المدة + المعينين خلال الفترة + إحتياجات الإحلال
- ♣ **عدد الأفراد في أول المدة + المعينين خلال الفترة + إحتياجات الإحلال** ص10
- ♣ عدد الأفراد في آخر المدة + إحتياجات الإحلال
- ♣ المعينين خلال الفترة + إحتياجات الإحلال

6/ من مهام وظيفة " تخطيط احتياجات الموارد البشرية " ؟

- ♣ تنظيم الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ♣ مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم
- ♣ ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية
- ♣ **تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة** ص10

7/ في تقدير العمالة المطلوبة نعني بالترك المؤقت في الإحلال

- ♣ غياب فقط
- ♣ **غياب إجازة إعارة ندب** ص10
- ♣ نقل إصابة تقاعد
- ♣ ترقية إعارة

8/ الوظيفة التي تحدد مركزية أو لامركزية إدارة الموارد البشرية هي ؟

- ♣ تخطيط الموارد البشرية
- ♣ **تنظيم الموارد البشرية** ص11
- ♣ توجيه الموارد البشرية
- ♣ تقويم الموارد البشرية

9/ إن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات و وظيفية ضمن ؟

- ♣ تخطيط احتياجات الموارد البشرية
- ♣ **تنظيم الموارد البشرية** ص11
- ♣ توجيه الموارد البشرية
- ♣ رقابة الموارد البشرية

السؤال مكرر طبق الأصل ويمكن يجينا بس مهمة تانية من مهام وظيفة التنظيم لذلك ذاكرو الهيكل التنظيمي بجميع المهام

10/ من مهام وظيفة " تنظيم الموارد البشرية " ؟

- ♣ دعم التعاون بين الأفراد
- ♣ حل الصراعات والمشاكل المحتملة
- ♣ **تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات** ص11
- ♣ تحليل سوق العمل

11/ من مهام وظيفة " توجيه الموارد البشرية " ؟

- ♣ **شرح المهام ولأعمال المطلوبة** ص11
- ♣ تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ♣ تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- ♣ تقدير العمالة المطلوبة

من الهيكل التنظيمي

12/ احد العناصر الأساسية الخاصة بمهمة توجيه الموارد البشرية هو ؟

- ♣ تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- ♣ تحليل العجز والفائض من الموارد البشرية
- ♣ تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات
- ♣ حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية ص11

13/ واحدة من الاتي ليست ضمن وظيفة توجيه الموارد البشرية :

- ♣ حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل ادارة الموارد البشرية
- ♣ تحديد اهداف ادارة الموارد البشرية
- ♣ تطوير نظام التدريب
- ♣ تقويم معدلات دوران العمل والغياب ص11 < من نقاط رقابة الموارد البشرية

14/ تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية ضمن

- ♣ تخطيط الموارد البشرية
- ♣ تنمية الموارد البشرية
- ♣ رقابة الموارد البشرية ص11
- ♣ توجيه الموارد البشرية

15/ من عناصر الرقابة على الموارد البشرية

- ♣ شرح المهام والأعمال المطلوبة
- ♣ تقويم إنتاجية الأفراد ص11
- ♣ تحديد أهداف المنظمة
- ♣ حل الصراعات بين الموظفين

16/ الجهة التي تتولى تقييم الأداء و التطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية هي ؟



- ♣ إدارة تخطيط الموارد البشرية
- ♣ إدارة تنمية الموارد البشرية ص12
- ♣ إدارة علاقات الموظفين
- ♣ إدارة الخدمات

17/ إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة ؟



- ♣ التحليل الوظيفي
- ♣ المسار الوظيفي ص12
- ♣ التطوير التنظيمي
- ♣ الاستقطاب

18/ احدى مهام ادارة علاقات الموظفين هي مهمه:

- ♣ تحليل الوظائف
- ♣ التطوير الوظيفي: ص12 تلاعب بكلمة التطوير والمسار
- ♣ التطوير التنظيمي
- ♣ الاستقطاب

19/ مهام إدارة المسارات الوظيفية للموارد البشرية تصنف ضمن إدارة

- ♣ تنمية الموارد البشرية
- ♣ تخطيط الموارد البشرية
- ♣ الخدمات
- ♣ علاقات الموظفين ص12

20/ وظيفة الاختيار تابعة :

من الهيكل التنظيمي

- ♣ لإدارة الرواتب والأجور
- ♣ لإدارة تنمية الموارد البشرية
- ♣ إدارة تخطيط الموارد البشرية ص12
- ♣ لإدارة علاقات الموظفين

من الهيكل التنظيمي

21/ وظيفة تقييم الوظائف تابعه :

- ♣ لادارة الرواتب والاجور ص12
- ♣ لادارة تنمية الموارد البشرية
- ♣ لادارة تخطيط الموارد البشرية
- ♣ لادارة علاقات الموظفين

22/ يندرج تصميم و تحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية ضمن الوظائف ؟

لاتنسو كلامي هنا ذاكرو جميع الوظائف التخصصية والكتابية والقيادية والسؤال دا مكرر من نفس الجزينة في أربع نماذج

- ♣ الكتابية
- ♣ التخصصية ص12
- ♣ القيادية

23/ تصنف وظائف المنظمات إلى

سؤال جديد

- ♣ تخصصية إستشارية مهنية
- ♣ قيادية تخصصية كتابية ص12
- ♣ إدارية مهنية مساندة
- ♣ إستشارية قيادية مهنية

24/ تصنف وظيفة خبير في التطوير و التنمية الوظيفية ضمن وظائف ادارة الموارد البشرية ؟

- ♣ التخصیبة ص12
- ♣ الكتابية
- ♣ القيادة
- ♣ السكرتارية

25/ إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية هي وظيفة ؟

- ♣ مستشار
- ♣ موجه
- ♣ مشغل حاسبات ص12
- ♣ مدير قسم

26/ المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية

- ♣ سلوكية فكرية إنسانية
- ♣ فنية سلوكية فكرية ص12
- ♣ سلوكية إنسانية فنية
- ♣ سلوكية فكرية مفاهيمية

27/ يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم و المعرفة التي تتعلق بها المهارة إلى ؟

- ♣ المهارات الإنسانية
- ♣ المهارات الفنية ص12
- ♣ المهارات السلوكية
- ♣ مهارات بناء الذات
- ♣ السكرتارية

28/ تدرج مهارة الاتصال و التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات ؟

- ♣ الفنية
- ♣ السلوكية ص12
- ♣ التقنية
- ♣ الفكرية

29/ تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة ؟

- ♣ التنبؤ
- ♣ اتخاذ القرار
- ♣ التحفيز ص12
- ♣ التحكم في تقنية المعلومات

30/ تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

- ♣ المهارات الفنية
- ♣ المهارات الإدراكية
- ♣ **المهارات السلوكية** ص12
- ♣ المهارات التخصصية

31/ تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية ضمن ؟

سيم سيم كلام فوق ذاكرو جميع الأمثلة على المهارات والسؤال طبق الأصل متكرر ☺

- ♣ المهارات الفنية
- ♣ المهارات الإنسانية
- ♣ المهارات السلوكية
- ♣ **المهارات الفكرية** ص12

32/ مهارة اتخاذ القرار لدى مدراء الموارد البشرية تصنف ضمن

نفس السؤال السابق لكن بتغيير في الصيغة السؤال

- ♣ السلوكية
- ♣ البيئية
- ♣ الفنية
- ♣ **الفكرية** ص12

33/ من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية ؟

- ♣ تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
- ♣ **تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة** ص13 الجملة الاصلية " مختلف الأطراف "
- ♣ تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
- ♣ عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

34/ تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية ؟

- ♣ **الاستماع والإنصات الجيد** ص13
- ♣ الصرامة في المعاملة
- ♣ العلاقات المحدودة مع الغير
- ♣ تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

35/ قيادة المورد البشري تتمثل في

شوفو السؤال اللي قبلو غير بس في العبارات وممكن يجبلنا خاصية تانية

- ♣ **القدرة على الانصات** ص13
- ♣ الحزم والصرامة
- ♣ العلاقات المحدودة مع الاخرين
- ♣ المتابعة اللصيقة للموظفين

المحاضرة الثالثة

1/ التحليل الذي يهدف إلى تحديد المستوى المطلوب من الأداء و المهارات المطلوبة في تدريب هو ؟

- ♣ التحليل البيئي
- ♣ التحليل التنظيمي
- ♣ **تحليل الوظائف** ص14
- ♣ تحليل الأفراد

2/ يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لها ؟

- ♣ تخصيص الوظائف
- ♣ تصنيف الوظائف
- ♣ **تحليل الوظائف** ص14
- ♣ ممارسة الوظائف

3/ يطلق على الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شاغليها ب :

- ♣ تخصيص الوظائف
- ♣ تصنيف الوظائف
- ♣ ممارسة الوظائف

هنا السؤال موجود ب ص14 وهو تعريف عملية تحليل الوظائف

* **لا توجد الاجابة الصحيحة** (تحليل الوظائف)

4/ تسمى الإجراءات الخاصة بتحديد نوعية الأفراد المناسبين لشغلها ...

