



امتحان الدورة العادية في مقياس "إدارة الموارد البشرية"

الجزء الأول: (14 نقطة)

لديك مؤسستين (أ) و (ب):

(أ): جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي

(ب): الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز - أم البواقي

وعليك بالإجابة عن الأسئلة الآتية إجابة دقيقة وواضحة:

1. هل هناك اختلاف بين "إدارة الأفراد (La gestion du personnel)" و "إدارة الموارد البشرية (La gestion des ressources humaines)"؟ (مع التعليل)
2. وضح وفق مخطط التعريف الشامل للموارد البشرية (Ressources humaines).
3. ما طبيعة المؤسستين (أ) و (ب)؟
4. هل يختلف نظام توزيع الأجور في المؤسستين (أ) و (ب)؟ (مع التعليل).
5. من وظائف إدارة الموارد البشرية "وظيفة الصحة والسلامة المهنية":
أ. هل الصحة النفسية من متطلبات الحفاظ عليها ضمن وظيفة الصحة والسلامة المهنية؟ (مع تقديم تعريف دقيق لهذه الوظيفة).
ب. ما هو الفرق بين الصحة المهنية والسلامة المهنية (مع إعطاء أمثلة)؟
ج. هناك مجموعة من المخاطر مرتبطة بإصابات العمل، ومن بينها: المخاطر السلبية. ما المقصود بهذه المخاطر؟
د. ما هو تقييمك لوظيفة الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسستين (أ) و (ب)؟
6. هل وظيفة التدريب (التكوين) تسبق أو تلي وظيفة تقييم الأداء؟ (مع التعليل وإعطاء أمثلة).

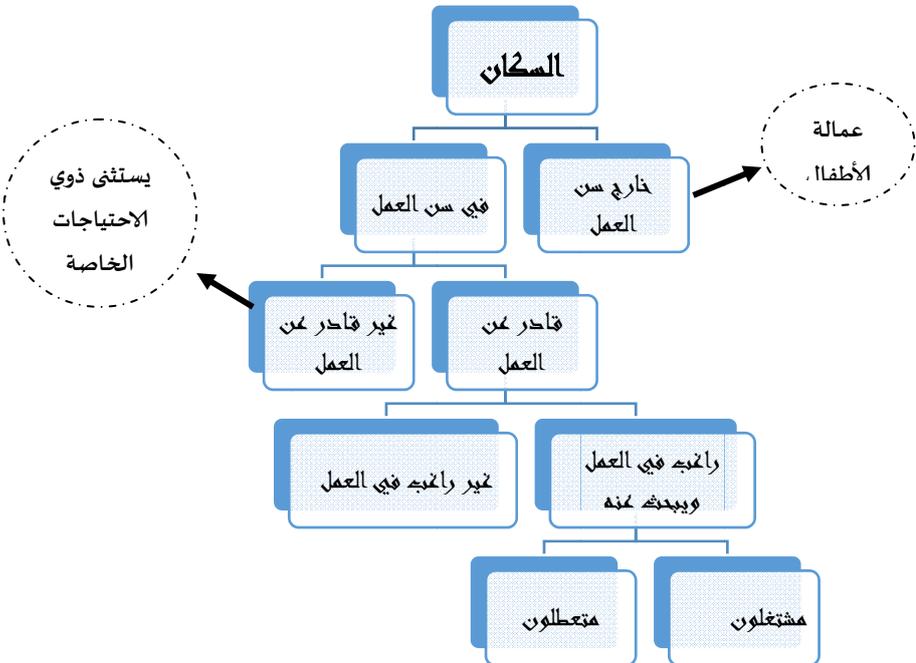
الجزء الثاني: (06 نقاط)

أجب بـ "صحيح" أو "خطأ" مع تصحيح الخطأ:

