

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي
معهد التكنولوجيا
قسم تسيير المؤسسات والإدارات
السنة الجامعية 2024/2025 :
اختبار في مقياس تسيير الموارد البشرية - سنة ثانية

الإجابة النموذجية

التمرين الأول 3 ن

1. التنوع والشمول في التوظيف: هو التزام المؤسسة بتوظيف أفراد من خلفيات متنوعة (ثقافية، جنسية، عرقية) وتوفير بيئة عمل شاملة تتيح الفرص المتكافئة للجميع.
2. التقييم بواسطة 360 درجة: هو أسلوب تقييم يحصل فيه الموظف على تغذية راجعة بالاعتماد على آراء الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين وحتى العملاء.
3. سياسة المشاركة في الأرباح: هي آلية تعويض تمنح الموظفين نسبة من أرباح المؤسسة كمكافأة إضافية، بهدف تحفيزهم على زيادة الإنتاجية والمساهمة في نجاح المؤسسة.

التمرين الثاني 7 ن

- اسم المرحلة: تحليل الاحتياجات التدريبية.
- الوسيلتان المقترحتان:
الاستبيان، عقد لقاءات مع مجموعات مركزة (عينة)، الاختبارات، مراجعة الوثائق، تحليل عمل وإنتاج الفئات المستهدفة. 1 ن
- أربعة أساليب حديثة للتدريب: 2 ن
- التدريب الإلكتروني (E-learning) التدريب التفاعلي، التدريب عن بعد، التدريب الذكي، التدريب التشغيلي، التدريب التعاوني.

• خطوات إعلان التوظيف الفعال:

- بدايةً، يجب على الشركة أن تضع خطة محكمة لجذب المرشحين المناسبين لشغل الوظائف المتاحة في المنظمة. هذا يتطلب العمل على تحديد الهدف الرئيسي للحملة الإعلانية.
- ثم، يجب على الشركة تحديد الجمهور المستهدف للحملة الإعلانية، وهذا يتطلب فهماً دقيقاً للمواهب المطلوبة والمنصات التي يمكن الوصول إليها بشكل فعال. يمكن أن تشمل هذه المنصات مواقع التوظيف عبر الإنترنت وصفحات وسائل التواصل الاجتماعي والمواقع الخاصة بالصناعة.
- بعد ذلك، يتعين على الشركة إعداد المحتوى الإعلاني بعناية، حيث يجب أن يكون جذاباً وملهماً للمرشحين المحتملين. ينبغي تقديم معلومات دقيقة وواضحة حول الوظائف المتاحة والمتطلبات المطلوبة، بالإضافة إلى التركيز على الفوائد والجوانب الفريدة للعمل في الشركة.
- بعد ذلك، يجب اختيار الوسائط المناسبة لنشر الإعلانات، مع الأخذ في الاعتبار الجمهور المستهدف والهدف من الحملة الإعلانية. يمكن أن تشمل الوسائط مواقع التوظيف عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي والإعلانات التلفزيونية والإذاعية إذا كانت مناسبة.

وأخيراً، يجب على الشركة مراقبة أداء الإعلانات وتحليلها باستمرار باستخدام مقاييس الأداء المختلفة مثل معدل النقر وعدد التقديمات الوظيفية المستلمة. يمكن استخدام هذه البيانات لتقييم كفاءة الإعلانات واتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا لزم الأمر..

• برامج للمقابلات عن بعد:

- Zoom Google Meet

التمرين الثالث 5.5: ن:

• طرق تقييم الأداء:

- التقييم حسب الأهداف.(MBO)

- المقارنة الثنائية.

- التقييم باستخدام قوائم المراجعة.

- التقييم القائم على المعايير السلوكية.(BARS)

• نوع سياسة المشاركة: مكافأة نقدية مؤجلة لأنها لا تصرف مباشرة ولكن يتم منحها لهم لاحقاً

• التأثير المتوقع:

▲ زيادة الإنتاجية، لأن الموظفين سيربطون جهدهم بالربح المباشر.

▲ ارتفاع الرضا الوظيفي، لوجود حافز مالي عادل وشفاف.

▼ انخفاض معدل دوران العمالة، لأن نظام الأقدمية يمنح مكافآت أفضل لمن يبقى أطول

- تحفيز الموظفين على الالتزام طويل المدى (الولاء التنظيمي)

- دعم الاستقرار المالي المستقبلي للموظف.

التمرين الرابع 4.5: ن:

• الصنف: الراتب القاعدي=الرقم الاستدلالي×45 وعليه الرقم الاستدلالي=الراتب القاعدي/45=33165/45=737 وهي

تقع ضمن الصنف 12

• المجموعة: أ:

• الدرجة: بداية من 15 ماي 2020 الى غاية 15 ماي 2025 المدة 5 سنوات،وبما أنها في المدة الدنيا المقدرة بسنتين

ونصف فإنها تحصل على درجتين.

• المؤهل المحتمل: ليسانس

• الأجر الرئيسي= الاجر القاعدي+ الزيادة في الدرجة

- الراتب القاعدي 33165: دج

- زيادة الدرجة: 45×74=3330 دج

- الأجر الرئيسي = 33165 + 3330 = 36495 دج