- ♣ بواجبات شغل الوظائف
- ♣ بمسؤوليات الوظائف
- ♣ **بتحليل الوظائف**
- ♣ بتطوير الوظائف

♣ توصيف الوظيفة

♣ **تحليل الوظيفة**

♣ تصميم الوظيفة

♣ لا توجد اجابة صحيحة << لي يراجع الاسئلة ببلا حظ الدكتور كثير يحط هالخيار لازم نذاكر بتركيز شوي

5/ يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

- ♣ تعويض الموارد البشرية
- ♣ **اختيار الموارد البشرية** ص14 بالجدول الثاني
- ♣ تخطيط المسارات الوظيفي
- ♣ تحليل وتوصيف الوظائف

6/ يركز خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف على:

- ♣ **مواصفات شاغل الوظيفة** ص14 بالجدول الأول
- ♣ تقدير العمال المطلوبه
- ♣ تحليل سوق العمل
- ♣ لاتوجد الاجابة الصحيحه

7/ تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

- ♣ استقطاب الموارد البشرية
- ♣ **تدريب الموارد البشرية** ص14 الجدول الثاني
- ♣ تقييم الموارد البشرية
- ♣ تخطيط المسار الوظيفي

8/ من ضمن متطلبات تحليل الوظائف تحديد مؤهلات شاغل الوظيفة والتي تعني

- ♣ الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة
- ♣ **الخبرة التدريبيه** ص14 الجدول الاول
- ♣ البرامج التطويرية
- ♣ الوظائف الاشرافية المماثلة

لذاكرنا جزئية شاغل الوظيفة الترم اللي فات كان عرفنا نجواب لأنه الدكتور دانما يركز على نفس الجزئية ومايخرج عنها الا قليل جدا

سؤال جديد

9/ من ضمن متطلبات شغل الوظيفة تحديد المؤهلات التي تعني

- ♣ **المراحل الدراسية للمتقدم** ص14 الجدول الاول
- ♣ الوظائف القيادية التي تقلدها
- ♣ الوظائف الاشرافية المماثلة
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

10/ من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن اختيار الموارد البشرية :

- ♣ وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ♣ المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة
- ♣ **تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة** ص 14الجدول الثاني
- ♣ لاتوجد الاجابة الصحيحه

11/ من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تدريب الموارد البشرية :

- ♣ وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ♣ تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات الوظيفية
- ♣ **تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة** ص14 الجدول الثاني
- ♣ تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

12/ من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية

- ♣ **تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية** ص14 الجدول الثاني
- ♣ وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ♣ تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- ♣ تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة

13/ من ضمن خطوات عملية تحليل الوظائف : ص14

جميعها صحيح خلوه سؤال حفظ للخطوات ☺

- ♣ تحديد مصادر المعلومات
- ♣ تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- ♣ تحليل ومراجعة المعلومات
- ♣ توصيف الوظائف

14/ من مجالات استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية :

- ♣ **تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية** ص14 الجدول الثاني
- ♣ وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ♣ تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- ♣ لا يوجد اجابة صحيحة

نفس السؤال السابق مع تغيير في الألفاظ ☺

15/ نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على

- ♣ تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة
- ♣ **تحديد مصادر جذب الموارد البشرية** ص14 الجدول الثاني
- ♣ المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة
- ♣ تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

16/ الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ؟

- ♣ تحديد مصادر المعلومات
- ♣ تحديد الهدف
- ♣ تحديد المعلومات المراد تحليلها
- ♣ **تحديد الأجور والمكافآت** ص14 الخطوات مدرجه جميعها ماعدى د

في ملخص الاخ ابو راكان الجدول المدرج مصنف مجالات استخدام نتائج التحليل بطريقة مرتبة وجمله هنا انا اخالف الاختم ام جهاد ماني تلاعب بالسؤال .. بالعكس السؤالين صيغتهم تختلف عن بعض ...السؤال الاول مكتوب ضمن تخطيط الموارد البشرية والسؤال الثاني مكتوب استقطاب الموارد البشرية فيه فرق والشئ هذا واضح جدا بالملخص

17/ استخدام قوائم التدقيق والمراجعة يتم ضمن أحد خطوات عملية تحليل الوظائف التالية ..

- ♣ تحديد مصادر المعلومات
- ♣ تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- ♣ تحليل ومراجعة المعلومات
- ♣ **اختيار أسلوب جمع المعلومات** ص15

18/ تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

- ♣ عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف
- ♣ عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- ♣ عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف
- ♣ **المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف** ص18

سؤال جديد لكن ع نفس الجزئية توصيف الوظيفة

19/ تنتهي عملية تحليل الوظيفة بعملية اخرى هي

- ♣ تصميم الوظيفة
- ♣ تقدير احتياجات الوظيفة
- ♣ **توصيف الوظيفة** ص18
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

20/ توصيف الوظائف:

نفس السؤال السابق بس غير الخيارات 😊

- ♣ أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف
- ♣ أكثر اختصارا من تحليل الوظائف
- ♣ متطابق مع تحليل الوظائف
- ♣ **لا توجد إجابة صحيحة (أقل تفصيلا من تحليل الوظائف)** ص18
- ♣ أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف.
- ♣ **أقل تفصيلا من تحليل الوظائف.** ص18
- ♣ ج. لا توجد علاقة بين تحليل وتوصيف الوظائف
- ♣ د. لا توجد إجابة صحيحة

21/ العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو ؟

- ♣ معلومات عن الوظيفة
- ♣ واجبات الوظيفة
- ♣ **تقييم الوظيفة** ص18
- ♣ مسؤوليات الوظيفة

22/ بطاقة توصيف الوظيفة هي

جواب سؤال ثاني من نفس الجزئية ☺

- ♣ معلومات عن الوظيفة ص18
- ♣ قرار التعيين
- ♣ الفحص الطبي
- ♣ بيانات الرئيس المباشر

23/ تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ؟

- ♣ عملية مستمرة بالمنظمة ص18
- ♣ عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها
- ♣ مرة واحدة كل سنة
- ♣ مره واحدة عند تأسيس المنظمة

24/ تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

- ♣ يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها
- ♣ يعملون على وظيفة واحدة
- ♣ مؤهلين للعمل على وظائف متعددة ص18
- ♣ لا يمتلكون أية مهارات

25/ تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية ؟

- ♣ تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل
- ♣ تمتلك مهارة واحدة تناسب إحدى مجالات العمل
- ♣ ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فريق العمل ص18
- ♣ منضبطة بشروط العمل حتى إن لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

26/ طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف

فصل جاب "طرق الجمع" والفصل الذي يليه
جاب لنفس الجزئية " ليست من ضمن "

- ♣ قائمة الإستقصاء
- ♣ الملاحظات
- ♣ سجل الموظف اليومي
- ♣ كل مما سبق ص16

27/ واحدة من الاتي ليست من ضمن الطرق المستخدمة في تحليل و جمع البيانات

- ♣ سجل الموظف اليومي
- ♣ الاستقصاء
- ♣ الملاحظات
- ♣ التقارير ص16

28/ يتناول إطار متطلبات الوظيفة في توصيف الوظائف

- ♣ 6 جوانب أساسية
- ♣ جانبيين أساسيين
- ♣ 4 جوانب أساسية ص 19 و هي (المعرفة + المهارات + القدرات الخاصة + السمات الشخصية)
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

المحاضرة الرابعة

1/ يتعلق تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا بمجال تخطيط الموارد البشرية ؟

- ♣ تخطيط الموارد البشرية ص20
- ♣ استقطاب الموارد البشرية
- ♣ تدريب الموارد البشرية
- ♣ تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

2/ تخطيط الموارد البشرية يركز على

- ♣ تخصيص الموارد البشرية
- ♣ تخصيص الموارد البشرية والمالية
- ♣ تحليل البدائل ص20
- ♣ تحديد أهداف المنظمة

3/ واحدة من الآتي ليست من أهداف تخطيط الموارد البشرية

- ♣ اعداد ميزانية الموارد البشرية
- ♣ الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل
- ♣ يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة
- ♣ تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها ص21

4/ مفهوم التخطيط الإستراتيجي يشمل

- ♣ تحديد الرسالة
- ♣ تحديد الإتجاه
- ♣ تحديد أسلوب التنفيذ
- ♣ كل مما سبق ص21

15/ أحد العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية هو ؟

- ♣ طبيعة المنتج وخصائصه
- ♣ الموقع الجغرافي
- ♣ التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ♣ الأنظمة والتشريعات الحكومية ص22

