

## الكوبز

(1 أسئلة ١٤٣٤) احد اهم عوامل المقارنة ضمن طريقة مقارنة العوامل المستخدمة في تقييم الوظائف هو:

<input type="radio"/>	المظهر اللائق
<input type="radio"/>	العلاقات الانسانية
<input type="radio"/>	المركز الاجتماعي
<input type="radio"/>	المسؤولية

(2) تهدف عملية تقييم الوظائف الى:

<input type="radio"/>	تحديد الموظفين الذين يجب ان يدفع لهم اجرا اعلى من غيرهم
<input type="radio"/>	تحديد الوظائف التي يجب ان يدفع لهم اجر اعلى من سواها
<input type="radio"/>	تحديد المساهمين الذين يجب ان يدفع لهم ربح اعلى من غيرهم
<input type="radio"/>	الاجابه الصحيحة غير موجودة

(3) واحدة من الاتي ليست من مبررات تقييم الوظائف:

<input type="radio"/>	توخي العدالة في نظام الاجور
<input type="radio"/>	الفصل في نزاعات وشكاوى الاجور
<input type="radio"/>	وضع الاساس لهيكل تقييم الاداء
<input type="radio"/>	التقيد بالانظمة والتشريعات المتعلقة بالاجور

(4) تسمى عملية مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة:

<input type="radio"/>	بتحليل الوظائف
<input type="radio"/>	بتطوير الوظائف
<input type="radio"/>	بتوصيف الوظائف
<input type="radio"/>	بتقييم الوظائف

(5) من اجل موضوعية وعدالة عملية تقييم الوظائف فان اغلب المنظمات تستند هذه المهمة الى:

<input type="radio"/>	المسؤول المباشر
-----------------------	-----------------

<input type="checkbox"/>	مدير اداره الموارد البشرية
<input type="checkbox"/>	المدير العام
<input type="checkbox"/>	لجنة متخصصة
<b>(6) من هنا تبدأ أسئلة ١٤٣٣) العملية التي يتم بمقتضاها مقارنة الوظائف بعضها ببعض من اجل تحديد الاجر العادل لكل وظيفة هي:</b>	
<input type="checkbox"/>	توصيف الوظائف
<input type="checkbox"/>	تقييم الوظائف
<input type="checkbox"/>	تحليل الوظائف
<input type="checkbox"/>	تطوير الوظائف
<b>(7) الامر الذي لا يتعلق باسباب لجوء المنظمات لعملية تقييم الوظائف هو:</b>	
<input type="checkbox"/>	تحديد هيكل اجور رسمي وثابت
<input type="checkbox"/>	توخي العدالة في نظام الاجور
<input type="checkbox"/>	الفصل في التراعات و الشكاوى التي قد تنشأ حول قضايا الاجور
<input type="checkbox"/>	تحديد اطار مرجعي للمقارنة مابين اجور القطاع الخاص واجور القطاع العام
<b>(8) مكرر في ١٤٣٤) من اجل موضوعية عملية التقييم وعدالتها فان الصفة السائدة في المنظمات عي اسنادها الى:</b>	
<input type="checkbox"/>	المدير العام
<input type="checkbox"/>	لجنة متخصصة
<input type="checkbox"/>	المسؤول المباشر
<input type="checkbox"/>	مدير ادارة الموارد البشرية
<b>(9) مكرر في ١٤٣٤) يتمثل احد عوامل المقارنة المكونة لطريقة مقارنة العوامل لتقييم الوظائف في:</b>	
<input type="checkbox"/>	الشهادة العلمية
<input type="checkbox"/>	المركز الاجتماعي
<input type="checkbox"/>	المسؤولية

	المظهر الانق
<b>(10 من مميزات طريقة الدرجات ( التصنيف الوظيفي ) كطريقة لتقييم الوظائف:</b>	
   	الموضوعية عدم التحيز الشخصي شروع استخدامها في وظائف القطاع الحكومي الاقتصاد في الجهد و الوقت
إعتماد الحل	