

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

MINISTRY OF EDUCATION



لكل المهتمين و المهتمات
بدروس و مراجع الجامعية

هام

مدونة المناهج السعودية eduschool40.blog

الرقم الجامعي /

اسم الطالب /

السؤال الأول: ظلل الحرف (أ) للإجابة الصحيحة والحرف (ب) للإجابة الخاطئة في العبارات التالية:

- ١- الترفع يترتب عليه تغيير في مستوى الوظيفة ومستوى الراتب.
- ٢- لا بد من خضوع جميع العاملين للتقويم دون استثناء لجعل تقويم الأداء جيداً خالياً من الثغرات.
- ٣- دراسة الوظائف وتوصيفها وترتيبها وتقويمها تعتبر من الطرق الأكثر شيوعاً لتخطيط العمالة في المنظمات الخدمية فقط.
- ٤- الاختبارات الشخصية هي حوار بين شخصين أو جهتين يتم من خلاله تبادل الآراء والمعلومات.
- ٥- لا يؤثر مستوى المعيشة في البلد في تحديد الأجور والرواتب.
- ٦- إحالة الموظفين للتقاعد قبل السن القانونية للتقاعد تعتبر إحدى الأسباب للتخلص من ظاهرة التضخم الوظيفي.
- ٧- التعيين اللاتقليدي يقصد به أن يظل الموظف في وظيفته بصفة مستمرة.
- ٨- إدارة الخدمة المدنية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية وانتشر هذا المصطلح لفئة العاملين المدنيين نظراً لطابع الخدمي للجهات الحكومية.
- ٩- التعلم هو عملية واسعة وشاملة تقوم المنظمة فيها بإكساب الأفراد خلفية عامة وقاعدة عريضة من المعارف والمعلومات والاتجاهات النظرية.
- ١٠- من مبادئ وأسس الترقيات أن تكون إجراءاتها سرية وغير معلنة.
- ١١- في ظل النظام المفتوح تتولى المنظمة ترقية وتدريب العاملين.
- ١٢- يقصد بالاحتياجات التدريبية أنها "تلك الفجوة التي تقع بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه سواء في كميته أو نوعه أو كليهما معاً".
- ١٣- إثراء الوظائف عمودياً يعتمد على إعادة تصميم الوظائف بشكل يسمح بزيادة المهام الداخلية في الوظيفة دون أن يصاحب هذه الزيادة التشغيلية أية صلاحيات أو مسؤوليات إشرافية أو قيادية أو تحسين في المستوى الوظيفي لشاغلها.
- ١٤- من فوائد تقييم الأداء للعاملين الفوائد السلوكية وهي معرفة خصائص الأفراد واستعداداتهم وعلاقاتهم ومواطن القوة والضعف فيهم من خلال اتصالهم بالآخرين.
- ١٥- يقصد بالحقوق التقاعدية تلك العلاقة القانونية التي تربط الدولة بموظف الخدمة المدنية الذي تنتهي علاقته الوظيفية بعد أن يكمل في خدمتها عدداً من السنين أو حين يصل إلى السن المقررة للتقاعد.
- ١٦- إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية جاءت نتيجة للاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد تجارب الهاوثورن.
- ١٧- بالرغم من التطورات في حقل إدارة شؤون العاملين إلا أنها مقتصرة على التعامل مع العاملين في الوظائف التنفيذية.
- ١٨- يجب أن يضمن اسم الجهة المعلنة عن الوظائف في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.
- ١٩- من الانتقادات الموجهة لتصنيف الوظائف أنها تستلزم وقت ومجهود، وتدخل الاعتبارات الشخصية.
- ٢٠- يتم استخدام الطرق اليدوية فقط في إعداد وإدارة نظم المعلومات في التخطيط للموارد البشرية.
- ٢١- من مزايا تقييم الأداء: موضوعية المشرفين والرؤساء الذين يمارسون إعداد وتقويم الأداء، والاعتماد على معلومات وأفية ودقيقة.
- ٢٢- تنظر المنظمات التقليدية إلى الاحتياجات التدريبية أنها يجب أن توجه للتطوير والتنمية لتعميق المهارات والقدرات للعاملين.
- ٢٣- يمكن استخدام نتائج تقويم الأداء للمساعدة في توصيف الوظائف وتحديد المسار الوظيفي للموظف من خلال الترقيات والمساعدة في تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة.
- ٢٤- يسهل استخدام الطرق الكمية في التخطيط للقوى العاملة في المنظمات الخدمية والمنظمات الإنتاجية.
- ٢٥- من معوقات التدريب بقاء التعليم الجامعي نظرياً وعدم توفر فرص التطبيق.

٤٠- تعتبر الخدمات الرياضية المقدمة للموظف من ضمن:

- أ- الأجر النقدي.
- ب- الأجر العيني.
- ج- الأجر الإسمي.
- د- الأجر الحقيقي.

٤١- تتأثر مرحلة من مراحل المسار الوظيفي بالبيئة المحيطة بالفرد.

