

مراجعہ مبادئ إدارة الموارد البشرية-دبلوم الربع الثاني

- ١- إدارة الموارد البشرية هي الجزء من التنظيم الذي يهتم بالعنصر البشري في المنشأة
ص٢ (√)
- موارد بشرية اقتصادية
٢- موارد بشرية غير اقتصادية وهي الجزء من الموارد البشرية الذي يملك الرغبة والقدرة على العمل
ص٢ (×)
- ٣- أهمية إدارة الموارد البشرية هي التي تقوم على التطوير الصناعي وزيادة عدد حجم المنظمات
ص٣ (√)
- ٤- العولمة تعني ان لا يوجد هناك حدود لمنظمات الأعمال
ص٣ (√)
- يوجد ٤ عناصر
٥- يوجد ٥ عناصر في بيئة إدارة الموارد البشرية
ص٣ (×)
- الاستقطاب
٦- الاختيار وهو توفير أكبر قدر من المعلومات عن الوظائف وتوفير أكبر عدد من المتقدمين لشغل الوظائف
ص٤ (×)
- ٧- وظيفة التحفيز تعني اجراءات وسبل دفع العامل بكاءه داخل التنظيم وتشمل الحوافز المادية والمعنوية
ص٤ (√)
- ٨- تحليل الوظيفة تعني تحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة
ص٤ (√)
- شق كمي
٩- شق كفي هو عدد الافراد المطلوبين لشغل الوظيفة
ص٥ (×)
- الاختيار والتعيين
١٠- التدريب هو عبارة عن كشوف وقوائم وصف الوظائف في اختيار اصلح المتقدمين لشغل الوظائف
ص٥ (×)
- ١١- تقييم الوظائف هي تساهم في تحديد اهمية كل وظيفة من الوظائف وتحديد الاجر العادل لها
ص٦ (√)
- المصادر الاولية
١٢- المصادر الثانوية هي المصادر التي سبق جمعها مثل (اسم الوظيفة)
ص٦ (×)

ص ٦ (√)

١٣- المصادر الاولية هى التى تم جمعها لأول مرة مثل(واجبات ومسؤوليات الوظيفة)

ص ٧ (√)

١٤- اعداد كشوف التوصيف وهى الخطوه الأخيرة وتشمل تفريغ بيانات التوصيف

ص ٩ (√)

١٥- مفهوم تخطيط الموارد البشرية هو تقدير احتياجات الشركه من القوى العامله كما ونوعا

ص ٩ (√)

١٦- مفهوم الموارد البشرية تنقسم الى نوعين موارد بشريه اقتصاديه وموارد بشريه غير اقتصاديه

مفهوم القوى العاملة

ص ٢ (×)

١٧- مفهوم العمل هو الجزء من الموارد البشرية تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والاعلى لسن

ص ٢ (√)

١٨- الوظيفه هى مجموعه من الأنشطة يمارسها شاغل الوظيفه في ظل مسؤوليات وسلطات واهداف محددة

ص ٣ (√)

١٩- اهميه إدارة الموارد البشرية هي التي تقوم باتخاذ القرارات التي تحقق فرص نجاح للمنظمة

الاختيار

ص ٤ (×)

٢٠- الاستقطاب وهو المفاضله بين المتقدمين لشغل الوظائف ويتم فيها تخفيض طلبات الالتحاق بالوظيفة

ص ٤ (√)

٢١- تنمية العاملين هو التأكد على ان التنظيم يملك الكفاءات المطلوبة للوفاء بمتطلبات العمل فى المستقبل

التحفيز

ص ٤ (×)

٢٢- التدريب:يعنى اجراءات وسبل دفع العامل بكفاءة داخل التنظيم وتشمل الحوافز المادية والمعنوية

ص ٥ (√)

٢٣- توصيف الوظيفة تعنى كشف او قائمه مكتوبه (ماذا يفعل شاغل الوظيفة او كيف تؤدي وفى اى ظرف)

ص ٥ (√)

٢٤- تحليل الوظائف = وصف الوظائف + مواصفات شاغل الوظيفة

٢٥- تخطيط الموارد البشرية يحتوى على شقين كمى وكيفي

ص٩ (✓)

٢٦- الأجور والمكافآت تعنى حصول العامل على اجر عادل يتوافق مع ما يقوم من اعمال

ص٩ (✓)

تقييم الوظائف

٢٧- تقييم الاداءهى تعنى مساهمه في تحديد اهميه كل وظيفه من الوظائف وتحديد الاجر العادل لها

ص٦ (×)

٢٨- جمع البيانات تشمل على مصدرين مصادر ثانوية ومصادر أولية

ص٦ (✓)

٢٩- البعد النوعى يعنى مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة فى القوى العاملة

ص٩ (✓)

٣٠- ويتاثر الاستقطاب بعاملين هما الظروف الاقتصادية وسمعه المنشأ

ص١١ (✓)

اختر الإجابة الصحيحة:

- الخطط طويلة الاجل تكون فى حدود سنوات		ص٩
أ- ١٠	ج- ٥	
ب- ١٥	د- ١	

- الخطط قصيرة الاجل تكون فى حدود سنوات		ص٩
أ- ١٠	ج- ٥	
ب- ١٥	د- ١	

- الخطط متوسطة الاجل تكون فى حدود سنوات		ص٩
أ- ١٠	ج- ٥	
ب- ١٥	د- ١	
٤- البعد الكمى عدد الافراد الذين تحتاج الي الشركة الفترة المقبلة ويتوقف على.....		ص٩
أ- مستوى الانتاجية	ج- المستوى التعليمى	
ب- المستوى التدريبى	د- لا شىء ما سبق	

٥- البعد النوعى مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة فى القوى العاملة ويتاثر ب	ص ٩
أ- المستوى التعليمى	ج- مستوى الانتاجية
ب- معدل دوران العمل	د- لا شئ مما سبق

٦- معدل دوران العمل ويشمل.....	ص ١٠
أ- المستوى التعليمى	ج- مستوى الانتاجية
ب- الفصل من الخدمة	د- لا شئ مما سبق

٧- من مصادر الاستقطاب الداخلىه وذلك عن طريق.....	ص ١١
أ- النقل	ج- الترقية
ب- الاعلان الداخلى	د- جميع ما سبق

٨- من مصادر الاستقطاب الخارجى وذلك عن طريق.....	ص ١١
أ- مكاتب العمل	ج- الترقية
ب- الصحف	د- (أ - ب) معاً

٩- إجراءات اختبارات التوظيف وتشمل.....	ص ١٣
أ- اختبار القدرات	ج- اختبار الانجاز
ب- اختبار مهنى	د- جميع ما سبق

١٠- يركز على الوظائف الحالية للأفراد مفهوم	ص ١٤
أ- التنمية	ج- التدريب
ب- التعليم	د- لا شئ مما سبق

مثال

يشغل عامل فى شركة جده للمواد الغذائية ويحصل على أجر قدره ٢٠ ريال فى الساعة الواحدة وقد استطاع أن ينجز العمل المطلوب منه فى ٦ ساعات بدلا من ٨ ساعات - كما يحصل العامل على علاوة قدرها ٧٥٪ من قيمة أجر الساعة التي يوفرها .

المطلوب:

احسب الأجر الذي يستحقه العامل فى اليوم

١١- الوفرة فى الوقت يساوى.....	ص ١٨
أ- ٢ ساعة	ج- ٤ ساعة
ب- ٦ ساعة	د- جميع ما سبق

١٢ - (الوفر في الوقت × أجر الساعة × نسبة العلاوة) هو قانون	ص ١٨
أ- العلاوة الاضافية	ج- اجر العامل
ب- نسبة العلاوة	د- لا شئ مما سبق

١٣ - العلاوة الاضافية تساوى	ص ١٨
أ- ٣٠ ريال	ج- ٥٠ ريال
ب- ٨٠ ريال	د- ١٠٠ ريال

١٤ - (أجر الساعة × الوقت الاصلى) + العلاوة الاضافية هو قانون	ص ١٨
أ- العلاوة الاضافية	ج- اجر العامل
ب- نسبة العلاوة	د- لا شئ مما سبق

١٥ - اجر العامل يساوى	ص ١٨
أ- ١٥٠ ريال	ج- ٥٠ ريال
ب- ٨٠ ريال	د- ١٠٠ ريال

١ - ان الفرد كسول بطبعة ولا يحب العمل ولا يريد تحمل المسؤولية وليس لديه اى طموح	ص ٢٢
أ- نظرية x	ج- نظرية y
ب- نظريه $E - R - G$	د- نظرية العنصرين

٢ - الحاجات الفسيولوجية من نظرية	ص ٢٢
أ- نظرية x	ج- نظرية y
ب- نظرية العنصرين	د- نظرية السلوك الانسانى

٣ - هي الحوافز التى تركز على مدخل التخويف والعقاب فى اثاره دوافع العاملين نحو سلوك معين	ص ٢٣
أ- السلبية	ج- الايجابية
ب- حوافز الاجور	د- لا شئ ما سبق

٤ - هى التى ترتبط بمقدار الجهد المبذول من قبل الفرد واحد	ص ٢٢
أ- الحوافز الفردية	ج- الحوافز الجماعية
ب- الجوافز التشجيعية	د- لا شئ ما سبق

٥ - نسبة معينة من المبيعات تعبر عن الحوافز	ص ٢٤
أ- المادية	ج- المعنوية
ب- حوافز العمل	د- لا شئ مما سبق

٢٤ ص	٦- سد حاجة المنظمة في بعض الوظائف التي تظهر بينها اماكن شاغرة من
أ- مفهوم نقل العاملين	ج- مستوى الانتاجية
ب- اسباب نقل العاملين	د- لا شئ مما سبق

