

٨٨.	تستخدم نتائج تقييم أداء الموظفين في: (أ) تقوية العلاقة بين الرئيس والمرؤوس أو (ب) تحديد احتياج المرؤوس من التدريب أو (ج) + ب أو (د) ترقية ذوي القربى
٨٩.	تستخدم معدلات دوران العمل في (أ) معرفة استقرار ومدى استمرارية القوى العاملة في المنظمات أو (ب) مراقبة ومتابعة اتجاهات المخزون أو (ج) تحديد الاحتياجات من السلع والخدمات التي تنتجها القوى العاملة أو (د) وضع خريطة للنيكل التنظيمي
٩٠.	تخطيط القوى العاملة يعالج ظاهرة التضخم الوظيفي وفق التالي: (أ) تخفيض السن التقاعدي أو (ب) استحداث وظائف جديدة أو (ج) تسريح نسبة محددة من الزائدين وفقاً لقاعدة من يدخل أولاً يخرج أخيراً أو (د) إعادة الإحلال للزائدين من الأقسام المختلفة
٩١.	الأخطاء الشائعة في إجراء المقابلات تنحصر في الآتي: (أ) الانتباه للتمثيل والادعاء أو (ب) تحدث أكثر مما ينبغي أو (ج) الاستماع الجيد أو (د) التحضير والتجهيز المسبق
٩٢.	أثر العوامل والمتغيرات الاقتصادية على الوظائف العامة يفرض نفسه من خلال: (أ) طبيعة النظام الاقتصادي وفلسفته أو (ب) سياسة الرواتب والأجور أو (ج) سياسات العمل وأثرها سلباً وإيجاباً أو (د) النظام الاقتصادي وسياسات الرواتب والأجور وسياسات العمل

٩٢. التذب	<del>A</del> B	A. تغيير موقع الموظف إدارياً وهي رغم أنها إجراء مؤقتاً تتم بموافقة الموظفة
٩٤. خرائط الترقيات	C	B. نقل مؤقت وليس دائماً
٩٥. التسييب	D	C. تربط بين خطط التدريب والتطوير وخطط المسارات الوظيفية للعاملين
٩٦. الإعلرة	<del>B</del> A	D. إجراء إداري داخلي يصدره الرئيس الإداري المباشر لتغيير موقع احد موظفيه لفترة محددة ومؤقتة

٩٧. وتمثل في تخصيص الأداء المتميز أي غير العادي أو الاعتيادي	A	A. الفوائد الإدارية لتقييم الأداء
٩٨. الأجر وفقاً للإنتاج	C	B. هو المبلغ الإجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الأساسي والإضافات الأخرى
٩٩. الأجر العيني	D	C. الدفع وفقاً لحجم وكمية الإنتاج الفعلي
١٠٠. الأجر الرسمي	B	D. مكافئاً للأجر النقدي ولما يكون بديلاً له ويقدم في شكل خدمات وسلع متنوعة

الجزء الرابع (المقال): قدم اقتراحات بخصوص تحسين مستويات الأجور للفرد (العامل) السعودي. (الإجابة على ورقة الأسئلة - خلف الصفحة الأخيرة)

BB