

تصحيح امتحان السداسي الأول: مقياس إدارة الموارد البشرية

ثانية جذع مشترك / قسم المناجمنت

الجزء الأول (10ن):

- 1- مدرسة العلاقات الإنسانية كانت تعتمد على مختلف الأساليب العلمية ووسائل التحليل لتحديد الحركات الضرورية والوقت اللازم لأداء الأعمال، وتعتبر أن جهود العامل يرتبط بتوفير الحافز المادي فقط. خطأ بل مدرسة الإدارة العلمية.
- 2- يقوم المدير في المؤسسات كبيرة الحجم بجميع أنشطة إدارة الموارد البشرية. خطأ عندما يكبر حجم المؤسسة يزداد عبء العمل في الأنشطة المختلفة لإدارة الموارد البشرية فتخصص المؤسسة إدارة مخصصة لذلك، وتظهر كل الوظائف والأنشطة الفرعية لإدارة الموارد البشرية في شكل وحدات تنظيمية متخصصة.
- 3- عملية تخطيط الموارد البشرية هي عبارة عن عملية التنبؤ بمدى احتياج المؤسسة من الموارد البشرية كما. خطأ بل التنبؤ كما ونوعا خلال فترة زمنية محددة.
- 4- عملية توصيف الوظائف هي مجموعة الإجراءات الخاصة بجمع المعلومات حول طبيعة الوظيفة، واجباتها، ونوعية الأفراد الذين يجب أن يشغلوها. خطأ بل عملية تحليل الوظائف.
- 5- يرسم الفرد المتقدم للوظيفة في منصبه مباشرة بعد تعيينه وخضوعه للتهيئة المبدئية. خطأ بل بعد خضوعه لفترة التجربة ومن بعدها أما يرسم أو تمديد الفترة أو يرفض.
- 6- تقوم المؤسسة بالحفاظ على حجم العمالة الحالية وتنميتهم وتطوير مهاراتهم في حال كانت تتبع إستراتيجية التقلص. خطأ بل إذا كانت تتبع إستراتيجية الاستقرار.
- 7- النقل والتحويل والترقية هي من أهم مصادر الاستقطاب الداخلية. صحيح لأنه يتم فيه الاعتماد على الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة.
- 8- أحد شروط الاختبار الجيد في عملية الاختبار هو شرط الصدق وهو يعني عدم تحيز الاختبار. خطأ صدق الاختبار يعني أن هذا الاختبار فعلا يقيس ما هو مطلوب أو ما يفترض قياسه.
- 9- الفحص الطبي هو آخر مرحلة في عملية الاختيار ومن خلاله يتم التأكد من كفاءة المتقدم للوظيفة باستعمال اختبارات الذكاء. خطأ الفحص الطبي يتم من خلاله التأكد ما إذا كان المتقدم للوظيفة لائق صحيا وبدنيا لأداء مهام الوظيفة التي سيشغلها.
- 10- غياب إدارة للموارد البشرية كوحدة تنظيمية في هيكل المؤسسة لا يدل على غياب ممارسات إدارة الموارد البشرية. صحيح لأنها قد تمارس بشكل ضمني داخل الوحدات التنظيمية الأخرى كالإنتاج، التسويق، المالية.

الجزء الثاني (8.5ن):

أجب على الأسئلة التالية:

- 1- ما هي العلاقة بين عملية تحليل وتوصيف الوظائف وعملية التوظيف؟ الإجابة: بناء على عملية تحليل الوظائف التي تقوم على جمع المعلومات حول مواصفات الوظيفة والمواصفات الواجب توفرها في الشخص الذي سيشغل الوظيفة، وتوضع في الشكل النهائي وهو التوصيف الوظيفي وهو وثيقة هائية التي تصف المنصب بالتفصيل، وهي على أساسها سيتم اختيار الشخص المناسب للمنصب من خلال هذه المواصفات وتوظيفه.
- 2- ما هي معايير الاختيار؟ الإجابة: وهي أربعة معايير وهي موجودة بالتفصيل في المحاضرة 06.

الإجابة النموذجية

1- ماهي مكونات (تقسيمات) لوحة قيادة النموذجية ؟ 2 ن

منطقة المؤشرات	منطقة التحقيقات أو النتائج	منطقة الأهداف	منطقة الانحرافات
----------------	----------------------------	---------------	------------------

2- ما هي أنواع لوحة القيادة الوظيفية ؟ 2ن

1- لوحة قيادة مالية 2 - لوحة قيادة تقنية

3- لوحة قيادة اجتماعية 4 - لوحة قيادة الخزينة

3- ما هي أهم المراحل الأساسية المتبعة لتصميم لوحات القيادة ؟ 5ن

1- دراسة المؤسسة والتعرف عليها 2- تحديد الأهداف

3- إعداد المؤشرات 4- تجميع المعلومات. 5 - اختيار نظم المعلومات المناسبة .

4- اذكر 8 وظائف للوحة قيادة ؟ 4ن

1- كوسيلة تجميع 2 - كوسيلة تسيير 3- كأداة مراقبة

4 - كوسيلة تشخيص 5- كوسيلة حوار 6 - كوسيلة إعلام 7 - كوسيلة قياس

8 - تساعد في عملية اتخاذ القرار 9 - كوسيلة تنبؤ 10 - كوسيلة تحفيز للمسؤولين

5- يمكن التمييز بين ثلاث أشكال ممكنة لخرائط لوحات القيادة انطلاقا من أنواع الهياكل التنظيمية فماهي؟ 3 ن

1- . الهيكل بالوظائف 2- الهيكل بالأقسام 3- الهيكل المختلطة

6- ما الفرق بين تقسيمات و مؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية ؟ 2ن

التقسيمات هي الاعمدة وتتكون من (المؤشرات، النتائج المحققة، الاهداف، الانحرافات ...)

اما المؤشرات هي تلك العناصر او القيم او المجاميع ذات المدلول الاحصائي المراد قياسها (مؤشرات النتائج

ومؤشرات الاهداف، مؤشرات متعلقة بالوظائف ومؤشرات متعلقة بالادارة)، و عليه المؤشرات جزء من التقسيمات.

7- اذكر وظيفتين أساسية للمؤشرات؟ 2ن

- متابعة العمليات والنشاطات. - تقييم العمليات. - تشخيص وضع ما، مشكل....،

- التنبيه ومراقبة التغيرات والمحيط الذي تعيش فيه المؤسسة .

- 3- ما هو الفرق بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية؟ الإجابة موجودة في المحاضرة 02.
- 4- ما هي أهم الأسئلة التي تطرح في المقابلة أذكر منها ثلاثة؟ الإجابة بالتفصيل موجودة في المحاضرة 06.
- 5- عند إعداد خطة الموارد البشرية قد تصادف إدارة الموارد البشرية ثلاث حالات، واذكرها كيف يتم التعامل مع كل حالة؟ الإجابة: الحالات الثلاثة وهي حالة العجز، حالة الفائض، وحالة التساوي ومعالجة هذه الحالات موجودة بالتفصيل في المحاضرة رقم 05.

الجزء الثالث (1.5ن):

تعريف المصطلحات موجود في الملف الخاص بالمصطلحات.