1. اليقظة الاجتماعية أداة لزيادة الوعي لدى الأفراد، لئتمكنوا من التقاط إشارات الإنذار المبكر للخلافات وحالات عدم التوافق، وبالتالي فهي تعد نظاما علاجيا في تسيير المواقف العصبية بين الأفراد داخل المؤسسة.
2. الأجر الصافي هو مجموع ما يحصل عليه الفرد من مقابل الوظيفة بالإضافة إلى المنح والامتيازات، وبعد خصم الضريبة على الدخل الإجمالي.
3. تهدف وظيفة تقييم الأداء إلى تحديد نقاط الضعف والقوة، والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية كضمان أساسي لتحقيق أهداف المنظمة.
4. تعتبر حركة الإدارة العلمية مدخلا لمعالجة المشاكل الإدارية بالأسلوب الاجتماعي، ومحاولة تنظيم العلاقة بين العاملين فيما بينهم، وإبراز أثر التخصص وتقسيم العمل، وكذا التحفيز المعنوي للعاملين.

انتهى وبالتوفيق

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس "إدارة الموارد البشرية"

التنقيط	الجزء الأول	
02	<p>نعم هناك اختلاف بين "إدارة الأفراد (La gestion du personnel)" و"إدارة الموارد البشرية (La gestion des ressources humaines)"; التغيير ليس مرتبط بالمصطلح والتسمية فقط، وإنما يتعدى ذلك إلى النظرة للفرد وخصائص الإدارة التي تعنى بشؤون العاملين في كل مرحلة وفي كل تسمية. حيث أن إدارة الأفراد (حتى سنوات السبعينات) ركزت على القوة العضلية للإنسان واعتبرته تكلفة من تكاليف الإنتاج يجب العمل على تخفيضها، في حين نجد أن إدارة الموارد البشرية (حتى سنوات التسعينات) لم تعد فقط تهتم بالإجراءات الشكلية والأعمال الروتينية، بل امتدت إلى تدريب الموارد البشرية، تنميتها، تحفيزها وضبط علاقات العمل، والاستثمار فيها...</p>	ج1
02	<p>مخطط التعريف الشامل للموارد البشرية (Ressources humaines):</p> 	ج2
01	<p>طبيعة المؤسساتين (أ) و (ب):</p> <p>المؤسسة (أ): مؤسسة عمومية ذات طابع إداري (EPA)</p> <p>المؤسسة (ب): مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC)</p>	ج3

	موظف جديد عند الالتحاق بمكان عمله (الجامعة أو مستشفى...) . وفي حالات أخرى <u>وظيفة التدريب تلي</u> <u>وظيفة تقييم الأداء</u> ، بمعنى عند تقييم أداء الفرد ويتم الوقوف على وجود نقاط ضعف، من بين الحلول القيام بدورة تدريبية من أجل تحسين أداءه.
14 نقطة	المجموع

التنقيط	الجزء الثاني (كل تصحيح للخطأ عليه نقطة)
01	1 - خطأ - اليقظة الاجتماعية أداة لزيادة الوعي لدى الأفراد، ليتمكنوا من التقاط إشارات الإنذار المبكر للخلافات وحالات عدم التوافق، وبالتالي فهي تعد نظاماً <u>وقائياً</u> في تسيير المواقف العصبية بين الأفراد داخل المؤسسة.
01	2 - خطأ - الأجر الصافي هو مجموع ما يحصل عليه الفرد من مقابل الوظيفة بالإضافة إلى المنح والامتيازات، <u>وبعد</u> <u>خصم جميع الاقتطاعات (الضريبة على الدخل الإجمالي + الضمان الاجتماعي + اقتطاعات شخصية إن</u> <u>وجدت).</u>
01	3 - خطأ - تهدف وظيفة تقييم الأداء إلى تحديد نقاط الضعف والقوة، والعمل على <u>معالجة الأولى وتعزيز الثانية</u> كضمان أساسي لتحقيق أهداف المنظمة.
03	4 - خطأ - تعتبر حركة الإدارة العلمية مدخلا لمعالجة المشاكل الإدارية بالأسلوب <u>العلمي</u> ، ومحاولة تنظيم العلاقة بين <u>الإدارة والعاملين</u> ، وإبراز أثر التخصص وتقسيم العمل، وكذا التحفيز <u>المادي</u> للعاملين.
06 نقاط	المجموع

انتهى