

المستوى : السنة الثالثة: علوم سياسية

تخصص تنظيم سياسي وإداري

يوم 2023/05/15

إمتحان السداسي الثاني في مادة

:إدارة الموارد البشرية



جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

إمتحان السداسي الثاني في مادة: إدارة الموارد البشرية

المستوى السنة الثالثة: تخصص تنظيم سياسي وإداري

يوم 2023/05/15

السؤال الأول :

يعد التخطيط عملية منسقة بفعالية كبيرة بناء على رغبات الإدارة لتنظيم عمل الموظفين ،فهذا التنسيق والتنظيم الفعال يدمج بين الموارد المادية والبشرية لذلك تعتمد المنظمة على عدة أنواع من التخطيط انكرها ؟

السؤال الثاني : نص المشرع الجزائري من خلال الأمر الرئاسي 06-03 في المادة 80 على أساليب وطرق الالتحاق بالوظيفة العمومية وحصرها في طرق ما هي بشرح بسيط ؟

السؤال الثالث :

بهدف تشجيع ودعم المورد البشري في المنظمة تعتمد إدارة الموارد البشرية عدة أساليب وطرق تقييم الأداء بين الحديثة والتقليدية حل وناقش؟

الأستاذة: بوراس عفاف



جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

إمتحان السداسي الثاني في مادة : إدارة الموارد البشرية

المستوى السنة الثالثة: تخصص تنظيم سياسي وإداري

الجواب الأول :

يعد التخطيط عملية منسقة بفعالية كبيرة بناء على رغبات الإدارة لتنظيم عمل الموظفين ، فهذا التنسيق والتنظيم الفعال يدمج بين الموارد المادية والبشرية لذلك تعتمد المنظمة على عدة أنواع من التخطيط وهي:

1-التخطيط التكتيكي .

2-التخطيط التشغيلي.

3-التخطيط الاستراتيجي .

4-تخطيط الطوارئ

الجواب الثاني : نص المشرع الجزائري من خلال الأمر الرئاسي 06-03 في المادة 80 على أساليب وطرق الالتحاق

بالوظيفة العمومية وحصرها في طرق لا يجوز الخروج عليها وهي كالتالي:

أ. المسابقات على أساس الاختبارات.

ب. المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

ج. الفحص المهني.

د. التوظيف المباشر من بين المرشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى

مؤسسات التكوين المؤهلة لذلك.

الجواب الثالث :

بهدف تشجيع ودعم المورد البشري في المنظمة تعتمد إدارة الموارد البشرية عدة أساليب وطرق تقييم الأداء بين الحديثة

والتقليدية حلل وناقش؟

مقدمة : إبراز أهمية تقييم أداء بالنسبة للمنظمة وبالنسبة لحياة الموظف،

ثم طرح إشكالية حول تعدد أساليب التقييم في المنظمة واختلافها بين الأنواع التقليدية والحديثة

العرض: إبراز أساليب التقييم التقليدية والحديثة وتتمثل في :

I- الطرق التقليدية كطريقة من طرق تقييم الأداء

أولاً: طريقة الترتيب البسيط

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عامل في ترتيب يبدأ في الأحسن أداء إلى الأسوأ أداء إذ أن كل الأفراد العاملين في القسم يعرفوا بأن بعض الأفراد العاملين أفضل من البعض الآخر. ومما يؤخذ على هذه الطريقة هو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل، كما وأن هذه الطريقة عرضة لتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، ومن مزاياها سهولتها ووضوحها.

ثانياً: طريقة المقارنة المزدوجة كطريقة من طرق تقييم الأداء

يقوم المقيم وفقاً لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين بحيث تعدد مرتبته بين زملائه في العمل. فمثلاً إذا كان هناك خمسة أفراد فإنه سيتم الفرد الأول مع الثاني والثالث والرابع حتى يتم معرفة من هو الأفضل.

ثالثاً: طريقة التدرج كطريقة من طرق تقييم الأداء

وفقاً لهذه الطريقة يتم وضع تصنيفات الأفراد العاملين يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فقد تكون هناك ثلاثة تصنيفات كالتالي:

الأداء المرضي والأداء غير مرضي والأداء الممتاز، توضع هذه التصنيفات من قبل الأداء أو المقيم ومن ثم يتم مقارنة أداء الأفراد وفقاً لهذه التصنيفات حيث يوضع كل فرد وفقاً لدرجة أدائه.

