



يوم :

2025/05/14

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس : تسيير الموارد البشرية 2

السؤال الأول: (10 نقاط)

ما هي حسب رأيك الأنشطة المختلفة التي يمكن أن تدخل ضمن محتوى استراتيجيات كل من قسم التوظيف و قسم التدريب و التكوين التابعة لإدارة الموارد البشرية .

هنا المطلوب توضيح الأنشطة المختلفة التي تدخل ضمن كل من قسم التوظيف وقسم التدريب والتكوين في إدارة الموارد البشرية:

أ - قسم التوظيف: النشاط الخاص بالتوظيف وتزويد المنشأة بما يلزمها من القوى العاملة: ويشمل هذا النشاط ما يلي:

- استقطاب العاملين ذوي الكفاءات العالية للعمل بالمنشأة، والبحث عنهم في المصادر المختلفة (داخل وخارج المنشأة)

- الإشراف على إجراءات الاختيار والتعيين للعاملين الراغبين في الالتحاق بالعمل بالمنشأة.

- إعداد المقترحات الخاصة بالترقيات والتنقلات، ثم الإشراف على تنفيذها بعد اعتمادها من طرف الإدارة. (05 نقاط)

ب - قسم التدريب و التكوين : النشاط الخاص بالتدريب والتنمية الإدارية ويشمل هذا النشاط ما يلي :

- دراسة وتحديد الاحتياجات التدريبية (أو التكوينية) للعاملين بالمنشأة.

- وضع خطط التدريب والتنمية الإدارية للمديرين والرؤساء في المستويات الإدارية المختلفة.

- تزويد العاملين الجدد بما يحتاجون من معلومات عن المنشأة وحول الإدارات أو الأقسام التي يلتحقون بها، ثم متابعة تقدمهم في العمل في فتراته الأولى.
- الاحتفاظ بالسجلات والإحصائيات الخاصة بالتدريب (أو التكوين).
- تقييم سياسة التدريب الداخلي والخارجي. (05 نقاط).

السؤال الثاني: (10 نقاط)

عرف المزج الاجتماعي واذر لماذا يمكن اعتباره كنسق من خلال السياسات الأربعة التي يتشكل منها.

- إن المزج الاجتماعي هو إذا اقتراح بنية إجمالية لنظام تسيير الموارد البشرية الذي يمكن من فهم التماسك والرهانات. هذه البنية الإجمالية تشكل شبكة تحليل ممكنة لسياسة تسيير الموارد البشرية، وتتربط حول أربع سياسات متكاملة وهم:
 - سياسة التوظيف.
 - سياسة الأجور.
 - سياسة التطوير والإثراء.
 - سياسة المشاركة أو والإشراك.

هذه المحاور الأربعة تشكل "المزج الاجتماعي" أي مجموعة متغيرات نشيطة يجب اعتبارها نسقيا (على شكل نسق) من أجل الوصول إلى تحليل شامل لسياسة الموارد البشرية. إن هذه المقاربة (المزج الاجتماعي) لتسيير الموارد البشرية تتميز بأنها إجمالية أي تأخذ بعين الاعتبار الجوانب القانونية، النفس_اجتماعية، الاقتصادية، الخ - وتتميز كذلك بأنها نسقية أي أن هناك ترابط بين مختلف العوامل. فسياسات "التوظيف" و"الأجور" و"التطوير والإثراء" و"المشاركة" تأخذ بعين الاعتبار في ترابطها من أجل تحليل المشاكل الملموسة الصادرة من ممارسات تسيير الموارد البشرية.

مثلا: إن توظيف شخص مسألة تخص أساسا "سياسة التوظيف" ولكن تؤثر في نفس الوقت على الكتلة الاجرية أو الراتبية وبالتالي فهي تعني كذلك سياسة الأجور. هذا التوظيف الجديد يمكن أن يطرح كذلك قضايا تخص "التكوين أو التدريب"، "سياسة التطوير والإثراء". ويجب أن يتم هذا التوظيف الجديد أخذا بعين الاعتبار طريقة التسيير الخاصة بالمنظمة أو المنشأة "سياسة المشاركة". ويتضح من خلال هذا المثال أن ميدان الموارد البشرية يتطلب فعلا هذه "الشبكة التحليلية" (المزج الاجتماعي) والذي يتميز بأنه متعدد الأبعاد وبيداغوجي . (10 نقاط)

الأستاذ بوزيد نبيل