

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

MINISTRY OF EDUCATION



لكل المهتمين و المهتمات
بدروس و مراجع الجامعية

هام

مدونة المناهج السعودية eduschool40.blog

زمن الاختبار: ساعة ونصف

| | |
|----------------|-------|
| اسم الطالب: | |
| الرقم الجامعي: | |
| المدينة: | |

أولاً: أجب عن الأسئلة التالية وذلك باختيار الإجابة (صح) أو (خطأ) ، وظلها في نموذج الإجابة فقط :
أ= صح ، ب= خطأ

- ١- لا يؤثر مستوى المعيشة في البلد في تحديد الأجور والرواتب.
- ٢- إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية جاءت نتيجة للاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد تجارب الهاوثورن.
- ٣- التنقلات تعبر عن الحركة العمودية الصاعدة للعاملين في السلم الوظيفي.
- ٤- من فوائد تقييم الأداء للعاملين الفوائد السلوكية وهي معرفة خصائص الأفراد واستعداداتهم وعلاقتهم ومواطن القوة والضعف فيهم من خلال اتصالهم بالآخرين.
- ٥- يعتبر الإنفتاح في سياسة التعليم والنمو السكاني من أسباب التضخم الوظيفي على الصعيد الدولي.
- ٦- إدارة الخدمة المدنية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية وانتشر هذا المصطلح لفئة العاملين المدنيين نظراً للطابع الخدمي للجهات الحكومية.
- ٧- إحالة الموظفين للتقاعد قبل السن القانونية للتقاعد تعتبر إحدى الأسباب للتخلص من ظاهرة التضخم الوظيفي.
- ٨- من معوقات التدريب بقاء التعليم الجامعي نظرياً وعدم توفر فرص التطبيق.
- ٩- من مبادئ وأسس الترقيات أن تكون إجراءاتها سرية وغير معلنة.
- ١٠- من مزايا تقييم الأداء: موضوعية المشرفين والرؤساء الذين يمارسون إعداد وتقويم الأداء، والاعتماد على معلومات واقعية ودقيقة.
- ١١- بالرغم من التطورات في حقل إدارة شؤون العاملين إلا أنها مقتصرة على التعامل مع العاملين في الوظائف التنفيذية.
- ١٢- 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.
- ١٣- يتم استخدام الطرق اليدوية فقط في إعداد وإدارة نظم المعلومات في التخطيط للموارد البشرية.
- ١٤- دراسة الوظائف وتوصيفها وترتيبها وتقويمها تعتبر من الطرق الأكثر شيوعاً لتخطيط العمالة في المنظمات الخدمية فقط.
- ١٥- يمكن استخدام نتائج تقويم الأداء للمساعدة في توصيف الوظائف وتحديد المسار الوظيفي للموظف من خلال الترقيات والمساعدة في تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة.
- ١٦- يجب أن يضمن اسم الجهة المعلنة عن الوظائف في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.
- ١٧- لا يجب تحديد حد أدنى للأجور بل يترك ذلك لقوى العرض والطلب.
- ١٨- التعلم هو عملية واسعة وشاملة تقوم المنظمة فيها بإكساب الأفراد خلفية عامة وقاعدة عريضة من المعارف والمعلومات والاتجاهات النظرية.
- ١٩- يقصد بالاحتياجات التدريبية أنها "تلك الفجوة التي تقع بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه سواء في كمي أو نوعه أو كليهما معاً"
- ٢٠- يرتبط عنصر الأجور برضا الموظفين بشكل كبير ويؤثر فيه.
- ٢١- القواعد المجتمعية المتعارف عليها كضوابط سلوكية إذا كانت هذه الضوابط والأخلاقيات يلتزم بها كافة الناس في المجتمع الواحد فهي تسمى "بالأخلاق الوظيفية".
- ٢٢- العلاقة بين التدريب والتعليم والتطوير والتنمية غير قوية، حيث لا يؤثر كل متغير من المتغيرات السابقة على الآخر
- ٢٣- يتسم بقاء الموظف العام في سلك الخدمة المدنية بنوع من الاستقرار والاستمرارية في النظام المغلق.
- ٢٤- في النظام المغلق عند تقديم الموظف لإستقالته تنتهي علاقته بعمله بمجرد تقديمها.
- ٢٥- إن الغرض من التأديب في الخدمة المدنية ليس مجرد عقوبة ولكن لسد الثغرات وإصلاح الخلل.

