



الأول

زمن الامتحان : ساعتان
المستوي الثاني/البرنامج العام
العام الأكاديمي : 2014/2015
تاريخ الامتحان : السبت 2015/6/13
الدرجة الكلية : 60 درجة

قسم : الارشاد الزراعي والمجتمع
الريفي
الامتحان التحريري النهائي لمقرر :
مناهج وأساليب تنمية الموارد
البشرية
الفصل الدراسي : الثاني



يتكون الامتحان من (4 ورقات)

السؤال الأول (15 درجة)

العبارة التالية خاطئة والمطلوب قراءة العبارة جيدا وتصحيح الأخطاء الواردة بها :

1- تمثل أهمية تخطيط القوى العاملة بالنسبة للمنظمة علي الارتقاء بمواردها البشرية وتحقيق الأهداف التي تتضمنها خطط التنمية .

2- يعبر تصميم الوظيفة عن تحديد المهام اللازمة لانجاز العمل فقط .

3- يعتبر التدريب خارج موقع العمل ذو تكلفة منخفضة مقارنة بالتدريب داخل موقع العمل .

4- تعني الإدارة بالأهداف في طرق تقييم الأداء أن العبرة بالجهاز الوظيفي .

5- يقصد بالتدريب التوجيهي تعريف العامل القديم بالمنظمة التي سيعمل بها ومكانه فيها والدور الذي يتوقع أن يقوم به في عمله .

6- من أهم طرق تقييم الأداء طريقة التدرج .

7- تعتبر دراسة الحالة إحدى طرق التدريب وفيها يقوم المدرب بطرح طريقة التدريب علي المتدربين طالبا منهم مناقشتها وإيجاد حلول لها .

8- سياسة الاستقطاب (طلاب الوظيفة المؤهلين) هي التي يتم بمقتضاها سعي المنظمة لإجتذاب أكبر عدد من طلاب الوظيفة ممن لهم القدرات والمهارات المطلوبة وذلك لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها .

9- تقوم سياسة المعدل المفرد في إعداد هيكل الأجور علي تحديد أجر متغير لكل درجة من درجات الهيكل .

10- الأجر الاجمالي هو ما يستحقه العامل من أجر بعد خصم أية استقطاعات منه .

الورقة الثانية
السؤال الثاني (15 درجة)

ضع علامة صح على الإجابة الصحيحة من بين الأقواس :

- 1- من بين مصادر الاختيار والتعيين :
(اللائحة الداخلية) - (العرف المهني) - (الاعلانات)
- 2- هناك مراحل لعملية الاختيار والتعيين من بينها :
(الملاحظة) - (المقابلة) - (الاستبيان)
- 3- من الشروط الهامة في التعيين :
(اللياقة الاجتماعية) - (اللياقة السياسية) - (اللياقة الصحية)
- 4- من أنواع التدريب :
(التدريب الوظيفي) - (التدريب المرحلي) - (تدريب الفئات الهامة)
- 5- من بين الطرق غير الكمية في تقييم الوظائف :
(طريقة التدريب) - (طريقة العوامل) - (طريقة النقاط)
- 6- من بين الموصفات الواجب توافرها في توصيف الوظيفة :
(الموصفات المعلوماتية) - (الموصفات السلوكية) - (الموصفات الوجدانية)
- 7- من بين مداخل تصميم الوظيفة :
(المدخل التنموي) - (المدخل الميكانيكي) - (المدخل البيئي)
- 8- من بين المتغيرات التي تؤثر على حجم الطلب على القوي العاملة :
(متغيرات تنظيمية) - (متغيرات بيئية) - (متغيرات فلسفية)
- 9- من المعايير المستخدمة في تقييم أداء العاملة :
(المعيار النموذجي للأداء) - (المعيار الجماعي للأداء) - (المعيار المجتمعي للأداء)
- 10- من أهداف إدارة الموارد البشرية :
(توفير الآلات والمعدات) - (توفير مكان مناسب للعمل) - (تحقيق الكفاءة في الإنتاج)

الورقة الثالثة

السؤال الثاني (15 درجة)

أكمل النقاط الآتية :

1- تعرف الموارد البشرية علي أنها :

.....

