



س5 من الأساليب التي تلجأ إليها المنظمة لمواجهة العجز في مواردها البشرية..

الحالة الأولى: زيادة الطلب على العرض (حالة العجز)

- أهم البدائل المتاحة للمنظمة :
1. اللجوء لمصادر جديدة للتوظيف .
 2. استخدام وسائل للإقناع خلال الاتصال بالنشط .
 3. تخفيض شروط الالتحاق بالوظائف .
 4. **إطالة سن التقاعد.**
 5. زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام .
 6. تحسين نظام الأجور والحوافز .

(أ) تخفيض ساعات العمل

(ب) **تمديد سن التقاعد**

(ج) التخفيض في الأجور

(د) الزيادة في الرواتب والأجور

المحاضرة 4 الشريحة 22

س6/ تتمثل إحدى القواعد الأساسية للاستقطاب في..

(أ) حفظ البيانات والمعلومات بشكل لا مركزي

(ب) تنوع استراتيجيات الاستقطاب واساليبها عبر وحدات المنظمة

(ج) الاعتماد أكثر على المصادر الداخلية للاستقطاب

(د) **التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب**

المحاضرة 5 الشريحة 7

س7/ المهمة التي تدخل ضمن من مرحلة التصميم الأولى للنظام الآلي لإدارة الموارد البشرية هي ..

(أ) تحديد متطلبات التشغيل

(ب) **تحديد المتطلبات الهندسية والفنية**

(ج) اختيار بديل التصميم المناسب

(د) تحديد الأهداف المرجوة من العملية

المحاضرة 14 الشريحة 12

س8/ من سلبيات استخدام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية..

(أ) التعب الذي يسببه الاحتفاظ بسجلات مكتوبة ومترجمة على مر السنين

(ب) تقليل الرسائل الكتابية

(ج) تقليل الرسائل التليفونية

(د) **إمكانية فقدان هذه الوظيفة للجانب الإنساني**

المحاضرة 14 الشريحة 20

س9/ من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية، فإنه..

(أ) لا يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية

(ب) **يشترط وجود إجماع واتفاق على رسالة إدارة الموارد البشرية**

(ج) لا يشترط وجود إستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

(د) لا يشترط أن تتوافق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية مع إستراتيجية المنظمة

٣- رسالة إدارة الموارد البشرية

من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإن الأساس هو وجود إجماع واتفاق على:

رسالة إدارة الموارد البشرية أي: (الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها)

المحاضرة 1 الشريحة 16

ثالثاً: قواعد الاستقطاب

١- مركزية سياسة الاستقطاب

٢- دراسة أوضاع سوق العمل

٣- التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب

مرحلة الانتقال من النظام اليدوي إلى النظام الآلي

- المرحلة الثانية: التصميم الأول للنظام**
- عرض تفصيلي مكتوب للصورة المتوقعة للنظم
 - تحديد بدائل الأنظمة التي تتوافق مع الأهداف، والعوائق القائمة أو المحتملة
 - تقويم البدائل
 - تقديم التوصيات
 - **تحديد المتطلبات الهندسية والفنية**
 - تقدير تأثير النظم المقترح على النواحي الإنسانية والفنية

العجز

م الميكنة وخاصة في بعض نشاطات الموارد البشرية كالاستقطاب قد يؤدي إلى أن تفقد هذه الوظيفة الجانب الإنساني منها بتعرض معلومات لا يود المتكلمين للعمل لإظهارها لكل موظفي إدارة الموارد البشرية أو خلافهم في المنظمة



س10/ تتمثل إحدى أهم الخصائص الواجب توفرها في قيادة إدارة الموارد البشرية في..

الخصائص التي يجب ان تتوفر في قيادة إدارة الموارد البشرية
المحاضرة 2 الشريحة 12

(أ) الاستماع والإنصات الجيد

(ب) الصرامة في المعاملة

(ج) العلاقات المحدودة مع الغير

(د) تكثيف الإجراءات الرقابية على الموظفين

المحاضرة 2 الشريحة 12

س11/ العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة، هو..

أسباباً: بطاقة توصيف الوظيفة
مكونات بطاقة وصف الوظيفة
١ - معلومات عن الوظيفة .
٢ - واجبات الوظيفة .
٣ - مسؤوليات الوظيفة .

(أ) معلومات عن الوظيفة

(ب) واجبات الوظيفة

(ج) تقييم الوظيفة

(د) مسؤوليات الوظيفة

المحاضرة 3 الشريحة 15

س12/ تشير الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها، إلى..

تحليل الوظائف (JOB ANALYSIS)
هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها.

(أ) واجبات شغل الوظيفة

(ب) مسؤوليات الوظائف

(ج) تحليل الوظائف

(د) تطوير الوظائف

المحاضرة 3 الشريحة 4

س13/ الأمر الذي لا يتعلق بأسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف، هو..

٢- أسباب ومبررات تقييم الوظيفة
١. تحديد هيكل أجور رسمي وثابت استناداً إلى قيمة الوظيفة بالنسبة للمنظمة، وهذا ما مرجحاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة.
٢. توخي العدالة في نظام الأجور الحالي، أو عندما تدعو الحاجة إلى تطوير هيكل للأجور.
٣. الفصل في النزاعات والشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الأجور.
٤. وضع الأساس لهيكل الأجور للوظائف الجديدة أو الوظائف التي قد يطرأ عليها.

(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

المحاضرة 9 الشريحة 5

س14/ من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات هي إسنادها إلى ..

٤- مسؤولية تقييم الوظائف
من أجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فإن الصفة السائدة في المنظمات هي إسناد هذه المسؤولية إلى لجنة متخصصة. تشكل هذه اللجان عادة من:

(أ) المدير العام

(ب) لجنة متخصصة

(ج) المسئول المباشر

(د) مدير إدارة الموارد البشرية

المحاضرة 9 الشريحة 7

الاستقطاب الخارجي
٢- سليات المصدر الخارجي:
✓ احتمال تحييز موارد لتحمل المواصفات المطلوبة.
✓ يؤثر التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية سلباً على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.

س15/ يلاحظ أن التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية بالمنظمة..

