وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أم البواقي

معهد التكنولوجيا عين مليلة

**امتحان في مقياس تسيير الموارد البشرية 1**

**المستوى: سنة ثانية تسيير المؤسسات والإدارات 2024/2025**

أجب عن الأسئلة التالية:

**السؤال الأول:** اشرح مايلي: 5 نقاط

1. التعويضات
2. العلاقات الاجتماعية
3. آثار الرضا الوظيفي

**السؤال الثاني**: أجب بصح أو خطأ وصحح الخطأ: 5 نقاط

1. مدرسة العلاقات الإنسانية تهتم بترشيد أساليب وطرق العمل.
2. اتصال مدير الموارد البشرية بمدير التسويق للخروج للغداء معا يصنف ضمن العلاقات الاجتماعية الرسمية الأفقية.
3. التعويض عن المردودية هو تعويض مباشر.
4. يعد معدل دوران العمل من المقاييس الذاتية للولاء التنظيمي.
5. الوصف الوظيفي يحوي معلومات عمن سيشغل الوظيفة
6. في مرحلة التأسيس من المسار الوظيفي يعتمد الموظف على نفسه في تحسين قدراته
7. الولاء المستمر يشير الى رغبة العامل الاستمرار في عمله لتوافقه مع أهدافه ورغبته في أداء ذلك.

**السؤال الثالث:** 10 نقاط

تريد مؤسسة الياسمين المتخصصة في تصنيع ملابس النساء توظيف مصممين للأزياء.

1. ما هي مراحل التوظيف التي يجب أن تتبعها؟
2. ما هي مصادر التوظيف التي تنصح المؤسسة باللجوء اليها؟
3. ان تحديد العدد الملائم من المصممين يندرج ضمن وظيفة معينة من وظائف إدارة الموارد البشرية، عرفها، واذكر أهدافها.
4. ما هو نوع التدريب المناسب للعمال الجدد؟ وما هي أهم محتوياته؟

**الإجابة النموذجية:**

**السؤال الأول:**

1. **التعويضات** هي: «عوائد النشاط المتمثل في اسهام العاملين في المؤسسة بمختلف أشكالها النقدية وغير النقدية، المباشرة وغير المباشرة، تطبيقا للنصوص التشريعية المعمول بها وكذا القدرة المالية للمؤسسة.»(1ن)
2. **العلاقات الاجتماعية** هي تلك الصلات والروابط المتبادلة بين العاملين فيما بينهم، أو بينهم وبين رؤسائهم، هذه العلاقات تتكون عن طريق طبيعة الأدوار الوظيفية التي تجمع بينهم وتفاعلهم واتصالهم المستمر مع بعضهم البعض (1ن)
3. تتمثل **آثار الرضا الوظيفي** فيمايلي: 3ن

* التحفيز: يلعب شعور الموظف بالرضا والسرور من الوظيفة دوراً هاماً في تشجيع الموظّف وزيادة دوافعه نحو العمل.
* المشاركة الوظيفيّة: يقصد بها مدى مشاركة الوظيفة للحياة الشخصيّة لديه، عبر الشعور بالانتماء لها.
* الانتماء الوظيفي: يتم التعبير عنه بمواطنة الموظف، عبر قيامه بعدد من السلوكيات مثل، الالتزام بالمواعيد، تقديم الاقتراحات لتطوير العمل، والاهتمام بشؤون الموظفين الآخرين.
* الالتزام: ينعكس الالتزام بالوظيفة وتقليل التغيّب بزيادة الإنتاجيّة.
* رفع الأداء الوظيفي: الذي يعد كردة فعل طبيعيّة إيجابية عن مدى شعور الموظّف بالرضا من الوظيفة.
* الحفاظ على الصحة: عن طريق تقليل الإجهاد والإصابة بأمراض القلب والشرايين، إضافةً للوقاية من الالتهابات الفيروسيّة

