

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

MINISTRY OF EDUCATION



لكل المهتمين و المهتمات
بدروس و مراجع الجامعية

هام

مدونة المناهج السعودية eduschool40.blog

اسئلة ومراجعة إدارة الخدمة المدنية 202 ADS

١. ادارة الأفراد إحدى مصطلحات ادارة الموارد البشرية ، وهذه التسمية عرفت كثيراً في المؤسسات الخاصة الأمريكية نتيجة لتوجه الاهتمام برأس المال من مكانن ومعدات وأجهزة وأشياء منقولة وغير منقولة (خطأ) (حين بدأ الاهتمام ينصب على العمالة والعنصر البشري..)
٢. ادارة الأفراد والعلاقات الصناعية إحدى مصطلحات ادارة الموارد البشرية جاءت نتيجة للاهتمام بالعلاقات الانسانية بعد تجارب الهوثرن (خطأ) (إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية)
٣. ادارة الخدمة المدنية إحدى مصطلحات ادارة الموارد البشرية وانتشر هذا المصطلح لفئة العاملين المدنيين نظراً للطابع الخدمي للجهات الحكومية (صح)
٤. الوظيفة العامة تستمد من النظام القانوني الذي تخضع له ولا تستمد من الجهاز الذي تعمل فيه (خطأ) (لا تستمد من النظام القانوني ، تستمد من الجهاز الذي تعمل فيه)
٥. من الانتقادات الموجهة لتصنيف الوظائف انها تستلزم وقت ومجهود وتدخل و تدخل الاعتبارات الشخصية وغياب المعايير العلمية والتخصصي (صح)
٦. في ظل النظام المفتوح تتولى المنظمة ترقية وتدريب العاملين (خطأ) (النظام المغلق)
٧. يمكن اعتبار الوظيفة العامة في السعودية وفقاً لمفهوم وخصائص النظام المغلق (صح)
٨. الوظيفة العامة تخضع لنوع من الرقابة الشعبية والقضائية والقانونية قد لا تخضع لها الوظائف الخاصة (صح)
٩. مرحلة الاستطلاع إحدى مراحل المسار الوظيفي في هذه المرحلة يبدأ الفرد في البحث عن عمل أو وظيفة مناسبة (خطأ) (مرحلة التأسيس)

١٠ . يتشابه الترفيع والترقية في ان كلاهما يعني زيادة في الراتب دون تغيير في الوظيفة أو مستواها
(خطأ) (الترفيع زيادة في الراتب دون تغيير في الوظيفة أو مستواها ، الترقية تغيير في مستوى الوظيفة ومستوى الراتب)

١١ . يمكن تعريف النذب الاداري انه عملية تغيير الدائرة التي يعمل فيها الموظف إلى دائرة أخرى بنفس الوظيفة والدرجة والراتب . عادة يكون لفترة محددة وتظل صلة الموظف خلاله بدانرته الأساسية ويحتفظ بوظيفته ومرتبته (صح)

١٢ . مستوى المعيشة في البلد من العوامل المؤثرة في تحديد الرواتب والأجور (صح)

١٣ . الأجر الإجمالي هو فهو المبلغ النقدي الذي يحصل عليه الموظف بعد خصم المبالغ المستحق عليه كبدل التقاعد والضرائب إن وجدت أو التأمينات الاجتماعية ونحو ذلك (خطأ) (الأجر الصافي)

١٤ . الأجر الحقيقي: فهو يمثل ما يمكن القوة الشرائية للراتب النقدي أي ما يمكن أن يوفره للفرد من خدمات وسلع ومصاريق أخرى (صح)

١٥ . معيار الأقدمية احدى اساليب الترقية ومن مزاياه أنه يحفز العاملين ويدفعهم لبذل المزيد من الجهد والعطاء (خطأ) (معيار الكفاءة)

١٦ . مرتبات موظف الحكومة والتي تودع في حسابه البنكية في اخر الشهر هي الاجر الأساسية (خطأ) (الاجر النقدي)

١٧ . تخطيط القوى العاملة في المنظمات الخدمية: يتم على اساس حجم المبيعات (خطأ) (المنظمات الانتاجية)

