



يوم: 2026/01/13

امتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

السؤال الأول: (07.00 نقاط) / أجب بصحيح 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 كالاستقطاب 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 بيئة 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 بيئة 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 لتسيير الموارد البشرية التقليدي، لكنه يركز على الأداء والتطور المستمر.
- 12- تفويض الصلاحيات 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 تتعامل مع عوامل غير ملموسة مثل السلوك والدوافع.

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

- 1- حدد مراحل إدارة المسار المهني؟
- 2- ماهي تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟
- 3- ماهي 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**

**** تعاد ورقة الأسئلة مع ورقة الإجابة مع كتابة الاسم واللقب عليها**



الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس إدارة الموارد البشرية

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

النقاط	السؤال الثاني
02	<p>1 حدد مراحل إدارة المسار المهني؟</p> <p>يقسّم ديسلر 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"> • السعي نحو الترقية وتوسيع المسؤوليات. • الذروة المهنية. <p>4. مرحلة الانحدار أو الاستقرار المتأخر Maintenance & Decline</p> <ul style="list-style-type: none"> • استقرار الأداء أو الاستعداد للتقاعد. • نقل الخبرة للأجيال الجديدة.
02	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> - ماهي تحديات إدارة الموارد البشرية الخضراء؟ - 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.
04	<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> - ماهي طرق أو أنواع التوظيف في الوظيفة العمومية؟ <p>المسابقة على أساس الشهادة</p> <p>يتم الاختيار اعتمادًا 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>

النقاط	السؤال الثالث	
02	<p>1- ما أهمية تخطيط الموارد البشرية في نجاح المؤسسات؟</p> <p>- 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</p> <p>- يعد تخطيط الموارد البشرية الوسيلة الفعالة التي تساعد المنظمات على مواجهة المتغيرات التي تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية.</p> <p>- يساعد المنظمة في توزيع عبء العمل في المنظمة بشكل متوازن على وحداتها الإدارية.</p> <p>- يساعد المنظمة في إعداد الميزانية التقديرية للرواتب والأجور فيها.</p>	1
03	<p>2- اذكر أهم التحديات المستقبلية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي؟</p> <p>- قياس الأداء في البيئة الرقمية.</p> <p>- الفجوة الرقمية بين العاملين.</p> <p>- نقص الكفاءات الرقمية لدى العاملين.</p> <p>- مقاومة التغيير التنظيمي.</p> <p>- تكييف التشريعات وقوانين العمل مع البيئة الرقمية.</p> <p>- التحول في أنماط العمل (العمل عن بُعد، العمل المرن).</p> <p>- إدارة المواهب الرقمية والاحتفاظ بها.</p> <p>- الاعتماد المتزايد على الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتقييم.</p>	2
5.00	المجموع	
20/20	المجموع العام	