



يوم: 2025/01/11

امتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

السؤال الأول: (08.00 نقاط) / أجب بصحيح أو خطأ مع تصحيح الخطأ إن وجد

- 1- وصف الوظيفة هي قائمة بالواجبات الوظيفية والمسؤوليات والعلاقات وظروف العمل والمسؤوليات الإشرافية وهي تعد أحد نواتج تقييم الأداء الوظيفي.
- 2- الاستقطاب يمثل حلقة الربط بين عملية تحليل العمل وعملية الاختيار.
- 3- الدولة في سياستها التعليمية تلعب دورا ثانويا في حجم ونوعية ما هو معروض من موارد بشرية.
- 4- إدارة الموارد البشرية الخضراء تشير إلى دمج الاستدامة البيئية في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- 5- تلعب إدارة الموارد البشرية دورا استشاريا في عملية التخطيط.
- 6- التدريب هو النشاط الذي يتم بموجبه تزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل يتماشى مع أهداف منافسي المنظمة.
- 7- يعرف تخطيط الموارد البشرية على أنه النشاط الذي يتم بموجبه تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في فترة زمنية سابقة، وذلك من حيث الكم والنوع.
- 8- تعرف عملية قياس وتقييم الأداء على أنها تقييم مؤقت لأداء الفرد الحالي أو الماضي بالنسبة لمعدلات أداء معروفة.

السؤال الثاني: (05.00 نقاط) / أجب على الأسئلة التالية باختصار

- 1- متى تلجأ المنظمة إلى إعادة تحليل العمل ؟
- 2- أيهما أفضل بالنسبة للمنظمة: الاستقطاب من المصادر الداخلية أو المصادر الخارجية ؟ (الإجابة تكون في جدول مع التعليق باختصار أسفله)

السؤال الثالث: (07.00 نقاط) / أجب على الأسئلة التالية باختصار

- 1- ما هي مجالات استخدام قياس وتقييم الأداء ؟
- 2- أيهما أفضل بالنسبة للمنظمة: علنية أو سرية نتائج القياس (قياس الأداء) ؟
- 3- ماهي أركان التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية ؟

****ملاحظة هامة. تنظم الإجابة على جميع الأسئلة في جدول**

بالتوفيق



الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

العلامة	السؤال الأول
1	1- وصف الوظيفة هي قائمة بالواجبات الوظيفية والمسؤوليات والعلاقات وظروف العمل والمسؤوليات الإشرافية وهي تعد أحد نواتج تقييم أداء الوظيفة.
1	2- الاستقطاب يمثل حلقة الربط بين عملية <u>تحليل العمل</u> وعملية الاختيار.
1	3- الدولة في سياستها التعليمية تلعب دورا ثانويا في حجم ونوعية ما هو معروض من موارد بشرية.
1	4- إدارة الموارد البشرية الخضراء تشير إلى دمج الاستدامة البيئية في ممارسات الموارد البشرية.
1	5- تلعب إدارة الموارد البشرية دورا استشاريا في عملية التخطيط
1	6- التدريب هو النشاط الذي يتم بموجبه تزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل يتماشى مع أهداف منافسي المنظمة.
1	7- تخطيط الموارد البشرية على أنه النشاط الذي يتم بموجبه تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في فترة زمنية سابقة، وذلك من حيث الكم والنوع.
1	8- عملية قياس وتقييم الأداء على أنها <u>تقييم مؤقت</u> لأداء الفرد الحالي أو الماضي بالنسبة لمعدلات أداء معروفة
08	المجموع

النقاط	السؤال الثاني
2	1 متى تلجأ المنظمة إلى إعادة تحليل العمل -التغيرات في أنشطة العمل:عند حدوث تغييرات في أنشطة العمل الفعلية. -التغيرات في سلوكيات الأفراد:عند حدوث تغييرات عن السلوكيات المختلفة للعاملين. -التغيرات في الآلات و المعدات و الأدوات و معينات العمل. -التغيرات في معايير الأداء: يتم تجميع معلومات عن معايير الأداء سواء كانت في شكل كمي أو نوعي. -التغيرات في البيئة التي تمارس في ضوءها الوظيفة: أي التغيرات التي تشمل المعلومات المتعلقة بالظروف المادية التي تمارس فيها الوظيفة، جداول العمل، وكذا الظروف الاجتماعية و التنظيمية المحيطة. - التغيرات في المتطلبات البشرية: يتم إعادة تحليل العمل عند حدوث تغييرات في مستوى المعارف و المهارات المرتبطة بأداء الوظيفة.