رابعاً: طريقة التدرج البياني كطريقة من طرق تقييم الأداء

تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص التي تتعلق بالعمل والأداء حيث يكون لكل صفة خاصة درجة مختلفة مرقمة أو مصنفة بشكل متسلسل وبناء على ذلك يتم تقييم كل فرد وفقاً لدرجة إيمتلاكه لهذه الصفات من قبل المقيم الذي نضع علامة تناسب مع ما يراه من مستوى أداء الفرد.

خامساً: طريقة قوائم المرجحة كطريقة من طرق تقييم الأداء

تعتمد هذه الطريقة قائمة تحتوي على مجموعة من الأسئلة يتم تقييم الفرد بناءً عليها وعلى الرئيس المباشر أن يقرر ما إذا كانت الإجابة على السؤال بنعم أو لا ويضع علامة مميزة أمام الإجابة المرغوبة أو تتولى إدارة الموارد البشرية تحدد وزن كل إجابة من الإجابات بموجب دليل خاص غير معلوم للرئيس ويتم حساب النقط التي حصل عليها الفرد العامل بجدول محدد للتقديرات.

سادساً: طريقة الاختيار الإجباري كطريقة من طرق تقييم الأداء

تتطلب هذه الطريقة من المقيم أن يختار الصفة التي تكون أكثر وصفاً وانطباقاً على الفرد العامل، وهذه التقنيات للصفات تجمع من قبل الإدارة وتعطى لها درجات حيث تكون سرية وغير معروفة للمقيم.

سابعاً: طريقة المواقف الحرجة كطريقة من طرق تقييم الأداء

بموجب هذه الطريقة يركز المقيم على السلوكيات الأساسية المساهمة في أداء العمل بفاعلية أو أدائه بمستوى منخفض من الفعالية وهذه السلوكيات يتم تسجيلها من قبل المقيم خلال فترة معينة لكل فرد عامل، حيث يتضمن التسجيل خلاصة توضح ما حدث إلا أنها تتطلب جهداً كبيراً وتسهر من قبل المقيم في متابعة وملاحظة الأداء العاملين بالإضافة إلى انخفاض الموضوعية لأنها يمكن أن تكون المواقف السلبية مؤقتة إلا أنها سجلت في قائمة التقييم.

II- الطرق الحديثة في طرق تقييم الأداء

أولاً: مقياس التدرج على الأساس السلوكي

يعتمد هنا المقياس على العناصر الأساسية التي تتضمنها طريقتي التدرج البياني والمواقف الحرجة حيث أنه يتم تحديد وتصميم أعمدة لكل صفة أو سلوك مأخوذ من الواقع العمل الفعلي ويتم تقييم الفرد بناء على مدى امتلاكه الصفات وسلوكه المتوقع في العمل بحيث تكون هذه الصفات والسلوكيات مرتبطة بمتطلبات العمل الأساسية وهذا يساعد المقيم في ربط تقييماته مع سلوك الفرد في العمل أثناء عملية التقييم.

ثانياً: مقياس الملاحظات السلوكية

يمكن استعمال هذا المقياس تكملة منطقية للمقياس السابق وهذا بإحصاء وتحليل عدد كبير من السلوكيات الإيجابية أو السلبية يمكن إعداد قائمة بالسلوكيات الهامة ومعياري تبيين مستويات الأداء تهيأ المعيار في مطبوعة ولا يبقى على المقوم إلا اختيار الأنسب منها ووضع علامة على السلوك الذي يعكس جيداً ملاحظة عن العمال موضوع التقييم.

ثالثاً: طريقة الأداء بالأهداف

تتضمن هذه الطريقة خطوتين أساسيتين الأولى هي تحديد الأهداف والثانية مراجعة وتقييم الأداء فعند تحديد الأهداف يكون هناك لقاء لكل فرد مع رئيسه ويتم تحديد الهدف بالاتفاق لفترة معينة وفقاً للواقع الفعلي للعمل والجهد وبعدها يلتقي الرئيس والمرؤوس لمناقشة مدى إنجاز الأهداف المحددة وبهذا يكون أساس التقييم هو النتائج المتحققة.

رابعاً: طريقة مراكز التقييم

تستخدم هذه الطريقة لتطوير المديرين ولتقييم أدائهم، حيث أن إجرائها يساعد الأفراد لفهم نقاط الضعف والقوى في أدائه مما يقوده لتطوير الأداء، وأن السمات والصفات الأساسية في طريقة مراكز التقييم هي مهارات لتخطيط والتنظيم والعلاقات الإنسانية وتوجيه التفكير ومقارنة الضغوط والدوافع نحو العمل ودرجة الاعتماد على الآخرين، إضافة إلى مهارات التفاعل والاتصال.

الخاتمة : الإشارة إلى أن المنظمة لها حرية الاختيار اعتماد على أي أسلوب أو يمكنها الدمج بين عدة أساليب .