**السؤال الثاني**: أجب بصح أو خطأ وصحح الخطأ: 5 نقاط

1. مدرسة العلاقات الإنسانية تهتم بترشيد أساليب وطرق العمل. **خطأ**: تهتم بدراسة السلوك الإنساني داخل المؤسسات وأثره على زيادة الإنتاجية.
2. اتصال مدير الموارد البشرية بمدير التسويق للخروج للغداء معا يصنف ضمن العلاقات الاجتماعية الرسمية الأفقية. **خطأ**: علاقات غير رسمية.
3. التعويض عن المردودية هو تعويض مباشر. **صح**
4. يعد معدل دوران العمل من المقاييس الذاتية للولاء التنظيمي. **خطأ**: مقياس موضوعي.
5. الوصف الوظيفي يحوي معلومات عمن سيشغل الوظيفة. خطأ: التوصيف الوظيفي يحوي معلومات عمن سيشغل الوظيفة**.**
6. في مرحلة التأسيس من المسار الوظيفي يعتمد الموظف على نفسه في تحسين قدراته. **خطأ**: على التعليمات من مدرائه وارشادات زملائه.
7. الولاء المستمر يشير الى رغبة العامل الاستمرار في عمله لتوافقه مع أهدافه ورغبته في أداء ذلك. **خطأ،** وإنما هو ولاء عاطفي.

**السؤال الثالث**:

1. شرح مراحل التوظيف: (3ن)

* الاستقطاب: ويمكن تعريف الاستقطاب بأنه جذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة
* الاختيار: هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لتصفية ولانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهو الشخص الذي تتوافر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقاً لمعايير الاختيار التي تطبقها المنظمة.
* التعيين: هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط ومستلزمات القيام بها من مؤهلات وكفاءات لمباشرة مهامه في المؤسسة.

1. ان تحديد العدد الملائم من المصممين يندرج ضمن وظيفة **تخطيط الموارد البشرية**: ويعرف بأنه وضع برنامج يبين حاجة المنظمة من الأفراد مع تصنيف احتياجاتها من حيث المهارات والتخصصات المطلوبة والعدد المطلوب من كل أنواع التخصص والوقت الذي ينبغي أن تتوفر فيه هذه الكفاية. (1ن)

* **أهمية التخطيط: (3ن)**
* التعرف على الوضع الحالي للموارد البشرية للمنظمة بشكل تفصيلي.
* المساعدة في توقع مشاكل العجز والفائض في الموارد البشرية.
* تقليل الاعتماد على التوظيف الخارجي من خلال تخطيط عمليات تدريب وتطوير القوى البشرية الداخلية.
* يساعد التخطيط على مساعدة الموظفين على تطوير مسارهم الوظيفي من خلال تحديد أنشطة النقل، الترقية، والتدريب.
* المساعدة في تحديد مصادر استقطاب الموارد البشرية ودراستها.
* المسؤول عن وضع السياسات والبرامج المتعلقة باختيار وتعيين وتنمية الموارد البشرية.

1. **مصادر التوظيف المقترحة**: التقدم المباشر، المدارس والمعاهد، مواقع شبكة الانترنت، مكاتب التوظيف العمومية والخاصة، الإعلانات الداخلية، الزملاء والمعارف.. 1.5 ن
2. **نوع التدريب** يصنف حسب المرحلة الوظيفية الى **توجيه الموظفين الجدد:** وذلك بتعريفهم بوظائفهم، متطلباتها من مسؤولية و سلطة، و كذلك تعريفهم بعلاقاتهم الرسمية و طرق الاتصال و الوسائل التي سيستخدمونها و غير ذلك. و هذا يتم من خلال تقديم محاضرات أو كتيبات أو تكلف الإدارة بعض الأفراد القدامى أو المشرفين للقيام بذلك. و الهدف الرئيسي هنا هو تقديم معلومات عامة عن المؤسسة و العمل، و يمكن ذكر في هذا الصدد ما يلي: - معلومات عامة عن المشروع مثل تاريخه، أنواع المنتجات، التنظيم الإداري للمشروع...إلخ. ساعات العمل و نظام الحضور و الانصراف. - ملابس العمل. - الأجور و العلاوات و الاقتطاعات. 1.5 ن