زمن الاختبار: ساعة ونصف

| | |
|----------------|-------|
| اسم الطالب: | |
| الرقم الجامعي: | |
| المدينة: | |

أولاً: أجب عن الأسئلة التالية وذلك باختيار الإجابة (صح) أو (خطأ) ، وظلها في نموذج الإجابة فقط :
أ= صح ، ب= خطأ

- ١- لا يؤثر مستوى المعيشة في البلد في تحديد الأجور والرواتب.
- ٢- إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية جاءت نتيجة للاهتمام بالعلاقات الإنسانية بعد تجارب الهاوثورن.
- ٣- التنقلات تعبر عن الحركة العمودية الصاعدة للعاملين في السلم الوظيفي.
- ٤- من فوائد تقييم الأداء للعاملين الفوائد السلوكية وهي معرفة خصائص الأفراد واستعداداتهم وعلاقتهم ومواطن القوة والضعف فيهم من خلال اتصالهم بالآخرين.
- ٥- يعتبر الإنفتاح في سياسة التعليم والنمو السكاني من أسباب التضخم الوظيفي على صعيد الدولة.
- ٦- إدارة الخدمة المدنية إحدى مصطلحات إدارة الموارد البشرية وانتشر هذا المصطلح لفئة العاملين المدنيين نظراً للطابع الخدمي للجهات الحكومية.
- ٧- إحالة الموظفين للتقاعد قبل السن القانونية للتقاعد تعتبر إحدى الأسباب للتخلص من ظاهرة التضخم الوظيفي.
- ٨- من معوقات التدريب بقاء التعليم الجامعي نظرياً وعدم توفر فرص التطبيق.
- ٩- من مبادئ وأسس الترقيات أن تكون إجراءاتها سرية وغير معلنة.
- ١٠- من مزايا تقييم الأداء: موضوعية المشرفين والرؤساء الذين يمارسون إعداد وتقويم الأداء، والاعتماد على معلومات واقعية ودقيقة.
- ١١- بالرغم من التطورات في حقل إدارة شؤون العاملين إلا أنها مقتصرة على التعامل مع العاملين في الوظائف التنفيذية.
- ١٢- 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.
- ١٣- يتم استخدام الطرق اليدوية فقط في إعداد وإدارة نظم المعلومات في التخطيط للموارد البشرية.
- ١٤- دراسة الوظائف وتوصيفها وترتيبها وتقويمها تعتبر من الطرق الأكثر شيوعاً لتخطيط العمالة في المنظمات الخدمية فقط.
- ١٥- يمكن استخدام نتائج تقويم الأداء للمساعدة في توصيف الوظائف وتحديد المسار الوظيفي للموظف من خلال الترقيات والمساعدة في تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة.
- ١٦- يجب أن يضمن اسم الجهة المعلنة عن الوظائف في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.
- ١٧- لا يجب تحديد حد أدنى للأجور بل يترك ذلك لقوى العرض والطلب.
- ١٨- التعلم هو عملية واسعة وشاملة تقوم المنظمة فيها بإكساب الأفراد خلفية عامة وقاعدة عريضة من المعارف والمعلومات والاتجاهات النظرية.
- ١٩- يقصد بالاحتياجات التدريبية أنها "تلك الفجوة التي تقع بين الأداء الحالي والأداء المرغوب فيه سواء في كمي أو نوعه أو كليهما معاً"
- ٢٠- يرتبط عنصر الأجور برضا الموظفين بشكل كبير ويؤثر فيه.
- ٢١- القواعد المجتمعية المتعارف عليها كضوابط سلوكية إذا كانت هذه الضوابط والأخلاقيات يلتزم بها كافة الناس في المجتمع الواحد فهي تسمى "بالأخلاق الوظيفية".
- ٢٢- العلاقة بين التدريب والتعليم والتطوير والتنمية غير قوية، حيث لا يؤثر كل متغير من المتغيرات السابقة على الآخر
- ٢٣- يتسم بقاء الموظف العام في سلك الخدمة المدنية بنوع من الاستقرار والاستمرارية في النظام المغلق.
- ٢٤- في النظام المغلق عند تقديم الموظف لإستقالته تنتهي علاقته بعمله بمجرد تقديمها.
- ٢٥- إن الغرض من التأديب في الخدمة المدنية ليس مجرد عقوبة ولكن لسد الثغرات وإصلاح الخلل.

