



امتحان الدورة العادية في مقياس "إدارة الموارد البشرية"

الجزء الأول: (05 نقاط)

اجب ب "صحيح" أو "خطأ" مع تصحيح الخطأ:

1. وظيفة تخطيط الموارد البشرية هي التحديد الدقيق لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية المختلفة كما ونوعا، وفي أي زمان ومكان.
2. تحليل الوظائف هي تلك العملية التي تهدف إلى تجميع المعلومات عن مواصفات صاحب الوظيفة بطريقة عملية.
3. الأجر القاعدي هو ما يحصل عليه الفرد من مقابل الوظيفة بالإضافة إلى المنح والامتيازات، وبعد خصم ضريبة الدخل الإجمالي.
4. تعرف وظيفة التدريب على أنها العملية التي تهدف إلى تعليم الموظفين الجدد المهارات الأساسية لأداء وظائفهم.
5. كان لظهور الثورة الصناعية نهاية القرن 19 ونظام المصنع الكبير الانطلاقة الأولى للكثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات بالدرجة الأولى والعمال بالدرجة الثانية.

الجزء الثاني: (15 نقطة)

اجب على الأسئلة التالية إجابة مدققة وواضحة:

1. لماذا اصطلح على تسمية المقياس "إدارة الموارد البشرية" وليس "تسيير الموارد البشرية"؟ (التعليل مع تقديم الترجمة باللغتين الفرنسية والانجليزية).
2. تغيرت النظرة إلى الإدارة التي تعنى بشؤون العاملين من نظرة تشغيلية إلى نظرة تنفيذية. لتصل بعدها إلى النظرة ذات البعد الاستراتيجي. فسر ذلك.
3. ما هي الشروط الواجب توافرها في الموارد البشرية حتى يمكن اعتبارها من الفئة العاملة؟ وهل يستثنى ذوي الاحتياجات الخاصة من التوظيف في المؤسسات الجزائرية؟ (مع التعليل)
4. وضح الفرق بين كل مصطلحين: تقييم الأداء وتقويم الأداء، الصحة المهنية والسلامة المهنية، الحوافز الايجابية والحوافز السلبية.
5. في إطار الحفاظ على صحة وسلامة العامل، صنفت منظمة العمل الدولية إصابات العمل إلى أنواع مختلفة. اذكرها مع إعطاء مثال عن كل إصابة.
6. ما العلاقة بين الوظائف الثلاث لإدارة الموارد البشرية: تقييم الأداء، التدريب وتحليل الوظائف؟ (مع التحليل)
7. مراحل المسار الوظيفي لأي عامل مرتبطة بإدارة الحركات الوظيفية. اذكر هذه الحركات الوظيفية.
8. من وظائف إدارة الموارد البشرية "تخطيط الموارد البشرية":
- أ. وضح وفق مخطط نموذج التسيير التقديري للوظائف والكفاءات.
- ب. كيف تؤثر التكنولوجيا في وظيفة تخطيط الموارد البشرية؟



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

التنقيط	الجزء الأول (كل تصحيح للخطأ عليه نقطة)
01	1 - خطأ - وظيفة تخطيط الموارد البشرية هي التحديد الدقيق لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية المختلفة كما ونوعا، وفي الزمان والمكان المناسبين.
01	2 - خطأ - تحليل الوظائف هي تلك العملية التي تهدف إلى تجميع المعلومات عن الوظيفة (وصف الوظيفة) ومواصفات صاحب الوظيفة بطريقة علمية.
01	3 - خطأ - الأجر القاعدي هو ما يحصل عليه الفرد من مقابل الوظيفة. (دون المنح والامتيازات وكذا خصم للضريبة)
01	4 - خطأ - تعرف وظيفة التدريب على أنها العملية التي تهدف إلى تعليم الموظفين الجدد والقدامى المهارات الأساسية لأداء وظائفهم.
01	5 - خطأ - كان لظهور الثورة الصناعية نهاية القرن 18 بانجلترا ثم القرن 19 لدول أخرى ونظام المصنع الكبير الانطلاقة الأولى للكثير من المشاكل التي تعاني منها المؤسسات بالدرجة الأولى والعمال بالدرجة الثانية.
05 نقاط	المجموع

التنقيط	الجزء الثاني
01	ج1 اصطلاح على تسمية المقياس "إدارة الموارد البشرية" وليس "تسيير الموارد البشرية": تسيير الموارد البشرية نراه في الأغلب كتخصص في الجزائر، لكن إذا ما نظرنا للترجمة فالأمر يختلف خصوصا بين المشاركة والمغاربة، وهذا بالنظر في ترجمة المصطلحين باللغة الفرنسية والانجليزية. في