١٨ . هناك ثلاث طرق يمكن استخدامها في إعداد وإدارة نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية، منها طرق يدوية آلية: وفي هذه الطريقة يتم تفريغ وإرسال كافة البيانات واسترجاعها عند اللزوم من خلال استخدامات مختلفة للحاسب الآلي (خطأ) (النظم والبرمجيات الحاسوبية)

١٩ . وضع خطة للقوى العاملة تعتبر من اهم الوظائف لإدارة الافراد (صح)

- ٢٠ . اعتماد سياسات الدوام الجزئي للموظفين احدى السياسات المطروحة لحل مشكلة التضخم (صح)
- ٢١ . الاستقطاب هي : العملية التي من خلالها يمكن تصفية وفرز المتقدمين للوظائف عبر خطوات ومراحل متعاقبة (خطأ) (الاختيار)
- ٢٢ . يمكن اعتبار الاعلان عن الوظائف الحكومية احد وسائل الاستقطاب للوظائف الحكومية (صح)
- ٢٣ . اول خطوة في عملية الاختيار والتعيين هي تعريف الموظف الجديد بأجواء العمل (خطأ) (الإعلان عن الوظائف الشاغرة)
- ٢٤ . بعد استكمال جميع إجراءات الاختيار ويصبح المرشح جاهز للعمل يطلب منه عمل الكشوفات الطبية المطلوبة (صح)
- ٢٥ . طريقة التقييم من خلال تقارير الكفاءة من اكثر الاساليب شيوعا لتقييم أداء الموظفين بالرغم من وجود تباين كبير في اساليبها (صح)
- ٢٦ . الهدف الاساسي تقويم الأداء للموظفين هو تقوية ودفع الرؤساء للاهتمام بالمروسين (خطأ) (استخدامات تقويم الأداء)
- ٢٧ . غياب المعايير الكمية التي تسهل ترجمة الصفات والأداء إلى حقائق ثابتة تعد من التحديات التي تواجه تقييم الأداء (صح)
- ٢٨ . عدم موضوعية المشرفين والرؤساء الذين يمارسون إعداد وتقويم الأداء احدى مزايا عملية تقييم أداء العاملين (خطأ) (الصعوبات)
- ٢٩ . الحقيقية التدريبية هي أسلوب عملي تطبيقي للتدريب ينطلق من فكرة إعطاء المتدرب فرصة التطبيق العملي والممارسة الفعلية لما يتلقاه من أفكار ومعلومات خلال التدريب (خطأ) (الورش التدريبية)
- ٣٠ . من معوقات التدريب بقاء التعليم الجامعي نظرياً وعدم توفر فرص التطبيق (صح)

٣١ . مقاومة بعض القيايين للبرامج التدريبية والأفكار التي ربما يطرحها المتدربون. احدى المعوقات التي تواجه التدريب (صح)

٣٢ . تدريب الحساسة ويطلق عليه أيضاً عصر العقول أو إثارة الأفكار واستثارتها من أجل تحفيزها وتعويد المتدربين على توظيف معارفهم وخبراتهم للبحث عن حلول للمشاكل القائمة والمتوقعة (خطأ) (إثارة الأدمغة)

٣٣ . إحدى المصطلحات الأكثر شيوعاً لكونها تبرز بوضوح دور الموارد البشرية كطاقة وكمورد أساسي في المنظمات تفوق أهمية الموارد المادية والاقتصادية التي تدخل في الانتاج :
أ/ ادارة الخدمة المدنية
ب/ ادارة القوى العاملة
ج/ ادارة الوظيفة العامة
د/ ادارة الموارد البشرية

٣٤ . إحدى تعريفات ادارة الافراد " انها تلك السياسات والتطبيقات والنظم المؤثرة في أداء العاملين وسلوكياتهم واتجاهاتهم " المستخدمة في :

أ/ حركة الادارة العلمية
ب/ حركة العلاقات الانسانية
ج/ من التعاريف الحديثة
د/ استخدم التعريف السابق في جميع مراحل تطور ادارة الافراد

٣٥ . مع تبين النماذج والأطر الهيكلية لإدارات الموارد البشرية إلا انها يجب ان تتوفر فيها :

