

## الاجابة النموذجية في مقياس : ادارة الموارد البشرية

الجواب الاول6ن: لابد على الطالب ان يتحدث عن الاعتبارات التي تتدخل في اختيار الوظيفة المناسبة وهنا لدينا الاعتبارات التالية:

- اولا الاعتبارات الاساسية+الشرح.....2ن
- ثانيا الاعتبارات المساندة+الشرح .....2ن
- ثالثا: الاختيار الضمني+الشرح.....1ن
- رابعا الفروق الشخصية+الشرح .....1ن

الجواب الثاني4ن : من المهم توفر العديد من المعايير لنجاح عملية تقييم الاداء ومنها :

معيار التوافق الاستراتيجي: الذي نعني به ضرورة ان يتعلق التقييم او جزء منه باستراتيجية العامة للمنظمة وماذا كان المورد البشري الخاضع للتقييم والاداء الذي يقدمه له علاقة باستراتيجية المنظمة ككل. ومهو من المعايير الهامة التي تربط اداء الموارد البشرية بمدى تحقيقهم ومشاركتهم في نجاح الاستراتيجية العامة للمنظمة.....2ن

معيار الثبات: ويعني تحديدا ان نحصل على نفس النتائج لو تم اعادة التقييم مرة اخرى بذات شروط وظروف التقييم الاول مايعني ان التقييم يخضع للموضوعية وليس للذاتية .....2ن

الجواب الثالث: 10ن العبارة تحتاج قراءة وتحليل اي لابد من الاعتماد على خطة ضمن منهجية تحليل مقال

مقدمة : تمهيد مع طرح للاشكالية وعرض للخطة .....1ن

العرض :يتضمن النقاط التالية:

1. ضبط تعريف للادارة الموارد البشرية.....2ن
  2. تعريف وظائف ادارة الموارد البشرية.....2ن
  3. اهم الازخاء المحتمل حدوثها في وظائف ادارة الموارد البشرية.: الافضل رسم جدول يضم الوظيفة والازخاء المحتمل حدوثها حيث يشمل الوظائف التالية : وصف وتصميم الوظائف التخطيط الاستقطاب الاختيار والتعيين التدريب تقييم الاداء نظام الاجور والحوافز وتنمية الموارد البشرية
- كما هو موضح في الجدول التالي :.4 ن

| الوظيفة               | اهم الاخطاء المحتملة                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| تصميم ووصف الوظائف    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تسمية وظيفة بمحتوى لايناسبها</li> <li>2. التركيز على الوصف غير الدقيق في تحديد طبيعة الوظيفة.</li> <li>3. القيام بهذه العملية مرة واحدة او عدد قليل من المرات دون مراعاة للتغير الذي يحدث في بيئة المنظمة.</li> </ol>                                                        |
| تخطيط الموارد البشرية | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. عدم الاعتماد على بيانات دقيقة وصحيحة في عملية التخطيط</li> <li>2. النظر للتخطيط على انه غاية وليس وسيلة</li> <li>3. اخذ نماذج جاهزة للتخطيط قد لاتناسب طبيعة المنظمة .</li> <li>4. عدم الاستعانة بخبراء او تكليف فريق يفتقد للقدرات الكافية من اجل التخطيط</li> </ol>        |
| الاستقطاب             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. السرعة في تحديد الاحتياجات والعشوائية</li> <li>2. التركيز على نوع محدد من الاستقطاب وعدم التنوع في الاساليب</li> <li>3. عدم الاعتماد على طرق جذب مناسبة وفعالة للحصول على احسن الموارد.</li> </ol>                                                                           |
| الاختيار والتعيين     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. اختيار فريق لمقابلة المترشحين يفتقد للشروط اللازمة من اجل اختيار افضل العناصر للوظائف الشاغرة.</li> <li>2. التركيز على نوع واحد من الاختبارات او اعتماد ذات الاساليب في الانتقاء.</li> </ol>                                                                                 |
| تقييم الاداء          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. عدم اختيار معايير مناسبة للتقييم</li> <li>2. انتهاج اساليب غير دقيقة لتقييم الموظفين وغير ثابتة.</li> <li>3. الاعتماد على الذاتية في التقييم .</li> <li>4. عدم معرفة الموظفين للمعايير المستخدمة في التقييم</li> </ol> <p><b>ونكمل مع باقي الوظائف الاخرى بنفس الشكل</b></p> |

الخاتمة: عرض للنتائج مع اجابة مباشرة عن الاشكالية وذكر رأي شخصي ان وجد.....1ن