٢٤ ص	٧- توفير العاملين المتخصصين من
أ- عيوب الترقى داخل المنظمة	ج- مزايا الترقى داخل المنظمة
ب- مزايا الاعلان الداخلي	د- جميع ما سبق

٢٥ ص	٨- ترقى العاملين يتم اختيار الاقدم في الخدمة ولة من معيار
أ- الكفاءة	ج- الاقدمية
ب- الكفاءة والاقدمية	د- لا شئ مما سبق

س ٨ يحدد نظام العمل في شركة القدس الشريف لمنتجات الالبان ساعات العمل بمقدار ٨ ساعات يوميا طوال أيام الأسبوع ما عدا يوم الجمعة الذي يعتبر إجازة لجميع العاملين في الشركة. فإذا علمت أن أجر العامل في الساعة يساوي ٢٥ ريالاً وأن أحد العاملين قد أنجز العمل المطلوب منه في ٧ ساعات بدلا من ٨ ساعات وأن العامل يحصل على علاوة قدرها ٨٠٪ من قيمة أجر الساعة التي يوفرها، فالمطلوب: احسب الأجر الذي يستحقه العامل في اليوم باستخدام طريقة هلسي

١٩ ص	١١- الوفرة في الوقت يساوي.....
أ- ١ ساعة	ج- ٤ ساعة
ب- ٦ ساعة	د- جميع ما سبق

١٩ ص	١٢- (الوفرة في الوقت × أجر الساعة × نسبة العلاوة) هو قانون
أ- العلاوة الاضافية	ج- اجر العامل
ب- نسبة العلاوة	د- لا شئ مما سبق

١٩ ص	١٣- العلاوة الاضافية تساوي.....
أ- ٢٠ ريال	ج- ٥٠ ريال
ب- ٨٠ ريال	د- ١٠٠ ريال

١٩ ص	١٤- (أجر الساعة × الوقت الاصلى) + العلاوة الاضافية هو قانون
أ- العلاوة الاضافية	ج- اجر العامل
ب- نسبة العلاوة	د- لا شئ مما سبق

١٩ ص	١٥- اجر العامل يساوي.....
أ- ١٥٠ ريال	ج- ٥٠ ريال
ب- ٨٠ ريال	د- ١٩٥ ريال

اختر من القائمة الأولى ما يناسبها من القائمة الثانية:

١	هي عملية اثاره الدوافع الداخليه لدى العاملين	ص ١٢	هـ
٢	وتشمل سياسات المنظمة والاشراف والعلاقات الشخصية	ص ٢٣	أ
٣	هي الحوافز التي تركز على جوانب الخير الذي يعود على العاملين	ص ٢٣	د
٤	يقصد به نقل الموظف او العامل من وظيفة معينة الى وظيفة أخرى	ص ٢٤	ج
٥	هي عملية تحليل وتقييم أداء العاملين وقياس كفاءتهم	ص ٢٦	ب

أ	عوامل صحيه وقائيه
ب	تقييم العاملين
ج	نقل العاملين
د	حوافز ايجابية
هـ	تحفيز العاملين

١	هي عملية تحقيق اهداف التنظيم عن طريق الافراد وأدارة الافراد	ص ٢	هـ
٢	مجموعه الوظائف التي يؤديها الافراد داخل المنظمة	ص ٢	ج
٣	وصف الوظــــــــائف + مواصفات شاغل الوظيفة	ص ٥	د
٤	تسهيل عملية تغير نظم العمل داخل التنظيم	ص ٤	ب
٥	وهو المفاضله بين المتقدمين لشغل الوظائف	ص ٤	أ

أ	الاختيار
ب	التطور التنظيمي
ج	مفهوم العمل
د	تحليل الوظائف
هـ	الادارة

عرف المفاهيم الاتية

١- إدارة الموارد البشرية: هي الجزء من التنظيم الذي يهتم بالعنصر البشري في المنشاه

ص ٢

٢- تحليل الوظائف:- تحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة ((ما الذى يحدث في الوظيفة))

ص ٥

٣- كشوف التوصيف:- تفرغ بيانات التوصيف اما في بطاقة او كشف واحد او كشفين احدهما وصف للوظيفة والثاني مواصفات شاغل الوظيفة

ص ٧

٤- تخطيط الموارد البشريه : هو تقدير احتياجات الشركه من القوى العامله كما ونوعا

ص ٩

٥- مفهوم الاستقطاب : هي عملية البحث عن الافراد المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمه وجذبهم اليها

ص ١١

٦- الاختيار والتعيين :- تساعد كشوف وقوائم وصف الوظائف في اختيار اصلح المتقدمين لشغل الوظائف

ص ٥

٧- التدريب: وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية نظرا لانها تحتوى على بيانات ومعلومات عن طبيعة الاعمال ومستويات الأداء المتوقعة

ص ٥

٨- البعد الكمي :- عدد الافراد الذين تحتاج اليم الشركة الفترة المقبلة

ص ٩