

1) ىللق على الإءراءاء الأاصة بأءءىء طبةعة الوظيفة وواءبائها ومواصفات شاغلها ب :

- أأصص الوظائف.

- أأنصف الوظائف.

- ممارسة الوظائف.

- لا أوءء إءابة صأفة.

2) من ضمن ما ىركز علىه أبراء الموارء البشرة أثناء أمعهم للمعلومااء الأاصة بأأللل الوظائف ..

- مواصفات شاغل الوظيفة.

- أأأئر العمالء المألوبة.

- أأللل سوق العمل.

- لا أوءء إءابة صأفة.

3) من الأوانب الأى ىجب أن ىركز علىها أبراء إءارة الموارء البشرة من ألال سعىهم لأمع المعلومااء عن الوظائف ..

- سلوكفاء وظروف العمل.

- معاىبر الأءاء والأءوااء المسأءمة.

- كل ما سبأ صأف.

- لا أوءء إءابة صأفة.

4) من اسأءاءمااء نأأأ أأللل العمل ضمن إأأار الموارء البشرة ..

- وصف طبةعة المأاظر المصأبة لأى وظيفة.

- المساعءة على وضع برامج الوقاءة المناسبة بالمنظمة.

- أأءىء الأءراء والمهاراء المألوبة لأءاء الوظيفة.

- لا أوءء إءابة صأفة.

5) من اسأءاءمااء نأأأ أأللل العمل ضمن أأرب الموارء البشرة ..

- وصف طبةعة المأاظر المصأبة لأى وظيفة.

- أأءىء المصاار المناسبة للأصول على الإأأفاءاء الوظيفة.

- أأءىء المهاراء المألوب أنمفاءها فى شاغل الوظيفة.

- أأءىء الأعىض المناسب لمهام ومسؤولفاء الوظيفة.

6) أأءىء المأألأبااء والشروط الواجب الوفاء بها قبل الإنأقال إلى الوظائف الأعلى ىساعد مأل ..

- إسأأأاب الموارء البشرة.

- أأطفاأ أءاء الموارء البشرة.

- تخطيط المسار الوظيفي.

- كل ما سبق صحيح.

(7) يتم استخدام نتائج تحليل العمل ضمن تخطيط الموارد البشرية من خلال..

- تحديد المصادر المناسبة للحصول على الإحتياجات البشرية.

- تقدير إحتياجات المنظمة من الموارد البشرية كمّاً ونوعاً.

- كل ما سبق صحيح.

- لا توجد إجابة صحيحة.

(8) الخطوة الثانية من خطوات عملية تحليل الوظائف هي ..

- تحديد مصادر المعلومات الأولية.

- تحديد الهدف من تحليل الوظائف.

- تحديد الوظائف والأعمال المراد تحليلها.

- جمع المعلومات عن الوظيفة.

(9) الأمر الذي لا يدخل ضمن خطوات تحليل الوظائف هو ..

- تحديد مصادر المعلومات.

- تحديد الهدف.

- تحديد المعلومات المراد تحليلها.

- تحديد الأجور والمكافآت.

(10) من معايير المفاضلة الرئيسية لجمع المعلومات في تحليل الوظائف ..

- التكلفة والموضوعية.

- السرعة والدقة.

- كل ما سبق صحيح.

- لا توجد إجابة صحيحة.

(11) ليست من أساليب جمع المعلومات في تحليل الوظائف ..

- المقابلات.

- الإستقصاءات.

- التوقعات.

- الملاحظات.

(12) من أفضل أساليب جمع المعلومات عن الوظائف نظراً لسرعتها وسهولتها وعدم تناقض المعلومات

الواردة فيها ..

- الملاحظات.

- المقابلات.

- التدقيق والمراجعة.

- الإستبيانات.

13) من سلبيات هذا الأسلوب أنه لا يفيد في تحليل بعض الوظائف ..

- سجل الموظف اليومي.

- المقابلات.

- الملاحظات.

- لا توجد إجابة صحيحة.

14) العنصر الذي لا يدخل ضمن مكونات بطاقة توصيف الوظيفة هو..

- معلومات عن الوظيفة.

- واجبات الوظيفة.

- تقييم الوظيفة.

- مسؤوليات الوظيفة.

15) توصيف الوظائف ..

- أكثر تفصيلاً من تحليل الوظائف.

- أكثر إختصاراً من تحليل الوظائف.

- متطابق مع تحليل الوظائف.

- لا توجد إجابة صحيحة.

16) توصيف الوظائف ..

- أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف.

- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

- أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف.

- لا شيء صحيح مما سبق.

17) بطاقة توصيف الوظيفة تبدو ..

- أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظيفة.

- متطابقة مع نموذج تحليل الوظيفة.

- أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظيفة.

- لا توجد إجابة صحيحة.

18) تقضي التغيرات التنافسية المستمرة أن يكون تحليل العمل ..

- عملية مستمرة بالمنظمة.

- عملية مؤقتة بالنظر الى تكلفتها.

- مرة واحدة كل سنة.

- مره واحدة عند تأسيس المنظمة.