أ/ تحقيق الكفاءة والفاعلية في أداء العاملين
ب/ اقامة العدل واثاحة الفرص المتكافئة للجميع
ج/ اقامة العدل واثاحة الفرص المتكافئة للجميع
د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٣٦ . هناك عدد من الخصائص التي تميز الوظيفة العامة عن الوظائف في القطاع الخاص منها :

أ/ ان هدف الوظيفة العامة هو تحقيق اهداف خاصة
ب/ الوظيفة العامة كثيراً ما تكون ذات علاقة بفئات محددة
ج/ ترتبط الوظيفة العامة بالسلطة السياسية
د/ لا تخضع لنوع من الرقابة الشعبية والقضائية والقانونية

٣٧. تتلخص عملية توصيف الوظائف في :

- أ/ الرجوع الى البيانات والمعلومات التي تم جمعها وتحليلها وتفريغها
ب/ صياغة وصف للوظيفة، ثم تفرغ تلك البيانات والمهام في نموذج للوصف الوظيفي
ج/ يحتوي بطاقة الوصف الوظيفي فقط على مؤهلات شاغل الوظيفة
د/ الاجابات أ + ب صحيحة

٣٨. من اساليب تصنيف الوظائف :

- أ/ الترتيب البسيط : تقوم هذه الطريقة على تحديد عدد من العوامل التي يتم التركيز عليها لأغراض ترتيب الوظائف بحيث لا يزيد عدد هذه العوامل عن ستة
ب/ الترتيب بطريقة النقط [الدرجات] : يقوم خبير التوصيف والترتيب بقراءة دقيقة لوصف الوظائف ثم تفرغ المعلومات في بطاقات خاصة يعطى لكل منها رقماً حتى لا تؤثر التسميات والعناوين الساندة على الترتيب او تجعله منحازاً لوظيفة غير الاخرى، ثم ترتيب الوظائف حسب اهميتها
ج/ الترتيب عن طريق المقارنة الثنائية او الزوجية : في هذه الطريقة يتم ترتيب الوظائف عن طريق المقارنة بين كل الوظائف مع الوظائف الاخرى
د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٣٩. يكون قرار الاختيار رشيداً وحكماً حين يحقق :

- أ/ اختيار اعلى المؤهلات العلمية
ب/ اختيار افضل مستوى من الخبرات
ج/ افضل مواءمة بين مستلزمات الوظيفة من جهة ومؤهلات المتقدمين وخبراتهم من جهة
أخرى
د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٤٠. تعرف الترقية :

- أ/ من وجهة النظام المفتوح على أنها "تغيير وظيفي صاعد للموظف في وظيفة أعلى من الوظيفة الحالية في مسؤولياتها وفي مرتبتها".
ب/ من وجهة النظام المغلق "أنها عملية تغيير وظيفي صاعد يؤهل الموظف المرقى إلى تسلم وظيفة أعلى في مسؤولياتها أو في مرتبتها أو في كليهما معاً.
ج/ جميع الاجابات السابقة صحيحة
د/ جميع الاجابات السابقة خاطئة

٤١ . التضخم الوظيفي على صعيد المنظمات قد يكون: ١- ظاهراً وقد يكون ٢- مستتراً وهو ما يطلق عليه البطالة المقنعة :

أ/ البطالة الظاهرة: وهي تتمثل في وجود عمالة زائدة في المنظمة عن حاجة العمل الفعلي
ب/ البطالة المقنعة: وهي تعني وجود عمالة يزيد عددهم عن عبء العمل الذي يقومون به أو يشتركون في أدائه.

ج/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

د/ جميع الاجابات السابقة خاطئة

٤٢ . يقصد بها حركة العاملين خلال فترة زمنية معينة سواء بالدخول للمنظمة أو الخروج منها وسواء كان ذلك الخروج بمحض إرادة الفرد أو بالتسريح أو النقل أو الفصل من المنظمة :

أ/ ظاهرة دوران العمل

ب/ ظاهرة التغيب والانقطاع

ج/ فصل الموظف عن العمل

د/ الاستقالة

٤٣ . يوجد اختلاف كبير بين التفكير الاستراتيجي والتخطيط والاستراتيجي :

أ/ التفكير الاستراتيجي: يركز على الرؤى والأهداف وعلى الطاقات والإمكانات المتاحة والكامنة وسبل حشدتها وتوظيفها لمواجهة التحديات المستقبلية