(أ) له تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

(ب) له تأثير ايجابي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

(ج) ليس له اي تأثير سلبي على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

(د) له تأثير مزدوج (سلبي و ايجابي) على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة

المحاضرة 5 الشريحة 9



س16/ تدرج معدات العمل غير الآمنة وسوء الإضاءة كمسببات لحوادث العمل ضمن الأسباب المتعلقة..

٢- أسباب حوادث العمل
أسباب متعلقة بالوظيفة:
✓ ظروف العمل غير الآمنة: معدات غير آمنة، سن إضاءة، ...
✓ الإجهاد والإرهاق
✓ المناخ التنظيمي

(أ) بالوظيفة

(ب) بالعمل

(ج) بتصميم الوظيفة

(د) بالمسئول عن الوظيفة

المحاضرة 13 الشريحة 10

س17/ نوع الاحتياجات الذي لايتعلق باحتياجات المنظمة التدريبية، هو..

١- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية

التحليل التنظيمي تحليل الوظائف تحليل الأفراد

(أ) احتياجات فريق العمل

(ب) احتياجات المنظمة

(ج) احتياجات الوظائف

(د) احتياجات البيئة

المحاضرة 7 الشريحة 9

س18/ تشير الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد، إلى..

١- مفهوم التطوير الوظيفي (Career Development):
تتعدد التعريفات لما يسمى بـ "التطوير الوظيفي" أو "النمو الوظيفي" منها:
❖ هو الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد.

(أ) المسار الوظيفي

(ب) التطوير الوظيفي

(ج) الأمن الوظيفي

(د) تصميم المسار الوظيفي

المحاضرة 11 الشريحة 4

س19/ تشير مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود إلى..

٢- مفهوم تخطيط المسار الوظيفي (Career Planning):
يعرف المسار الوظيفي (Career Path) بأنه: مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود.

(أ) التطوير الوظيفي

(ب) النمو الوظيفي

(ج) المسار الوظيفي

(د) الأمن الوظيفي

المحاضرة 11 الشريحة 5

س20/ إحدى مهام إدارة علاقات الموظفين هي مهمة..

الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

إدارة أحوال	إدارة علاقات الموظفين	إدارة تنمية الموارد البشرية
• الصحة وانه • الخدمات ال • الخدمات ال • الخدمات ال	• سجلات • الموظفين • الشكاوى • المسار الوظيفي • الترقيات • التعاقد	• تقييم الأداء • التدريب والتطوير • التطوير التنظيمي

رأج

(أ) تحليل الوظائف

(ب) المسار الوظيفي

(ج) التطوير التنظيمي

(د) الاستقطاب

المحاضرة 2 الشريحة 9



س 21/ تصنف وظيفة خبير في التطوير والتنمية الوظيفية ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية..

تصنيف الوظائف ضمن إدارة الموارد البشرية		
الوظائف القيادية	الوظائف الكتابية	الوظائف التخصصية
<ul style="list-style-type: none"> مدراء الأقسام المدير العام للتكسام القيادة الإدارية 	<ul style="list-style-type: none"> السكرتارية الإستعلامات مشغل الحاسبات التحرير الصادر والوارد حفظ الملفات المساعدين الإداريين 	<ul style="list-style-type: none"> الاستشارات والتوجيه خبراء تقييم الوظائف خبراء تصميم وتحليل الوظائف خبراء تصميم أنظمة الأجور والحوافز خبراء تخطيط وتطوير المسار الوظيفي خبراء لتطوير والتنمية الوظيفية خبراء علاقات الموظفين

(أ) التخصصية

(ب) الكتابية

(ج) القيادية

(د) السكرتارية

المحاضرة 2 الشريحة 10

س 22/ إحدى الوظائف التي تدخل ضمن الوظائف الكتابية لإدارة الموارد البشرية، هي وظيفة..

تصنيف الوظائف ضمن إدارة الموارد البشرية		
الوظائف القيادية	الوظائف الكتابية	الوظائف التخصصية
<ul style="list-style-type: none"> مدراء الأقسام المدير العام للتكسام القيادة الإدارية 	<ul style="list-style-type: none"> السكرتارية الإستعلامات مشغل حاسبات التحرير الصادر والوارد حفظ الملفات المساعدين الإداريين 	<ul style="list-style-type: none"> ممارات والتوجيه تقييم الوظائف تصميم وتحليل الوظائف تصميم أنظمة الأجور والحوافز تخطيط وتطوير المسار الوظيفي لتطوير والتنمية الوظيفية علاقات الموظفين

(أ) مستشار

(ب) موجه

(ج) مشغل حاسبات

(د) مدير قسم

المحاضرة 2 الشريحة 10

س 23/ يشير نوع المهارات الذي يختص بطبيعة العلم والمعرفة التي تتعلق بها المهارة، إلى..

ثالثاً: المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية	
المهارات الفنية: تختص بطبيعة العلم.	

(أ) المهارات الإنسانية

(ب) المهارات الفنية

(ج) المهارات السلوكية

(د) مهارات بناء الذات

المحاضرة 2 الشريحة 11

س 24/ تشير الدراسات إلى أن الوظائف في المنظمات المعاصرة هي بحاجة إلى موارد بشرية..

<p>حدينا لم تعد الوظائف في المنظمات المعاصرة بحاجة لفرد يمتلك مهارة واحدة بل بحاجة إلى موارد بشرية ذات مهارات متعددة وعالية المستوى، تمكنها من العمل في عدة وظائف خاصة ضمن فرق العمل.</p>

(أ) تركز على التخصص في مجال معين من مجالات العمل

(ب) تمتلك مهارة واحدة تناسب احد مجالات العمل

(ج) ذات مهارات متعددة تسمح بالعمل في عدة وظائف ضمن فرق العمل

(د) منضبطة بشروط العمل حتى ان لم تمتلك المهارات اللازمة لذلك

المحاضرة 3 الشريحة 14

س 25/ يتمثل احد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في..

٢- طريقة مقارنة العوامل
<p>تتطلب هذه الطريقة من (لجنة تقييم الوظائف) مقارنة المكونات الأساسية لكل وظيفة مع الوظائف الأخرى وتتكون عوامل المقارنة من وهي:</p> <ul style="list-style-type: none"> المسؤولية المهارة الجهد العضلي الجهد الفكري ظروف العمل

(أ) الشهادة العلمية

(ب) المركز الاجتماعي

(ج) المسؤولية

(د) المظهر اللائق

المحاضرة 9 الشريحة 11



س 26/ يندرج الحد الأدنى للأجور كعامل مؤثر في رسم الهيكل العام للأجور ضمن مجموعة..

