

نموذج الاختبار الشامل

- التأثير بالإنتطباع الشخصي يعتبر من عيوب :
 - 1 - المقابلة الشخصية
 - 2 - الواسطة
 - 3 - الخبرة
 - 4 - التقييم
- يتميز بأنه اقل تكلفة والقائمين به أكثر معرفة بوظائف المنظمة :
 - 1 - فريق عمل من خارج المنظمة
 - 2 - فريق عمل من داخل المنظمة
 - 3 - فريق عمل مشترك
 - 4 - مكتب استشاري
- انعاش وتنمية المعارف والمهارات التي قد تكون نسيت جزئياً بسبب طول المدة :
 - 1 - التدريب التنشيطي
 - 2 - التدريب التخلي
 - 3 - التدريب المبدئي
 - 4 - التدريب لرفع المستوى
- من الجوانب التي تساعد في التغلب على صعوبة المقابلة :
 - 1 - تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة
 - 2 - البحث عن نقاط الضعف
 - 3 - الحكم السريع على المتقدم
 - 4 - عدم التسلسل والنمطية
- العملية المنظمة التي تهدف الى تحديد أهمية كل وظيفة وقيمة ماسدفع لها من أجر :
 - 1 - تقييم الوظائف
 - 2 - تحليل الوظائف
 - 3 - تصنيف الوظائف
 - 4 - تصميم الوظائف
- يعني أن السلوك الإنساني يزيد تعزيزاً وترسيخاً بزيادة خضوع الأشخاص المعنيين للمؤثرات :
 - 1 - مبدأ التعزيز
 - 2 - مبدأ العدالة
 - 3 - مبدأ تعديل السلوك
 - 4 - مبدأ المؤثر
- يطلق عليه أسلوب استمطار الأفكار :
 - 1 - أسلوب الممارسة
 - 2 - أسلوب المحاضر

3- أسلوب العصف الذهني

4- أسلوب التدريب التعاوني

- من المشكلات التي تنشأ عن غياب عملية تخطيط الموارد البشرية :

1- ارتفاع الولاء

2- إنتاجية أكبر بتكلفة أقل

3- زيادة الإنتاج

4- ارتفاع تكلفة العمال

- تساعد على رؤية الشيء على حقيقته أو رؤية نموذج مصغر منه :

1- المساعدات التدريبية

2- المحاضرة

3- الاحتياجات التدريبية

4- الأجور

- هي الاشراف والرقابة على الموظفين والإدارات والمنظمات بهدف الوصول الى تحقيق الأهداف

- بكفاءة وفاعلية :

1- تخطيط الموارد البشرية

2- الاستقطاب

3- إدارة الأداء

4- تنظيم الموارد البشرية

- من طرق تقييم الوظائف :

1- طريقة النقط

2- طريقة معدل الإنتاج

3- طريقة الاستبيان

4- طريقة المقننة

- تصميم العمل هو من أهداف :

1- تقييم الوظائف

2- الاختيار

3- تحليل العمل

4- تقييم أداء العاملين

- صفة من صفات المنظمات الحديثة :

1- الاستبيان

2- التحليل

3- التدريب

4- الأجور

- التطور الوظيفي يعني :
 - 1 - تحديد الفرص الحالية
 - 2 - تحديد الفرص المستقبلية
 - 3 - تحديد خطة برنامج التدريب
 - 4 - تحديد معايير مسبقة للمقارنة
- مجموعة من الوظائف المتماثلة في طبيعة العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية ومطالب التأهيل :
 - 1 - الخبرة
 - 2 - الفئة
 - 3 - السمات الشخصية
 - 4 - المستوى
- هو اخر مراحل الاختبار بعد الاستقطاب وعملية الانتقاء :
 - 1 - التعيين
 - 2 - الاستقطاب
 - 3 - التدريب
 - 4 - المقابلة
- من الفوائد التي تحققها مركزية الخدمة المدنية لإدارة الموارد البشرية في القطاع العام :
 - 1 - خفض مستوى الأداء
 - 2 - تحسين مستوى الأداء
 - 3 - زيادة التكلفة
 - 4 - تقليص حجم الموظفين
- الرمز (E-HRM) اختصار لـ :
 - 1 - نظم معلومات الموارد البشرية
 - 2 - ميكنة الموارد البشرية
 - 3 - تخطيط الموارد البشرية
 - 4 - إدارة الموارد البشرية
- مصطلح الوصف الوظيفي باللغة الإنجليزية هو :
 - Job Design - 1
 - Job Description - 2
 - Job analysis - 3
 - Recruitment - 4

• من الأساليب التدريبية :

1 - القصة

2 - الفيديو

3 - الرواية

4 - الكتاب

• يقصد به مستوى الكفاءة والمهارة المطلوبة بالقوى العاملة :

1 - البعد الكمي

2 - البعد الزمني

3 - البعد النوعي

4 - البعد المكاني

• هي نسبة زيادة تضاف كل عام الى رواتب موظفي القطاع العام وفق درجاتهم ومرتباتهم :

1 - العلاوات

2 - بدل التعيين

3 - بدل النقل

4 - بدل الترحيل

• يجب أن يتم التدريب وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح المعمول بها في المنظمة :

1 - الشرعية

2 - الهدف

3 - الاستمرارية

4 - التعزيز

• من واجبات الموظفين الاجابية:

1 - مباشرة مهام الوظيفية

2 - افشاء الاسرار الوظيفية

3 - استغلال نفوذ الوظيفية

4 - السلطة

صح وخطأ

- التوسع الوظيفي هو انتقال الموظف بين عدة وظائف :

صح

خطأ

- يعتبر من السهل الحصول على عدد دقيق من احتياجات المنظمة من الموارد البشرية :

صح

خطأ

- من شروط تحويل الوظائف العامة مضي ٦ أشهر على أحداثها أو تحويلها السابق ان وجد :

صح

خطأ

- من طرق التهيئة المبدئية الأفلام التسجيلية :

صح

خطأ

- تنتهي عملية تحليل الوظائف بالوصف الوظيفي :

صح

خطأ

- قد تصل مصروفات الأجور في المنظمة الى 50% مثلاً من قيمة التدفقات النقدية المسحوبة في بعض المنظمات :

صح

خطأ