

جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي -

كلية العلم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية



السنة الجامعية: 2025 - 2026

المستوى: الثالثة ليسانس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

المدة: ساعة ونصف

يوم : 13 جانفي  
2026

### الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس تسيير المؤسسة

#### الجواب الاول:(4 نقاط)

**التنظيم الاداري:** هو عملية توزيع المهام وتحديد المسؤوليات والعلاقات بين الافراد داخل المؤسسة.

**الفعالية:** قدرة المؤسسة على تحقيق الاهداف المرجوة (المسطرة) بغض النظر عن حجم الموارد المستعملة.

**الكفاءة:** تعني حسن استغلال المؤسسة الموارد المتاحة لتحقيق افضل النتائج باقل تكلفة وجهد.

**الشخصية المعنوية للمؤسسة:** هي اعتراف قانوني يمنحها كيانا مستقلا عن اصحابها، يجعلها قادرة على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات كشخص طبيعي، مما يسمح لها بامتلاك الاصول، ابرام العقود ، التقاضي...وتكون ذات مالية مستقلة.

#### الجواب الثاني: مراحل تطوير المؤسسة العمومية الجزائرية (شرح بسيط لخصائص كل مرحلة ) (6 نقاط)

1\_ مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات العمومية 1962\_ 1965 من اهم الخصائص

2\_مرحلة الشركات الوطنية 1965\_ 1971

3\_مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية 1971\_ 1988

#### الجواب الثالث: مقارنة بين تسيير المؤسسة وتسيير الموارد البشرية (4 نقاط)

وجه المقارنة	تسيير المؤسسة	تسيير الموارد البشرية
المفهوم	مجموعة العمليات الادارية ( تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة) التي تهدف الى ضمان حسن سير المؤسسة ككل.	مجموعة السياسات والممارسات التي تهدف الى استقطاب، تطوير، تحفيز المورد البشري.
الاهداف	الربح، الاستمرارية، النمو، التكيف مع المحيط، تحقيق اهدافها الاستراتيجية....	تحسين كفاءة ورضا العاملين، ضمان التوافق بين الفرد والمنظمة، الاستقطاب والمحافظة على الكفاءة
مجال التدخل	يشمل جميع وظائف المؤسسة ( مالية، انتاجية، تسويقية، بشرية)	يركز اساسا على العنصر البشري داخل المؤسسة.
الدور في الاداء التنظيمي	يضع الاطار العام والقرارات الاستراتيجية لتحقيق الاداء.	يساهم في تنفيذ هذه القرارات من خلال رفع كفاءة وتحفيز العاملين

يعد تسيير الموارد البشرية جزءا لا يتجزأ من تسيير المؤسسة اذ لا يمكن تحقيق اهداف المؤسسة دون ادارة فعالة للموارد البشرية، كما ان نجاح تسيير المؤسسة يعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري وحسن توظيفه.

#### الجواب الرابع: (6 نقاط)

##### 1\_ الاسباب المحتملة:

- \_ سوء التنظيم وتوزيع المهام بين الافراد.
- \_ النمط القيادي المتبع ( تسلطي، ديكتاتوري)
- \_ غياب التواصل الفعال بين الافراد والادارة بمختلف مستوياتها.
- \_ انخفاض الرضا الوظيفي.
- \_ ضعف التحفيز سواء المادي او المعنوي.

##### 2\_ الحلول المقترحة:

- \_ تحسين نظام التحفيز من خلال تقديم مكافاة .

\_ اعادة تنظيم العمل من خلال توزيع المهام ، تحسين ظروف العمل، اشراك العمال في اتخاذ القرار...

\_ الاعتماد على قيادة تشاركية وتعزيز الاتصال الداخلي.

د شيباني فوزية