وتختلف الاعتبارات التي يبني عليها رسم هيكل العام للأجور وأساليب تحديد المستوى المعقول من الأجر طبقاً لمجموعة من العوامل المؤثرة فيما يلي تصنيف حسب مصدر التأثير:

أولاً: الاعتبارات التنظيمية والإدارية

- ١- واجبات ومسؤوليات الوظيفة
- ٢- معدلات الأجور الممثلة
- ٣- فرص الترقية والمزايا المالية

ثانياً: العوامل الاجتماعية

- تكاليف المعيشة
- الحد الأدنى للأجور

(أ) الاعتبارات التنظيمية

(ب) الاعتبارات الإدارية

(ج) الاعتبارات الاجتماعية

(د) الاعتبارات الاقتصادية

المحاضرة 10 الشريحة 14

س 27/ الأمر الذي يتعارض مع التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية هو..

ماذا يعني التحول إلى إدارة الموارد البشرية ؟

يعني التحول :

١. في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة، وتجاه الإدارة المسئولة عنهم.
٢. التحول من الدور الاستشاري إلى الدور التنفيذي الاستشاري.
٣. ظهور مجالات جديدة مثل: تخطيط المسار الوظيفي، إدارة معلومات الموارد البشرية.

(أ) التحول في المفاهيم تجاه الأفراد العاملين بالمنظمة

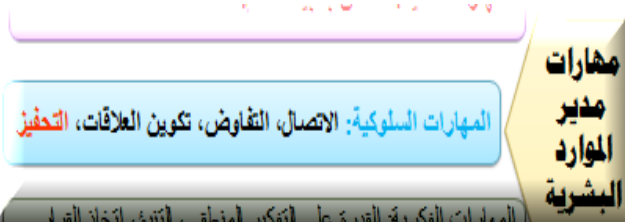
(ب) التحول في المفاهيم تجاه الإدارة المسئولة عن الموارد البشرية

(ج) ظهور مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية

(د) التحول من الدور التنفيذي الاستشاري إلى الدور الاستشاري

المحاضرة 1 الشريحة 12

س 28/ تتمثل إحدى أنواع المهارات السلوكية لمدير الموارد البشرية في مهارة..



(أ) التنبؤ

(ب) اتخاذ القرار

(ج) التحفيز

(د) التحكم في تقنية المعلومات

المحاضرة 2 الشريحة 11

س 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

المحاضرة 2 الشريحة 13



س30/ 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

١ - مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

- تلاحظ من التعريفات السابقة أن العنصر الأساسي لنظام معلومات الموارد البشرية هي نفسها تقريبا للعنصر المحددة لنظام المعلومات الإدارية وهي كما يلي:

- ✓ رصد الأحداث وتسجيلها في شكل بيانات وحقائق في مختلف الوسائل مثل: الملفات، السجلات والنماذج، تشكيلات الوظائف ومسيرات الرواتب (المخاضات).
- ✓ مراجعة وتصنيف وتخزين وتحليل البيانات ومعالجتها (المعالجة)
- ✓ الحصول على المعلومات بصورة سهلة ومفهومة حتى يمكن استخدامها عند اتخاذ القرارات (المخرجات)

المحاضرة 14 الشريحة 5

س31/ تتمثل أول خطوة من خطوات التحول إلى نظام ميكنة (النظام الآلي) الموارد البشرية، في..

التحول إلى ميكنة إدارة الموارد البشرية

المراحل

- المرحلة الأولى: دراسة الجدوى
- المرحلة الثانية: التصميم الأولي للنظام
- المرحلة الثالثة: الدراسة الهندسية
- المرحلة الرابعة: اختبار النظام ثم التنفيذ
- المرحلة الخامسة: مراقبة النظام والتقييم

(أ) التصميم الأولي للنظام

(ب) دراسة الجدوى

(ج) الدراسة الهندسية

(د) اختبار النظام

المحاضرة 14 الشريحة 12

س32/ مما ينصح به في مقابلات تقييم الأداء..

المبادئ الأساسية لمقابلات تقييم الأداء

١. تجنب الإشارة إلى الصفات الشخصية.
٢. تجنب الانتقاد الشخصي.
٣. عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.
٤. تحديد الهدف من المقابلة.
٥. عدم المقارنة مع الزملاء.
٦. الإعداد الجيد للمقابلة.
٧. إعطاء الحرية للموظف.

(أ) عرض الجوانب الإيجابية والسلبية

(ب) عرض الجوانب الإيجابية دون السلبية

(ج) عرض الجوانب السلبية دون الإيجابية

(د) عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الإيجابية

المحاضرة 8 الشريحة 22

س33/ مما ينصح به في مقابلات تقييم أداء ناجحة وفاعلة، فإنه يجب..

المبادئ الأساسية لمقابلات تقييم الأداء

١. تجنب الإشارة إلى الصفات الشخصية.
٢. تجنب الانتقاد الشخصي.
٣. عرض الجوانب الإيجابية والسلبية.
٤. تحديد الهدف من المقابلة.
٥. عدم المقارنة مع الزملاء.
٦. الإعداد الجيد للمقابلة.
٧. إعطاء الحرية للموظف.

(أ) عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقييم الأداء الخاص به

(ب) الإشارة إلى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل

(ج) عدم مقارنة الموظف بزملائه

(د) توجيه أجوبة الموظف الذي تتم مقابله

المحاضرة 8 الشريحة 22



س 34/ من مميزات طريقة الدرجات (التصنيف الوظيفي) ، كطريقة لتقييم الوظائف..

طريقة الدرجات أو التصنيف الوظيفي

مميزات الطريقة:

1. شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي.
2. استخدامها في فئات الوظائف الإدارية والهندسية والعلمية في القطاع الخاص.

(أ) الموضوعية

(ب) عدم التحيز الشخصي

(ج) شيوخ استخدامها في وظائف القطاع الحكومي

(د) الاقتصاد في الجهد والوقت

المحاضرة 9 الشريحة 10

س 35/ المبلغ الذي يدفع للموظف شهريا مقابل قيامه بعمل معين، هو..

