

مأفضلة ألسكنبركة
أمدارة شرق ألعلمبة
مدرسة / ألسبوف ألتانوبه ألسناعبة ألتسبببة

بنك أسئلة وأجوبنها فبب مأمدة

(نكببب وأمدارة ألتنتاج)

ألسف ألتألت عام بقسم ألسلبس ألبأهزة

جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم
امتحان دبلوم المدارس الثانوية الفنية الصناعية (نظام الثلاث سنوات)
الدور الأول – ٢٠١٦

التخصص : ملابس جاهزة

المادة: تخطيط وإدارة إنتاج
الزمن :ساعتان

- :أجب عن أربعة أسئلة فقط مما يأتي :-

- السؤال الأول :-

أ- اذكر أهداف تخطيط الموارد البشرية ؟

ب- ماهي مزايا تطبيق الالكترونية في إدارة الموارد البشرية ؟

- السؤال الثاني :-

- اذكر مانعرفه عن أنواع برامج التدريب ؟

- السؤال الثالث :-

أ- ماهى العناصر المختلفة التي ندخل في تكوين الإنتاج ؟

ب- قارن بين نظام الأجر الزمني والأجر حسب الإنتاج من حيث [التعريف - المميزات - العيوب] ؟

- السؤال الرابع :-

أ- وضح طرق تحسين الإنتاج ؟

ب- ماهى العوامل التي يجب مراعاتها عند البدء في تقدير تكلفة منتج ؟

- السؤال الخامس :-

أ- اذكر مفهوم إدارة الموارد البشرية ؟

ب- ماهى عوامل تحديث برامج التدريب ؟

- السؤال السادس :- ضع علامة [صح] أو [خطأ]

١- يقصد بتخطيط الإنتاج وضع خطة متكاملة للإنتاج تحدد المطلوب عمله لتحقيق الأهداف. ()

٢- يعبر تخطيط الإنتاج عن إعداد عناصر الإنتاج من(مواد- عمالة - ماكينات) في الوقت المناسب وبالقدر الكافي .

()

٣- من مشاكل التخطيط ومتابعة الإنتاج عدم الالتزام بمواعيد التسليم لعدم وجود خطة إنتاج جيدة . ()

٤- زيادة أسعار المنتجات عن مثيلاتها في السوق لزيادة تكلفتها وتهدير الخامات وبعد ذلك بسبب التخطيط الجيد

للمصنع. ()

٥- التخطيط عملية ذهنية يقوم بها أفراد ذوى خبرة وكفاءة ومهارات إدارية. ()

السؤال السابع:-

اختر من عبارات المجموعة [أ] ما يناسبها من عبارات المجموعة [ب]

المجموعة [ب]	المجموعة [أ]
أ- عبارة عن طريقة لتحديد العلاقة بين معدلات الأجور المدفوعة لمختلف الوظائف.	١- تقييم الوظائف هي
ب - مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة فرد ما ولها صفة التكرار ولها صفة التماثل.	٢- تحليل الوظائف يشمل
ج - الحد الأدنى للصفات الإنسانية المقبولة الضرورية لنادية العمل بشكل مناسب .	٣- مواصفات شاغل الوظيفة هي
د - [وصف الوظيفة - المواصفات المطلوبة في شاغلها] .	٤- الوظيفة هي
هـ- شريحة معينة من الأجر تتضمن جميع الفئات التي تتشابه في مستوى صعوبة الواجبات وإهمية المسئوليات ومطالب التاهيل ولكنها تختلف في نوع العمل.	٥- الدرجة هي

السؤال الثامن:-

ضع كل كلمة مما يأتي في مكانها المناسب :-

(الاستقصاء- الدور التنفيذي- الدور الاستراتيجي- أهداف- السرد الكتابي- التدريب العلاجي -الأجر) .

١- وظيفة إدارة الموارد البشرية تقوم بدورين هما.....و.....

٢- من إهداف تخطيط الموارد البشرية تحقيق.....المؤسسة

٣- من الطرق الأكثر شيوعاً في دراسة الوظيفة وتحليلها طريقة.....و..... والملاحظة والمقابلة.

٤-..... هو من أنواع برامج التدريب وقد يكون محرجاً للعامل ويعتبره تقييداً من ذكائه وكفائته لأنه يمنع في

حالة فشل أو نسيان العامل لمستوى الأداء المطلوب منه.