16/ من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

- ♣ التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ♣ القوانين والتشريعات الحكومية ص22
- ♣ طبيعة المنتج وخصائصه
- ♣ الموقع الجغرافي

مكرر مع تغير بسيط بصيغة السؤال

17/ جمع البيانات الخاصة بالبيئة والظروف الخارجية لتخطيط الموارد البشرية يشمل

- ♣ **أوضاع المنافسين** ص22 موضح بالجدول عوامل البيئة الخارجية والداخليه هنا طالب منا الخارجيه التركيز مطلوب
- ♣ الإنتاج والتمويل
- ♣ الجودة الداخلية
- ♣ معايير التسويق

18/ من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

- ♣ دلفي
- ♣ **تحليل الاتجاه** ص23 الجدول موضوع الاساليب الكمية
- ♣ التقدير على أساس مراكز العمل
- ♣ التجربة و الخطأ

19/ من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

- ♣ طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ♣ طريقة التقدير الشخصي للمشرفين
- ♣ **طريقة تحليل المعدلات** ص23 موضحة بالجدول
- ♣ طريقة دلفي

10/ من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

- ♣ طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ♣ **طريقة المعادلات الكمية** ص23 موضحة بالجدول
- ♣ طريقة تحليل النسب
- ♣ طريقة دلفي

السؤال دا كان مكتوب اساليب غير كمية بس الواضح إنه خطأ مطبعي لأنه ثلاثة اجابات غير كمية ووحدة بس كمية فمنطقي إنه يقصد الكمية

11/ يعتبر أسلوب دلفي لتقدير الطلب من الأساليب

- ♣ النوعية
- ♣ الكمية
- ♣ الإستراتيجية
- ♣ **الغير كمية** ص23

سؤال سهل ممتنع - راجع الشكل في الملخص ص ٢٣

12/ في أساليب تقدير الإحتياجات البشرية تحليل الطلب الذي يعني

- ♣ تحليل المهارات والإستقطاب والإختيار.
- ♣ **تحليل الظروف العامة والخطط الداخلية للمنظمة.** ص 23 بالشكل الموجود
- ♣ تقدير الطلب الداخلي.
- ♣ تحليل سوق العمل.

13/ واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

- ♣ **تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية** ص24
- ♣ تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة
- ♣ تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- ♣ تحديد عدد الأفراد الذين سيتكون وظائفهم إلى خارج المنظمة

14/ واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي

- ♣ تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً
- ♣ تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة
- ♣ تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- ♣ **تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة** ص24 لازم نركز بالخيارات متشابهه إلى حد ما

15/ من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي:

يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة :

- ♣ **طرائق الاحلال** ص24 بالملخص مكتوب خرائط الاحلال
- ♣ سوق العمل
- ♣ الجامعات و المدارس و المعاهد
- ♣ مكاتب العمل

مكرر مع تغير بسيط بصيغة السؤال

16/ في حالة وجود عجز في الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى؟

- ♣ تخفيض ساعات العمل
- ♣ تشجيع التقاعد المبكر
- ♣ **تحسين نظام الأجور والحوافز** ص25
- ♣ تخفيض عمليات التوظيف

17/ من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية ؟

مكرر بالحرف بس ممكن يجيب أسلوب تاتي من أساليب مواجهة العجز

- ♣ تخفيض ساعات العمل
- ♣ تمديد سن التقاعد ص25
- ♣ التخفيض في الأجور
- ♣ الزيادة في الرواتب والأجور

18/ في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة إلى ؟

- ♣ مصادر جديدة للتوظيف
- ♣ إطالة سن التقاعد
- ♣ زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- ♣ تخفيض عمليات التوظيف ص25

19/ تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها باللجوء إلى ؟

- ♣ مصادر جديدة للتوظيف
- ♣ زيادة عمليات التوظيف
- ♣ زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- ♣ تخفيض سن التقاعد ص25 بالملخص مكتوب تشجيع التقاعد المبكر نفس المعنى

إجابة السؤال من الكتاب ص 186
و بملخص أبو ركان

20/ من ضمن الطرق لمعالجة حالة العجز وهي زيادة الطلب على العرض

- ♣ تخفيض ساعات العمل
- ♣ إستخدام عمالة مؤقتة
- ♣ تشجيع التقاعد المبكر
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة ص25

ص25 .. ام جهاد خاطه
الاجابه ب والاجابة الصحيحة د
لا توجد اجابة صحيحة .. ليش
لان كل ما ذكر هنا هي من حالة
زيادة العرض على الطلب

21/ في تقدير إحتياجات مستشفى في طريقة تحليل معامل الإرتباط

- ♣ يمثل عدد الممرضات في الخط الأفقي وعدد الأسرة في الخط الرأسي
- ♣ يمثل عدد الأسرة في الخط الأفقي وعدد الممرضات في الخط الرأسي
- ♣ لا تمثل العلاقة بشكل بياني
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

إجابة السؤال من الكتاب ص 179
(حل أبو ركان)

المسائل الحسابية :

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

29.1 ❖

32 ❖

65 ❖

19 ❖

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

طريقة الحل:

1 حساب الإنتاج في السنة الأولى من الخطة :

$$\text{معدل الإنتاج الحالي} * \text{معدل الزيادة السنوية} + \text{معدل الإنتاج الحالي} = 100000 + 10\% * 100000 = 110000 \text{ وحدة}$$

2 حساب المدة المطلوبة لإنتاج الكامل أي حجم الإنتاج بعدد الأيام الفعلية :

$$\text{معدل إنتاج السنة الأولى} * \text{المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة} / \text{مقدار الساعة الواحدة} = 60/30 * 110000 = 55000 \text{ ساعة عمل}$$

3 صافي عدد أيام العمل في السنة :

$$\text{عدد أيام العمل السنوي الصافي} = \text{عدد أيام الاجازات السنوية} = 355 - 85 = 270 \text{ يوم}$$

4 عدد ساعات العمل الفعلية للعامل سنويا:

$$\text{صافي عدد أيام العمل في السنة} * \text{عدد ساعات العمل اليومية} = 270 * 7 = 1890 \text{ ساعة عمل}$$

5 العدد الفعلي للعمال =

$$\text{حجم الإنتاج بعدد الأيام الفعلية} / \text{عدد ساعات العمل الفعلية} = 55000 / 1890 = 29.1$$

تمرين : المحاضرة المسجلة (4)

تعتزم شركة عسير و قحطان للثلاث المدرسي زيادة انتاجها للسنوات الخمس المقبلة للخطة بمعدل 10% سنويا وكان انتاجها الحالي 500000 وحدة فإذا علمت أن :

المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة الواحدة 30 دقيقة

عدد أيام الاجازات السنوية 85 يوميا

عدد ساعات العمل اليومي الصافي 7 ساعات

فما هو :

العدد الكلي المطلوب لحجم القوى العاملة
العدد المطلوب اضافته في السنة الأولى من الخطة اذا علمت ان العدد الحالي من العمالة هو 126 عاملا

المعطيات :

المعدل **10%**، الإنتاج الحالي **500000 وحدة**، المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة هي **30 دقيقة**، عدد أيام الاجازات السنوية هي **85 يوم**، عدد ساعات العمل اليومي **7 ساعات**

خطوات الحل:

1 حساب الإنتاج في السنة الأولى من الخطة:

$$\text{معدل الإنتاج الحالي} * \text{معدل الزيادة السنوية} + \text{معدل الإنتاج الحالي} = 500000 + 10\% * 500000 = 550000 \text{ وحدة}$$

2 حساب المدة المطلوبة لإنتاج الكامل أي حجم الإنتاج بعدد الأيام الفعلية :

$$\text{معدل إنتاج السنة الأولى} * \text{المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة} / \text{مقدار الساعة الواحدة} = 60/30 * 550000 = 275000 \text{ ساعة عمل}$$

3 صافي عدد أيام العمل في السنة:

$$\text{عدد أيام العمل السنوي الصافي (افتراضا) عدد أيام الاجازات السنوية} = 355 - 85 = 270 \text{ يوم}$$

4 عدد ساعات العمل الفعلية للعامل سنويا:

$$\text{صافي عدد أيام العمل في السنة} * \text{عدد ساعات العمل اليومية} = 270 * 7 = 1890 \text{ ساعة عمل}$$