2- هناك هدفين أساسيين لإدارة الموارد البشرية هما :

أ-

ب-

3- عند سعي الانسان للعمل يكون مدفوع بخمسة دوافع مختلفة ، أهم ثلاثة منها :

أ- ب-

ج-

4- لتحديد دور الموارد البشرية يجب معرفه :

أ-

ب-

5- يعرف تخطيط القوي العاملة بأنه :

.....

6- تعرف سياسة التدريب بأنها :

.....

7- من بين أنواع الأجور :

الأجر الاسمي :

الأجر الحقيقي :

8- يعبر وصف الوظيفة عن :

.....

9- تحتوي بطاقة وصف الوظيفة علي ستة أنواع من البيانات أهم ثلاثة منها هي :

..... ، ،

10- هناك ثلاثة أساليب للتنبؤ بحجم الطلب علي العمل هو :

أ- ب-

ج-

المادة الرابعة

السؤال الثاني (15 درجة)

- 1- في دورة تخطيط القوى العاملة داخل المنظمة :
 - أ- إذا كان الطلب على القوى العاملة = العرض من القوى العاملة فإن الاستنتاج هنا
 - ب- إذا كان الطلب على القوى العاملة أكبر من العرض فإن الاستنتاج هنا
 - ج- إذا كان الطلب على القوى العاملة أقل من العرض فإن الاستنتاج هنا
- 2- إذا قامت المنظمة بإعداد ترتيب هرمي للوظائف ، وأن كل وظيفة بالمنظمة يرتبط بها معدلات أجرية فردية أو ذات مدي فإنه يمكن استنتاج أن المنظمة بصدد إعداد : لها .
- 3- إذا توفرت لإدارة المنظمة معلومات عن توقعات الخبراء ؛ أسلوب الاتجاه العام ، وربط النمو في القوى العاملة مع مؤشر معين فإنه يمكن للمنظمة تحديد :
- 4- إذا توافرت الشروط الآتية في المرشح لشغل الوظيفة : المواصفات العلمية ، المواصفات الفني ، المواصفات السلوكية ، والمواصفات الجسمانية فإن ذلك يساعد علي :
- 5- إذا حدث بالمنظمة زيادة درجة الرضا الوظيفي لدي العاملين ، ارتفاع معدلات أداء العاملين ، انخفاض معدلات دوران العمل ، انخفاض معدلات الغياب ، وتحقيق الفاعلية المنظمة فإن ذلك يعبر عن :
- 6- إذا حدث بالمنظمة : تسريح مؤقت للعمال ، إجازات بدون مرتب ، إعاره ، نظام المشاركة في العمل ، خفض ساعات العمل ، تقاعد مبكر ، والتناقص فإن ذلك يعبر عن :
- 7- عند توصيف الوظيفة للمرشح لشغلها يتم إعداد بطاقة للتوصيف يحتوي علي عدة مواصفات ، فإذا احتوت بطاقة التوصيف علي السن والنوع والحالة الاجتماعية والديانة والجنسية فإنه يمكن استنتاج أن هذه الخصائص تعد مواصفات :
- 8- عند مقارنة عمل بأكمله مقابل عمل آخر بأكمله فإنه يمكن استنتاج أن المنظمة تعتمد علي طريقة : في تقييم الوظائف .
- 9- إذا تم الاعتماد علي تحديد الأهمية النسبية للوظيفة وأجرها عن طريق مقارنتها بغيرها من الوظائف علي أساس كل عامل من العوامل المختارة فإنه يمكن استنتاج أن المنظمة تعتمد علي طريقة : في تقييم الوظائف .
- 10- في مجال التدريب إذا تم اعتماد المنظمة علي مجموعة من الأساليب هي : فحص بطاقتي الوصف والتوصيف ، المقابلات الشخصية ، قائمة الاستقصاء ، الملاحظة ، صندوق الشكاوي ، والخطط الموضوعية فإن المنظمة تكون بصدد :

أسماء لجنة الممتحنين :

د/ محمد أحمد عبد الدايم

أ.د/ محمد السيد الامام