٥-..... هو مقابل عمل مبذول وفق ما بنص عليه العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل

السؤال التاسع :-

إختر من بين القوسين :-

- ١- هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة.
[التحليل الوظيفي - العمل - الأجر]
- ٢- نعد من العوامل الداخلية التي تؤثر على الإنتاجية فإذا توفرت فإنها تؤدي إلى زيادة الإنتاج.
[الطاقة - اللافنة - المواد الأولية]
- ٣- معارض الخدمة..... يقع فيها تنسيق المعرض بحيث يتمكن العملاء من تناول السلعة المعروضة للبيع بأنفسهم بدون مساعدة البائعين ،
[الصناعية - الشخصية - الذاتية]
- ٤- هي تُصنع من الخشب أو المعدن والبلاستيك والعجائن وتعلق عليها الملابس .
[مناضد العرض - المشاجب - الأرفف]
- ٥- الإضاءة..... وهي هامة لأنه ينوقف عليها اختيار العملاء لنوعية السلعة وهي تُمد أماكن النشاطات بكثافة عالية من الإضاءة .
[المركزية - العامة - المنقطعة]

السؤال العاشر :-

إذكر المصطلح العلمي المناسب لكل ما يأتي :

- ١- هي تقوى بدورين هما دور استراتيجي و دور تنفيذي.
- ٢- ساعدت على رفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- ٣- هو عملية جمع وتحليل وتركيب المعلومات الخاصة بكل وظيفة بغرض التعرف على كل ما يتعلق بالوظيفة من حيث متطلباتها وخصائصها وطبيعتها.
- ٤- هي الحد الأدنى للصفات الإنسانية المقبولة الضرورية لنادية العمل بشكل مناسب.
- ٥- هونوع من الأجر يصرف على أساس وحدات من الزمن كالساعة أو اليوم أو الشهر يقضيها العامل في عمله ، وأن هذا الأجر لا يتأثر بتغير معدل الإنتاج.
- ٦- هونوع من الأجر والأساس في هذا النوع من الأجر ارتباط الأجر ارتباطاً وثيقاً بمعدل إنتاج العامل أو بمؤوسط إنتاج مجموعة من العمال وتدور فكرته حول مكافأة العامل المجد.
- ٧- هي وضع خطة متكاملة للإنتاج نحدد المطلوب عمله لتحقيق الأهداف.
- ٨- هي من نظم الإضاءة ننتج عن طريق استخدام مصباح نوهج مركب أسفل سطح عاكس معدني حيث يوجه الفيض الضوئي بالكامل لأعلى .
- ٩- هي نوع من أنواع الإضاءة و مصدرها الشمس وهي مصدر رخيص الثمن .

نموذج الإجابة :-

- إجابة السؤال الأول :-

أ- أهداف تخطيط الموارد البشرية :-

يكتفي بخمسة منها فقط.

- ١- تحقيق أهداف المؤسسة
- ٢- حفز العاملين على التقدم المستمر.
- ٣- توفير مناخ يساعد على الابتكار
- ٤- تطوير المهارات الفنية للعاملين.
- ٥- تشجيع النظرة المستقبلية والتنبؤ
- ٦- التنسيق بين نشاطات الأفراد.
- ٧- تحقيق القدرة على التجديد
- ٨- تطوير السلوكيات والعلاقات والمهارات القيادية.
- ٩- الترقية والتقدم في المسار المهني السليم
- ١٠- صيانة الموارد البشرية .
- ١١- زيادة الإنتاج

ب- مزايا تطبيق الإلكترونيات في إدارة الموارد البشرية :-

يكتفي بأربعة منها فقط.

- ١- رفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- ٢- إعطاء الفرص للعاملين الإطلاع على موقف معاملاتهم دون الرجوع لإدارة الموارد البشرية.
- ٣- تمكين العاملين من تعديل بياناتهم مباشرة .
- ٤- تسريع معاملات العاملين.
- ٥- تخفيض حجم العاملين بوظيفة إدارة الموارد البشرية .
- ٦ - توفير استخداج الورق .

- إجابة السؤال الثاني :-

- أنواع برامج التدريب :-

١- البرامج التوجيهية :-

وفيها تعريف الموظف الجديد بزمامه في العمل وتعرفه بأهميته وظيفته ومركزه بالنسبة للمنظمة لسرعة ارتباطه بها للتغلب على مشاعر الخوف والقلق التي تصاحب أي عمل جديد وشعوره بالرضا عن عمله.