الراتب الشهري

الراتب: فُقد درجت على ان تميز عن الأجر في كونها تمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين لا يحسب بالساعات وإنما قد يكون اسبوعيا أو شهريا وقد يكون أيضا سنويا.

الأجر النقدي: هو الأجر الاحتمالي المدفوع للموظف أو العمل الذي يعمل به.

(أ) الراتب

(ب) الاجر النقدي

(ج) الاجر القاعدي

(د) العلاوة

المحاضرة 10 الشريحة 5

س 36/ الأجر الذي يعبر عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل مقابل المبلغ المدفوع، هو..

الأجر الحقيقي: يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر. وأن أهم ما يعيننا في قياس الأجر الحقيقي هو أن يكون هذا الأجر متغيرا مع التغير في الأسعار حتى لا يضار الموظف أو العامل في ذلك.

الأجر كمنصر محفل: المنظمات التي تدفع أجورا أعلى تحصل على مستويات أعلى من الإنتاجية.

(أ) الأجر الاسمي

(ب) الأجر الرسمي

(ج) الأجر الحقيقي

(د) الأجر القاعدي

المحاضرة 5 الشريحة 11

س 37/ مرحلة المسار الوظيفي التي يتركز فيها اهتمام الموظف على الانجاز والاستقلالية هي مرحلة..

6- مراحل المسار الوظيفي:

المرحلة الأولى: التأسيس أو البداية (يحتاج الموظف من رئيسه أن يدعم قدراته).
المرحلة الثانية: التقدم (يتركز اهتمام الموظف على الإيجاز والاستقلالية ولذا تتمثل احتياجات الموظف في الترقيات والحرية في اتخاذ القرارات، والمزيد من السلطات).
المرحلة الثالثة: المحافظة على المكاسب (حقق الموظف كثيرا من طموحاته، ولكنه يجتهد ليجلب الاحترام لنفسه والتقدير من الآخرين).
المرحلة الرابعة: الاستعداد للتقاعد (ليس لدى الموظف هنا غير احتياج تأكيد الذات من خلال ممارسته لأنشطة خيرية واجتماعية مختلفة).

(أ) التأسيس

(ب) التقدم

(ج) المحافظة على المكاسب

(د) الاستعداد للتقاعد

المحاضرة 11 الشريحة 12

س 38/ تعرف عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يوافق عليها الطرفان..

2- مفهوم التحكيم (Arbitration):

هو عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يوافق عليها الطرفان، ويكون حكمها قطعيًا وإلزاميًا.

(أ) بالمحكمة

(ب) بالتحكم

(ج) بالتحكيم

(د) بالحوكمة

المحاضرة 12 الشريحة 12



1- مفهوم التطوير الوظيفي (Career Development):

يُضمّن التطوير الوظيفي مرحلتين: تخطيط المسار الوظيفي، وتصميم المسار الوظيفي.

س 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

المحاضرة 11 الشريحة 4

س 40/ من أسباب حوادث العمل المتعلقة بالعمل..

(أ) الإجهاد الناجم عن المهام التي يتولاها العامل

(ب) المناخ التنظيمي

(ج) الاستخدام غير الآمن للمعدات

(د) الإرهاق بفعل العمل

2- أسباب حوادث العمل

أسباب تتعلق بالعمل:

✓ عدم استخدام وسائل الوقاية.

✓ الاستخدام غير الآمن للمعدات ...

المحاضرة 13 الشريحة 10

س 41/ العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقييم، هو..

(أ) تأثير الهالة

(ب) الميل للوسطية

(ج) الميل للواقعية

(د) التأثير الإداري

6- مشكلات وأخطاء عملية تقييم الأداء



المحاضرة 8 الشريحة 18

س 42/ من أساليب تجنب أخطاء عملية التقييم..

(أ) الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر

(ب) ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل

(ج) أن نتجنب نهائياً الاعتماد على الرئيس المباشر

(د) ألا نعتمد اعتماداً مطلقاً على الرئيس المباشر

كيفية تجنب مشكلات وأخطاء عملية تقييم الأداء

الموجودة

1. الاعتراف بالمشاكل الموجودة.
2. اختيار الطريقة المناسبة حسب الموقف والهدف والوظيفة.
3. حسب "مارك ديري" يجب مراعاة الحيد من الجوانب في اختيار
✓ سهولة الفهم والاستخدام من طرف المُقيم بالتقييم.
✓ أن تكون غير مكلفة.
✓ إمكانية ربطها بالحوافز.
- 3- عدم الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
- 4- ضمان حق الموظف في رفع التظلم.

المحاضرة 8 الشريحة 19

س 43/ 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

2- مفاوضات عرض العمل

هناك قواعد إرشادية في هذا المجال:

- 1- أن يحدد الحد الأقصى للميزات التي يمكن أن تقدمها المنظمة. (الراتب / العلاج/ بدل السكن... المسار الوظيفي)
- 2- إطالة عملية التفاوض. كلما طالت فترة المفاوضات كلما خفف المتقدم من شروطه.
- 3- الأجر الذي تقدمه المنظمة أقل مما يتوقعه المتقدم للوظيفة. ويمكن للشركة عمل بعض الإجراءات منها (زيادة مدة الإجازة، وعد بزيادة الراتب، دفع الفرق بين الراتب الفعلي والمأمول في شكل حوافز، أمهال المتقدم فترة للتفكير)

المحاضرة 6 الشريحة 6



س 44/ تعرف عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد الى..

(أ) بالبطاقات التعريفية

(ب) بالتهنئة المبدئية

(ج) بانسجام الموارد البشرية

(د) بصيانة الموارد البشرية

٣- تعريف التهيئة المبدئية

تعرف التهيئة المبدئية بأنها : عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة وتعريف المنظمة بالموظف الجديد، وذلك بهدف تحقيق الفهم والانسجام في

المحاضرة 6 الشريحة 7

س 45/ من نتائج تطبيق نظام المسار الوظيفي المزدوج ..

