



يوم: 13/01/2026

امتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

السؤال الأول: (07.00 نقاط) / أجب بـ صحيح أو خطأ مع تصحيح الخطأ إن وجد

- 1 يهدف تخطيط الموارد البشرية إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب من الموارد البشرية كماً ونوعاً.
- 2 يعتبر تحليل الوظائف الخطوة الأساسية الأولى التي تبني عليها باقي وظائف الموارد البشرية كالمستقطبات والتقييم.
- 3 يهدف التدريب إلى سد فجوة الأداء الحالية فقط
- 4 تلعب الموارد البشرية دوراً غير مباشر في تحسين الأداء التنظيمي، لأنها تركز فقط على الجوانب الإدارية.
- 5 يهدف التقييم الدوري للأداء إلى محاسبة العاملين على الأخطاء.
- 6 يعتبر نظام الأجور من الأدوات الاستراتيجية في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها في بيئه تنافسية.
- 7 تؤثر الثقافة التنظيمية على ممارسات تسيير الموارد البشرية.
- 8 تخطيط الموارد البشرية لا يمكن أن ينجح دون وجود نظام معلومات فعال يدعم اتخاذ القرار.
- 9 في بيئه العمل الحديثة، أصبحت المهارات السلوكية أكثر أهمية من الشهادات الأكاديمية في تقييم المرشحين للوظائف.
- 10 إن اختيار الموظف المناسب لا يعد ضرورياً إذا توفرت برامج تدريب فعالة بعد التوظيف
- 11 يعد تسيير الكفاءات امتداداً للتسيير الموارد البشرية التقليدي، لكنه يركز على الأداء والتطور المستمر.
- 12 تفويض الصالحيات وتحفيز الفرق لا يدخل ضمن مسؤوليات الموارد البشرية بل هو دور الإدارة العليا.
- 13 كلما زادت إجراءات التوظيف تعقيداً، زادت جودة الأفراد الذين يتم اختيارهم.
- 14 لا يمكن قياس فعالية إدارة الموارد البشرية لأنها تعامل مع عوامل غير ملموسة مثل السلوك والدوابع.

السؤال الثاني: (08.00 نقاط)/أجب على الأسئلة التالية باختصار

- 1- حدد مراحل إدارة المسار المهني ؟
- 2- ما هي تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء ؟
- 3- ما هي طرق أو أنواع التوظيف في الوظيفة العمومية ؟

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

- 1- ما أهمية تخطيط الموارد البشرية في نجاح المؤسسات ؟
- 2- اذكر أهم التحديات المستقبلية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي ؟

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

** تعداد ورقة الأسئلة مع ورقة الإجابة مع كتابة الاسم ولقب عليها



الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

العلامة	السؤال الأول	
0.5	صحيح	1- يهدف تخطيط الموارد البشرية إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب من الموارد البشرية كماً ونوعاً.
0.5	صحيح	2- يعتبر تحليل الوظائف الخطوة الأساسية الأولى التي تبني عليها باقي وظائف الموارد البشرية كالاستقطاب والتقييم.
0.5	خطأ/ الحالية والمستقبلية	3- يهدف التدريب إلى سد فجوة الأداء الحالية فقط
0.5	خطأ/ الجوانب الإدارية والتحفيز وإدارة الكفاءات والحوافز.. الخ	4- تلعب الموارد البشرية دورا غير مباشر في تحسين الأداء التنظيمي، لأنها تركز فقط على الجوانب الإدارية.
0.5	خطأ/ تحسين الأداء وتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه التدريب	5- يهدف التقييم الدوري للأداء إلى محاسبة العاملين على الأخطاء.
0.5	صحيح	6- يعتبر نظام الأجر من الأدوات الاستراتيجية في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها في بيئة تنافسية.
0.5	صحيح	7- تؤثر الثقافة التنظيمية على ممارسات تسيير الموارد البشرية.
0.5	صحيح	8- تخطيط الموارد البشرية لا يمكن أن ينجح دون وجود نظام معلومات فعال يدعم اتخاذ القرار.
0.5	صحيح	9- في بيئة العمل الحديثة، أصبحت المهارات السلوكية أكثر أهمية من الشهادات الأكademية في تقييم المرشحين للوظائف.
0.5	صحيح	10- يعد تسيير الكفاءات امتدادا لتسيير الموارد البشرية التقليدي، لكنه يركز على الأداء والتطور المستمر.
0.5	خطأ/ التدريب لا يغوص تماماً ضعف الاختيار	11- إن اختيار الموظف المناسب لا يعد ضروريا إذا توفرت برامج تدريب فعالة بعد التوظيف
0.5	خطأ/ مسؤوليات الموارد البشرية بالتنسيق مع الإدارة العليا،	12- تفويض الصالحيات وتحفيز الفرق لا يدخل ضمن مسؤوليات الموارد البشرية بل هو دور الإدارة العليا فقط.
0.5	خطأ/ ملامة الإجراءات وفعاليتها.	13- كلما زادت إجراءات التوظيف تعقيدا، زادت جودة الأفراد الذين يتم اختيارهم.
0.5	خطأ/ يمكن قياس فعالية إدارة الموارد البشرية من خلال مؤشرات مثل الأداء، الدوران الوظيفي، والإنتاجية..	14- لا يمكن قياس فعالية إدارة الموارد البشرية لأنها تعامل مع عوامل غير ملموسة مثل السلوك والد الواقع
07	المجموع	
الملاحظة: لا يحصل الطالب على علامة (0.5) إلا إذا كانت تعليل الإجابة صحيح		