٢- التدريب في الوظيفة أو في أماكن خاصة :-

عندما يكون مكان العمل لا يسمح بالتدريب بسبب [صعوبة العمل أو يؤثر على الإنتاج أو تعرض المدرب و سلامة الآخرين إلى الخطر أو إنلاف المعدات غالية الثمن]ينجى التدريب إلى أماكن خاصة تشبه أماكن العمل الفعلية. مثال تدريب الطيار يحل مشكلات الطيران المعقدة وهو في مكان لا يترك الأرض بنانا عيوب هذه الطريقة :- أن العامل في حاجة للظروف الطبيعية الواقعية مع المدرب أثناء تادية عملة.

٣- التدريب العلاجي :-

قد يحتاج العامل إلى تدريب إضافي إذا فشل في تحقيق مستوى الأداء المطلوب. بسبب نسيان العامل الطريقة السليمة واتباع طرق مخرصة أقل جهدا - أو إدخال وسائل وإلآت حديثة - وقد يكون هذا التدريب العلاجي محرجا للعامل ويعتبره نقيل من ذكائه وكفائته وقد تقوم الشركات بتقديم برامج تدريبية على الأمن الصناعي وطرق العمل بصفة عامة حتى نتحاشى كشف الأشخاص ذو الأداء الضعيف

٤- التدريب للترقية :-

ترقية الافراد الى وظائف أعلى يلزم ذلك مهارات وظيفية أعلى وهم في وظائفهم الحالية ويمكن السماح للعاملين بدراسة بعض الوقت ودفع جزء أو كل المصاريف الدراسية. وقد ينتقل العامل بعد كل هذا التدريب والتكلفة التي صرفت عليه في التدريب إلى شركة أخرى. ولذلك يجب على الشركة تكون جاذبة للعامل ونهيئ له الظروف المناسبة للعمل وبذلك يكون له ولاء للشركة.

- إجابة السؤال الثالث :-

أ- العناصر المختلفة التي تدخل في تكوين الإنتاج :-

١- الأداء :-

ويخص بالجانب الانساني فهو مجموعة من الأبعاد المندخلة هي :-

أ- العمل الذي يؤديه الفرد ومدى فهمه لدوره والتوقعات المطلوبة منه وإتباعه لاسلوب العمل الذي ترشده له الإدارة.

ب- الإنجازات التي يحققها ومدى مطابقتها لإنتاجه للمعايير الموضوعية [الكمية- النوعية- الزمنية].

ج- سلوك العامل في وظيفته ومدى محافظته على الأدوات والخامات والأجهزة هل يسرف في استخدامها يحرص على صيانتها- و معدل الفاقد والأعطال.

د- الحالة النفسية والمزاجية للعامل [حماسه رغبته في الأداء وإتقانه الإهتمام بمشكلاته والتحفز لمواجهتها وحالة اليقظة والحضور الذهني].

هـ- طرق التحسين والتطوير التي يسلكها العامل ليزيد كفاءة أدائه ومهاراته والمعلومات التي يمكن تعلمها من خلال برامج التدريب.

٢- التكنولوجيا :-

وهي الطرف الثاني في معادلة الإنتاج وهي التي تعالج الجانب الفني :-

أ- لأن الإنتاجية لا تعتمد على الأداء الانساني فقط ولكن نحتاج إلى معدات وأجهزة .

ب- للمنظمات درجات في التكنولوجيا التي تستخدمها [بسيطة - متطورة

ج- تكنولوجيا مصانع الإنتاج المستمر تختلف عن مصانع العمليات والتي تعتمد على الأيدي العاملة التي تختلف عن التي يستخدمها مصنع ألي.

د- يمكن أن نميز بين مرحلتين التطوير التكنولوجي [الميكنة والآلية]. فاما الميكنة هي إدخال الآلات لمساعدة الإنسان، أما الآلية أو الأوتوماتيكية فهي إدخال النظام الآلي وتلعب الآلات فيه الدور الرئيسي بدون تدخل من الإنسان.