ب/ التخطيط الاستراتيجي: الذي ينصب الاهتمام فيه على طرح التساؤلات واستحضار الاحتمالات وفتح الحوار حول الأحداث المتوقع حدوثها في المستقبل

ج/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

د/ جميع الاجابات السابقة خطأ

٤٤ . تطوير وتصميم الوظائف يتضمن :

أ/ توسيع الوظائف أفقياً: "وهو آلية تعتمد على إعادة تصميم الوظائف بشكل يسمح بزيادة المهام الداخلية في الوظيفة دون أن يصاحب هذه الزيادة التشغيلية أية صلاحيات أو مسؤوليات إشرافيه أو قيادية أو تحسين في المستوى"

ب/ إثراء الوظائف عمودياً: "وقد يطلق على هذه الطريقة أو تعميقها لأن التطوير هنا ينصب أكثر ثراء ، وليس مجرد زيادة لمعالجة الرتابة والروتين"

ج/ النظرة الحديثة لتطوير الوظائف تركز على موازنة الوظائف مع خصائص العاملين ومع ميولهم

د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

- ٤٥ . هناك أنواع عديدة من الاختبارات للمتقدمين للوظائف أهمها :
- أ/ اختبارات التحصيل: وتستخدم للوقوف على الصفات الشخصية للمتقدمين ومعرفة ميوله واتجاهاته واستعداداته الفطرية والمكتسبة
- ب/ اختبارات الذكاء: وتستخدم عند محاولة معرفة قدرة المتقدمين على إجادة القيام بوظائف ذات طابع خاص كالوظائف الأكاديمية أو المهنية أو التقنية
- ج/ اختبارات القدرة القيادية: وهي تستخدم للتحقق من إتقان المتقدمين لمهارات معينة أو قياس سرعة أدائهم أو درجة إنجازهم للأعمال
- د/ جميع الاجابات السابقة خاطئة

٤٦ . تتعدد معايير الترقية وأسسها ومن أهمها :

- أ/ معيار الأقدمية: ويقصد به أن الموظف بعد أن يقضي فترة معينة في وظيفته يصبح مؤهلاً أو من حقه الترقية لوظيفة أعلى إذا استوفى شروطها وهذا يعني أن الأفضلية والأحقية في الترقية على بقية الزملاء الآخرين.
- ب/ معيار الكفاءة أو الجدارة: يأخذ هذا المعيار بعنصر الكفاءة المتمثلة في المؤهل العلمي والخبرة والكفاءة والجدارة في العمل بغض النظر عن المدة التي أمضاها في الوظيفة
- ج/ الجمع بين معياري الأقدمية والكفاءة
- د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٤٧ . الترقية :

- أ/ تعبر عن الحركة العمودية الصاعدة للعاملين على السلم الوظيفي
- ب/ تمثل حركتهم الأفقية عبر الإدارات والأقسام التي يضمها الهيكل التنظيمي.
- ج/ إجراء إداري داخلي يصدره الرئيس لتغيير موقع عمل أحد العاملين لفترة محددة تقل عادة عن مدة الندب
- د/ نوع أو أسلوب آخر من أساليب تغيير موقع عمل الموظف إدارياً وجغرافياً وهي كالندب

٤٨ . الاجور والمرتبات من المواضيع المهمة في ادارة الخدمة المدنية ولذلك لا بد من التميز بين :

- أ/ الأجر النقدي: يمثل المبالغ النقدية التي يتقاضاها الموظف مقابل أداء عمله.
- ب/ الأجر العيني: فهو عادة ما يكون مكملاً للأجر النقدي ويكون في شكل خدمات أو مزايا إضافية للعامل. مثل نادي صحي خدمات رياضية
- ج/ الأجر الأساسي: هو الأجر الذي يدفع للعامل تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وكذلك مسمى الوظيفة.
- د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٤٩. تتعدد طرق تحديد الرواتب والأجور ومنها :

أ/ الأجر وفقاً للإنتاج: وتستخدم هذه الطريقة من تحديد الأجور في الأعمال التي يصعب تحديد العلاقة بين الجهد المبذول في الخدمة والإنتاج الخاضع للقياس.
ب/ الأجر وفقاً للزمن: تبعاً لهذه الطريقة يتم تحديد الأجر ونظم الدفع على أساس كمية الإنتاج الفعلي والمتفق عليها.