العدد الفعلي للعمالة =

$$\text{حجم الإنتاج بعدد الأيام الفعلية} / \text{عدد ساعات العمل الفعلية} = 1890/275000 = 146 \text{ عامل}$$

$$\text{العدد المطلوب اضافته في السنة الأولى من الخطة: العدد الفعلي للعمالة} \quad \text{العدد الحالي للعمالة} = 146 - 126$$

$$= 20 \text{ عامل}$$

المحاضرة الخامسة

1/ من قواعد الاستقطاب ؟

- ♣ حفظ البيانات والمعلومات لا مركزيا
- ♣ التنوع في أساليب الاستقطاب
- ♣ التنوع في استراتيجيات الاستقطاب
- ♣ **مركزية الاستقطاب** ص26

2/ تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في ؟

- ♣ حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي
- ♣ تنوع استراتيجيات الاستقطاب وأساليبه عبر وحدات المنظمة
- ♣ الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب
- ♣ **التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب** ص26

3/ احد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي هو ؟

- ♣ الرغبة في تنويع المعارف والمهارات
- ♣ انفتاح المنظمة على البيئة
- ♣ **عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة** ص26 بالإضافة إلى الترقية
- ♣ تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

4/ الاعلان عن طلب شغل وظيفة يتضمن

- ♣ **واجبات شغل الوظائف** ص26 من مفهوم الاستقطاب
- ♣ مسؤوليات الوظائف
- ♣ تحليل الوظائف
- ♣ تطوير الوظائف

5/ من مميزات الاستقطاب الداخلي ؟

- ♣ تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط
- ♣ تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- ♣ **كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين** ص27 من خلال الجدول
- ♣ كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة

6/ من عيوب الاستقطاب الداخلي ؟

- ♣ ارتفاع تكلفته
- ♣ **نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المستقطبين** ص27
- ♣ شح المعلومات عن المرشحين
- ♣ عدم انسجام العامل مع بيئته وثقافة المنظمة

17 من عيوب الاستقطاب الداخلي



- ♣ إثارة الحساسية بين العاملين ص 27
- ♣ ارتفاع التكاليف
- ♣ أ+ب صحيحة
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

18 من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي ؟

- ♣ ارتفاع تكلفته
- ♣ شح وندرة المعلومات الكافية عن المرشحين
- ♣ عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين
- ♣ وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة ص 27

19 واحدة من الآتي ليست من مميزات الاستقطاب الداخلي :

- ♣ تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة ص 27
- ♣ الانسجام الكبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة
- ♣ يعد احد اهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- ♣ وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

10 يتم الاعلان عن الوظائف الداخلية عن طريق

- ♣ سوق العمل
- ♣ مواقع الانترنت
- ♣ طرق الاحلال ص 27
- ♣ الاعلانات في الصحف

11 يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة ؟

- ♣ له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة ص 27 من الجدول
- ♣ له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- ♣ ليس له أي تأثير على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة
- ♣ له تأثير مزدوج (سلبي وإيجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

12/ من مزايا الاستقطاب الخارجي؟

- ♣ انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- ♣ التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ♣ **يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها** ص 27 من الجدول
- ♣ وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين
- ♣ إرتفاع الروح المعنوية للعاملين.
- ♣ **حقن دماء جديدة للتطوير والإبتكار** ص 27 من الجدول
- ♣ إنخفاض تكلفة الإستقطاب
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

13/ الاستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها

- ♣ **يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة** ص 27
- ♣ يوفر المعلومات الكافية عن المترشح
- ♣ انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية
- ♣ توافق الموظف مع ثقافة المنظمة

14/ الجهة التي تنوب عن المنظمة عي عملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف و المقابلات هي ؟

- ♣ مكاتب التوظيف
- ♣ **مكاتب الاستقطاب الاستشارية** ص 27
- ♣ مكاتب التوظيف بالمنظمات
- ♣ مكاتب العمل

15/ يتم التفاوض على الأجر في الوظائف القيادية ضمن مرحلة ؟

- ♣ الاستقطاب
- ♣ **الاختيار** ص 29
- ♣ التوظيف
- ♣ التدريب

16/ أول خطوة في الإختيار للوظائف الكتابية

- ♣ إجتياز الإختبارات.
- ♣ إجتياز المقابلة الشخصية.
- ♣ فحص السيرة الذاتية.
- ♣ **لا توجد إجابة صحيحة** (استقبال الطلبات) من الشكل البياني ص 29

17/ لقياس قدرة الفرد على التكيف الاجتماعي تستخدم المنظمة اختبارات ؟

- ♣ القدرات والاستعداد
- ♣ نماذج لأداء
- ♣ الشخصية ص30
- ♣ الانجاز أو المعرفة الفنية

18/ يصنف اختبار التكيف الاجتماعي ضمن



- ♣ اختبارات الانجاز
- ♣ اختبارات الشخصية ص30
- ♣ اختبارات الأداء
- ♣ اختبارات الذكاء

19/ الاختبارات التي تسعى للتأكد من مدى مقدرة الفرد على القيام بالعمل المتوقع منه هي ؟

- ♣ اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية
- ♣ اختبارات نماذج الأداء ص30
- ♣ اختبارات القدرات والاستعداد
- ♣ اختبارات الشخصية

20/ الاختبارات التي تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه هي ؟

- ♣ اختبارات الانجاز أو المعرفة الفنية ص30
- ♣ اختبارات الشخصية
- ♣ اختبارات نماذج الأداء
- ♣ اختبارات الذكاء

21/ مما ينصح به في مقابلات اختيار الموارد البشرية ؟

- ♣ التركيز على مقارنة المترشحين مع بعضهم
- ♣ الخروج بحكم سريع على المترشح
- ♣ التركيز على اكتشاف نقاط الضعف لدى المترشح
- ♣ إعداد معايير موحده لتقييم المترشحين ص32

22/ واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الاختبار

- ♣ التأكد من مدى قدرة الموظف على العمل لأكثر من 14 ساعة في اليوم ص32
- ♣ التأكد من مدى قدرة المترشح على الانصهار في المنظمة
- ♣ التأكد من مدى استطاعة المترشح أداء الوظيفة فعلا
- ♣ التأكد من دافعية المترشح للعمل باستمرار

23/ واحدة من الاتي ليست من ضمن الاخطاء شائعة في المقابلات:

- ♣ الحكم السريع على المتقدم ايجابيا او سلبيا
- ♣ البحث عن نقاط القوة في المترشح ص32 لانه من الخطأ في المقابلات البحث عن نقاط الضعف واصطياد الأخطاء
- ♣ التأثر بهالة المترشح
- ♣ خطأ الاسئلة المخرج

24/ واحدة من الاتي ليست من شروط العدالة والمساوه في عملية الاختيار :

- ♣ اعتماد الذاتيه في اجراءات الاختيار ص32
- ♣ التوازن في عملية الاختيار
- ♣ اعداد معايير موحده للاختيارات
- ♣ السرية في اجراء الاختيارات

المحاضرة السادسة

1/ من القواعد الإرشادية في مفاوضات عرض العمل ؟

- ♣ تحديد الحد الأدنى للأجور
- ♣ تحديد الحد الأدنى للميزات التي يمكن إن تمنحها المنظمة
- ♣ **إطالة عملية التفاوض** ص33
- ♣ عدم إعطاء المتقدم فرصة للتفكير أثناء التفاوض

2/ تعتبر التهيئة المبدئية

- ♣ آخر خطوات الإختيار
- ♣ **أول الخطوات بعد التعيين** ذكرها الدكتور خلال المحاضرة المسجلة
- ♣ تأتي بعد المقابلة مباشرة
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

3/ تسمى العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بالمنظمة ؟

تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد إلى ؟

- ♣ تحليل الوظائف
- ♣ توصيف الوظائف
- ♣ **التهيئة المبدئية** ص34
- ♣ المقابلة المبدئية

4/ تعريف الموظف الجديد بواجباته ومسؤولياته يتم ضمن الوظيفة :

- ♣ الاستقطاب
- ♣ الاختيار
- ♣ **التهيئة** ص34
- ♣ الاجابة الصحيحة غير موجوده

5/ واحدة من الأتي ليست من فوائد التهيئة المبدئية :

- ♣ **تقليل الشعور الإيجابي لدى الموظف الجديد** ص34
- ♣ تقليل حدة توقعات الموظف الجديد
- ♣ تقليل تردد الموظف الجديد على رئيسه
- ♣ التقليل من مشاعر القلق لدى الموظفين الجديد

6/ من اهداف برنامج التهيئة المبدئية :

- ♣ تعريف العملاء بالعامل الجديد
- ♣ تعريف العملاء بالعميل الجديد
- ♣ **تعريف العمال بالعامل الجديد** ص35 بالفهم ليس له نص صريح لنفس العبارة
- ♣ تعريف العمال بالعميل الجديد

