

(1) من قواعد ومبادئ الإستقطاب...

- مركزية سياسة الإستقطاب.
- دراسة أوضاع سوق العمل.
- التحليل المنتظم لمصادر الإستقطاب.
- كل ما سبق صحيح.

(2) واحدة من الآتي ليست من طرق الإستقطاب ..

- الإستقطاب الخارجي.
- إستقطاب الوظائف الداخلي.
- الإستقطاب من داخل المنظمة.
- الإستقطاب من خارج المنظمة.

(3) الإستقطاب الخارجي له العديد من المزايا منها ...

- يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة.
- يوفر المعلومات الكافية عن المرشح.
- انسجام الموظف مع بيئة العمل الداخلية.
- توافق الموظف مع ثقافة المنظمة.

(4) من عيوب الإستقطاب الداخلي...

- المحافظة على الموارد البشرية الحالية.
- وفرة المعلومات الكافية عن المرشحين.
- إرتفاع الروح المعنوية لدى الموظفين.
- ضياع فرص التطوير والإبتكار المحتملة.

(5) من وسائل الإستقطاب الخارجي المتاح استخدامها بين المنظمات ..

- مكاتب التوظيف.
- مكاتب الإستقطاب الإستشارية.
- مكاتب التوظيف بالمنظمات نفسها.
- كل ما سبق صحيح.

(6) واحدة من الآتي ليست من خطوات الإستقطاب الداخلي للوظائف الكتابية ..

- فحص حركة النقل الداخلية.
- فحص مخزون المهارات.

- تحديد وسائل الإستقطاب الخارجية.

- تحديد الفرص الوظيفية المتاحة.

(7) واحدة من الآتي ليست من معايير تقييم برنامج الإستقطاب..

- مستوى المواصفات المستقطبة.

- المدة الزمنية التي أنجز فيها الإستقطاب.

- عدد الإختبارات التي أجريت في عملية الإستقطاب.

- عدد المصادر التي تم الإتصال بها.

(8) العملية التي يستطيع الخبراء من خلالها أن يوفقوا بين مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة.

- عملية الإختبار.

- عملية الإستقطاب.

- عملية الإنتقاء.

- عملية التعيين.

(9) من مواصفات الفرد المتقدم للعمل التي تتم مقارنتها مع متطلبات الوظيفة ..

- التأهيل العلمي.

- الخبرة والتدريب السابق.

- كل ما سبق صحيح.

- لا توجد إجابة صحيحة.

(10) من الإختبارات المستخدمة في عملية الإختيار من أجل التوظيف، إختبارات ..

- الذكاء ونماذج الأداء.

- الشخصية.

- القدرات والإستعداد.

- كل ما سبق صحيح.

(11) تصنف الإختبارات المستخدمة في عملية الإختيار إلى قسمين هما..

- إختبارات الإنجاز، وإختبارات المعرفة.

- الإختبارات السلوكية، والإختبارات النفسية.

- الإختبارات النفسية، وإختبارات السلوك.

- الإختبارات السلوكية، وإختبارات الإنجاز.

(12) ليس من جوانب إختبارات الشخصية ..

- التكيف الإجتماعي.

- التكيف العاطفي للوظيفة.

- السيطرة أو حب القيادة والزعامة.

- الإعتقاد على الذات والإتزان النفسي.

13) تقيس هذه الإختبارات قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه ..

- إختبارات الإنجاز والمعرفة الفنية.

- إختبارات المعرفة المهنية والإنجاز.

- كل ما سبق صحيح.

- لا توجد إجابة صحيحة.

14) واحدة من الآتي ليست من أهداف مقابلة الإختيار ...

- التأكد من مدى قدرة المرشح على الإنصهار في المنظمة.

- التأكد من مدى إستطاعة المرشح أداء الوظيفة فعلاً.

- التأكد من دافعية المرشح للعمل بإستمرار.

- التأكد من مدى إستطاعة الموظف القيام بالعمل المطلوب.

15) ليست من ضمن جوانب الإهتمام التي تندرج تحت شروط فاعلية المقابلات ..

- تجهيز الوثائق اللازمة للمقابلة.

- مراجعة استمارة طلب الوظيفة.

- تدريب المرشح على طريقة الإستفادة القصوى من المقابلة.

- التركيز على الأسئلة ذات العلاقة بالموضوع.

16) من أنواع المقابلات الخاصة بالإختيار والتعيين ..

- المقابلات الوقفية.

- المقابلات الإجتماعية.

- كل ما سبق صحيح.

- لا توجد إجابة صحيحة.

17) تهدف هذه المقابلات إلى التعرف على كيفية تصرف المتقدم للوظيفة في بعض جوانبها مستقبلاً ..

- المقابلات المجهددة.

- المقابلات الموقفية.

- المقابلات الإستكشافية.

- المقابلات الوظيفية.

18) ليست من الأخطاء الشائعة في المقابلات ..

- البحث عن نقاط الضعف وإصطياد الأخطاء.

- الحاجة العاجلة لملء الوظائف الشاغرة.

- مقارنة المرشحين المتقدمين.

- التسلسل والنمطية في توجيه الأسئلة.

19) ليست من مبادئ العدالة والمساواة في عملية الإختيار ..

- الثبات والتوازن في اجراءات الإختيار.
- السرية في إجراءات الإختيار.
- إعداد معايير متنوعة للإختبارات.
- تجنب الإيحاءات الشخصية في الأسئلة الموجهه للمرشحين.