ج/ تحديد المرتبات والأجور حسب تقويم وترتيب الوظائف : وهذه الطريقة تؤكد وتلزم المنظمات على وضع تصنيف وتوصيف للوظائف لكي تتمكن من تحديد الأجر المناسب بحسب أهمية الوظيفة ومستواها التنظيمي وغيرها من المواصفات الأخرى.
د/ جميع الاجابات السابقة صحيحة

٥٠. من خصائص تقييم الأداء الجيد ما عدا:

أ/ أن يكون التقويم دورياً ومستمرًا ومتواصلًا.
ب/ أن يخضع جميع العاملين للتقويم دون استثناء.
ج/ أن تتضح المبادئ و الآليات التي تحكم عملية التقويم.
د/ يشمل التقويم عادة بعض الجوانب الشخصية ذات العلاقة بالموظف والوظيفة.

٥١. يقصد بالتقييم من خلال المعايير والنسب الأدائية:

أ/ وضع أهداف مسبقة ليتم توزيعها على الإدارات والأقسام لتحقيقها.
ب/ مواقف بطولية وكذلك فيها إبداع متميز أو اجتهادات شخصية تحقق منافع غير متوقعة للمنظمة.
ج/ استخدام مؤشرات معينة لقياس أداء العاملين فيها مثل معايير الجودة.
د/ جميع الإجابات السابقة خاطئة

٥٢. تتمثل الفوائد السلوكية لتقييم الاداء في :

أ/ تشخيص وتحليل الأداء المتميز
ب/ مدى كفاءة الموظفين وانجازهم للمهام الموكلة إليهم
ج/ معرفة خصائص الأفراد واستعداداتهم وعلاقاتهم
د/ التمييز بين العاملين المتميزين وكذلك المقصرين للمهام الموكلة إليهم بحسب وصفها وخصائصها الوظيفية.

٥٣. هو عملية نمو ذاتية يقوم بها الأفراد من أجل اكتشاف معارف ومهارات ومعلومات يقوم بها الموظف بهدف التنمية والتطوير الذاتي

أ/ التعلم

ب/ التعليم

ج/ النمو

د/ التنمية

٥٤. من طرق التدريب وأساليبه ما عدا :

أ/ المباريات

ب/ العصف الذهني

ج/ الحالات الدراسية والمحاكاة

د/ النمو.

٥٥. التدريب ما قبل العمل هو أحد أنواع التدريب لموظفي الخدمة المدنية و يعرف بـ:

أ/ التدريب الإعدادي.

ب/ تدريب إعادة التأهيل.

ج/ التدريب التأهيلي.

د/ التدريب خارج العمل

اسئلة ومراجعة ادارة الخدمة المدنية ADS 202

* ضع علامة صح أو خطأ :

١. الاستقطاب خطوة ممكن أن تعوض عن الإعلان في بعض الحالات المحدودة جدا (صح)
٢. الربط بين إدارة الافراد والعلاقات العامة معاً من شأنه أن يساعد على بناء الطاقة البشرية ذات الكفاءة والمؤهلة أولاً (صح)
٣. من خصائص تقييم الاداء الجيد تحديد احتياجات الموظفين من التدريب ومن ثم قياس البرامج التدريبية (خطأ) (استخدامات النتائج)
٤. تتعدد طرق تقويم اداء العاملين وتتنوع تبعاً للمنظمات التي يعملون فيها وللوظائف التي يشغلونها (صح)
٥. التعريف والتنشئة الوظيفية والاجتماعية اول خطوة في عملية الاختيار والتعيين والاحلال (خطأ) (اخر خطوة)
٦. الشرط الاساسي للتعيين توفر الوظيفة الشاغرة (صح)
٧. المقابلات الشخصية تعتبر امتحانا شفهيأ (صح)
٨. الاجر الصافي هو المبلغ العيني الذي يستلمه الموظف فعلياً بعد خصم الاستقطاعات المستحقة عليه (صح)
٩. مرحلة الاعتزال والتراجع تعتبر المرحلة التي يحس الفرد بالرضا او الزهو (خطأ) (البقاء والاستقرار)
١٠. يقصد بدوران العمل حركة العاملين خلال فترة زمنية معينة سواء بالدخول الى المنظمة او الخروج منها (صح)
١١. من اسباب التغيب العادية منها زحمة الشوارع (صح)
١٢. من حالات انتاء الخدمة بقوة القانون الغياب او الانقطاع المستمر (خطأ) (بتدخل السلطة الإدارية)
١٣. يعتبر التخطيط للقوى العاملة اداة يمكن من خلالها ترجمة السياسات العامة التي ترسمها الدولة لمعالجة أوضاع قائمة او محتملة (صح)