7/ واحدة من الآتي ليست من برامج التهيئة المبدئية

- ♣ تعريف العامل الجديد بالعامل القديم
- ♣ تعريف العامل القديم بالعميل الجديد
- ♣ تعريف العميل القديم بالعامل الجديد
- ♣ **تعريف العميل القديم بالعميل الجديد** ص35 بالفهم من خلال الجدول تعريف العامل الجديد بالافراد داخل المنظمة

8/ واحدة من الآتي ليست من برنامج التهيئة

نفس السؤال مع تغيير الخيارات

- ♣ تعريف العامل بالبرامج التدريبية له
- ♣ تعريف العامل بزملائه المحالين على التقاعد
- ♣ تعريف العامل بمكان عمله
- ♣ **تعريف العامل بزملائه المنافسين له في منظمة أخرى** ص35 من خلال الجدول التعريف بالافراد بالمنظمة
- ♣ تعريف العامل بمكان عمله
- ♣ تعريف العامل ببرامجه التدريبية
- ♣ ج تعريف العامل بزملائه المحالين إلى التقاعد
- ♣ **تعريف العامل بزملائه في منظمة أخرى**

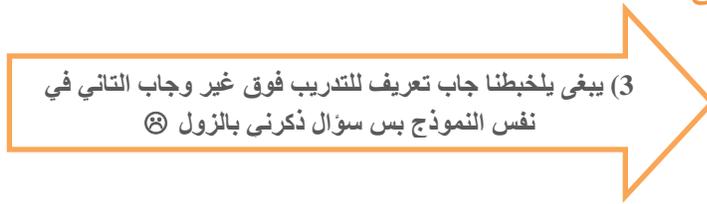
المحاضرة السابعة

1/ ينص التدريب على



- ♣ محاكاة الواقع
- ♣ **المهارات اللازمة لاتقان عمل معين** ص36
- ♣ التنوع في البرامج
- ♣ التطوير

2/ العملية التي من خلالها يتم تغيير سلوكيات الموظف



- ♣ التطوير
- ♣ **التدريب** ص36
- ♣ التقييم
- ♣ التهيئة

3/ يهدف التدريب إلى :



- ♣ تحديد المسار الوظيفي
- ♣ **كسب مهارة لاتقان عمل معين** ص36
- ♣ ج تخطيط الوظيفة
- ♣ د لا توجد اجابة صحيحة

4/ من فوائد التدريب للفرد



- ♣ يزيد من حدة المنافسة بين الموظف وزملائه بالعمل
- ♣ **يحسن من اداء الموظف** ص36
- ♣ يساهم في نقل الموظف من منظمته
- ♣ لا توجد اجابه صحيحة

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

- ♣ **يتناول زيادة المعارف في شتى المجالات** ص36
- ♣ يتناول تنمية مهارات الفرد المرتبطة بأداء وظيفة معينة
- ♣ يحسن من قدرات الفرد ويتمي مهاراته
- ♣ يتم عادة في خلال مدة قصيرة

6/ غالبا ما يختلف التعليم عن التدريب لأنه

- ♣ يحسن من تجارب الفرد
- ♣ يتم في مدة قصيرة
- ♣ يتناول زيادة المعارف ص36
- ♣ يتناول تنمية مهارات الفرد

7/ يساعد التعليم في

- ♣ زيادة الخبرة الفردية
- ♣ زيادة المعارف والعلوم العامة ص36
- ♣ تحسين المهارات لعمل معين
- ♣ كسب علاقات اجتماعية

نفس السؤال مع اختلاف العبارات

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

- ♣ كسب علاقات اجتماعية
- ♣ تحسين مهارات ادارية
- ♣ زيارة معارف عامة وتخصبة ص36
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

8/ يعتبر التدريب نشاطا لزيادة الأداء الوظيفي يحتاجه ؟

- ♣ كل العاملين ص36
- ♣ بعض العاملين
- ♣ أغلب العاملين
- ♣ العاملون الجدد فقط

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

- ♣ يساوي الإنفاق الفعلي على التدريب
- ♣ يقل عن الإنفاق الفعلي على التدريب
- ♣ يتناسب طرديا مع الإنفاق الفعلي على التدريب
- ♣ يغطي الإنفاق الفعلي على التدريب وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة ص37

10/ واحدة من الاتي ليست من مبادئ التدريب :

- ♣ دعم الادارة الاشرافية لعملية الاختيار ص37
- ♣ تركيز جهود التدريب على حل المشكلات
- ♣ تزويد المدرب بمعلومات عن المتدرب
- ♣ اقناع المتدرب بوجود فوائد مباشرة من التدريب

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

- ♣ تحديد الاحتياجات التدريبية
- ♣ تطوير الأهداف التدريبية
- ♣ **تنفيذ البرامج التدريبية** ص 37
- ♣ تقويم فعالية البرامج التدريبية

12/ تحديد الاحتياجات التدريبية مهمة بسبب

جواب أسئلة من نفس الجزئية السنوات السابقة

- ♣ **تحديد مشكلات متوقعة في المنظمة** ص 37
- ♣ تحديد المستوى المطلوب من الاداء
- ♣ تحديد نقاط القوة لدى الموظف
- ♣ معرفة واقع سوق التدريب

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

- ♣ احتياجات المنظمة
- ♣ احتياجات فريق العمل
- ♣ احتياجات الوظائف
- ♣ **احتياجات السلطات** ص 38

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

- ♣ احتياجات فريق العمل
- ♣ احتياجات المنظمة
- ♣ احتياجات الوظائف
- ♣ **احتياجات البيئة** ص 38

15/ ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الوظائف إلى

- ♣ اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ♣ **تحديد المستوى المطلوب من الأداء** ص 38
- ♣ تحديد الأفراد الذين يحتاجون للتدريب
- ♣ معرفة واقع سوق التدريب

16/ ضمن مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية يهدف تحليل الأفراد إلى

- ♣ اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات في المنظمة
- ♣ تحديد المستوى المطلوب ن الأداء
- ♣ **معرفة القدرات والمهارات التي ينبغي اكتسابها** ص 38
- ♣ معرفة واقع سوق التدريب

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

تحديد الطرق المستخدمة في التدريب يندرج ضمن

الاساليب المستخدمة في التدريب تدرج ضمن احدى المراحل التالية :

جاء سؤالين مختلفين لنفس الاجابة والخيارات

♣ **مرحلة تحديد الأساليب التدريبية** ص38 و ص39

♣ اختيار البرامج التدريبية

♣ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

♣ مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

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

♣ مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

♣ مرحلة تحديد الأهداف من البرامج التدريبية

♣ **مرحلة تحديد الأساليب التدريبية** ص38

♣ اختيار البرامج التدريبية

19/ التدوير الوظيفي هو

♣ إسناد واجبات إضافية للموظف.

♣ **نقل الموظف لوظيفة أخرى خلال فترة محددة.** ص39

♣ إتباع خطوات مبرمجة متتابعة للعمل.

♣ لا توجد إجابة صحيحة

20/ تعد مرحلة تحديد الأهداف في نظام التدريب

♣ المرحلة الأولى.

♣ المرحلة الرابعة.

♣ **المرحلة الثانية.** ص39

♣ لا توجد إجابة صحيحة.

21/ يضم التدريب على رأس العمل ؟

♣ **انتقال الموظف بين عدة وظائف داخل المنظمة** ص39

♣ الالتحاق بمراكز تدريب حكومية

♣ الالتحاق بمراكز تدريب بالخارج

♣ الالتحاق بمراكز تدريب مختلفة

22/ إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته يتم ضمن

- ♣ التدريب الوظيفي المبرمج
- ♣ التدوير الوظيفي
- ♣ التوسع الوظيفي ص 39
- ♣ الضبط الوظيفي

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

- ♣ التدوير
- ♣ التوسيع الوظيفي
- ♣ التدريب الوظيفي المبرمج
- ♣ التدريب في مقر المنظمة ص 40

** إذا الحقنا 50 موظفا في 10 برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد 10.000 ريال، كم التكلفة الفعلية للتدريب ...

سؤال يحتاج إلى شوي تركيز وحسبة بسيطة جداً بدون آلة.

