

| | | | |
|-----------------|--|----------------|--|
| الفصل الثاني 33 | | الفصل الأول 33 | |
| الفصل الثاني 34 | | الفصل الأول 34 | |
| الفصل الثاني 35 | | الفصل الأول 35 | |
| | | الفصل الأول 36 | |

المحاضرة الثالثة

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

- أ- التحليل البيئي
- ب- التحليل التنظيمي
- ج- تحليل الوظائف
- ح- تحليل الأفراد

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

- أ- تخصيص الوظائف
- ب- تصنيف الوظائف
- ج- تحليل الوظائف
- د- ممارسة الوظائف

3/ يطلق على الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ومواصفاتها شاغلها ب :

- أ- تخصيص الوظائف
- ب- تصنيف الوظائف
- ج- ممارسة الوظائف
- د- لا توجد الاجابة الصحيحة (تحليل الوظائف)

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

- أ- بواجبات شغل الوظائف
- ب- بمسؤوليات الوظائف
- ج- بتحليل الوظائف
- د- بتطوير الوظائف

-
- أ- توصيف الوظيفة
 - ب- تحليل الوظيفة
 - ج- تصميم الوظيفة
 - د- لا توجد اجابة صحيحة

5/ يتم تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ضمن ؟

- أ- تعويض الموارد البشرية
- ب- اختيار الموارد البشرية
- ج- تخطيط المسارات الوظيفي
- د- تحليل وتوصيف الوظائف

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

- أ- مواصفات شاغل الوظيفة
- ب- تقدير عماله المطلوبة
- ج- تحليل سوق العمل
- د- لا توجد الاجابة الصحيحه

7/ تتم تنمية مهارات شاغل الوظيفة ضمن وظيفة ؟

- أ- استقطاب الموارد البشرية
- ب- تدريب الموارد البشرية
- ج- تقييم الموارد البشرية
- د- تخطيط المسار الوظيفي

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

- أ- الدرجة العلمية لصاحب الوظيفة
- ب- الخبرة التدريبية
- ج- البرامج التطويرية
- د- الوظائف الاشرافية المماثلة

9/ من ضمن متطلبات شغل الوظيفة تحديد المؤهلات التي تعني ..

- أ- المراحل الدراسية للمتقدم
- ب- الوظائف القيادية التي تقلدها
- ج- الوظائف الاشرافية المماثلة
- د- لا توجد اجابة صحيحة

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

- أ- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب- المساعدة على وضع برامج الوقاية المناسبة بالمنظمة
- ج- تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة
- د- لا توجد الاجابة الصحيحه

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

سؤال جديد

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

- أ- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ب- تحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات الوظيفية
- ج- تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة
- د- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة

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

- أ- تقدير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية
- ب- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ج- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- د- تحديد المهارات المطلوب تنميتها في شاغل الوظيفة

13/ من ضمن خطوات عملية تحليل الوظائف :-

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- ج- تحليل ومراجعة المعلومات
- د- توصيف الوظائف

جميعها صحيح خلوه سؤال حفظ للخطوات ☺

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

- أ- أتحديد المصادر المناسبة للحصول على الاحتياجات البشرية
- ب- وصف طبيعة المخاطر المصاحبة لأي وظيفة
- ج- تحديد التعويض المناسب لمهام ومسؤوليات الوظيفة
- د- لا يوجد اجابة صحيحة

15/ نتائج تحليل العمل في استقطاب الموارد البشرية ينص على

- أ- تحديد طبيعة الحوافز المصاحبة لأي وظيفة
- ب- تحديد مصادر جذب الموارد البشرية
- ج- المساعدة على وضع برامج وقائية مناسبة للمنظمة
- د- تحديد المعايير المطلوبة لأداء الوظيفة

نفس السؤال السابق مع تغيير في الألفاظ ☺

16/ 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

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

- أ- تحديد مصادر المعلومات
- ب- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها
- ج- تحليل ومراجعة المعلومات
- د- اختيار أسلوب جمع المعلومات

18/ تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة ؟

- أ- عملية شاملة لعملية تحليل الوظائف
- ب- عملية سابقة لعملية تحليل الوظائف
- ج- عملية متوازنة مع عملية تحليل الوظائف
- د- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

سؤال جديد لكن نفس الجزئية توصيف الوظيفة

19/ تنتهي عملية تحليل الوظيفة بعملية اخرى هي

- أ- تصميم الوظيفة
- ب- تقدير احتياجات الوظيفة
- ج- توصيف الوظيفة
- د- لا توجد اجابة صحيحة

20/ توصيف الوظائف:

- أ- أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف
- ب- أكثر اختصارا من تحليل الوظائف
- ج- متطابق مع تحليل الوظائف
- د- لا توجد إجابة صحيحة (أقل تفصيلا من تحليل الوظائف)

نفس السؤال السابق بس غير الخيارات 😊

- أ. أكثر تفصيلا من تحليل الوظائف.
- ب. أقل تفصيلا من تحليل الوظائف.
- ج. لا توجد علاقة بين تحليل وتوصيف الوظائف.
- د. لا توجد إجابة صحيحة.

