

51- علاقة إدارة الأجر بوقت العمل البشرية - علاقة

أ- قوية ب- متوسطة ج- ضعيفة د- ضعيفة جداً

52- من خصائص التخطيط الاستراتيجي لنظام الأجر

أ- ربط الأجر بالأهداف ب- علاقة الأجر ج- حياة الأجر د- التزام مالي

53- من العوامل الخارجية المؤثرة في مزيج الأجر

أ- تكلفة المعيشة ب- المساومة الكلية ج- التغيرات التكنولوجية د- التزام مالي

54- من خصائص نظام الأجر الفعال

أ- تعليل الأجر ب- تقييم الوقت ج- التنبؤ بالإنتاجية د- لا شيء مما سبق

55- تشجع العوازل الجماعية غير التقنية بهدف إشباع الحاجات

أ- سياسية ب- نفسية واجتماعية ج- اقتصادية د- ثقافية

56- من العوازل التقنية غير التقنية

أ- تقويض السلطات ب- المبالغة ج- انتهاك أسس الترقية د- لا شيء مما سبق

57- من خصائص المرحلة الثالثة من مراحل الاقسام وترتيبها الاجتماعية كعطلين

أ- نفس ظاهرة المطلة ب- الاعتماد بالاعتماد البشري ج- ظهور التكتلات د- التزام مالي

58- من العوامل التي أدت إلى التوسع في تقديم السلع والخدمات

أ- زيادة دور التكتلات ب- زيادة الدور الحكومي ج- أ و ب د- لا شيء مما سبق

59- يمكن قياس الكفاءة الإنتاجية للعمل عن طريق

أ- نسبة المعروضات إلى العمل ب- نسبة المنتجات إلى العمل

ب- ج- نسبة المعروضات إلى المواد د- نسبة المعروضات إلى رأس المال

60- من الخطوات المنهجية لإعداد استراتيجيات التعويضات

أ- التمسح الميداني ب- تحديد المسار ج- تحليل العوامل الخارجية د- التزام مالي

انتهت الأسئلة

مع صفات الأسئلة بالتوليف والتوليف والتوليف

11- آثار الغرض العلوية للمدعى العامل الإنسانية المتعلقة بالرفاهية في العمل على التقاضي
الإجابية

- 1- الجواب الصحيحة
- 2- من العوامل الخارجية المؤثرة في مزاج الأورور مباداة الأورور بالمتقدمة .
- 3- من العوامل الداخلية المؤثرة في مزاج الأورور معدلات الأورور .
- 4- بعد نهضة العلاج التنظيمي المناسب من أهمية العوامل على مستوى الجماعات .
- 5- تمثل الواقع المتغير الخارجي عام بعينه الذي للقيام بعمل معين .
- 6- تبنى قيمة الوظيفة في المنظمات الترويس لها بدوام أجور يرمي على الأداء الشخصية للأفراد .
- 7- تبنى قيمة الوظيفة في المنظمات التي لها بدوام أجور يرمي على نظام تقييم الوظيفة .
- 8- يهتم تصميم الوظيفة ببيان طريقة أداء العمل وتلعبه نوع الأنشطة المهام الواجب القيام بها ووجوب المسؤوليات في الوظيفة .
- 9- يمثل تحليل الوظيفة العملية التي يمكن من خلالها بيان خصائص وموصفات مكونات الوظائف .
- 20- يمكن استخدام إدارة التعويضات لتقليل معدل دوران العمل .
- 21- من أمثلة العزاي التي يمكن تقديمها للعاملين خدمات الإسكان وقدمت النقل .
- 22- يعد تحليل خطة التعويضات الخطوة الأخيرة من الخطوات المنهجية لإعداد استراتيجية التعويضات .
- 23- تعتبر المشاركة في الأرباح من أشكال الحوافز الجماعية غير النقدية .
- 24- تهتم طريقة الترتيب المنبسط لتقييم الوظائف بتحديد مقياس للدرج أو ترتيب الوظائف .

اختبار نهاية الفصل الدراسي الأول 1438/37 *

جامعة الطائف

الآداب المطور : المستوى السابع

كلية العلوم الإدارية والمالية

الزمن : ساعتان

المقر : التعويضات في الإدارة 3-601336

اقرأ الإجابة الصحيحة لكل عبارة من بين الإجابات التالية : واكتب في ورقة الإجابة ما كنت باقتناع
 (الاختبار 5 صفحات)

- 1- تؤثر الظروف المادية للعمل فأحد العوامل الفنية في الكفاءة الإنتاجية .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 2- ليس هناك فرق بين ثقافة وصف الوظيفة ووظيفة وصف الموظف .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 3- يؤكد المشتغل المتكامل للتعويضات على المرزا الثابتة وترتبط بحدس طول فترة الخدمة .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 4- إن المديرين التقليديين هم المسؤولون عن إدارة نظام التعويضات .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 5- إن مسئولى الموارد البشرية هم المقاسمون بتحديد مواصفات الوظائف والعبءات التعويضية .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 6- يمثل تقييم الوظائف نظاما لمقارنة بين الوظائف بهدف تحديد التعويضات المناسبة لكل وظيفة على حده
 بناء لمواصفات كل وظيفة .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 7- يعرض تعيين مؤشر الكفاءة الإنتاجية من خلال زيادة المخرجات دون أو زيادة في قيمة المدخلات .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 8- يعتبر الوصف الوظيفي مختصراً من معلومات نظام التعويضات .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 9- يعد عدم تجانس عناصر المدخلات أحد مشكلات قياس الكفاءة الإنتاجية .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة
- 10- تلقد الحوافز أهميتها إذا حصل جميع العاملين على نفس المقدار منها .
 1- العبارة صحيحة
 2- العبارة خاطئة