١٤. البطالة الظاهرية هي عبارة عن وجود أفراد يزيد عددهم عن عبء العمل الذي يقومون به (خطأ) (البطالة المقنعة)

١٥. التنسيب هو اجراء اداري داخلي يصدره الرئيس الاداري المباشر او الرئيس الاعلى لتغيير موقع احد موظفيه لفترة محددة ومؤقتة (صح)

١٦. الترقيع الوظيفي يشمل زيادة في الراتب وتغيير في الوظيفة والحلقة والدرجة (خطأ) (دون تغيير في الوظيفة ومستواها)

١٧. التوبيخ يعتبر من العقوبات التأديبية المؤثرة (صح)

١٨. ان دوران العمل المرتفع بسبب فصل العاملين قد يدل على دقة عمليات الاختيار والتعيين (خطأ) (عدم الدقة)

١٩. للتعيين التقليدي هو الاستعانة بالشخص المعين لبعض الوقت خلال اليوم الواحد او الاسبوع او الشهر او حتى على مدار السنة لكنه لا يتفرغ كلياً لشغل الوظيفة (خطأ) (التعيين التقليدي)

٢٠. للتعليم هو عملية نمو ذاتية ينهض بها الفرد من اجل اكتساب معارف ومعلومات عن طريق الاستمتاع والقراءة والملاحظة (خطأ) (التعلم)

٢١. اختبارات الذكاء تستخدم من اختبار المتقدمين لشغل الوظائف القيادية وقدرتهم في كسب ثقة المرؤوسين (خطأ) (اختبارات القدرة القيادية)

٢٢. يعتبر التقييم من خلال المواقف الاستثنائية من اكثر الطرق شيوعاً في تطبيقات الخدمة المدنية (خطأ) (التقييم من خلال تقارير الكفاءة)

٢٣. من مزايا الوظيفة العامة بالنظام المفتوح انه نظام لا مركزي يقوم على تعدد نظم العمل والخدمة المدنية سواء لدى الحكومة او القطاعات الخاصة (صح)

٢٤. مصادر الاستقطاب: مصادر داخلية - مصادر إقليمية - مصادر خارجية (خطأ) (داخلية و خارجية فقط)

٢٥. عملية الاختيار تبدأ بالإعلان وتنتهي بالكشف الطبي (صح)

٢٦. من محاسن النظام المفتوح انه قدم الضمانات الاجتماعية ويكفل للعاملين مزايا وحقوق اثناء الخدمة وما بعدها (خطأ) (النظام المغلق)

٢٧. تعرف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من الاعمال المتغيرة والغير متجانسة والتي تكون بعضها نشاطاً ومركزاً وظيفياً لتشغيل موظف متفرغ لأدائها (خطأ) (المتشابهة والمتجانسة)

٢٨. من أنواع المقابلات الشخصية للمقابلات الذاتية (خطأ) (مقابلة مفتوحة و مقابلة مقفلة و مقابلة هادئة)

٢٩. ادارة الموارد البشرية هي تلك السياسات والتطبيقات والنظم المؤثرة في اداء العاملين وسلوكياتهم (خطأ) (التعاريف الحديثة لـ الأفراد)