- تابع إجابة السؤال الثالث :-

ب- المقارنة بين نظام الأجر الزمني والأجر حسب الإنتاج :-

وجه المقارنة	الأجر الزمني	الأجر حسب الإنتاج
التعريف	- على أساس وحدات من الزمن كالساعة أو اليوم أو الشهر يقضيها العامل في عمله ، ومعنى ذلك أنه عند تحديد أجر العامل لا ينظر إلى إنتاجه وإنما ينظر إلى الزمن الذي يعمله وإن هذا الأجر لا يتأثر بتغير معدل الإنتاج.	- وعلى أساس ارتباط الأجر بمعدل إنتاج العامل أو بمتوسط إنتاج مجموعة من العمال وتدور فكرته حول مكافأة العامل المجد إذا ما حقق معدلاً محددًا أو فاق عنه ويستخدج هذا النظام عادة في حالة الصناعات والأعمال التي يسهل فيها قياس كمية إنتاج العامل أو مجموعة من العمال بدقة.
المميزات	١- ضمان دخل معين للعامل فيوفر الاستقرار النفسي للعامل ٢- صلاحية النظام بالنسبة للعامل في حالة أداء مجموعة متفاوتة من الأعمال غير النمط.	١- عدالة الطريقة وإنقائها في المبدأ مع الكفاءة الإنتاجية. ٢- سهولة حساب الأجر. ٣- استعادة صاحب العمل من كمية الإنتاج الزائد مما يقلل التكلفة. ٤- جودة السلعة ذات أهمية خاصة. ٥- وجود الإشراف السليم ومعرفة الكمية الواجب إنتاجها في اليوم.
العيوب	١- هبوط مستوى الأداء نظراً لعدم التمييز بين العامل المميز والعامل العادي . ٢- اعتماد ثوفر الحافز لمضاعفة الإنتاج علاوة على إحباط العامل الممتاز.	١- سوء صحة العاملين والإرهاق الذي يصيب العامل. ٢- صعوبة استخدام هذا النظام النجاح إذا كانت العمليات متعلقة ببعضها البعض .

إجابة السؤال الرابع :-

طرق تحسين الإنتاج :-

- 1- الاهتمام بسياسات الأفراد [إختيار الأفراد للوظائف بدقة - الاهتمام بالأجور والحوافز والتدريب والأمن].
- 2- الاهتمام بالإنسان ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات .
- 3- الاهتمام بالتخطيط [وضع خطط مناسبة للعمل - والتوفيق بين الإمكانيات المتاحة].
- 4- الاهتمام بالظروف المحيطة بالعمل [درجات الحرارة - الرطوبة - شدة الإضاءة - الفازات - الضوضاء - الألوان - النظافة - الخدمات الصحية] وذلك لتقليل الحوادث والأمراض المهنية والإعطال. 0- وضع معايير لأداء مختلف الأعمال [كمية - نوعية - زمنية] لتحديد المجد من المهمل .
- 6- الاهتمام بالدراسات والأبحاث [لمعرفة أسباب الإعطال والمشاكل المختلفة].
- 7- الاهتمام بدراسة العمل [لتسجيل النتائج والبيانات الخاصة بأداء عمل معين وتحسينها].
- 8- الاتصال بالجامعات ومعاهد البحوث والهيئات المعنية بالإنتاجية للاستفادة مما توفره من أبحاث وتقارير تفيد تطوير الإنتاجية].

ب- العوامل التي يجب مراعاتها عند البدء في تقدير تكلفة منتج :-

- 1- التصميم :- تصميم الملابس وهو الخطوة الأولى وفيه ينح تحديد رغبات السوق [المسنهلك] والعمل على توفير معلومات عن خصائص المنتج المطلوب وذلك لتجنب الأخطاء في التصميم. ويلاحظ تغير الموضة سنويا.
- 2- الجودة :- يجب تحديد الجودة المطلوبة في الملابس المراد تسويقها فالجودة الأقل تؤدي إلى إنصراف المسنهلك عن منتجك .
- 3- الشكل :- اللون من أهم العناصر جاذبية للمسنهلك وشرأؤه للمنتج وأيضا الشكل لتسهيل وظائف المنتج وجذب المسنهلك.
- 4- الخامات :- الخامات المستخدمة لها تأثير فعال على المنتج وقوة نحمله وملائمة الخامات للطقس ولا نضر بصحة الإنسان ونكون صحية.
- 0- السعر :- هو القيمة البيعية للملابس ومن خلالها يقيع المسنهلك المنتج ويجب أن يكون السعر منافسا في السوق ويحقق ربحا مناسباً. $\text{السعر} = \text{التكلفة الكلية} + \text{هامش الربح}$

إجابة السؤال الخامس :-

أ- مفهوم إدارة الموارد البشرية :-

هو عبارة عن عمليات تخطيط وتوجيه وتنظيم ومثابة الأفراد العاملين في أي منظمة باختلاف تخصصاتها وأهدافها حيث أن الموارد البشرية هي رأسمال استثماري يجب نمينه وتطويره لنجاح المنظمة أو العمل.