02 01	أيهما أفضل بالنسبة للمنظمة الاستقطاب من المصادر الداخلية أو المصادر الخارجية؟ (الإجابة تكون في جدول)/ - المفاضلة في جدول يذكر مزايا وعيوب كل طريقة - التعليق على الجدول: لا تستطيع المنظمة الفصل بين المصادر الداخلية والخارجية أو الأخذ بأحدهما دون الآخر فبالرغم من التسليم بأهمية المصادر الداخلية في تولي المناصب الأساسية في المنظمة، إنما يجب أن لا يطلق العنان لهذه السياسة و غلق الأبواب أمام مرونة المنظمة في الاعتماد على المصادر الخارجية لجذب الكفاءة المطلوبة لتفعيل التنظيم لأنها قد تشكل خطراً حقيقياً على مستقبل المنظمة فالديناميكية تستوجب ضخ دم جديد للتنظيم يستطيع أن يزيد من ديناميكيته في الاتجاه الصحيح و يمكن للمنظمة استخدام كافة الطرق لعدم الربط بين اختيار الأفراد و سياسة الترقية و أن يكون واضحاً لأفراد التنظيم أن المنظمة ستلجأ إلى الاختيار من الخارج طالما يوجد خلاف في التوازن بين الكفاءة الداخلية و الخارجية، للمنظمة الحرية الكاملة في توفير الأفراد الأكفاء لشغل المناصب الأساسية من المصادر الخارجية المناسبة. حيث تلجأ إليه بسبب اقتناعها بضرورة تفعيل ديناميكية الاختيار عن طريق كفاءات، و لاشك أن المنظمات الكبيرة تستطيع أن توفر للتنظيم قوة الدفع الجديدة خاصة في قطاعات الصناعة المتطورة تلجأ إلى المصادر الخارجية	2
05	المجموع	
النقاط	السؤال الثالث	
02	ما هي مجالات استخدام قياس وتقييم الأداء ؟ مع الشرح الترقية النقل الوظيفي الفصل تقييم سياسة الاختيار تقييم البرامج التدريبية	1
02	أيهما أفضل بالنسبة للمنظمة علنية أو سرية نتائج القياس ؟ لا فائدة من وضع تقرير عن مستوى أداء الموظف إذا لم يعلم الموظف نفسه بالتقدير العام لمستوى أدائه والذي وضعته عنه جهة الإدارة إن الموظف في حاجة لأن يعرف ماذا تتوقع منه الإدارة ثم ما حققه فعلاً وما هو رأي رئيسه في عمله وما هي نقاط قوته أو نقاط ضعفه حتى يحصل على معاونته رئيسه في معالجته عيوبه وسد أوجه النقص في كفاءته. إن الموظف الكفء في حاجة إلى أن تخبره الإدارة بذلك بل وتشيد بكفاءته كمثال وقدوة حسنة يحتذي بها غيره من العاملين بالمنظمة ، وهذا في حد ذاته حافز هام له للمحافظة على مستوى أدائه العالي وتفوقه. وإذا كان مستوى أداء الموظف ضعيفاً فهو في حاجة إلى الوقوف على جوانب الضعف في كفاءته وكيف يمكنه تقوية هذه الجوانب وتحسين أدائه لعمله وهنا تبدو أهمية عقد الرئيس لمقابلة رؤوسه ليوضح لنا كافة هذه المسائل .	2

3	1- ماهي أركان التحول الرقمي في ادارة الموارد البشرية ؟ مع الشرح *البنية التحتية الرقمية: - التقنيات - العمليات - السياسات - تأطير رأس المال الفكري والمعرفي (البشري، الهيكلي، الزبوني) - الموارد المالية * التعلم الالكتروني والتدرب عن بعد * الروبوتات والامتة * استخدام الذكاء الاصطناعي *الخدمات السحابية * التواصل الاجتماعي	3
7.00	المجموع	