



امتحان الدورة العادية في مقياس "إدارة الموارد البشرية"

الجزء الأول:

اجب على الأسئلة التالية إجابة مدققة، واضحة ومختصرة:

- س1: ما الغرض من دراسة تطور وظيفة الموارد البشرية؟
- س2: بصفتك مديرا للموارد البشرية وتم تسجيل أداء ضعيف لأحد العمال بالمؤسسة. ما هي الحلول المقترحة؟ مع التحليل.
- س3: عملية التوظيف تستوجب إما استقطابا داخليا أو استقطابا خارجيا. أيهما تفضل؟ مع التعليل.
- س4: إدارة المسار الوظيفي هي العملية التي من خلالها يتم التوفيق أو الملائمة بين احتياجات الفرد العامل في التقدم والتطور الوظيفي، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية. فسر ذلك.
- س5: هناك مجموعة من المخاطر مرتبطة بإصابات العمل، ومن بينها: المخاطر السلبية. ما المقصود بهذه المخاطر؟
- س6: من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. فسر ذلك.

الجزء الثاني:

- أعلنت المؤسسة العمومية الاستشفائية ابن سينا-أم البواقي جميع مستخدميها أنه سيتم تنظيم محاضرات خلال شهر جانفي 2026 بالتنسيق مع المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة. حسب الإعلان المرفق (اقلب الورقة).
- س1: قدم تعريفا دقيقا لهذه الوظيفة. مع تبيان الوظائف التي لها علاقة مباشرة معها (مع التحليل).
 - س2: من خلال المعلومات المتوفرة في هذا الإعلان. حدد عناصر وخطوات هذه الوظيفة.

الجزء الثالث:

اجب ب "صحيح" أو "خطأ" مع تصحيح الخطأ:

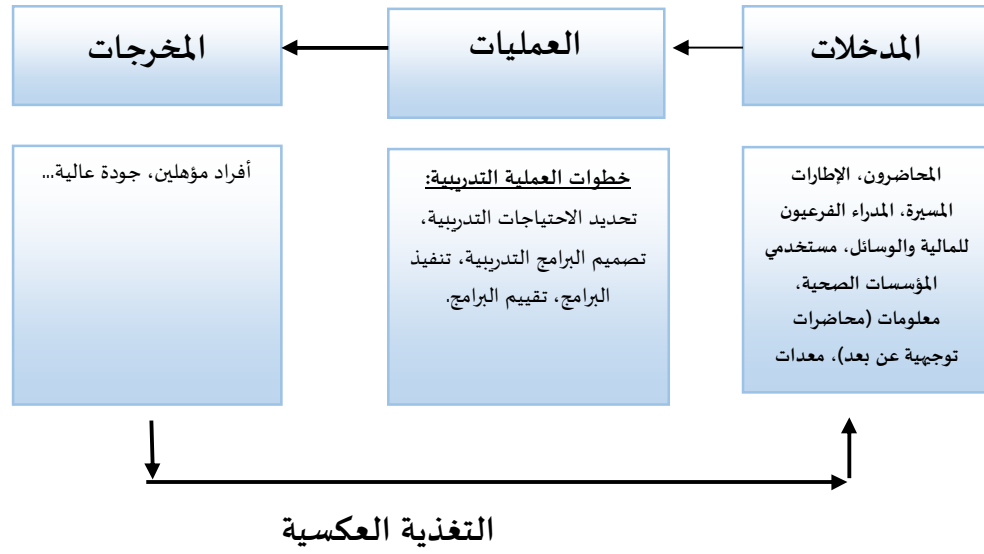
1. من عوامل نجاح وظيفة تخطيط الموارد البشرية دعم الإدارة العليا واعتماد اللامركزية لضمان التنسيق بين مختلف مسؤوليات الإدارة، وذلك ضمانا لخلق التوافق بين الطلب واحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية.
2. الأجر الصافي هو ما يستحقه الفرد من تعويض مقابل الوظيفة وبعد خصم اقتطاعات الضمان الاجتماعي والاقتطاعات الشخصية.
3. من مراحل إدارة المسار الوظيفي مرحلة المحافظة على المكاسب والتي تحدد ما إذا كان الموظف تكيف وتأقلم مع الوظيفة المسندة له.
4. من المشاكل التي تواجه عملية تقييم الأداء تأثير الهالة والتي تفسر انحياز الموظف لنفسه وتقييم أدائه بشكل ايجابي.
5. الصحة والسلامة المهنية نظاما يتعامل مع الوقاية من الإصابات التي تصيب العامل جراء حوادث العمل. وهو يهدف إلى تحسين ظروف العمل والبيئة. وتنطوي الصحة المهنية على الحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية.