- ♣ 1.000.000
- ♣ 50.000
- ♣ 500.000
- ♣ 100.000

(الكمية 10 برامج تدريبية * السعر 10000 ريال)

المحاضرة الثامنة

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

- ♣ بالتقويم الإداري
- ♣ بالتقويم المنهجي
- ♣ بتقويم الأداء ص 41
- ♣ بتقويم العمليات

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

- ♣ الأداء
- ♣ جودة الأداء
- ♣ تقويم الأداء ص 41
- ♣ الأداء الفعال

3/ تتمثل أهداف عملية تقويم الأداء في:

- ♣ أهداف توجيهية ص 41 لأنها من اهداف التوجيه والإرشاد أحد الأهداف الرئيسية لتقويم الاداء
- ♣ أغراض البحث العلمي
- ♣ أهداف تنظيمية
- ♣ 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 ؟

- ♣ الأهداف الإدارية ص 41
- ♣ أهداف التنمية المحلية
- ♣ أهداف التوجيه والإرشاد
- ♣ أهداف البحث العلمي

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

- ♣ أهداف التوجيه
- ♣ الأهداف الإدارية ص 41
- ♣ أهداف البحث العلمي
- ♣ أهداف التدريب

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

- ♣ أهداف التوجيه
- ♣ الأهداف الإدارية
- ♣ **أهداف البحث العلمي** ص41
- ♣ أهداف التدريب



7/ تقييم نظام الحوافز يندرج تحت

- ♣ أهداف تنظيمية
- ♣ أهداف التوجيه
- ♣ **اهداف البحث العلمي** ص41
- ♣ اهداف التخطيط

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

- ♣ **أهداف التوجيه وإرشاد** ص41
- ♣ أهداف التنمية القوية
- ♣ أهداف البحث العلمي
- ♣ الأهداف الإدارية

10/ تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في ؟

- ♣ **تحديد الطريقة المناسبة للتقويم** ص42
- ♣ تحديد متطلبات التقويم وأهدافه
- ♣ تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا
- ♣ تحديد معايير مسبقة للمقارنة

11/ واحدة من الآتي ليست من ضمن خطوات عملية تقويم الأداء



- ♣ تدريب المشرفين.
- ♣ تحديد متطلبات التقويم.
- ♣ **تحديد معايير مستقبلية للمقارنة** ص42
- ♣ مناقشة نتائج التقويم مع الموظف.

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

- ♣ **وضع الأهداف ومعايير الأداء** ص42
- ♣ تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ♣ تدريب المشرفين على التقويم
- ♣ مناقشة طرق التقويم مع الموظفين

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

- ♣ وضع الأهداف ومعايير الأداء ص42
- ♣ تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ♣ مناقشة طرق التقويم مع الموظفين
- ♣ تدريب المشرفين على التقويم

14/ إبلاغ الموظفين بالهدف من التقييم وطرقه يتم ضمن خطوة

إبلاغ الموظفين بالهدف من تقويم الاداء واساليب يعد من

- ♣ تحديد مجالات تطوير الأداء
- ♣ مناقشة طرق التقويم مع الموظفين ص42
- ♣ تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
- ♣ تحديد معايير مسبقة للمقارنة

15/ تحفيز الموظفين يتم ضمن الخطوة التالية

♣ تحديد مجالات تطوير الأداء >>> هذه الفقرة كذلك تحتمل ان تكون إجابة صحيحة «

♣ مناقشة طرق تقويم الاداء مع الموظفين ص42

♣ الرقابة الذاتية

♣ تحديد معايير مسبقة للمقارنة

نفس الجواب بس غير في صيغة السؤال يعني من نفس الجزئية

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

- ♣ طريقة التدرج البياني
- ♣ طريقة الترتيب ص43
- ♣ طريقة قائمة الاختيار
- ♣ طريقة الإدارة بالأهداف

17/ طريقة تقويم الأداء المستندة على ملاحظة وتقييم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي ؟

- ♣ طريقة الوقائع الحرجة ص43
- ♣ طريقة الاختيار الإجباري
- ♣ طريقة التقرير المكتوب
- ♣ طريقة الترتيب

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

- ♣ الوقائع الحرجة ص43
- ♣ قائمة الاختيار
- ♣ الاختيار الإجباري
- ♣ التوزيع الإجباري

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

- ♣ الوقائع الحرجة
- ♣ الترتيب
- ♣ الاختيار الإجباري ص44
- ♣ التوزيع الإجباري

20/ طريقة تقويم الأداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الأداء الأخرى هي ؟

- ♣ طريقة التوزيع الإجباري
- ♣ طريقة المزيج التقويمي ص45
- ♣ طريقة التوزيع الإجباري
- ♣ طريقة التدرج البياني

21/ تنقسم الحوافز إلى

- ♣ حوافز مادية و حوافز معنوية ص46
- ♣ حوافز ارادية وحوافز لارادية
- ♣ ج حوافز مبالغ فيها وحوافز معقولة
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

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

- ♣ تأثير الهالة
- ♣ الميل للوسطية
- ♣ التأثير الإداري
- ♣ عدم التشدد ص46

23/ العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو ؟

- ♣ تأثير الهالة
- ♣ الميل للوسطية
- ♣ الميل للواقعية ص46
- ♣ التأثير الإداري

24/ من أساليب تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقويم الأداء؟

- ♣ الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ♣ الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
- ♣ عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- ♣ ضمان حق الموظف في رفع التظلم ص46

سؤال جديد

25/ من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم ؟

- ♣ الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- ♣ ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة
- ♣ أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر
- ♣ ألا نتعمد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر ص46

26/ عادة تسند مهمة تقييم اداء الموظف إلى



- ♣ المدير العام
- ♣ الرئيس المباشر ص47
- ♣ مدير الموارد البشرية
- ♣ رئيس القسم

- ♣ المدير العام للمنظمة
- ♣ المستشار
- ♣ الرئيس المباشر ص47
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

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

- ♣ قيام الموظفين بتقييم أداء رؤسائهم
- ♣ قيام الزملاء بتقييم أداء زملائهم
- ♣ قيام الموظف بتقييم أدائه
- ♣ قيام الموظفين بتقييم أداء العملاء ص47

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

- ♣ بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
- ♣ بتقويم الموظفين لأداء عملائهم
- ♣ بتقويم المدراء لأداء عملائهم
- ♣ بتقويم الموظفين لأداء زملائهم ص47

29/ من المبادئ الأساسية لتقويم الأداء ضرورة؟

- ♣ الإشارة إلى الصفحات الشخصية
- ♣ الانتقاد الشخصي للمقابل
- ♣ عرض الجوانب الايجابية والسلبية ص47
- ♣ اللجوء لمقارنة أداء المقابل بأداء زملائه

30/ من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية :

- ♣ الميل الى الوسطية في التقييم
- ♣ مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
- ♣ البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
- ♣ **عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل** ص 47

31/ مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء ؟

- ♣ **عرض الجوانب الايجابية والسلبية** ص 47
- ♣ عرض الجوانب الايجابية دون السلبية
- ♣ عرض الجوانب السلبية دون الايجابية
- ♣ عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية

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

- ♣ عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص بهم
- ♣ الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
- ♣ **عدم مقارنة الموظف بزملائه** ص 47
- ♣ توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابلته

33/ أثناء مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية من الضروري

- ♣ **عدم مقارنة الموظف بزملائه** ص 47
- ♣ معرفة نقاط ضعف الموظف
- ♣ إعطاء درجة متوسطة للموظف
- ♣ مقارنة الموظف بزملائه

34/ من الضروري أثناء مقابلة تقييم الأداء

- ♣ **تعريف الموظف بعيوبه ومميزاته** ص 47
- ♣ مقارنة أداء الموظف بأداء زملائه
- ♣ الإشارة إلى الصفات الشخصية
- ♣ توجيه الانتقادات إلى الموظف

35/ اثناء مقابلة تقييم اداء الموارد البشرية من الضروري

- ♣ معرفة النقاط السلبية لدى الموظف
- ♣ تحديد احتياجات الموظف
- ♣ **إبلاغ الموظف بنقاط الضعف لديه** ص 47
- ♣ مقارنة الموظف بزملائه

مكرر من نفس الجزئية واختلاف في الخيارات

36/ الهدف من تقويم الأداء

- ♣ إبراز جوانب القوة في أداء الموظفين
- ♣ إبراز جوانب الضعف في أداء الموظفين
- ♣ إبراز جوانب القوة والضعف في أداء الموظفين ص 41
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة

المحاضرة التاسعة

1/ العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الأجر العادل لكل وظيفة هي ؟

- ♣ توصيف الوظائف
- ♣ تقييم الوظائف ص 48
- ♣ تحليل الوظائف
- ♣ تطوير الوظائف

2/ تقييم الوظائف هي

- ♣ ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
- ♣ تحديد متطلبات الوظيفة
- ♣ لا توجد إجابة صحيحة ص 48 ربط أجر الموظف
- ♣ جميع ما سبق صحيح

مكرر لكن عكس السؤال

3/ واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

- ♣ توخي العدالة في نظام الأجور
- ♣ الفصل في نزاعات وشكاوي الأجور
- ♣ وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء ص 48 لهيكل الأجور
- ♣ التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور

4/ تهدف عملية تقييم الوظائف الى :

- ♣ تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من غيرهم
- ♣ تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من سواها ص 48
- ♣ تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم
- ♣ الاجابة الصحيحة غير موجودة