- أ- مرحلة الاستطلاع والاستكشاف.
- ب- مرحلة التأسيس.
- ج- مرحلة البقاء والاستمرار.
- د- مرحلة الاعتزال والتراجع.

٤٢- من أساليب تصنيف الوظائف:

- أ- الترتيب البسيط: يعتمد على تحديد عدد من العوامل التي يتم التركيز عليها لأغراض ترتيب الوظائف بحيث لا يزيد عدد هذه العوامل عن ستة.
- ب- الترتيب عن طريق المقارنة الثنائية أو الزوجية: يتم ترتيب الوظائف عن طريق المقارنة بين كل الوظائف مع الوظائف الأخرى ولكن كل وظيفة على انفراد.
- ج- الترتيب بطريقة النقط (الدرجات): يقوم خبير التوصيف والترتيب بقراءة دقيقة لوصف الوظائف ثم تفرغ المعلومات في بطاقات خاصة يعطى لكل منها رقماً، ثم ترتيب الوظائف حسب أهميته.
- د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٣- تخطيط القوى العاملة في المؤسسات الإنتاجية يعتمد على:

- أ- معدل دوران العمل.
- ب- التضخم الوظيفي.
- ج- حجم المبيعات المتوقعة.
- د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

٤٤- يترتب على قرار التعيين الآتي:

- أ- فترة العمل تحت التجربة.
- ب- التعيين يعقود العمل.
- ج- يخضع الموظف لجميع الشروط والواجبات.
- د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

٤٥- عملية تغيير الدائرة التي يعمل فيها الموظف إلى دائرة أخرى بنفس الوظيفة هي:

- أ- الإعارة.
- ب- التنسيب.
- ج- النقل.
- د- الترقية.

٤٦- يعكس التخطيط للقوى العاملة:

- أ- مراحل نمو العاملين.
- ب- توصيف وظائف العاملين.
- ج- آلية عمل توزيع المهام والمسؤوليات.
- د- الإجابات (أ + ج) صحيحة.

- ٣٢- الأجر الذي يدفع للعامل تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ومسمى الوظيفة هو :
- أ- الأجر الصافي.
ب- الأجر الإجمالي.
ج- الأجر الإسمي.
د- الأجر الأساسي. (د)
- ٣٣- عندما تكثر الشكاوى أو التذمر من موظف ما كما أن التحقيق معه قد يطول وقد يؤدي إلى بلبلة في العمل تلجأ الإدارات الحكومية إلى:
- أ- العقوبات التأديبية المؤثرة.
ب- العقوبات التأديبية المقتعة. (ب)
ج- العقوبات التأديبية بليغة التأثير.
د- العقوبات المخففة أو الممهدة للتأديب.
- ٣٤- يتم إنهاء خدمة الموظف في أحد الحالات التالية:
- أ- إذا ثبت قيامه بمخالفة سياسية.
ب- إنهاء خدماته بقوة القانون.
ج- إنتهاء الخدمة بتدخل السلطة الادارية.
د- جميع الاجابات السابقة صحيحة. (د)
- ٣٥- يتم إحالة الموظف للتقاعد الإجباري بقوة القانون في أحد الحالات التالية:
- أ- إكمال الموظف العام للسن القانونية.
ب- إذا ثبت عجز الموظف عن أداء عمله.
ج- إذا سحب الجنسية من الموظف وكانت احدى شروط التعيين.
د- جميع الاجابات السابقة صحيحة. (د)
- ٣٦- تعتبر مرحلة..... من مراحل عملية الاختيار والتعيين.
- أ- وصف الوظيفة.
ب- تحليل العمل.
ج- الفحوصات الطبية. (ج)
د- التثبيت.
- ٣٧- من المهام الرئيسية لتخطيط القوى العاملة:
- أ- تنفيذ السياسة العامة للدولة. (أ)
ب- ظاهرة التعيين والانقطاع عن العمل.
ج- دراسة الوظائف وتوصيفها.
د- تدريب الموظفين وتأهيلهم.
- ٣٨- هناك عدد من الخصائص التي تميز الوظيفة العامة عن الوظيفة الخاصة منها:
- أ- هدف الوظيفة العامة هو تحقيق أهداف خاصة.
ب- الوظيفة العامة كثيراً ما تكون ذات علاقة بفئات محددة.
ج- تخضع لنوع من الرقابة الشعبية والقضائية والقانونية قد لا تخضع لها الوظائف الخاصة. (ج)
د- لا ترتبط الوظيفة العامة بالسلطة السياسية.
- ٣٩- يعتبر الإعلان عن الوظائف الشاغرة أول خطوة في مراحل الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية:
- أ- لأنه يعتبر وسيلة لاختيار العمالة المناسبة.
ب- لأنه حق من حقوق المواطنة التي ينبغي أن تكون فرصها متاحة للجميع.
ج- لأن الإعلان عن الوظائف الشاغرة يساهم في جذب العناصر ذات الكفاءة.
د- جميع الاجابات السابقة صحيحة. (د)