	حين يرى البعض أنه لا يوجد فرق بين المصطلحين. Fr : La direction des ressources humaines (DRH)/ La gestion des ressources humaines (GRH) En : Human resources management (HRM)	
ج2	تغيرت النظرة إلى الإدارة التي تعنى بشؤون العاملين من <u>نظرة تشغيلية</u> إلى <u>نظرة تنفيذية</u>. لتصل بعدها إلى النظرة ذات <u>البعد الاستراتيجي</u>. <u>التفسير:</u> تشير هذه الجملة إلى التطور الحاصل في وظيفة الموارد البشرية من <u>إدارة الأفراد (نظرة تشغيلية)</u> إلى <u>إدارة الموارد البشرية (نظرة تنفيذية)</u> ثم <u>الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (النظرة الإستراتيجية)</u>. 01.5 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 ركزت على القوة العضلية للإنسان و اعتبرته <u>تكلفة من تكاليف الإنتاج</u> يجب العمل على تخفيضها، في حين نجد أن إدارة الموارد البشرية لم تعد فقط تهتم بالإجراءات الشكلية والأعمال الروتينية، بل امتدت إلى <u>تدريب الموارد البشرية، تمهيتها، تحفيزها وضبط علاقات العمل، والاستثمار فيها...</u> كما أن إدارة الموارد البشرية لم تتوقف في هذه المرحلة لتحديث تغيرات كثيرة وهي المرحلة الأعلى والمرتبطة بالنموذج التسييري الاستراتيجي الأمثل للموارد البشرية.	
ج3	أ. الشروط الواجب توفرها في الموارد البشرية حتى يمكن اعتبارها من الفئة العاملة: <u>في سن العمل، قادر على العمل، راغب عن العمل ويبحث عنه.</u> ب. لا يستثنى ذوي الاحتياجات الخاصة من التوظيف في المؤسسات الجزائرية، ولقد أولت الدول اهتماما من ناحية التشريع وسن القوانين في توظيف هذه الفئة (ذوي القدرات الخاصة) وعدم تهملها، بما في ذلك الجزائر، ويتم توظيفهم في مناصب تتماشى مع قدراتهم الخاصة. 1.5 0.5	
ج4	توضيح الفرق بين كل مصطلحين: أ. <u>تقييم الأداء وتقويم الأداء:</u> <u>تقييم الأداء</u> مرتبط بوظيفة تقييم أداء الموارد البشرية (قياس، تحديد مستوى الأداء وإجراء المقارنة). أما <u>تقويم الأداء</u> فهو مرتبط بمعالجة نقاط الضعف واتخاذ إجراءات تصحيحية. ب. <u>الصحة المهنية والسلامة المهنية:</u> <u>الصحة المهنية</u> مرتبطة بحماية العامل من الأمراض المهنية، أما <u>السلامة المهنية</u> مرتبطة بحماية العامل من الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل (أو حادث المرور المرتبط بالعمل) وينتج عنه الوفاة أو الإصابة الشخصية أو المرض الحاد. 01 01	

01	ج. الحوافز الايجابية والحوافز السلبية: <u>الحوافز الايجابية</u> مرتبطة بالأثر الايجابي (تترك أثرا ايجابيا في نفسية العامل) قد تكون مادية (زيادة في الأجر، منح، الترقية ...) أو معنوية (تكريم معنوي، تقدير واعتراف بالمجهود...)، في حين أن <u>الحوافز السلبية</u> مرتبطة بالأثر السلبي (تترك أثرا سلبيا في نفسية العامل) وقد تكون كذلك مادية (خصم من الأجر، التنزيل الوظيفي...) أو معنوية (توبيخ، إنذار...).	
01	ج5 في إطار الحفاظ على صحة وسلامة العامل، صنفنا منظمة العمل الدولية إصابات العمل إلى أنواع مختلفة. وهي: (مع إعطاء أمثلة) ➤ المرض المهني; ➤ إصابة العمل; ➤ إصابة الطريق; ➤ الإجهاد والإرهاق.	
2.5	ج6 العلاقة بين الوظائف الثلاث لإدارة الموارد البشرية: تقييم الأداء، التدريب وتحليل الوظائف في حالة <u>تقييم أداء عامل</u> بمؤسسة ما وتم تسجيل نقاط ضعف. الحلول المقترحة لمعالجة نقاط الضعف إما <u>التدريب</u> أو <u>التكوين</u> أو إعادة النظر في وظيفة <u>تحليل الوظائف</u> . كما أن وظيفة <u>التدريب</u> يمكن أن تسبق وظيفة <u>تقييم الأداء</u> عند التحاق العامل لأول مرة بعمله.	
01	ج7 مراحل المسار الوظيفي لأي عامل مرتبطة بإدارة الحركات الوظيفية. وتتمثل في: الترقية الوظيفية، الجمود الوظيفي، التنزيل الوظيفي، التنقلات والتحويلات الوظيفية، الاستغناء المؤقت، إنهاء الخدمة، الاستقالة والتقاعد.	
01	ج8 من وظائف إدارة الموارد البشرية "تخطيط الموارد البشرية": أ. مخطط نموذج التسيير التقديري للوظائف والكفاءات: يوفر نموذج التسيير التقديري للوظائف والكفاءات (G.P.E.C) تحليل الفجوة بين الطلب من احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية (حسب طبيعة النشاط، الحجم، التموقع الجغرافي ومعدل النمو) والعرض (سوق الشغل والذي يختلف حسب التطور الديموغرافي وتطور المؤهلات) والذي ينتج عنه تحليل الفجوة من خلال: التوظيف أو التسريح، حركية وظيفية، تنظيم العمل وأوقاته، التنقل والتحويل، التكوين... (الشكل مرفق في المحاضرات). ب. تأثير التكنولوجيا في وظيفة تخطيط الموارد البشرية: التكنولوجيا سلاح ذو حدين؛ إما بالإيجاب في توظيف عمالة جديدة متمكنة من الجانب التكنولوجي (عملية التوظيف)، أو بالسلب من خلال تسريح العمال لتجنب العمالة الفائضة، أو خلق بطالة مقنعة.	
15 نقطة	المجموع	