5/ من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات عي إسنادها إلى ؟

- ♣ المدير العام
- ♣ لجنة متخصصة ص48
- ♣ المسؤول المباشر
- ♣ مدير إدارة الموارد البشرية

6/ الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو ؟

- ♣ تحديد هيكل أجور رسمي وثابت
- ♣ توخي العدالة في نظام الأجور
- ♣ افصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
- ♣ تحديد إطار مرجعي للمقارنة مابين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام ص48

7/ من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) كطريقة لتقييم الوظائف ؟

- ♣ الموضوعية
- ♣ عدم التحيز الشخصي
- ♣ شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي ص49
- ♣ الاقتصاد في الجهد والوقت

8/ يتمثل احد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في ؟

- ♣ الشهادة العلمية
- ♣ المركز الاجتماعي
- ♣ المسؤولية ص50
- ♣ المظهر اللائق

9/ من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم التوظيف

- ♣ الشهادة العلمية
- ♣ المركز الاجتماعي
- ♣ الجهد العضلي ص50
- ♣ المظهر اللائق

10/ طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على

- ♣ الشهادة العلمية
- ♣ المنصب الاجتماعي
- ♣ الجهد البدني ص50 مرادف للكلمة (العضلي)
- ♣ المظهر العام

نفس السؤال وغير في اللفظ الاجابة لكن نفس المعنى

المحاضرة العاشرة

1/ تبرز أهمية الأجر بالنسبة للموظف كونه ؟

- ♣ وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية
- ♣ لا يشكل عبئا على أصحاب المصلحة
- ♣ لا يتعارض مع الأنظمة
- ♣ يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة ص52

2/ المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين هو ؟

- ♣ الراتب ص52
- ♣ الأجر النقدي
- ♣ الأجر القاعدي
- ♣ العلاوة

3/ الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع هو ؟

- ♣ الأجر الاسمي
- ♣ الأجر الرسمي
- ♣ الأجر الحقيقي ص52
- ♣ الأجر القاعدي

4/ الأجر الحقيقي هي

- ♣ الاجر الاجمالي
- ♣ الاجر الاجمالي الخصومات ص52
- ♣ الاجر الاجمالي + الخصومات
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

5/ الأجر الحقيقي هي

- ♣ الاجر النقدي + الخصومات
- ♣ الاجر الاجمالي + الخصومات
- ♣ الاجر الاجمالي
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة ص52

سؤال من نفس الجزئية جات منه أسئلة سابقا

6/ الأجر العادل من وجه نظر العامل :

من خلال التعريف: هو الاجر الذي يجنب رب العمل الاحتجاج او الانقطاع عن العمل بحجة عدم تلبيةه لمتطلبات الحياة الاساسية

- ♣ الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية ص53
- ♣ احد عناصر التكاليف
- ♣ الأجر الصافي المدفوع
- ♣ الإجابة الصحيحة غير موجودة

هذا سؤال محير لان الاجر النقدي هو الاجر الإجمالي، والاجر الحقيقي هو الاجر الصافي،

لكن اقرب حل تم التوصل له هو الاجر الحقيقي لانه ليس له علاقة بالاساسي وانما علاقته بالقوه الشرائيه يرتفع اذا ارتفعت اسعار المعيشه وينزل اذا نزلت اذن ليس له علاقة بالاساسي

7/ واحد من الآتي ليست له علاقة بالأجر الأساسي ؟

- ♣ الأجر النقدي
- ♣ الأجر الصافي
- ♣ الأجر الحقيقي ص53
- ♣ الأجر الإجمالي وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

8/ واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا؟

- ♣ الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات
- ♣ الدفع حسب الوحدات المنتجة ص54
- ♣ جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة
- ♣ تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة

9/ واحدة من الآتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجور؟

- ♣ الريادة في تحديد الأجور في سوق العمل
- ♣ المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل
- ♣ التأخير عن مستويات الأجور السائدة في السوق
- ♣ عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل ص54

10/ من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للاجور في المنظمة :

- ♣ معدلات الاجور المماثلة ص54
- ♣ تكاليف المعيشه
- ♣ عوامل العرض والطلب
- ♣ الاجابة الصحيحة غير موجودة

11/ واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الاجور

- ♣ تحديد عدد الافراد الموجودين حاليا ص54
- ♣ تحديد عدد سنوات الخبرة
- ♣ تحديد عدد ساعات العمل
- ♣ تحديد حجم الاعمال المطلوبة

(7) سؤال جديد

12/ مفهوم القيادة في الموارد البشرية يتضمن

- ♣ **مبدأ القدوة والتأثير** ص54
- ♣ مبدأ المراقبة اللصيقة للعاملين
- ♣ متابعة معاملات الموظفين
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

13/ من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعي في تحديد هيكل الأجور ؟

- ♣ **الإمكانات المالية للمنظمة** ص55
- ♣ فرص الترقية والمزايا المالية
- ♣ واجبات ومسؤوليات الوظيفة
- ♣ معدلات الأجور في المنظمات الأخرى

14/ من أسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجور ؟

- ♣ **حماية الاقتصاد الوطني** ص55
- ♣ توفير ظروف عمل مريحة
- ♣ جذب الكفاءات الإدارية
- ♣ تخفيض تكاليف الأجور في المنظمات

15/ يتم التدخل الحكومي في الأجور من خلال ؟

- ♣ تحديد الحد التنافسي للأجور
- ♣ تحديد الحد المتوسط للأجور
- ♣ **تحديد الحد الأدنى للأجور** ص55
- ♣ تحديد الحد الممكن للأجور

16/ يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة ؟

- ♣ الاعتبارات التنظيمية
- ♣ الاعتبارات الإدارية
- ♣ **الاعتبارات الاجتماعية** ص55
- ♣ الاعتبارات الاقتصادية

17/ الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات

- ♣ **الاجتماعية** ص55
- ♣ الاقتصادية
- ♣ التنظيمية
- ♣ الإدارية

المحاضرة 11

1/ تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد إلى ؟

- ♣ المسار الوظيفي
- ♣ التطوير الوظيفي ص56
- ♣ الأمن الوظيفي
- ♣ تصميم المسار الوظيفي

2/ تعرف عملية الموازنة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو بعملية ؟

- ♣ التطوير الوظيفي ص56
- ♣ التحليل الوظيفي
- ♣ تخطيط المسار الوظيفي
- ♣ التخطيط الوظيفي

3/ يعتبر التطوير الوظيفي ؟

- ♣ مرحلة من مراحل المسار الوظيفي
- ♣ مرحلة من مراحل تصميم المسار الوظيفي
- ♣ مرحلة من مراحل النمو الوظيفي
- ♣ عملية متضمنة للمسار الوظيفي وتصميم المسار الوظيفي ص56

4/ التطوير الوظيفي يعني

- ♣ تحديد الفرص الوظيفية المستقبلية ص56
- ♣ تحديد الفرص الوظيفية الحالية
- ♣ تحديد خطة برامج التدريب
- ♣ تحديد معايير مسبقة للمقارنة

5/ واحدة من الآتي ليست من أسباب اهتمام المنظمات بتخطيط المسار الوظيفي؟

- ♣ يساهم في استقطاب الكفاءات البشرية
- ♣ يساهم في بقاء الموارد البشرية وعدم تسربها / يساهم في استقرار العمالة
- ♣ غيابه يؤدي إلى جمود في نظام الترقية
- ♣ غيابه يؤدي إلى جمود نظام الاختيار والتوظيف ص56



6/ من النشاطات الوظيفية التي يقوم بها الموظف في مساره الوظيفي ضمن مرحلة التأسيس؟

- ♣ **يحرص على اكتساب المزيد من المعرفة والمهارة في العمل** ص56
- ♣ يعتمد على ذاته في تطوير العمل
- ♣ يقوم بتكوين جيل ثاني من المساعدين
- ♣ يشارك الآخرين تجاربه

7/ تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود إلى ؟

- ♣ التطوير الوظيفي
- ♣ النمو الوظيفي
- ♣ **المسار الوظيفي** ص58
- ♣ الأمن الوظيفي

8/ مرحلة المسار الوظيفي التي يركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز و الاستقلالية هي مرحلة ؟

- ♣ التأسيس
- ♣ **التقدم** ص58
- ♣ المحافظة على المكاسب
- ♣ الاستعداد للتقاعد

9/ قيام الموظف والموجه بتقييم الفرص المتاحة للنمو الوظيفي في المنظمة يتم خلال ؟

- ♣ مرحلة تنفيذ المسار الوظيفي
- ♣ **مرحلة إعداد المسار الوظيفي** ص58
- ♣ مرحلة متابعة المسار الوظيفي
- ♣ مرحلة المقارنة بين معلومات الفرد والفرص الوظيفية