(أ) الحد من الاستقلالية في ممارسة المهنة على المستوى الفني

(ب) ممارسة المهمة بدون سلطة او 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

٧- المسار الوظيفي المزدوج:

يقوم هذا النظام على إنشاء خطين متوازيين للمسار الوظيفي أحدهما في الحقل التخصصي والآخر في الحقل الإداري:
➤ فنياً (مزيد من الاستقلالية في ممارسة المهنة ولكن بدون سلطة أو نفوذ)
➤ إدارياً: (تحقيق فرص أكبر في التمتع بالمركز والسلطة والنفوذ واتخاذ القرارات)
تلتجأ المنظمة إلى المسار الوظيفي المزدوج من أجل الاحتفاظ بمكاتب المتخصصين

المحاضرة 11 الشريحة 14

س 46/ تقضي التغييرات 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

سادساً: مبررات تحليل العمل:

التغييرات التنافسية المستمرة تفرض أن يكون تحليل العمل عملية مستمرة بهدف مواكبة مضمون الوظائف مع مواصفات شغلها

المحاضرة 3 الشريحة 14

س 47/ 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

خامساً: خطوات عملية تحليل الوظائف

1. تحديد الهدف من استخدام تحليل العمل.
2. تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.
3. تحديد المعلومات المراد تحليلها (الاسم، المهام، المساءلة...)
4. تحديد مصادر المعلومات (الخريطة التنظيمية، الوصف الوظيفي...)

المحاضرة 3 الشريحة 10



الاستقطاب الخارجي :

٢- مميزات المصدر الخارجي

- ✓ يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط في المنظمة.
- ✓ يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.

س48/ من مزايا الاستقطاب الخارجي ، ..

- انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل الداخلية
- التوافق والانسجام الكبير مع ثقافة المنظمة
- ج) يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها**
- د) وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين

المحاضرة 5 الشريحة 9

س49/ من أبرز عيوب الاستقطاب الداخلي مقارنة بالخارجي..

١- الاستقطاب الداخلي :

عيوب الاستقطاب الداخلي

- ❖ الاعتماد على الترقية بنفس من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها الموارد البشرية الجديدة.
- ❖ تؤدي الترقية إلى نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المرتكبين
- ❖ حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار.

ا) ارتفاع تكلفته

ب) شح وندرة المعلومات الكافية عن المترشحين

ج) عدم الاستفادة منه كحافز للعاملين

د) وقوفه حاجزا أمام تنوع المعارف والمهارات الجديدة

مميزات الاستقطاب الخارجي : مصادر الاستقطاب الخارجية قد تكون أقل تكلفه مقارنة بالمصادر الداخلية

http://hrm-edu.com/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=85

المحاضرة 5 الشريحة 8

س50/ احد أسباب لجوء المنظمة لخيار الاستقطاب الداخلي..

رابعا: طرق الاستقطاب

١- الاستقطاب الداخلي : تلجأ المنظمات إليه في حالة الترقية، وفي حالة عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية.

ا) الرغبة في تنوع المعارف والمهارات

ب) انفتاح المنظمة على البيئة

ج) عدم التوازن في توزيع الموارد البشرية بالمنظمة

د) تزويد المنظمة بموارد وأفكار وثقافة جديدة

المحاضرة 5 الشريحة 8

س51/ تشير رسالة إدارة الموارد البشرية الى..

ا) الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها

ب) كيفية تحقيق الأهداف الرئيسية لها

ج) الوسائل الأساسية التي يتم تحقيق الأهداف من خلالها

د) النشاطات الأساسية لإدارة الموارد البشرية

٢- رسالة إدارة الموارد البشرية

من أجل بناء إدارة قوية للموارد البشرية فإن الأسس هو وجود إجماع وتفاهل على:

رسالة إدارة الموارد البشرية أي: (الغرض الرئيسي لها وسبب وجودها)

المحاضرة 1 الشريحة 16

س52/ تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه، الى..

١- تعريف تقويم الأداء

- ❖ هو العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه والنتائج التي تحققت من الالتزام بهذه السلوكيات خلال فترة التقويم.

ا) الأداء

ب) جودة الأداء

ج) تقويم الأداء

د) الأداء الفعال

المحاضرة 8 الشريحة 4



س53/ تشير التوجيهات الإرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، والمحددة لسلوكيات، وموقف المنظمة في قضايا الموارد البشرية ، إلى..

(ا) تنمية الموارد البشرية

(ب) سياسات إدارة الموارد البشرية

(ج) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

(د) تخطيط الموارد البشرية

هـ - سياسات إدارة الموارد البشرية

تمثل توجيهات أو قواعد إرشادية لمساعدة المديرين في تحقيق الأهداف، وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من سلوكيات، وموقف المنظمة من بعض القضايا الخاصة بالقوى البشرية، مثل سياسة عدم تعيين الأقارب. وحيث يتولى سنوية إعداد

المحاضرة 1 الشريحة 19

س54/ حتى تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية النتائج المرجوة منها، فإنه يجب ان..

(ا) تتصف بخاصية الثبات على الأجل الطويل

(ب) تكون مستقلة عن إستراتيجية المنظمة

(ج) تكون غير مكتوبة

(د) تعمم على جميع العاملين

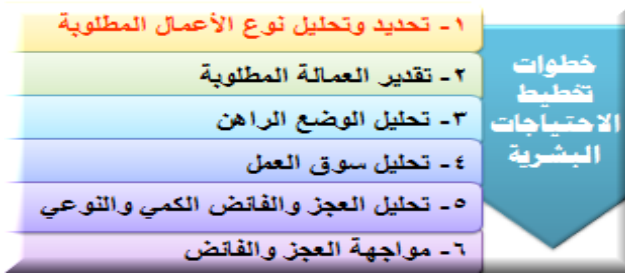
زيادة فعالية سياسات الموارد البشرية

حتى يمكن أن تحقق هذه السياسات النتائج المرجوة منها فتأهلا ل:

- أن تكون مكتوبة.
- أن تعمم على جميع العاملين.
- أن تراجع من حين لآخر.
- أن ترتبط برسالة واستراتيجيات وأهداف المنظمة ولا تتعارض معها.

المحاضرة 1 الشريحة 19

س55/ تتمثل الخطوة الأولى ضمن خطوات تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في..