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

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

٤٣ - 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 يقضي فترة معينة في وظيفته يصبح ذو كفاءة من حقه الترقية.
ج- معيار الكفاءة والأقدمية معاً.
د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٤ - طريقة لتقييم أداء الموظفين يُعاب عليها أنها تقيس المعلومات دون أن تقيس المهارات

أ- التقييم من خلال تقارير الكفاءة.
ب- التقييم من خلال تحقيق الأهداف.
ج- التقييم بالاختبارات.
د- التقييم من خلال المواقف الاستثنائية.

٤٥ - من أركان العقوبات التأديبية:

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

٤٦ - يتم استخدام اختبارات التحصيل في:

أ- اختيار المتقدمين في شغل الوظائف الأكاديمية.
ب- قياس سرعة أداء المتقدمين.
ج- شغل الوظائف القيادية.
د- التعرف على صفات المتقدمين الشخصية.

٤٧ - تعتبر الخدمات الرياضية المقدمة للموظف من ضمن:

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

٤٨ - من خصائص الوظيفة العامة في ظل النظام المفتوح:

أ- يتم اختيار وتعيين المتقدمين لشغل الوظائف حسب جدارتهم وكفاءتهم.
ب- للموظف الحق في ترك الوظيفة متى شاء بمجرد إشعار المنظمة بذلك حسب المدة المتفق عليها.
ج- الموظف مسؤول مسؤولية كاملة عن تطوير نفسه إذا ما أراد البقاء.
د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

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

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

٥٠ - تعتبر مرحلة من مراحل عملية الاختيار والتعيين.

أ- وصف الوظيفة.
ب- تحليل العمل.
ج- الفحوصات الطبية.
د- التثبيت.

انتهت الأسئلة ،،،، مع تمنياتنا لكم بالتوفيق والنجاح ،،،

٤٢ - عملية تغيير الدائرة التي يعمل فيها الموظف إلى دائرة أخرى بنفس الوظيفة هي:
أ- الإعارة.
ب- التنسيب.
ج- النقل.
د- الترقية.

٤٣ - 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 يقضي فترة معينة في وظيفته يصبح ذو كفاءة من حقه الترقية.
ج- معيار الكفاءة والأقدمية معاً.
د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٤ - طريقة لتقييم أداء الموظفين يُعاب عليها أنها تقيس المعلومات دون أن تقيس المهارات
أ- التقييم من خلال تقارير الكفاءة.
ب- التقييم من خلال تحقيق الأهداف.
ج- التقييم بالاختبارات.
د- التقييم من خلال المواقف الاستثنائية.

٤٥ - من أركان العقوبات التأديبية:
أ- الركن المادي والمعنوي.
ب- الركن القضائي.
ج- الركن الإداري.
د- جميع الإجابات السابقة خاطئة.

٤٦ - يتم استخدام اختبارات التحصيل في:
أ- اختيار المتقدمين في شغل الوظائف الأكاديمية.
ب- قياس سرعة أداء المتقدمين.
ج- شغل الوظائف القيادية.
د- التعرف على صفات المتقدمين الشخصية.

٤٧ - تعتبر الخدمات الرياضية المقدمة للموظف من ضمن:
أ- الأجر النقدي.
ب- الأجر العيني.
ج- الأجر الإسمي.
د- الأجر الحقيقي.

٤٨ - من خصائص الوظيفة العامة في ظل النظام المفتوح:
أ- يتم اختيار وتعيين المتقدمين لشغل الوظائف حسب جدارتهم وكفاءتهم.
ب- للموظف الحق في ترك الوظيفة متى شاء بمجرد إشعار المنظمة بذلك حسب المدة المتفق عليها.
ج- الموظف مسؤول مسؤولية كاملة عن تطوير نفسه إذا ما أراد البقاء.
د- جميع الإجابات السابقة صحيحة.

٤٩ - تتأثر مرحلة من مراحل المسار الوظيفي بالبيئة المحيطة بالفرد.
أ- مرحلة الاستطلاع والاستكشاف.
ب- مرحلة التأسيس.
ج- مرحلة البقاء والاستمرار.
د- مرحلة الاعتزال والتراجع.

٥٠ - تعتبر مرحلة من مراحل عملية الاختيار والتعيين.
أ- وصف الوظيفة.
ب- تحليل العمل.
ج- الفحوصات الطبية.
د- التثبيت.

انتهت الأسئلة ،،،، مع تمنياتنا لكم بالتوفيق والنجاح ،،،