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

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

22/ طاقة توصيف الوظيفة هي

- أ- معلومات عن الوظيفة
- ب- قرار التعيين
- ج- الفحص الطبي
- د- بيانات الرئيس المباشر

جاب سؤال ثاني من نفس الجزئية 😊

23/ تقضي التغييرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ؟

- أ- عملية مستمرة بالمنظمة
- ب- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها
- ج- مرة واحدة كل سنة
- د- مره واحدة عند تأسيس المنظمة

24/ تحتاج الوظائف في المنظمات المعاصرة لأفراد ؟

- أ- يمتلكون مهارة واحدة تتناسب مع الوظيفة التي يشغلونها
- ب- يعملون على وظيفة واحدة
- ج- مؤهلين للعمل على وظائف متعددة
- د- لا يمتلكون أية مهارات

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

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

26/ طرق جمع البيانات في تحليل الوظائف ...

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

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

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

- أ- سجل الموظف اليومي
- ب- الاستقصاء
- ج- الملاحظات
- د- التقارير

المحاضرة الرابعة

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

- أ- تخطيط الموارد البشرية
- ب- استقطاب الموارد البشرية
- ج- تدريب الموارد البشرية
- د- تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية

2/ تخطيط الموارد البشرية يركز على ...

- أ- تخصيص الموارد البشرية
- ب- تخصيص الموارد البشرية والمالية
- ج- تحليل البدائل
- د- تحديد أهداف المنظمة

3/ واحدة من الاتي ليست من اهداف تخطيط الموارد البشرية :

- أ- اعداد ميزانية الموارد البشرية
- ب- الحصول على احسن الكفاءات البشرية من سوق العمل
- ج- يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة
- د- تحديد الوظائف والاعمال المراد تحليلها

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

- أ- طبيعة المنتج وخصائصه
- ب- الموقع الجغرافي
- ج- التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- د- الأنظمة والتشريعات الحكومية

5/ من العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

- أ- التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج
- ب- القوانين والتشريعات الحكومية
- ج- طبيعة المنتج وخصائصه
- د- الموقع الجغرافي

مكرر مع تغير بسيط بصيغة السؤال

6/ جمع البيانات الخاصة بالبيئة والظروف الخارجية لتخطيط الموارد البشرية يشمل ...

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

17 من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب على الموارد البشرية ؟

- أ- دلفي
- ب- تحليل الاتجاه
- ج- التقدير على أساس مراكز العمل
- د- التجربة و الخطأ

18 من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية ..

- أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ب- طريقة التقدير الشخصي للمشرفين
- ج- طريقة تحليل المعدلات
- د- طريقة دلفي

19 من الأساليب الكمية المستخدمة في تقدير الطلب من الموارد البشرية

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

- أ- طريقة التقدير على أساس مراكز العمل
- ب- طريقة المعادلات الكمية
- ج- طريقة تحليل النسب
- د- طريقة دلفي

10 واحدة من الآتي ليست ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ؟

- أ- تحديد عدد الأفراد الموجودين السنة الماضية
- ب- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة
- ج- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- د- تحديد عدد الأفراد الذين سيتركون وظائفهم إلى خارج المنظمة

11 واحدة من الآتي لا تدخل ضمن خطوات تحليل العرض الداخلي ..

- أ- تحديد عدد الأفراد الموجودين حالياً
- ب- تحديد عدد الأفراد الذين سيستمرون في كل وظيفة
- ج- تحديد عدد الأفراد الذين سينقلون إلى وظائف أخرى داخل المنظمة
- د- تحديد عدد الأفراد الذين سيتم توظيفهم من خارج المنظمة

12 من مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي :

يتم جمع معلومات العرض الداخلي بواسطة...

مكرر مع تغير بسيط بصيغة السؤال

- أ- طرائق الاحلال
- ب- سوق العمل
- ج- الجامعات و المدارس و المعاهد
- د- مكاتب العمل

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

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تشجيع التقاعد المبكر
- ج- تحسين نظام الأجور والحوافز
- د- تخفيض عمليات التوظيف

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

مكرر بالحرف بس ممكن يجيب أسلوب تاني من أساليب مواجهة العجز

- أ- تخفيض ساعات العمل
- ب- تمديد سن التقاعد
- ج- التخفيض في الأجور
- د- الزيادة في الرواتب والأجور

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

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- إطالة سن التقاعد
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- د- تخفيض عمليات التوظيف

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

- أ- مصادر جديدة للتوظيف
- ب- زيادة عمليات التوظيف
- ج- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- د- تخفيض سن التقاعد

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

- أ- تخفيض ساعات العمل.
- ب- إستخدام عمالة مؤقتة
- ج- تشجيع التقاعد المبكر
- د- لا توجد إجابة صحيحة

18/ في تقدير إحتياجات مستشفى في طريقة تحليل معامل الإرتباط ...

- أ- يمثل عدد الممرضات في الخط الأفقي وعدد الأسرة في الخط الرأسي.
- ب- يمثل عدد الأسرة في الخط الأفقي وعدد الممرضات في الخط الرأسي.
- ج- لا تمثل العلاقة بشكل بياني.
- د- لا توجد إجابة صحيحة.

إجابة السؤال من الكتاب ص 186
و بملخص أبو ركان

إجابة السؤال من الكتاب ص 179
(حل أبو ركان)

19/ مفهوم التخطيط الإستراتيجي يشمل ...

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

20/ يعتبر أسلوب دلفي لتقدير الطلب من الأساليب ...

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

21/ في أساليب تقدير الإحتياجات البشرية تحليل الطلب الذي يعني ...

سؤال سهل ممتنع - راجع الشكل في الملخص ص ٢٣

- أ- تحليل المهارات والإستقطاب والإختيار.
- ب- تحليل الظروف العامة والخطط الداخلية للمنظمة.
- ج- تقدير الطلب الداخلي.
- د- تحليل سوق العمل.

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