(ا) تقدير العمالة المطلوبة

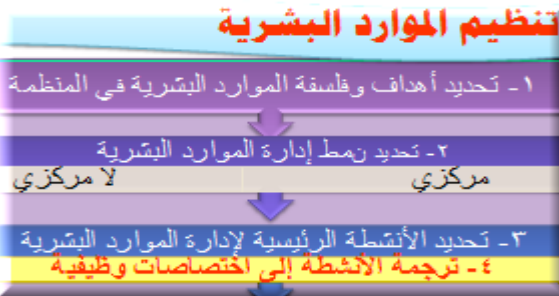
(ب) تحليل الوضع الراهن

(ج) تحديد وتحليل نوع الأعمال المطلوبة

(د) تحليل سوق العمل

المحاضرة 2 الشريحة 5

س56/ أن تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية وترجمتها لاختصاصات وظيفية، يدخل ضمن..



(ا) تخطيط احتياجات الموارد البشرية

(ب) تنظيم الموارد البشرية

(ج) توجيه الموارد البشرية

(د) رقابة الموارد البشرية

المحاضرة 2 الشريحة 6



س 57/ 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

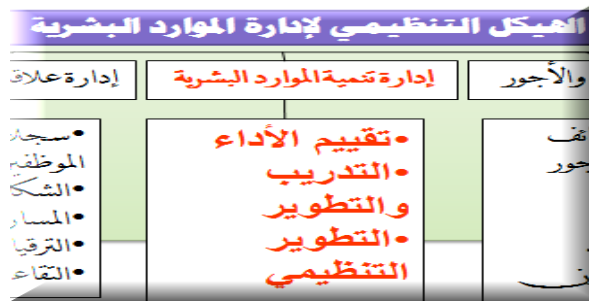
د حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية

3- توجيه الموارد البشرية

- شرح المهام والأعمال المطلوبة.
- تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الأخرى في المنظمة.
- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.
- دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغية استغلال كامل طاقاتهم.
- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية.

المحاضرة 2 الشريحة 7

س 58/ الجهة التي تتولى تقييم الأداء والتطوير التنظيمي في الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية، هي..



ا) إدارة تخطيط الموارد البشرية

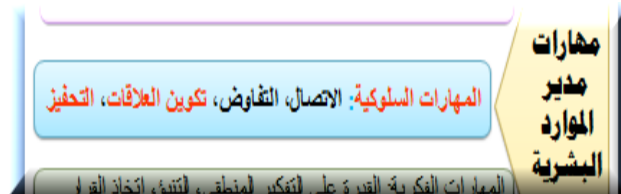
ب) إدارة تنمية الموارد البشرية

ج) إدارة علاقات الموظفين

د) إدارة الخدمات

المحاضرة 2 الشريحة 9

س 59/ تصنف مهارات التحفيز وتكوين العلاقات لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن..



ا) المهارات الفنية

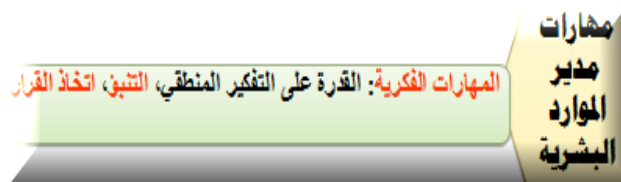
ب) المهارات الإدراكية

ج) المهارات السلوكية

د) المهارات الشخصية

المحاضرة 2 الشريحة 11

س 60/ تصنف مهارات التنبؤ واتخاذ القرارات لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن..



ا) المهارات الفنية

ب) المهارات الإنسانية

ج) المهارات السلوكية

د) المهارات الفكرية

المحاضرة 2 الشريحة 11

س 61/ تواجه المنظمة وجود فائض من الموارد البشرية لديها، بالجوع الى..

الحالة الثالثة : تساوى العرض مع الطلب (حالة الاستقرار)

قد يحدث زيادة في الطلب على مجموعة من الوظائف وزيادة العرض في مجموعة أخرى. وهنا يمكن أن تلجأ المنظمة إلى توجيه الفائض في تصريف وظيفي لعلاج العجز في تصريف آخر.

ا) مصادر جديدة للتوظيف

ب) زيادة عمليات التوظيف

ج) زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام

د) تخفيض سن التقاعد



الواجب 3

- 3 - 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

لست متأكد من الجواب.. ولكن وضعت حل لنفس السؤال في الواجب الثالث للعضوة الكريمة غدو

المحاضرة 4 الشريحة 24

س 62/ تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الأداء في..



(أ) **تحديد الطريقة المناسبة للتقويم**

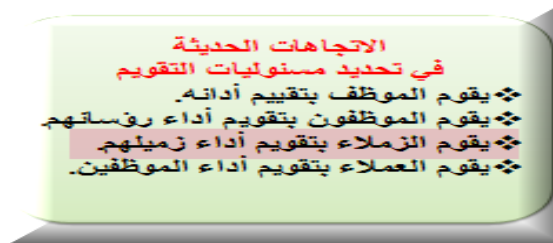
(ب) تحديد متطلبات التقويم وأهدافه

(ج) تحديد أهداف تطوير الأداء مستقبلا

(د) تحديد معايير مسبقة للمقارنة

المحاضرة 8 الشريحة 7

س 63/ تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق..



(أ) بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم

(ب) بتقويم الموظفين لأداء عملائهم

(ج) بتقويم المدراء لأداء عملائهم

(د) **بتقويم الموظفين لأداء زملائهم**

المحاضرة 8 الشريحة 20

س 64/ يعرف عن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام، أنها..

(أ) **تنظيم سبق مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان**

(ب) لاتتوافق مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

(ج) تحاول ان تستلهم من مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

(د) تتعارض مع مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان

1 - المنظور الإسلامي

إن قيادة وإدارة الأفراد في الإسلام سبقت مفاهيم الإدارة الحديثة في اهتمامها بالإنسان، وحدد الإسلام كثيراً من المفاهيم في مجالات متعددة تناولها كتب وأبحاث الموارد البشرية اليوم .

المحاضرة 1 الشريحة 5



س65/ احد أهم المرتكزات الإسلامية في التعامل مع الموارد البشرية هو..

(ا) التركيز على البعد الاقتصادي في إدارة الموارد البشرية

(ب) المثلية في العلاقات الإنسانية

(ج) محورية الفرد في مقابل الجماعة

(د) التفاعل مع المتغيرات البيئية



المحاضرة 1 الشريحة 6

س66/ يقضي منهج مدرسة الإدارة العلمية..