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

التنقيط	الجزء الأول
02	ج1 الغرض من دراسة تطور وظيفة الموارد البشرية: هو ضرورة البحث عن فكر يوجه الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة تطور النظرة لهذه الوظيفة من فكر اداري روتيني أي رؤية تشغيلية بسيطة إلى فكر تنفيذي ثم استراتيجي. وهذا ما يستوجب تحليل كل مرحلة في حياة هذا المورد البشري من مرحلة الثورة الصناعية إلى إدارة الموارد البشرية، وما يتبعه من خصائص كل مرحلة التي تبين في كل مرة نظرتها للمورد البشري.
02	ج2 بصفتك مديرا للموارد البشرية وتم تسجيل أداء ضعيف لأحد العمال بالمؤسسة. الحلول المقترحة لمعالجة نقاط الضعف: إما <u>التدريب (التكوين)</u> أو إعادة النظر في وظيفة <u>تحليل الوظائف</u>. مع الشرح.
02	ج3 عملية التوظيف تستوجب إما استقطابا داخليا أو استقطابا خارجيا. أيهما تفضل: <u>هناك حلين ترجع لخبرة وحنكة مسؤول الموارد البشرية:</u> الاستقطاب الداخلي لأنه مرتبط بالأولوية شرط أن تتوفر في الموظف <u>المؤهلات الضرورية</u> لشغل المنصب، كما أن هذا النوع من الاستقطاب يتطلب نظام معلومات فعال وجيد. وإما الاستقطاب الخارجي في حالة عدم وجود الكفاءات الداخلية اللازمة لشغل المنصب، أو بقصد الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في سوق العمل خارج نطاق المنظمة، وهذا ما من شأنه أن يوفر <u>خبرات جديدة</u>. ← بمعنى أن عملية التفضيل ليست عشوائية وترجع لطبيعة الوظيفة من جهة، خبرة وحنكة مسؤول الموارد البشرية وضرورة وجود نظام معلومات فعال وجيد. ملاحظة: لا يتم التطرق إلى إيجابيات سلبيات كل نوع.
02	ج4 إدارة المسار الوظيفي هي العملية التي من خلالها يتم التوفيق أو الملائمة بين <u>احتياجات الفرد العامل في التقدم والتطور الوظيفي</u>، وبين <u>احتياجات المنظمة المستقبلية</u>. التفسير: بمعنى أن عملية التضافر والتعاون بين الموظف والمنظمة يجب أن يتم من خلال عملية مشتركة. والتي من خلالها يتم التوفيق أو الملائمة بين رغبات وتوقعات الفرد العامل (يجب أن تكون لديه الرغبة في تطوير مساره الوظيفي) من جهة، وبين احتياجات المنظمة المستقبلية (مسؤوليتها تجاه الموظف في توفير الفرص المواتية للنمو) من جهة أخرى.

01.5



04 نقاط

المجموع

التنقيط	الجزء الثالث (النقطة مع التصحيح للخطأ)
01	1 - خطأ - من عوامل نجاح وظيفة تخطيط الموارد البشرية دعم الإدارة العليا واعتماد المركزية لضمان التنسيق بين مختلف مسؤوليات الإدارة، وذلك ضمانا لخلق التوافق بين الطلب والعرض.
01	2 - خطأ - إما: الأجر القاعدي هو ما يستحقه الفرد من تعويض مقابل الوظيفة. وإما: الأجر الصافي = الأجر الإجمالي الخام - جميع الاقتطاعات (الضريبة على الدخل الإجمالي + الضمان الاجتماعي + اقتطاعات شخصية).
01	3 - خطأ - من مراحل إدارة المسار الوظيفي مرحلة التأسيس أو التقدم والتي تحدد ما إذا كان الموظف تكيف وتأقلم مع الوظيفة المسندة له. أو: - من مراحل إدارة المسار الوظيفي مرحلة المحافظة على المكاسب وهي المرحلة التي يصل فيها الموظف إلى أقصى طموحاته أو احتياجاته.
01	4 - خطأ - من المشاكل التي تواجه عملية تقييم الأداء تأثير الهالة والتي تفسر انحياز المقيم (مسؤول الموارد البشرية مثلا) وليس الموظف نفسه ويقيم أدائه بشكل ايجابي.
01	5 - خطأ - الصحة والسلامة المهنية نظاما يتعامل مع الوقاية من الأمراض والإصابات التي تصيب العامل جراء حوادث العمل. وهو يهدف إلى تحسين ظروف العمل والبيئة. وتنطوي الصحة المهنية على الحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية، العقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن.
05 نقاط	المجموع