٣٠. الوظيفة العامة توجه لخدمة العاملين في الاجهزة الحكومية (صح)
٣١. الندب يعد نقلاً مؤقت ليس دائماً (صح)
٣٢. الإغارة تتم بدون موافقة موظف المعار (خطأ) (لا تتم بدون موافقة الموظف)
٣٣. المؤهل الدراسي شرط اساسي تستلزمه الموازنات العامة في التعيين (صح)
٣٤. الترقية من النظام المفتوح: عملية تغيير وظيفي صاعد يوهل الموظف المرقى الى تسلم وظيفة اعلى من مسؤولياتها او في مرتبتها او كليهما معاً (خطأ) (من النظام المغلق)
٣٥. من الاخطاء التي يقع فيها المرشحون اثناء مقابلتهم : التحضير والتهيؤ المسبق (خطأ)
٣٦. الاختبارات الشخصية تستخدم للتحقق من إتقان المتقدمين لمهارات معينة او قياس سرعة ادائهم (خطأ) (الاختبارات العملية للأداء)
٣٧. قرار الاختبار يكون رشيداً وعقلانياً حين يحقق افضل مواعمة بين مصلحة المنظمة والفرد (صح)
٣٨. نظم الخدمة المدنية المفتوحة تكون فيها الترقية أمراً ملزماً ومألوفاً (خطأ) (المغلقة)
٣٩. يحضر على موظف الإدارة العامة والذي يخضع لنظم الخدمة المدنية ان يستغل وظيفته وصلاحياته لمنفعة او ربح شخصي (صح)
٤٠. الوظيفة العامة بسبب علاقتها بالسلطة السياسية لا تخضع لأي نوع من أنواع الرقابة (خطأ) (تخضع للرقابة)
٤١. عملية الاختبار والانتقاء من أهم مهام إدارة شؤون العاملين وإقلالها خطورة (خطأ) (أكثرها خطورة)
٤٢. من ضمن المعلومات التي ينبغي ان تكون موجودة في الاعلان اسم الجهة والديانة والمؤهلات (خطأ)
٤٣. مصطلح إدارة القوى العاملة يميز بين من يعمل ومن لا يعمل (صح)
٤٤. يركز التخطيط الاستراتيجي على طرح التساؤلات وفتح الحوار حول الأحداث المتوقع حدوثها مستقبلاً (خطأ) (التفكير الاستراتيجي)
٤٥. تسمية إدارة شؤون الأفراد لمحاربة التمييز في استخدام مصطلحات الموظفين والعمال (صح)
٤٦. من الاهداف الاستراتيجية لإدارة شؤون العاملين الفصل بين المهام والواجبات وبين الاهداف.. (خطأ) (الربط بين المهام ..)
٤٧. مصادر الاستقطاب : مصادر داخلية – مصادر إقليمية – مصادر خارجية (خطأ) (داخلية و خارجية فقط)

٤٨ . من مزايا الوظيفة العامة بالنظام المفتوح انه نظام لا مركزي يقوم على تعدد نظم العمل والخدمة المدنية سواء لدى الحكومة أو القطاعات الخاصة (صح)

٤٩ . عملية الاختيار تبدأ بالإعلان وتنتهي بالكشف الطبي (خطأ) (بالتعريف والتنشئة الوظيفية)

٥٠ . من محاسن النظام المفتوح انه قدم الضمانات الاجتماعية ويكفل العاملين مزايا وحقوق أثناء الخدمة وبعدها (خطأ) (النظام المغلق)

٥١ . الندب يعد نقلاً مؤقت ليس دائماً (صح)

٥٢ . الاختبارات الشخصية تستخدم للوقوف على صفات المتقدمين الشخصية (صح)

٥٣ . تتمتع الوظيفة الخاصة أو من يشغلها بالسلطة العامة (خطأ) (الوظيفة العامة)

٥٤ . من عيوب النظام المفتوح أنه نظام غربي يصلح في المجتمعات الصناعية المتطورة (صح)

٥٥ . من مميزات النظام المفتوح أنه نظام مادي يقوم على مبدأ الغاية تبرر الوسيلة (خطأ) (من مساوى)

٥٦ . يركز التخطيط الاستراتيجي على طرح التساؤلات وفتح الحوار حول الأحداث المتوقع حدوثها مستقبلاً (خطأ) (التفكير الاستراتيجي)

٥٧ . تعرف الترقية في النظام المغلق بتعيين الموظف في وظيفة أعلى من الوظيفة الحالية في مسنولياتها ومرتبها (خطأ) (النظام المفتوح)