(ا) بمشاركة العامل في القرارات الحاسمة للمنظمة

(ب) بمعاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية

(ج) بمعاملة العامل في العمل كشريك لرب العمل

(د) بمعاملة العامل في العمل وفقا للمعايير الإنسانية والاجتماعية

٢ - منهج الإدارة العلمية

١. معاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية.
٢. تحديد معايير الإنتاج وفق أسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن.
٣. إذا تجاوز العامل المحدد من الإنتاج يمتح علاوة تشجيعية على الزيادة في الإنتاج.
٤. ينظر إلى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال.

المحاضرة 1 الشريحة 7

س67/ من الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية..

(ا) تركيزها على البعد الاجتماعي في علاقات العمل

(ب) مناداتها بالتخطيط التشاركي

(ج) عدم اهتمامها بالحوافز المادية لزيادة الإنتاج

(د) تجاهلها للجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل

الانتقادات الموجهة لمدرسة الإدارة العلمية

١. تجاهلت جوانب أخرى يرغب العامل في إشباعها كالجوانب الاجتماعية والنفسية والعاطفية.
٢. اتحصرت وظيفة إدارة الأفراد في التوظيف، التدريب، الصحة والسلامة، ولكن من منطلق تحقيق أقصى إنتاجية ممكنة بغض النظر حول ماذا كانت أهدافه ورغباته قد تحققت أم لا.

المحاضرة 1 الشريحة 7



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

- (أ) تجاهلها لتأثير الجوانب الاجتماعية والعاطفية والنفسية للعامل
(ب) افتراض وجود اختلافات جوهرية بين الأفراد تؤثر على التحفيز
(ج) تجاهل تأثير قواعد العمل والإجراءات واللوائح على الإنتاجية
(د) تحقق مقولة إن العامل السعيد هو عامل منتج

أسباب النجاح المحدود لمدرسة العلاقات الإنسانية

1. عدم ثبوت مقولة "إن العامل السعيد هو عامل منتج".
2. تقتصر على وجود اختلافات بين الأفراد، في حين أن ما يحفز موظف لا يحفز آخر.
3. تجاهلت جوانب هامة ذات تأثير على الإنتاجية مثل قواعد العمل والإجراءات واللوائح.
4. تناسبت أن العوامل التي تحفز الأفراد في العمل كثيرة وليست فقط المعاملة الإنسانية كطرق تقييم الأداء والاختيار الفعال.

المحاضرة 1 الشريحة 8

س 69/ يقضي النظر لإدارة الأفراد كقسم بالمنظمة..

- (أ) باعتبار إدارة الأفراد جزءاً من مهام الإدارة بالمنظمة
(ب) بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى كامل المنظمة

(ج) يتولى هذه الإدارة مساعدة الإدارات الأخرى في القيام بوظائف الأفراد

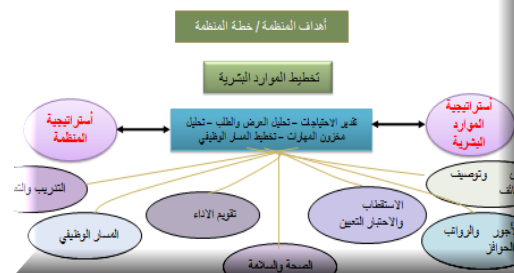
(د) بممارسة كل مدير لوظيفة إدارة الأفراد على مستوى القطاع الذي يرأسه بالمنظمة



المحاضرة 1 الشريحة 11

س 70/ تعمل إدارة الموارد البشرية كإدارة وظيفية أساسية في المنظمات من خلال إستراتيجية..

تأثير تخطيط الموارد البشرية على النشاطات الأخرى للمنظمة



(أ) متوافقة مع إستراتيجية المنظمة

(ب) غير متوافقة مع إستراتيجية المنظمة

(ج) مستقلة عن إستراتيجية المنظمة

(د) خارج إطار إستراتيجية المنظمة

نجد أن وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية تعمل جميعها في خدمة إستراتيجيات الإدارات (الوظائف) الأخرى، أي في خدمة إستراتيجية المنظمة، تحت مظلة التكامل والتوافق معاً.....

استراتيجية إدارة الموارد البشرية جزء أو نظام فرعي من نظام كلي أشمل وأكبر هو استراتيجية المنظمة، التي تشمل على إستراتيجيات الهيكل التنظيمي بما فيها إستراتيجية الموارد البشرية، التي تتكامل جميعها مع بعضها؛ لتحقيق رسالة وأهداف المنظمة..

<http://altadreeb.net/articleDetails.php?id=534&issueNo=19>

المحاضرة 4 الشريحة 11



انتهت الأسئلة والله الحمد بعد كتابتها واخذ جهد ووقت طويل دعواتكم لي ولأولادي بالهداية أخوكم



(الواجبات التي لم تذكر في الأسئلة)

س1/ تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات

1 - تدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات

- الفنية
- السلوكية
- التقنية
- الفكرية

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح {أختكم عذوة}

(أ) الفنية

(ب) السلوكية

(ج) التقنية

(د) الفكرية

س2/ من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية

2 - من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية

- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
- عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح {أختكم عذوة}

(أ) تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة

(ب) تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة

(ج) تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة

(د) عدم تكوين علاقات مع أي طرف في المنظمة

س3/ من مهام وظيفة توجيه الموارد البشرية

3 - من مهام وظيفة توجيه الموارد البشرية

- شرح المهام والأعمال ال
- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- تقدير العسالة المطلوبة

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح {أختكم عذوة}

(أ) شرح المهام والأعمال

(ب) تحديد نمط إدارة الموارد البشرية

(ج) تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

(د) تقدير العمالة المطلوبة

س4/ طريقة تقييم الأداء المستندة على ملاحظة وتقييم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل هي

4 - طريقة تقييم الأداء المستندة على ملاحظة وتقييم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل، هي

- طريقة الوقائع الحرجة
- طريقة الاختيار الإيجابي
- طريقة التقرير المكتوب
- طريقة الترتيب

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح {أختكم عذوة}

(أ) طريقة الوقائع الحرجة

(ب) طريقة الاختيار الإيجابي

(ج) طريقة التقرير المكتوب

(د) طريقة الترتيب

س5/ من مميزات الاستقطاب الداخلي

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
- كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح {أختكم عذوة}

