

(1 أسئلة ١٤٣٤) تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق:	
☐	بتقويم الرؤساء لاداء موظفينهم
☐	بتقويم الموظفين لاداء عملانهم
☐	بتقويم المدراء لاداء عملانهم
☐	بتقويم الموظفين لاداء زملائهم
(2) من اساليب تجنب مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء:	
☐	عدم الاعتراف بالمشكلات الموجوده
☐	ضمان حق الموظف في رفع التظلم
☐	الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
☐	الاعتماد المطلق على معاونين المباشرين
(3) طريقة تقويم الاداء التي تستفيد من كل طرق تقويم الاداء الاخرى هي:	
☐	طريقه التوزيع الاجباري
☐	طريقه التدرج البياني
☐	طريقه التوزيع الاجباري
☐	طريقة المزيج التقويمي
(4) من المبادئ الاساسية التي يجب مراعاتها في مقابلة تقييم أداء الموارد البشرية:	
☐	الميل الى الوسطية في التقييم
☐	مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
☐	البحث عن نقاط الضعف لدى الموظف
☐	عدم مقارنة الموظف مع زملائه في العمل
(5) واحدة من الاتي ليست من ضمن مشكلات واطفاء عملية تقويم الاداء:	
☐	عدم التشدد
☐	تأثير الهالة
☐	الميل للوسطية

☐	التأثير الإداري
(6) تعرف العملية التي يتم من خلالها يتم معرفة درجة اتقان الموظف للعمل المكلف به:	
☐	بالتقويم الإداري
☐	بالتقويم المنهجي
☐	بتقويم الأداء
☐	بتقويم العمليات
(7) من هنا تبدأ أسئلة (١٤٣٣) مما ينصح به في مقابلات تقويم الاداء:	
☐	عرض الجوانب الايجابية و السلبية
☐	عرض الجوانب الايجابية دون السلبية
☐	عرض الجوانب السلبية دون الايجابية
☐	عدم عرض لا الجوانب السلبية ولا الايجابية
(8) من اجل مقابلات تقويم اداء ناجحة وفاعلة فإنه يجب:	
☐	عدم اطلاع الموظفين على نتائج تقويم الاداء الخاص بهم
☐	الاشارة الى الصفات الشخصية في المقابلة لرصد رد فعل الشخص المقابل
☐	عدم مقارنة الموظف بزملائه
☐	توجيه اجوبة الموظف الذي تتم مقابلته
(9)العنصر الذي لا يدخل ضمن أخطاء عملية التقويم هو:	
☐	تأثير الهالة
☐	الميل للوسطية
☐	الميل للواقعية
☐	التأثير الإداري
(10) من أساليب تجنب أخطاء عملية التقويم:	
☐	الاعتماد المطلق على الرئيس المباشر
☐	ضرورة عدم الاعتراف بالمشاكل الموجودة

	أن نتجنب نهائيا الاعتماد على الرئيس المباشر
	ألا نعتد اعتمادا مطلقا على الرئيس المباشر
(11مكرر في ١٤٣٤) تشير العملية التي يتم بمقتضاها يتم قياس مدى التزام الموظف بسلوكيات العمل المطلوب منه الى:	
	الأداء
	جودة الأداء
	تقويم الأداء
	الأداء الفعال
(12)تتمثل الخطوة الثانية من خطوات تقويم الاداء في:	
	تحديد الطريقة المناسبة للتقويم
	تحديد متطلبات التقويم واهدافه
	تحديد اهداف تطوير الاداء مستقبلا
	تحديد معايير مسبقة للمقارنة
(13مكرر في ١٤٣٤) تكشف الاتجاهات الحديثة في تحديد مسؤوليات التقويم عن اهتمام جديد يتعلق:	
	بتقويم الرؤساء لأداء موظفيهم
	بتقويم الموظفين لأداء عملانهم
	بتقويم المدراء لأداء عملانهم
	بتقويم الموظفين لأداء زملائهم