

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الموسم الجامعي: 2022/2021

المدة: ساعة واحدة



قسم: العلوم المالية والمحاسبية
المستوى: الثانية ماستر محاسبة وتدقيق

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثالث في مقياس تسيير الموارد البشرية

السؤال الأول: بين أهمية وظيفة تحليل وتوصيف الوظائف بالنسبة لتحديد سياسات الأجور والرواتب؟ (2.5 نقطة).

إن تحديد الأجر العادل والمناسب لكل وظيفة يتم بناء على الأهمية النسبية لهذه الوظيفة (1 نقطة)، وكذلك المعرفة التفصيلية والدقيقة للأعمال المطلوبة والظروف التي تؤدي فيها والخبرة والمهارة المطلوبة لتنفيذها (1 نقطة)، وهذه البيانات جميعاً يمكن الحصول عليها من خلال كشوف تحليل وتوصيف الوظائف (0.5 نقطة).

السؤال الثاني: يتطلب إعداد خطة الموارد البشرية مجموعة من البيانات التنظيمية، بين تلك البيانات؟ (03 نقطة)

- الهيكل التنظيمي المبدئي للمنظمة والتغيرات المنتظر إدخالها عليه (0.5 نقطة)؛
- التعديلات المتوقع إدخالها على أساليب العمل وما يرتبط بها من تغيرات في أنواع الوظائف أو أعدادها أو كليهما معا (0.75 نقطة)؛
- الأنشطة الجديدة التي ينتظر القيام بها في المستقبل (0.5 نقطة)؛
- التغيرات المتوقعة على مستوى مهارة العاملين وقوانين العمل بالدولة والبيئة العامة والخاصة (0.5 نقطة)؛
- بيانات عن حجم الإنتاج ونوعية السلع المنتجة والمؤثرة في تركيبة القوى العاملة (0.75 نقطة).

السؤال الثالث: بين إيجابيات وسلبيات المصادر الداخلية لعملية الاستقطاب؟ (03 نقطة).

الإيجابيات	السلبيات
1- معرفة الأفراد للمنظمة (0.5 نقطة)	1- صراع حول الترقية (0.5 نقطة).
2- تكلفة الاستقطاب والتدريب متدنية (0.5 نقطة)	2- فشل الاستقطاب الداخلي في حالة عدم دعم القيادة العليا للبرمجة (0.5 نقطة)؛
3- ارتفاع في معنويات ودوافع العاملين (0.5 نقطة).	3- شعور الأفراد بالعزلة في حال حرمانهم من الترقية (0.5 نقطة).

السؤال الرابع: ما المقصود بتحديد الاحتياجات التدريبية كمرحلة أولى من مراحل العملية التدريبية؟ (03 نقطة).

تعني تحديد الفجوة بين ما لدى الأفراد من كفاءة ومهارات وقدرات وما تتطلب الوظيفة التي يشغلها (01 نقطة)، ويتم صياغة تلك الانحرافات في شكل أهداف يمكن تحقيقها بنهاية عملية التدريب (01 نقطة). ويتم هذا التحديد (الفجوة) بالرجوع إلى (01 نقطة):

- خطط المنظمة المستقبلية؛

- تحليل الهيكل التنظيمي الحالي والتوقعات عن استخدام العاملين؛
- الرجوع إلى بطاقات وصف وتحليل الوظائف؛
- الرجوع إلى تقارير تقييم الأداء.

السؤال الخامس: ما المقصود بنظام الأجر الذي يعتمد على مكافأة الكفاءة؟ (03 نقطة).

إن المبدأ الأساسي لهذا النظام يتمثل في مكافأة مدخلات الإنتاج للموارد البشرية المتاحة للمؤسسة. هذا النظام يمكن أن يكون بديلاً في حالة ما إذا كان من الصعب قياس وتقييم نتائج العاملين بشكل موضوعي (01 نقطة). عندما لا تتمكن المؤسسة من قياس الأداء ومكافأته تركز في قياس الكفاءات اللازمة لتحقيق النتائج المرجوة (01 نقطة). يتطلب هذا النظام القدرة على وصف الكفاءات والمهارات الفردية التي يجب استعمالها للقيام بأي نشاط، مع تحديد تلك التي يجب أن تتوفر في كل عامل (01 نقطة).

السؤال السادس: كيف يمكن تحسين ومعالجة الفجوة في أداء العاملين؟ (03 نقطة).

- 1- تحسين عملية الاتصال الداخلي (0.5 نقطة)؛
- 2- تحديد الاحتياجات التدريبية ومن ثم العمل على سد الفجوة التدريبية (01 نقطة)؛
- 3- تفعيل نظام الحوافز (0.5 نقطة)؛
- 4- إتاحة المعلومات للعاملين (0.5 نقطة).
- 5- تحسين بيئة العمل والمناخ التنظيمي (0.5 نقطة).

السؤال السابع: ما المقصود بطريقة الإدارة بالأهداف في تقييم أداء العاملين؟ (2.5 نقطة).

تعتمد هذه الطريقة على مناقشة أمور التقييم بين الموظف ورئيسه والوصول إلى نتائج متفق عليها (01 نقطة)، وهي بذلك تكون أكثر ديمقراطية من غيرها من الطرق، وأكثرها مرونة. ومنهج الإدارة بالأهداف يركز على الأداء المستقبلي بالنسبة إلى الأداء الماضي (0.5 نقطة)، ويشترك الرئيس والمرؤوس في تحديد الأهداف التي يجب أن يبلغها الأخير في عمله (01 نقطة).

أستاذ المقياس

بالتوفيق والنجاح