(أ) تزويد المنظمة بموارد تحمل أفكارا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط

(ب) تزويد المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها

(ج) كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين

(د) كونه سببا في التطوير والابتكار بالمنظمة



4 - يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ

- أ- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين
- ب- التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل
- ج- تبسيط العمل
- د- أ+ب صحيحة

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح

اختكم (دوو)

س6/ يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ

أ) الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين

ب) التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعاملين

ج) تبسيط العمل

د) أ+ ب صحيحة

س7/ من أبرز خصائص الإدارة العلمية

أ) العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام

ب) الموظف السعيد هو موظف منتج

ج) الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة

د) لاشيء صحيح مما سبق

1 - من أبرز خصائص الإدارة العلمية

- أ) العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام
- ب) الموظف السعيد هو موظف منتج
- ج) الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلا من أصول المنظمة
- د) لاشيء صحيح مما سبق

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح

اختكم (دوو)

س8/ يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

أ) معدلات دوران العمل

ب) معدلات الأداء أو الإنتاجية

ج) الحصة السوقية للمنظمة

د) لاشيء صحيح مما سبق

2 - يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

- أ) معدلات دوران العمل
- ب) معدلات الأداء أو الإنتاجية
- ج) الحصة السوقية للمنظمة
- د) لاشيء صحيح مما سبق

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح

اختكم (دوو)

س9/ توصيف الوظائف

أ) أكثر تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف

ب) المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

ج) أقل تفضيلا من نموذج تحليل الوظائف

د) لاشيء صحيح مما سبق

3 - توصيف الوظائف

- أ) أكثر تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
- ب) المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- ج) أقل تفصيلا من نموذج تحليل الوظائف
- د) لاشيء صحيح مما سبق

مع تمنياتي لكم بالتوفيق والنجاح

اختكم (دوو)

وظائف شئون الموظفين

تحديد احتياجات الشركة من الموارد البشرية

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية، وإعداد موازنة العمالة

التعيين (التوظيف) ومزاولة العمل

إجراءات تعيين/ توظيف الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتدربين والمستعاريين، والالتحاق بالعمل، ومزاولة العمل، إجراءات الإقامة، وحفظ جوازات السفر

صرف الرواتب والمستحقات

صرف الرواتب حسب الدرجات والرواتب والمزايا النقدية، المزايا العينية والبدلات، والمزايا الأخرى

التقدم الوظيفي

تطوير وتقييم الأداء، الترقية وزيادة الرواتب والمكافآت، والنقل والانتداب والإعارة والتكليف بمهمة

الدوام والأجازات

أيام العمل والدوام، الأجازات السنوية، الأجازات المرضية، والأجازات الطارئة والأخرى

الواجبات الوظيفية والإجراءات التأديبية

الوصف الوظيفي والواجبات الوظيفية، شكاوى واقتراحات الموظفين، والإجراءات التأديبية

انتهاء الخدمة

انتهاء الخدمة، والتسوية النهائية

خدمات أخرى

إصدار شهادات للموظفين، طلبات القروض وغيرها من الخدمات

<http://www.hrdiscussion.com/hr2617.html>



الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية



تصنيف الوظائف ضمن إدارة الموارد البشرية

د. محمد الدوغان
جامعة الملك فيصل
King Faisal University

الوظائف القيادية	الوظائف الكتابية	الوظائف التخصصية
<ul style="list-style-type: none"> ➤ مدراء الأقسام ➤ المدير العام للأقسام ➤ القيادة الإدارية 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ السكرتارية ❖ الاستعلامات ❖ مشغل الحاسبات ❖ التحرير ❖ الصادر والوارد ❖ حفظ الملفات ❖ المساعدين الإداريين 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> الاستشارات والتوجيه <input type="checkbox"/> خبراء تقييم الوظائف <input type="checkbox"/> خبراء تصميم وتحليل الوظائف <input type="checkbox"/> خبراء تصميم أنظمة الأجور والحوافز <input type="checkbox"/> خبراء تخطيط وتطوير المسار الوظيفي <input type="checkbox"/> خبراء التطوير والتنمية الوظيفية <input type="checkbox"/> خبراء علاقات الموظفين



التحول إلى ميكنة إدارة الموارد البشرية

المراحل	محتوى الدراسة والتدريب
المرحلة الأولى: دراسة الجدوى	<ul style="list-style-type: none">❖ تشخيص المشكلات وتحديدتها❖ تحديد المعوقات الداخلية والخارجية التي يحتمل ان تؤثر على التنفيذ❖ تحديد الاهداف من الميكنة❖ تحديد متطلبات التشغيل❖ القيام بالدراسة وتقديم التقرير
المرحلة الثانية: التصميم الأولي للنظام	<ul style="list-style-type: none">❖ عرض تفصيلي مقترح للصورة المتوقعة للنظام❖ تحديد يدائل الأنظمة التي تتوافق مع الاهداف، والمعوقات القائمة❖ تقويم البدائل❖ تقديم التوصيات❖ تحديد المتطلبات الهندسية والتقنية❖ تقرير تقرير النظام المقترح على التواهي الاستراتيجيه والتفقيه
المرحلة الثالثة: الدراسة الهندسية	<ul style="list-style-type: none">❖ توصيات عن المواصفات الهندسية والتقنية للمكونات المادية للمساعد❖ دراسة اوليه عن تحليل التكلفة، والفعالية لأنظمة التصميم الهندسي❖ اختيار بديل التصميم المناسب❖ تقديم التوصية للمسؤولين❖ اذا تمت الموافقة يقدم عرضا مفصلا بمتطلبات النظام من الأفر
المرحلة الرابعة: اختيار النظام ثم التنفيذ	<ul style="list-style-type: none">❖ اختبار الأنظمة الفرعية❖ اختبار النظام الكلي المقترح لنظم معلومات الموارد البشرية
المرحلة الخامسة: مراقبة النظام والتقييم	<ul style="list-style-type: none">❖ قياس الاداء❖ تقويم الاداء❖ اجراء التعديلات اذا لزم الأمر

٤- خطوات عملية تقويم الاداء



