

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

MINISTRY OF EDUCATION



لكل المهتمين و المهتمات  
بدروس و مراجع الجامعية

هام

مدونة المناهج السعودية [eduschool40.blog](http://eduschool40.blog)



43	تقديم وتحليل العمل يساعد في تخفيض معدل دوران العمل، والغياب عن العمل، ويحد من التكلفة، وتحسين نوعية ظروف العمل في المؤسسة الصحية.	أهداف وخطط المؤسسة الصحية تعتبر من العوامل الداخلية التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية.
44	أن يوفر التصميم عنصر التحدي في العمل، بمعنى أن تعمل أهداف وواجبات الوظيفة على إثارة الحماس في نفس شاغها للعمل وبذل الجهد.	يمكن استخدام تصميم العمل كبديل عن الترقية للعاملين في المؤسسة الصحية.
45	تحليل العمل يعتمد اعتماد كلي على تصميم العمل في المؤسسة الصحية.	في فترات الرواح والانتعاش الاقتصادي يكون الطلب على القوى البشرية منخفض نتيجة انخفاض قدرة المواطن على شراء الخدمات الصحية.
46	السؤال الثاني: اختر إجابة واحدة فقط لكل سؤال مما يلي وذلك بنظير الدائرة المناسبة في ورقة الإجابة.	تطبيق المركزية الإدارية في المؤسسة الصحية سيؤدي إلى: أ- زيادة الطلب على الموارد البشرية ب- تراجع أداء العاملين ج- خفض الطلب على الموارد البشرية د- جميع ما ذكر
47	مدخل توسيع العمل أفقياً يتضمن ما يلي: أ- الحد من الشعور بعدم الأهمية ب- زيادة الإنتاجية ج- تحسين العلاقات د- جميع ما ذكر	مدخل توسيع العمل أفقياً يتضمن ما يلي: أ- الحد من الشعور بعدم الأهمية ب- زيادة الإنتاجية ج- تحسين العلاقات د- جميع ما ذكر
48	منع أحد العاملين في المؤسسة الصحية شهادة تقدير هذا يعتبر من الحوافز: أ- المادية ب- الوظيفية ج- المعنوية د- جميع ما ذكر	منع أحد العاملين في المؤسسة الصحية شهادة تقدير هذا يعتبر من الحوافز: أ- المادية ب- الوظيفية ج- المعنوية د- جميع ما ذكر
49	يتم هنا دفع الأجور على أساس الإنتاج في العادة للعاملين في الأعمال المصنعية ذات الإنتاجية الملموسة أي الأعمال التي يمكن أن يتم قياس كمية الإنتاج: أ- الحافز ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	يتم هنا دفع الأجور على أساس الإنتاج في العادة للعاملين في الأعمال المصنعية ذات الإنتاجية الملموسة أي الأعمال التي يمكن أن يتم قياس كمية الإنتاج: أ- الحافز ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
50	هو المبالغ النقدية التي تدفعها المنظمة للعاملين لديها لقاء المساهمات التي يقدموها، وقد سميت بذلك لكون دفعها مرتبط بمستوى الأداء الجيد، والنشاط المبذول في العمل. أ- التعويض المباشر ب- الكفاءة الإنتاجية ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	هو المبالغ النقدية التي تدفعها المنظمة للعاملين لديها لقاء المساهمات التي يقدموها، وقد سميت بذلك لكون دفعها مرتبط بمستوى الأداء الجيد، والنشاط المبذول في العمل. أ- التعويض المباشر ب- الكفاءة الإنتاجية ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
51	تعرف..... أ- التعويض المباشر ب- الكفاءة الإنتاجية ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	تعرف..... أ- التعويض المباشر ب- الكفاءة الإنتاجية ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
52	المؤسسة الصحية..... أ- التعويض المباشر ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	المؤسسة الصحية..... أ- التعويض المباشر ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
53	انه نظام رسمي مصمم من أجل..... أ- الاختيار والتعيين ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	انه نظام رسمي مصمم من أجل..... أ- الاختيار والتعيين ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