٥٨ . يفترض بالإعلانات الوظيفية أن تكون مصاغة بلغة واضحة ودقيقة وأن يراعى فيها الإيجاز والدقة بالمعلومات (صح)

٥٩ . التنسيب هو نقل اداري مؤقت ويحصل فيه الموظف بعض المخصصات كتعويض له عن جهده الإضافي (خطأ) (إجراء اداري داخلي – لتغيير موقع المعامل فترة محددة)

٦٠ . يتسم بقاء الموظف العام في سلك الخدمة المدنية بنوع من الاستقرار والاستمرارية (صح)

٦١ . في النظام المغلق عند تقديم الموظف لاستقالته تنتهي علاقته بعمله بمجرد تقديمها (خطأ) (يستمر حتى يتم إشعاره بقبولها أو مضي ثلاثون يوماً على تاريخ تقديمها)

٦٢ . تحتسب مكافأة الخدمة بمقدار راتب شهر عن كل سنة خدمة (صح)

٦٣ . ظهرت تسمية ادارة شؤون الافراد لمحاربة التمييز في استخدام مصطلحات الموظفين والعمال (صح)

٦٤ . يتمثل البطالة المقنعة في وجود عمالة زائدة في المنظمة عن حاجة العمل الفعلي (خطأ) (البطالة الظاهرة)

٦٥. من الأهداف الاستراتيجية لإدارة شؤون العاملين-الفصل بين المهام والواجبات وبين الأهداف (خطأ) (الربط ..)

٦٦. للتسهيل في عملية الاختيار والترشيح لشغل الوظائف يتم القيام بعمل توصيف للوظائف (صح)

٦٧. في المنظمات الخدمية يتم التخطيط للقوى العاملة بناء على حجم المبيعات المتوقعة خلال فترة الخطة (خطأ) (المنظمات الانتاجية)

٦٨. في النظام المغلق تضمن الوظيفة العامة الاستقرار الوظيفي وتقلل من تكاليف دوران العمل (صح)

٦٩. للتنمية هي تلك الفجوة التي تقع بين الأداء الحالي والأداء المرغوب سواء في كميته أو نوعه أو كليهما معاً (خطأ) (الاحتياجات التدريبية)

٧٠. تستخدم الاختبارات الشخصية لاختيار المتقدمين لشغل وظائف متخصصة وذات طابع أكاديمي أو مهني لتقيس حجم وعمق المعلومات التي يعرفها المتقدم في مجال تخصصه ومدى إلمامه بفروع هذا التخصص (خطأ) (اختبارات التحصيل)

٧١. عند تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية المراد تحقيقها خلال العام ومن ثم توزيعها على الإدارات والأقسام للتعرف على مسؤولياتها ومساءلتهم ومحاسبتهم على هذا الأساس فإن المنظمة الحكومية اتبعت طريقة التقييم من خلال الكفاءة (خطأ) (التقييم من خلال الأهداف)

٧٢. عند تحديد المرتبات حسب تقويم وترتيب الوظائف يتم الأخذ في الاعتبار مؤهل الموظف متمثلاً بآخر شهادة حصل عليها وبعد سنوات الخبرة التي أعقبت حصوله على الشهادة دون مراعاة للوظيفة التي يشغله (خطأ) (حسب المؤهلات)

٧٣. في مرحلة التأسيس يبدأ الأفراد بالبحث عن العمل أو الوظيفة المقصودة للحصول عليها والتعرف على مزاياها ومتطلباتها أو بمباشرتهم لها عن طريق النقل أو الترقية أو إعادة التعيين (صح)

٧٤. العزل أو الطرد من الوظيفة والخفض إلى وظيفة في درجة أدنى هي أحد أشكال العقوبات التأديبية المؤثرة (خطأ) (بليغة التأثير)

٧٥. من خصائص النظام المغلق يشجع على التجديد والابتكار (خطأ) (النظام المفتوح)

٧٦. من مهام التخطيط للقوى العاملة وضع خطة للموارد البشرية (صح)

٧٧. التنسيب إجراء إداري داخلي تقلل عادة عن مدة الندب (صح)

٧٨. الأجر الأساسي هو الأجر الذي يدفع للعامل تبعاً للمؤهل العلمي وسنوات الخبرة (صح)