ب- عوامل تحديث برامج التدريب :-

أ- تحليل التوظيف الحالي :- الفرض منه :-

- أ- التأكيد من أن الموارد البشرية كافية للقيام بالعمل في الحاضر والمستقبل
- ب- التأكيد من الأداء العام في جميع النواحي سواء باستخدام الموارد المادية أو الأفراد
- ج- التأكيد من أن التوظيف الحالي يسمح للأفراد بالإنتاج بدرجة عالية من الكفاءة

ب- تحليل الأعمال :-

ويشمل [معايير الأداء . تحديد الواجبات . طريقة الأداء . المهارات] ويستلزم ذلك دراسة الأتي:
تكلفة العمل اللازم لإنتاج السلعة - تكلفة المواد المستخدمة في الإنتاج - جودة السلعة المنتجة
- معدل استخدام الآلات والمعدات في الإنتاج - تكلفة توزيع السلعة المنتجة

٣- تحليل الأفراد:-

يهدف إلى معرفة مدى احتياج العامل للتدريب. وما نوع التدريب الذي يحتاجه العامل والواجبات الوظيفية وأنواع المهارات المراد تلمينها وتحديد سلوك الأفراد نضع هذه المعلومات بالدقة ونشمل: الخلافات التي تنشأ بين الأفراد ونسبب إبطاء الإنتاج. - معدل دوران العمل. - الفيات ونوعه بالنسبة للأفراد - اقتراحات الأفراد - إنتاجية الأفراد - الحوادث والأجازات المرضية

إجابة السؤال السادس:- ضع علامة [صح] أو [خطأ]

١- [√] ٢- [√] ٣- [√] ٤- [×] ٥- [√]

إجابة السؤال السابع:-

اختر من عبارات المجموعة [أ] ما يناسبها من عبارات المجموعة [ب]

المجموعة [ب]	المجموعة [أ]
أ- عبارة عن طريقة لتحديد العلاقة بين معدلات الأجور المدفوعة لمختلف الوظائف.	١- تقييم الوظائف هي _____
د- [وصف الوظيفة - المواصفات المطلوبة في شاغلها].	٢- تحليل الوظائف يشمل _____
ج- الحد الأدنى للصفات الإنسانية المقبولة الضرورية لنادية العمل بشكل مناسب.	٣- مواصفات شاغل الوظيفة هي _____
ب- مجموعة من الواجبات التي تؤدي بواسطة فرد ما ولها صفة التكرار ولها صفة التماثل.	٤- الوظيفة هي _____
هـ- شريحة معينة من الأجر نضمن جميع الفئات التي تشابه في مستوى صعوبة الواجبات وأهمية المسئوليات ومطالب التاهيل ولكنها تختلف في نوع العمل.	٥- الدرجة هي _____

[١- أ]، [٢- د]، [٣- ج]، [٤- ب]، [٥- هـ] .

إجابة السؤال الثامن:- ضع كل كلمة مائتي في مكانها المناسب :-

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| ١- الدور الاستراتيجي و الدور التنفيذي | ٢- أهداف |
| ٣- الاستقصاء و السرد الكتابي | ٤- التدريب العلاجي |
| ٥- الأجر | |

إجابة السؤال التاسع :-

اختر من بين القوسين :-

٣- الذاتية

٢- المواد الأولية

١- التحليل الوظيفي

٥- المركزية

٤- المشاجب

إجابة السؤال العاشر : _____ المصطلح العلمي المناسب هو :

١- وظيفة إدارة الموارد البشرية [أو الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية].

٢- تطبيق الإلكترونيات في وظيفة إدارة الموارد البشرية. ٣- التحليل الوظيفي.

٤- مواصفات شاغل الوظيفة. ٥- الأجر الزمني. ٦- الأجر حسب الإنتاج.

٧- تخطيط الإنتاج. ٨- الإضاءة الغير مباشرة. ٩- الإضاءة الطبيعية.