- 25- ان السماح للتقني العمل وتشجيعه لولا ان تقاسم ليست لها علاقة بالتعويضات
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 26- تصف قرية المنظمة وبنيتها المبنية لولا ان تقاسم ليست لها علاقة بالتعويضات
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 27- بعد خلق الشعور بالانتماء من اهداف برامج العزارة والتحفيز
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 28- باعقاب نظام الاجور الفعال دراسة نظم الاجور المتشابهة في السوق والصناعة والمستشفيات الاخرى
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 29- تستخدم التعويضات مستقلة لثناء التوظيف المستمر
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 30- من الاهداف الاستراتيجية لسياسات الاجور الحفاظ على علاقة تنافسية في سوق العمل
 ا- العزارة صعيمة
 ب- العزارة غاشقة
- 31- تعد عوامل من الطرق غير التقليدية للتعويض
 ا- المعارف والمهارات
 ب- توظيف الطاقة
 ج- الأجر بالقطعة
 د- إعادة تصميم العمل
- 32- تتسم هذه الطريقة من بين طرق تحديد الوظائف بأنها كمية وتعتمد على الأسس الرقمية
 ا- طريقة التقييم
 ب- طريقة الترتيب
 ج- طريقة التفرع
 د- لاشيرون مما سبق
- 33- سمات التالية لها خطأ
 ا- جودة الحياة الواقعية لها علاقة قوية بالتعويضات
 ب- يجر التمسك من جودة الصغرة من العمل
 ج- تتسم الاجور المتغيرة الى الدخل والتأمين الصحي
 د- الدافع مشر خاطيء
 العزارة التالية لها صعيمة
 ا- يجر المفهوم الذي للكفاءة الإنتاجية عن نسبة المدفوعات إلى التعريفات
 ب- تشمل التقدير والتعويضات مرتبط بنظم التزيينات بالمنظمة
 ج- يمكن نمس الإنتاجية ونتائج نفس المبرفات بمدفوعات أقل
 د- الرقمية في أداء العمل من العوامل الإنسانية المؤثرة على الإنتاجية
- 34- تعتبر أحد أشكال العزارة النفسية
 ا- المدفأة
 ب- التأمين الصحي
 ج- كدمات
 د- المقلات
- 35- تعتبر أحد أشكال الاجور غير المتغيرة
 ا- فريش التموين
 ب- التأمين الصحي
 ج- العوازل
 د- المستطقات
- 36- تشمل أهمية نظم الاجور للتحفيز في
 ا- تحقيق النمو الاقتصادي
 ب- المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين
 ج- عنصر أساسي من عناصر تكلفة الإنتاج
 د- كل ما سبق

- 38 - يتم استقلال المتكامل للتحويل بـ
 أ- ترويا الثانية المرتبطة بحلول مدة الترسية
 ج- برنامج واحد للتحويلات لكافة الترسين
 د- ارتباط ترويات الأجر بنظام التروية
- 39 - شكل لكلاما الإنشائية بمفهومها الضيق مرتين لمدة قريبا
 أ- إدارة الإنتاج على الحفاظ على الجودة
 ب- الإدارة على حسن استقلال الموارد المتعلقة
 د- المتكاملة على صياغة استراتيجياتها المستقبلية
- 40 - يمتد تلك التيارات المتكاثرة التي تشمل وسط الأنشطة الواجب أدائها لممارسة الوظيفة
 أ- تصميم الوظيفة ب- توصيف الوظيفة ج- توصيف الموظف د- تحليل الوظيفة
- 41 - جميع أشكال العوات المالية وغير المالية التي يحصل عليها الموظفون نظير قيامهم بالعمل
 أ- الأجر التقية ب- المكافآت والحوافز ج- الأجر د- العوائد المتكسنة
- 42 - جميع الأنواع الآتية من الحوافز المتعددة نظرية ما عدا
 أ- تلك الأسيدي ب- خطط خفض التكاليف ج- إعادة تصميم العمل د- المشاركة في الأرباح
- 43 - من أشكال الحوافز المتعددة هو
 أ- الترفيات ب- المكافآت ج- الأجر د- لا شيء مما سبق
- 44 - يشير إلى النوع نشطة الوظيفة التي يمارسها الفرد مما يشعروه بالقدرة على أداء الأنشطة
 أ- التوسع الوظيفي ب- الإثراء الوظيفي ج- الإشباع الوظيفي د- لا شيء مما سبق
- 45 - التقييم الذي يعمل فيه الموظفون على أساس عدد الوحدات التي ينتجونها
 أ- نظام التقييم الواسع ب- نظام العمل بالسماعة ج- نظام العمل بالقطعة د- لا شيء مما سبق
- 46 - من أهم الأساليب التي يمكن الاعتماد عليها عند تحليل الوظائف
 أ- الملاحظة ب- سجل الموظف اليومي ج- التقارير الذاتية د- كل ما سبق
- 47 - من أهداف برنامج الترويا والتحفيزات
 أ- تدعيم عوامل الأمن ب- تحسين مستوى المتكاملة ج- ربح الروح المعنوية للعاملين د- كل ما سبق
- 48 - من خصائص نظام الحوافز الفعال
 أ- المتكاملة والترحية ب- الترويا والتسجود ج- تميز الأداء د- لا شيء مما سبق
- 49 - من فوائد نظام الحوافز
 أ- التحويل ب- التحفيز ج- المتكاملة د- لا شيء مما سبق
- 50 - من أنواع الميزات المتطورة عن الوظيفة
 أ- مملوك الوظيفة ب- الترفيات المتطورة ج- خصائص الوظيفة د- كل ما سبق