54	موجب هذا الأساس يتقاضى الفرد راتبه أو أجره على أساس المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة الصحية كالمساعة، أو اليوم، أو الشهر، أو السنة... الخ ولا يتغير الراتب أو الأجر بتغير كمية الإنتاج. أ- الحافز ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية	موجب هذا الأساس يتقاضى الفرد راتبه أو أجره على أساس المدة الزمنية التي يقضيها العامل في المؤسسة الصحية كالمساعة، أو اليوم، أو الشهر، أو السنة... الخ ولا يتغير الراتب أو الأجر بتغير كمية الإنتاج. أ- الحافز ب- قياس وتقييم الأداء ج- الأجر أو الراتب الأساسي د- الأجر التشجيعية
55	مدة هذه المقابلة قصيرة، وتجري مع المتقدم للعمل، يُسأل المتقدم لطلب الوظيفة عن سبب اختياره للعمل في المؤسسة الصحية، وعن معلوماته العامة، وتحصيله العلمي. أ- التثبيت ب- الكفاءة الإنتاجية ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية	مدة هذه المقابلة قصيرة، وتجري مع المتقدم للعمل، يُسأل المتقدم لطلب الوظيفة عن سبب اختياره للعمل في المؤسسة الصحية، وعن معلوماته العامة، وتحصيله العلمي. أ- التثبيت ب- الكفاءة الإنتاجية ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية
56	هو الإجراء الأخير في عملية الاختيار والتعيين، إذ أنه يتم بعد ثبوت أهلية ومقدرة الفرد على أداء مهام وظيفته التي عين فيها مؤقتاً وتحت الاختيار. أ- التثبيت ب- الاستقطاب ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية	هو الإجراء الأخير في عملية الاختيار والتعيين، إذ أنه يتم بعد ثبوت أهلية ومقدرة الفرد على أداء مهام وظيفته التي عين فيها مؤقتاً وتحت الاختيار. أ- التثبيت ب- الاستقطاب ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية
57	بعد اجتياز طالب العمل الكشف الطبي، يخضع لمقابلة ثانية والغاية منها جمع معلومات إضافية عن المرشح، والتأكد من صحة المعلومات التي أدي بها في طلب الاستخدام. أ- التثبيت ب- الاستقطاب ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية	بعد اجتياز طالب العمل الكشف الطبي، يخضع لمقابلة ثانية والغاية منها جمع معلومات إضافية عن المرشح، والتأكد من صحة المعلومات التي أدي بها في طلب الاستخدام. أ- التثبيت ب- الاستقطاب ج- مقابلة الاختيار د- المقابلة الميدانية
58	هو عبارة عن عمل يتم بموجبه جذب وترشيح أكبر عدد من القوى العاملة المؤهلة والصالحة والمتاحة في سوق العمل وفقاً للنموذج التي تحددها المؤسسة الصحية. أ- المدخل العلمي ب- الاستقطاب ج- مدخل فريق العمل المترامن د- الاستقطاب	هو عبارة عن عمل يتم بموجبه جذب وترشيح أكبر عدد من القوى العاملة المؤهلة والصالحة والمتاحة في سوق العمل وفقاً للنموذج التي تحددها المؤسسة الصحية. أ- المدخل العلمي ب- الاستقطاب ج- مدخل فريق العمل المترامن د- الاستقطاب
59	يصح باستخدام الراتب على أساس الزمن في المستشفى في الحالات التالية: أ- صعوبة تحديد كمية إنتاج الأفراد ب- في حال إمكانية تحديد كمية إنتاج الأفراد ج- توفر أجهزة حديثة د- التركيز على الجودة	يصح باستخدام الراتب على أساس الزمن في المستشفى في الحالات التالية: أ- صعوبة تحديد كمية إنتاج الأفراد ب- في حال إمكانية تحديد كمية إنتاج الأفراد ج- توفر أجهزة حديثة د- التركيز على الجودة
60	من العوامل التي تساعد على زيادة الرغبة في العمل: أ- النظام التآبيني ب- العلاقات الإنسانية ج- المسؤوليات د- معدل دوران العمل	من العوامل التي تساعد على زيادة الرغبة في العمل: أ- النظام التآبيني ب- العلاقات الإنسانية ج- المسؤوليات د- معدل دوران العمل