السؤال الثاني: ظلل الاختيار المناسب لكل عبارة من العبارات التالية:

٢٦. أي من التالي ليس من مزايا معيار الكفاءة في معايير الترقية.
- أ- أنه يحفز العاملين ويدفعهم لبذل المزيد من الجهد والعطاء.
 - ب- يسمح للطاقت البشرية في توظيف طاقاتها لتحقيق الأهداف.
 - ج- هذا المعيار يجمع بين مصلحة المنظمة والفرد.
 - د- هذا المعيار يعطي الأولوية والأفضلية للموظف بعد أن يقضي فترة معينة في وظيفته.
٢٧. هي إحدى خطوات دراسة الوظيفة العامة وتتلخص في الرجوع إلى البيانات والمعلومات التي تم جمعها وتحليلها وتقريبها لصياغة وصف عملي وعلمي لما ينبغي أن تكون عليه الوظائف الحالية أو الجديدة ثم تفرغ تلك البيانات والمهام في نموذج.
- أ- جمع المعلومات عن الوظائف.
 - ب- تصنيف الوظائف.
 - ج- ترتيب الوظائف.
 - د- توصيف الوظائف.
٢٨. إدارة الأفراد هي إحدى أهم مصطلحات الموارد البشرية وتعرف بأنها:
- أ- مأخوذة من الثقافة الفرنسية التي استخدمته لفرض الاهتمام بالوظيفة العامة منذ قيام الثورة الفرنسية والدفاع عنها ضد جشع وأطماع الملوك والنبلاء في المجتمعات الفرنسية الذين كانوا يتوارثون الوظائف ليثروا من خلالها.
 - ب- انتشرت كثيراً في المؤسسات الخاصة الأمريكية حين بدأ الاهتمام ينصب على العمالة والعنصر البشري وضرورة الاهتمام بحسن الاختيار لها وإحلالها في مواقعها الصحيحة والسليمة بعد أن كان الاهتمام يوجه لرأس المال.
 - ج- ظهرت لدى بعض الكتاب والمهتمين بشؤون الأفراد وذلك لمحاربة التمييز في استخدام مصطلحات الموظفين، والعمل والمستخدمين حيث يرون أن هؤلاء جميعاً يؤدون عمل للمنظمة كلاً حسب تخصصه ومهاراته وإعداده ولذلك لابد من أن تلغى هذه التسميات.
 - د- تمييز بين فئات متعددة من القوى البشرية في أي مجتمع فهناك فئة الأطفال، وفئة الشباب ثم فئة العاطلين، وأخيراً فئة العاملين، لذلك ظهر هذا المصطلح للتمييز بين من يعمل ومن لا يعمل.
٢٩. العوامل المؤثرة في تحديد الرواتب والأجور:
- أ- مستويات الأجور والرواتب في القطاعات المختلفة داخل الدولة وفي الدول المجاورة.
 - ب- حجم العرض والطلب على العمالة في الدولة.
 - ج- الإجابات (أ + ب) صحيحة.
 - د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.
٣٠. البطالة المقنعة وتتمثل في وجود عمالة يزيد عددهم عن عبء العمل، هي إحدى أشكال:
- أ- ظاهرة دوران العمل.
 - ب- ظاهرة التضخم الوظيفي.
 - ج- ظاهرة التغييب والانقطاع.
 - د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.
٣١. تستخدم طريقة لتحديد الأجور في الأعمال التي يصعب فيها تحديد العلاقة بين الجهد المبذول وكمية الإنتاج:
- أ- طريقة الأجر وفق الإنتاج.
 - ب- طريقة الأجر وفق الزمن.
 - ج- طريقة الأجر وفق الزمن والإنتاج معاً.
 - د- طريقة الأجر وفق ترتيب الوظائف.

- ٤٧- من المعايير المستخدمة للترقية في الجهات الحكومية:
- أ- معيار الأقدمية: ويعتمد على الكفاءة المتمثلة في المؤهل العلمي والخبرة والكفاءة والجدارة في العمل.
 - ب- معيار الكفاءة: ويقصد به أن الموظف بعد أن يقضى فترة معينة في وظيفته يصبح ذو كفاءة من حقه الترقية.
 - ج- معيار الكفاءة والأقدمية معاً.
 - د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٨- من أركان العقوبات التأديبية:

- أ- الركن المادي والمعنوي.
- ب- الركن القضائي.
- ج- الركن الإداري.
- د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٩- أي من التالي يعد شكلاً من أشكال المقابلات الشخصية:

- أ- المقابلات المفتوحة.
- ب- مقابلات مغلقة.
- ج- مقابلة هادئة وموجهة.
- د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

٥٠- من أساليب العقوبات التأديبية بليغة التأثير:

- أ- خصم من الراتب.
- ب- خفض إلى وظيفة في درجة أدنى.
- ج- التوبيخ.
- د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

مع تمنياتنا لكم بالنجاح والتوفيق..