النقط	السؤال الثاني	1
02	<p>حدد مراحل إدارة المسار المهني؟</p> <p>يقسم ديلسلر المسار المهني إلى أربع مراحل رئيسية:</p> <p>1. مرحلة الاستكشاف Exploration</p> <ul style="list-style-type: none"> بداية الحياة المهنية. تحديد الميول والبحث عن فرص مناسبة. <p>2. مرحلة التأسيس Establishment</p> <ul style="list-style-type: none"> دخول المنظمة. تعلم المهارات واكتساب الخبرة. عادة بين سن 25-40. <p>3. مرحلة التقدم Advancement</p> <ul style="list-style-type: none"> السعى نحو الترقية وتوسيع المسؤوليات. الذروة المهنية. <p>4. مرحلة الانحدار والاستقرار المتأخر Maintenance & Decline</p> <ul style="list-style-type: none"> استقرار الأداء أو الاستعداد للتلاعده. نقل الخبرة للأجيال الجديدة. 	1
02	<p>- ما هي تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟</p> <ul style="list-style-type: none"> - غياب دعم الإدارة العليا في بعض المؤسسات. - ضعف الثقافة التنظيمية البيئية - صعوبة دمج البعد البيئي في أنظمة التوظيف والتقييم والحوافز. - التوفيق بين الأهداف الاقتصادية والبيئية - ضعف الوعي البيئي لدى العاملين والإدارة. - مقاومة التغيير تجاه الممارسات البيئية الجديدة. - ارتفاع التكاليف الأولية لتطبيق السياسات الخضراء. - نقص الكفاءات والخبرات البيئية داخل المنظمة. - صعوبة قياس الأداء البيئي وربطه بالأداء الوظيفي. - عدم وضوح التشريعات أو غياب الحوافز الحكومية. 	2
04	<p>- ما هي طرق وأنواع التوظيف في الوظيفة العمومية؟</p> <p>المسابقة على أساس الشهادة</p> <p>يتم الاختيار اعتماداً على المؤهلات العلمية والخبرة.</p> <p>المسابقة على أساس الاختبارات</p> <p>توظيف عبر امتحانات كتابية و/أو شفوية.</p> <p>الاختبار المهني</p> <p>خاص بالمناصب التي تتطلب مهارات تقنية أو يدوية.</p> <p>التوظيف عن طريق الترقية</p> <p>لفائدة الموظفين داخل الإدارة (ترقية داخلية).</p>	3

النقط	السؤال الثالث	
02	<p>1- ما أهمية تخطيط الموارد البشرية في نجاح المؤسسات؟</p> <ul style="list-style-type: none"> - يساعد المنظمة على توقع احتياجاتها من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع، وبالتالي فهو يكشف للمنظمة ما إن كان سيقابلها نقص أو زيادة في اليد العاملة - يعد تخطيط الموارد البشرية الوسيلة الفعالة التي تساعد المنظمات على مواجهة المتغيرات التي تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية. - يساعد المنظمة في توزيع عبء العمل في المنظمة بشكل متوازن على وحداتها الإدارية. - يساعد المنظمة في إعداد الميزانية التقديرية للرواتب والأجور فيها. 	1
03	<p>2- اذكر أهم التحديات المستقبلية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي؟</p> <ul style="list-style-type: none"> - قياس الأداء في البيئة الرقمية. - الفجوة الرقمية بين العاملين. - نقص الكفاءات الرقمية لدى العاملين. - مقاومة التغيير التنظيمي. - تكيف التشريعات وقوانين العمل مع البيئة الرقمية. - التحول في أنماط العمل (العمل عن بعد، العمل المرن). - إدارة المواهب الرقمية والاحتفاظ بها. - الاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتقييم. 	2
5.00	المجموع	
20/20	المجموع العام	