

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

المحاضرة التاسعة

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

- 1) توصيف الوظائف
- 2) تقييم الوظائف
- 3) تحليل الوظائف
- 4) تطوير الوظائف

2/ تقييم الوظائف هي

- أ- ربط محتويات الوظيفة والمؤهلات المطلوبة لها
- ب- تحديد متطلبات الوظيفة
- ج- لا توجد إجابة صحيحة
- د- جميع ما سبق صحيح

مكرر لكن عكس السؤال

3/ واحدة من الآتي ليست من مبررات تقييم الوظائف؟

- أ- توخي العدالة في نظام الأجور
- ب- الفصل في نزاعات وشكاوي الأجور
- ج- وضع الأساس لهيكل تقييم الأداء
- د- التقيد بالأنظمة والتشريعات المتعلقة بالأجور

4/ تهدف عملية تقييم الوظائف الى :

- أ- تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجراً اعلى من غيرهم
- ب- تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجراً اعلى من سواها
- ج- تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

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

- أ- المدير العام
- ب- لجنة متخصصة
- ج- المسؤول المباشر
- د- مدير إدارة الموارد البشرية

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

- أ- تحديد هيكل أجور رسمي وثابت
- ب- توخي العدالة في نظام الأجور
- ج- الفصل في النزاعات والشكاوي التي قد تنشأ حول قضايا الأجور
- د- تحديد إطار مرجعي للمقارنة ما بين أجور القطاع الخاص وأجور القطاع العام

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

- أ- الشهادة العلمية
- ب- المركز الاجتماعي
- ج- المسؤولية
- د- المظهر اللائق

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

- أ- الموضوعية
- ب- عدم التحيز الشخصي
- ج- شروع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي
- د- الاقتصاد في الجهد والوقت

9/ من عوامل طريقة مقارنة العوامل لتقييم التوظيف ...

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

10/ طريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف تنص على

- أ- الشهادة العلمية
- ب- المنصب الاجتماعي
- ج- الجهد البدني
- د- المظهر العام

نفس السؤال وغير في اللفظ الاجابة لكن نفس المعنى

المحاضرة العاشرة

1/ تبرز أهمية الأجر بالنسبة للموظف كونه ؟

- أ- وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية
- ب- لا يشكل عبئاً على أصحاب المصلحة
- ج- لا يتعارض مع الأنظمة
- ح- يتطور مع زيادة الخبرة والمسؤولية وفي نموذج آخر الإجابة الصحيحة غير موجودة

2/ الأجر العادل من وجه نظر العامل :

أ- الأجر الذي يلبي مطالب الحياة الأساسية

- ب- احد عناصر التكاليف
- ج- الأجر الصافي المدفوع
- د- الإجابة الصحيحة غير موجودة

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

- أ- الراتب
- ب- الأجر النقدي
- ج- الأجر القاعدي
- د- العلاوة

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

- أ- الأجر الاسمي
- ب- الأجر الرسمي
- ج- الأجر الحقيقي
- ح- الأجر القاعدي

5/ الأجر الحقيقي هي

- أ- الاجر الاجمالي
- ب- الاجر الاجمالي - الخصومات
- ج- الاجر الاجمالي + الخصومات
- د- لا توجد اجابة صحيحة

6/ الأجر الحقيقي هي

- أ- الاجر النقدي + الخصومات
- ب- الاجر الاجمالي + الخصومات
- ج- الاجر الاجمالي
- د- لا توجد اجابة صحيحة

سؤال من نفس الجزئية جات منه أسئلة سابقا

17 واحد من الآتي ليست له علاقة بالأجر الأساسي ؟

- أ- الأجر النقدي
- ب- الأجر الصافي
- ج- الأجر الحقيقي

الأجر الإجمالي وفي نموذج آخر الاجابة الصحيحة غير موجودة

18 واحدة من الآتي ليست من أهداف سياسة الأجر لموظفي الإدارة العليا؟

- أ- الاحتفاظ بالكفاءات والمهارات
- ب- الدفع حسب الوحدات المنتجة
- ج- جذب الكفاءات الإدارية الرفيعة
- د- تحفيز الإداريين لتحسين أداء للمنظمة

19 واحدة من الآتي ليست من خيارات المنظمة في سياسة الأجر؟

- أ- الريادة في تحديد الأجر في سوق العمل
- ب- المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل
- ج- التأخير عن مستويات الأجر السائدة في السوق
- د- عدم المنافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل

10 من الاعتبارات الاقتصادية التي يجب أن تراعي في تحديد هيكل الأجر ؟

- أ- الإمكانات المالية للمنظمة
- ب- فرص الترقية والمزايا المالية
- ج- واجبات ومسؤوليات الوظيفة
- ح- معدلات الأجر في المنظمات الأخرى

11 من أسباب تدخل الدولة في تنظيم الأجر ؟

- أ- حماية الاقتصاد الوطني
- ب- توفير ظروف عمل مريحة
- ج- جذب الكفاءات الإدارية
- د- تخفيض تكاليف الأجر في المنظمات

12 يتم التدخل الحكومي في الأجر من خلال ؟

- أ- تحديد الحد التنافسي للأجر
- ب- تحديد الحد المتوسط للأجر
- ج- تحديد الحد الأدنى للأجر
- د- تحديد الحد الممكن للأجر

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

- أ- الاعتبارات التنظيمية
- ب- الاعتبارات الإدارية
- ج- الاعتبارات الاجتماعية
- ح- الاعتبارات الاقتصادية

14/ الاعتبارات التي تفرض تحديد الحد الأدنى للأجور هي الاعتبارات ...

- أ- الاجتماعية
- ب- الاقتصادية
- ج- التنظيمية
- د- الإدارية

15/ من الاعتبارات التنظيمية التي يبني عليها رسم الهيكل العام للأجور في المنظمة :

- أ- معدلات الاجور المماثلة
- ب- تكاليف المعيشة
- ج- عوامل العرض والطلب
- د- الاجابة الصحيحة غير موجودة

16/ واحدة من الاتي لا تدخل ضمن خطوات تحديد الاجور

- أ- تحديد عدد الافراد الموجودين حاليا
- ب- تحديد عدد سنوات الخبرة
- ج- تحديد عدد ساعات العمل
- د- تحديد حجم الاعمال المطلوبة

(7) سؤال جديد

17/ مفهوم القيادة في الموارد البشرية يتضمن .. لا توجد اجابة صريحة - الاجابة حسب الفهم محاضرة 10

- أ- مبدأ القدوة والتأثير
- ب- مبدأ المراقبة اللصيقة للعاملين
- ج- متابعة معاملات الموظفين
- د- لا توجد اجابة صحيحة

المسائل الحسابية :

1/ إذا الحقنا 50 موظفاً في 10 برامج تدريبية وتكلفة البرنامج الواحد 10.000 ريال، كم التكلفة الفعلية للتدريب

...

أ- 1.000.000

ب- 50.000

ج- 500.000

د- 100.000

سؤال يحتاج إلى شوي تركيز وحسبة بسيطة جداً بدون آلة.

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

أ. 29.1

ب. 32

ج. 65

د. 19

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