اسم الطالب		عدد صفحات نموذج الأسئلة	اسم المادة : إدارة موارد بشرية صحية	(HHSM 303)
رقم التسجيل		2		
السؤال الأول: اجب بصح أو خطأ. وذلك بتظليل الدائرة ( أ ) للعبارة الصحيحة و الدائرة ( ب ) للعبارة الخاطئة.				
1	لا علاقة لتحليل العمل بإعداد الوصف الوظيفي في المؤسسة الصحية.			
2	توصيف الوظائف ومحددات الأعمال أو الوظائف يسعيان إلى تحقيق هدف واحد هو أحداث توافق ما بين متطلبات العمل من جهة وشاغله من جهة أخرى.			
3	الترقية تعتبر من مصادر الموارد البشرية الداخلية في المستشفى.			
4	إعطاء فكرة مسبقة عن العمل للمتقدمين للوظيفة يعد من فعالية الانتساب في المستشفى .			
5	التخصص الدقيق في المؤسسة الصحية يزيد الطلب على الموارد البشرية الصحية.			
6	تخطيط الموارد البشرية يعتمد بشكل على استقطاب الموارد البشرية.			
7	يؤثر الانتساب الخارجي لو وظيفة مدير إداري سلباً على الروح المعنوية للعاملين الحاليين في المؤسسة الصحية.			
8	بمساعدة نتائج تخطيط القوى البشرية في وضع الخطة التي على أساسها يسوق عملية تحديد مصادر الموارد البشرية المناسبة من حيث الكمية والنوعية والعمل على استقطابها للمؤسسة الصحية.			
9	حجم العمل هو تحديد المهارات والخبرات والفترات والمؤهلات التي يجب توفرها في شاغل الوظيفة.			
10	تساعد نتائج تخطيط القوى العاملة في المؤسسة الصحية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المرحلة المختلفة للمؤسسة الصحية. ووضع الخطط التدريبية المناسبة في هذا المجال.			
11	إن الدولة في رسم السياسة التعليمية في البلد تلعب دوراً مؤثراً ومباشراً في حجم ونوعية ما هو معروض من موارد بشرية في سوق العمل الأجر العادل لا بد أن يرتبط بالأعباء والمسؤوليات الملقاة على شاغل الوظيفة، وبالتالي تقدير أهمية الوظائف المختلفة وتحديد أجورها بما يتناسب مع أعبائها ومتطلباتها.			
12	من بين الأسباب لإعادة تصميم العمل استقرار المستوى التكنولوجي في المؤسسة الصحية.			
13	من بين العوامل التي تؤخذ عند تحديد الرواتب والأجور في المستشفى ما يلي : سوق العمل و مستوى الرواتب في المستشفيات الأخرى			
14	من إيجابيات التوافق والحوافز في المؤسسة الصحية أنها من حيث التعريف متشابهة تماماً .			
15	نجاح الاختيار والتعيين في المستشفى لا يعتمد على نشاط الاستقطاب مطلقاً.			
16	من أساليب التدريب المستخدمة داخل العمل أسلوب المساعدة الإشرافية و أسلوب دورية الأعمال			
17	تقديم أداء العاملين في المؤسسة الصحية يكشف فاعلية نشاط الاستقطاب ولا يستطیع تحديد كفاءة الاختيار والتعيين .			
18	من أهداف إدارة الموارد البشرية في المستشفى ما يلي: تحسين الكفاءة الإنتاجية للعاملين ورفع الفعالية الإنتاجية للعاملين			
19	الاختبار والتعيين في المؤسسة الصحية يساعد على زيادة الرغبة في العمل .			
20	من المعايير المستخدمة في الحكم على جدوى إجراءات الاختيار والتعيين، هو قياس مدى رضا الأفراد الذين تم اختيارهم عن الأعمال التي عينوا فيها.			
21	يمكن الاعتماد على الخبرة وتحليل المؤسسات الصحية الأخرى أثناء إعادة تحليل العمل في المؤسسة الصحية.			
22	قرارات اختيار صحيحة إيجابية. وتعني أن طالب العمل الذين تم انتقاہم للتعيين هم فعلاً أشخاص مؤهلين وصالحين للعمل، وهذا يعني أن إجراء الاختيار والتعيين كانت ناجحة في أداء مهمتها.			
23	الاستقطاب يركز على اختيار وتعيين الأفراد داخل المنظمة الصحية.			
24	إن ثبات النتائج في عملية تكرار إجراءات الاختيار بوجه عام، والاختبارات بشكل خاص، دليل يشير إلى موضوعية وصحة عملية الاختيار والتعيين			
25	لوضع نظام حوافز للعاملين في المستشفى يجب تحديد الحوافز أولاً ثم تحديد نوافع العاملين للعمل .			
26	لا علاقة للترقية بنتائج قياس وتقييم الأداء في المستشفى .			
27	يتضمن نظام قياس وتقييم الأداء في المؤسسة الصحية على تحديد دورية القياس والتقييم ومراجعة نتائج القياس			
28	توصيف الوظائف في المستشفى يعطي مفهوماً تفصيلياً عن: موقع الوظيفة و الظروف الاجتماعية للعمل و أخطار العمل			
29	وجود زيادة في الموارد البشرية في قسم العظام يدل على نجاح تحليل العمل .			
30	ينصح بأن لا يخضع كافة العاملين في المؤسسة الصحية لنظام تقييم الأداء .			
31	المدخل العلمي في تصميم العمل يتضمن تجزئة العمل إلى وحدات صغيرة جداً .			
32	أداء وسلوك الفرد في حالة تغير مستمر، لذا من الضروري أن يتم إعادة قياس الأداء في مدد متقاربة.			
33	ارتفاع سن التقاعد في المؤسسة الصحية سيؤدي إلى زيادة الطلب على الموارد البشرية الصحية .			
34	الرتب المباشرة هو أنسب طريقة لتقييم أداء العاملين في المستشفى			
35	تؤدي إضافة بعض الأنشطة الجديدة أو إلغاء بعضها إلى تغيير في عدد ونوعية الوظائف المطلوبة في المؤسسة الصحية			
36	نظام دفع الرواتب على أساس الزمن في المستشفى لا يشجع روح الابتكار			
37	ارتفاع معدل دوران العمل في المؤسسة الصحية دليل واضح على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصحية .			
38	مدخل توسيع وإغناء العمل يستخدم في المؤسسات الصحية التي تمتلك مهارات فنية وإدارية عالية .			
39				