10/ تخطيط المسار الوظيفي ينص على

- ♣ **التطوير المبرمج للموظف** ص58
- ♣ البرامج التدريبية الخاصة بالموظف
- ♣ تخطيط أداء الموظف وفعالية وظيفته
- ♣ استقرار الموظف والوظيفة

11/ المسار الوظيفي يعد ضمن ادارة

- ♣ تنظيم الموارد البشرية
- ♣ **تخطيط الموارد البشرية** ص59
- ♣ تطوير الموارد البشرية
- ♣ سياسات الموارد البشرية

جات جزئية تخطيط المسار الوظيفي في السنوات السابقة لو
ذاكرنا الأسئلة بجزئيتها راح نحل السؤال بإذن الله

السؤال مو جديد بس الخيارات جديدة معروف المسار ضمن ادارة علاقات
الموظفين يمكن هنا يقصد تخطيط المسار الوظيفي وهو ضمن تحليل الوظائف
اللي هي أصلا ضمن تخطيط الموارد البشرية صراحة لفئة طويلة بس اللي
يشفعلو انه الخيارات اللي مع التخطيط كلها مستبعدة

12/ المسار الوظيفي هو من ضمن

- ♣ **تخطيط المورد البشري** ص 59 نفس السؤال السابق
- ♣ تفويض الصلاحيات
- ♣ تطوير المورد البشري
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

13/ تخطيط المسار الوظيفي من ضمن

- ♣ تنظيم الموارد البشرية
- ♣ إستراتيجيات المنظمة
- ♣ تقدير إحتياجات العمالة
- ♣ **لا توجد إجابة صحيحة** ص 59

14/ من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ؟

- ♣ الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني
- ♣ ممارسة المهنة بدون سلطة أو نفوذ على المستوى الفني ص 59
- ♣ التقليل من فرص التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ على المستوى الإداري
- ♣ التقليل من فرص التمتع باتخاذ القرارات على المستوى الإداري

15/ واحدة من الآتي ليست من متطلبات الوصول إلى القمة في الطموح الوظيفي ؟

- ♣ معرفة الموظف لمصادر قوته وضعفه
- ♣ **معرفة الموظف لمصدر قوة وضعف الوظيفة** ص 60
- ♣ إدراك الموظف معنى الأداء الجيد والتميز
- ♣ اختيار الموظف وظائف تأكيد الذات والانجاز

المحاضرة 12

1/ تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يتفق عليه الطرفان

- ♣ بالمحاكمة
- ♣ بالتحكم
- ♣ **بالتحكيم** ص 64
- ♣ بالحوكمة

المحاضرة 13

1/ واحدة من التالي ليست من أهداف تصميم برنامج المنافع و الخدمات ؟

- ♣ زيادة قدرة المنظمة على المنافسة في سوق العمل
- ♣ أن تلبى تلك البرامج احتياجات عملاء المنظمة ص66
- ♣ أن تكون متناسقة مع التشريعات والأنظمة الحكومية
- ♣ أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية بين الإدارة والموظفين

2/ واحدة من الآتي ليست من شروط فعالية برنامج المنافع والخدمات :

- ♣ ان تكون هناك لها عوائد تغطي تكاليفه
- ♣ ان تلبى احتياجات اغلب الموظفين
- ♣ ان تكون متناسقه مع التشريعات والانظمة الحكومية
- ♣ ان تلبى احتياجات اغلب العملاء ص66

3/ من برامج الخدمات الاجتماعية بالمنظمات ؟

- ♣ الإجازات والعطلات
- ♣ الشراء المنخفض السعر ص66
- ♣ الإجازات الاستثنائية
- ♣ العطل المرضية

4/ واحدة من الآتي ليست ضمن اهميه برامج المنافع والخدمات :

- ♣ تحافظ على الكفاءات الحالية بالمنظمة
- ♣ الرفع من الروح المعنوية للعاملين
- ♣ جزيادة ولاء العاملين للمنظمة
- ♣ تطوير نظام تقييم اداء العاملين ص66

5/ واحدة من التالي ليست من أسباب قيام المنظمات بتوفير الأمن و أسلامه للموظفين ؟

- ♣ الأسباب الاقتصادية
- ♣ الأسباب الشخصية ص67
- ♣ الأسباب الأخلاقية
- ♣ الأسباب النظامية

6/ تدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة ؟

- ♣ بالوظيفة ص 67
- ♣ بالعامل
- ♣ بتصميم الوظيفة
- ♣ بالمسؤول عن الوظيفة

7/ من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعامل ؟

- ♣ الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل
- ♣ المناخ التنظيمي
- ♣ الاستخدام غير الآمن للمعدات ص 67
- ♣ الإرهاق بفعل العمل

8/ من أسباب حوادث العمل

- ♣ الاجهاد البدني للعامل
- ♣ الاستخدام غير الامن للمعدات ص 67
- ♣ الارهاق النفسي
- ♣ لا توجد اجابة صحيحة

المحاضرة 14

1/ واحدة من التالي ليست من أهداف نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- ♣ جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية
- ♣ المساعدة في اتخاذ القرارات الخاصة بفعالية العنصر البشري
- ♣ تحليل المعلومات الخاصة بتخفيض تكاليف الإنتاج في المنظمة ص 68
- ♣ توفير المعلومات الخاصة بالموارد البشرية

2/ واحدة فقط يمكن تضمينها في نظام معلومات الموارد البشرية

- ♣ تحليل معلومات تخفيض تكاليف الانتاج
- ♣ مصادر المعلومات الخاصة بالموارد البشرية
- ♣ جمع وتخزين البيانات الخاصة بالموارد البشرية ص 68
- ♣ المساعدة في اتخاذ القرارات للعنصر البشري

نفس السؤال السابق مع اختلاف الصيغة في السؤال

3/ تكشف المقارنة بين نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية عن ؟

- ♣ وجود اختلاف جوهري بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ♣ عدم وجود علاقة بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية
- ♣ **وجود تشابه كبير بين عنصرهما الأساسية** ص 68
- ♣ تناقض بين أداء نظام معلومات الموارد البشرية ونظام المعلومات الإدارية

4/ نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من المزايا منها

مكرر مع اختلاف الخيارات

- ♣ تخفيض تكلفة الانتاج
- ♣ **تخفيض تكاليف رسوم الاستقطاب** (اقرب إجابة ص 70)
- ♣ ارتفاع تكلفة اداء الوظائف من خلال هذا النظام
- ♣ تأخر انجاز الاعمال الخاصة بالموارد البشرية

5/ المهمة التي تدخل ضمن مرحلة التصميم الأولي للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ؟

- ♣ تحديد متطلبات التشغيل
- ♣ **تحديد المتطلبات الهندسية والفنية** ص 70
- ♣ اختيار بديل التصميم المناسب
- ♣ تحديد الأهداف المرجوة من العملية

6/ تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام مكينة (النظام الآلي)الموارد البشرية في ؟

- ♣ التصميم الأولي للنظام
- ♣ **دراسة الجدوى** ص 70
- ♣ الدراسة الهندسية
- ♣ اختبار النظام

7/ الخطوة الثالثة ضمن خطوات التحول الى نظام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية هي :

- ♣ التصميم الاولي للنظام
- ♣ دراسة الجدوى
- ♣ **الدراسة الهندسية** ص 70
- ♣ اختبار النظام

8/ من مزايا استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- ♣ الوصول البطيء للبيانات
- ♣ الوصول القوي إلى البيانات
- ♣ **الوصول السريع إلى البيانات** ص 73
- ♣ الوصول الضعيف إلى البيانات

9/ من سلبيات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؟

- ♣ ارتفاع تكلفة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال هذا النظام
- ♣ تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية
- ♣ **عدم إمكانية استخدامه لأساليب مالية أو فنية** ص73 **وبنموذج آخر الإجابة الصحيحة غير موجودة**
- ♣ عدم استخدامه لأساليب علمية

10/ نظام معلومات الموارد البشرية له العديد من السلبيات منها

- ♣ **عدم إمكانية استخدامه لأسباب مالية** ص73
- ♣ عدم إمكانية استخدامه لأسباب علمية
- ♣ ارتفاع التكلفة أداء الوظائف من خلال هذا النظام
- ♣ تأخر انجاز الأعمال الخاصة بالموارد البشرية

- ♣ **لا يمكن استخدامه الاسباب مالية**
- ♣ لا يمكن استخدامه لاسباب علمية
- ♣ ارتفاع تكلفة استخدام النظام
- ♣ لا يمكن استخدامه لاسباب بيئية

11/ من سلبيات استخدام مكينة (النظام الآلي) الموارد البشرية ؟

- ♣ التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومتراكمة على مر السنين
- ♣ تقليل الرسائل الكتابية
- ♣ تقليل الرسائل التليفونية
- ♣ **إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني** ص73

لا تنسونا مع صالح دعائكم...

