

تصحيح  
مقياس إدارة الموارد البشرية  
ثانية جذع مشترك /

أجب على الأسئلة التالية:

- 1- ما هو الفرق بين الحوافز المادية المباشرة والحوافز المادية غير المباشرة مع إعطاء أمثلة عنها؟... (4ن)  
الإجابة: الحوافز المادية المباشرة هي الحوافز التي تدخل في القدرة الشرائية ليتمكن من إشباع حاجاته وحاجات أسرته من سلع وخدمات مثل الأجر، علاوات دورية، مكافآت عن ساعات إضافية، أما الحوافز المادية غير المباشرة تتضمن خدمات اجتماعية للعاملين تهدف إلى المحافظة عليهم ورفع درجة رضاهم في العمل مثل: السكن، النقل، التعليم، خدمات طبية.. الخ.
- 2- كيف يساهم مدير إدارة الموارد البشرية في إنجاح عملية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة؟... (3ن).  
الإجابة: يساهم مدير الموارد البشرية في إنجاح عملية إدارة الموارد البشرية من خلال المعرفة الكمية والنوعية بطبيعة الوظائف في المؤسسة مع معرفة الوظائف الحالية وشاغلها، و التنبؤ بالوظائف المحتملة أو المستحدثة.
- 3- ما هو الهدف الأساسي لتخطيط المسار الوظيفي ولماذا يفشل الفرد في مساره الوظيفي... (6ن)  
الإجابة: الهدف الأساسي لتخطيط المسار الوظيفي هو إحداث التوافق بين الفرد بإمكانياته مع متطلبات الوظيفة، يفشل الفرد في مساره سواء في بداية المسار، أو منتصف المسار، أو نهايته التفاصيل في المحاضرة 11.
- 4- لا يتم تقييم أداء الموظف الجديد بعد تعيينه مباشرة بل بعد مرور 3 إلى 6 أشهر لماذا؟... (1.5ن) وكيف يجعل القائد الموظفين لديه يقدمون أفضل أداء... (1.5ن).  
الإجابة: يتم تقييم أداء الموظف بعد 3 أشهر إلى 6 لأنه يكون قد اعتاد على واجباته ومسؤولياته، اعتاد على مقر العمل، طور علاقاته مع زملائه.
- يجعل القائد الموظفين يقدمون أفضل ما لديهم من خلال: تنويع الحوافز، تشجيع الإبداع، أشعره كأنه يعمل معك ليس عندك، أجور عادلة، الاحترام، أن يكون هو قدوة لهم... الخ التفاصيل في المحاضرة 07.
- 5- لماذا يتم تقييم الوظائف في المؤسسة؟... (1ن).  
الإجابة: يتم تقييم الوظائف في المؤسسة من أجل تحديد أهمية الوظيفة ووضع أجر العادل للوظائف.
- 6- ما هي عناصر التدريب؟... (3ن).  
الإجابة: يتكون التدريب من 5: المادة العلمية+ المدرب+المتدرب والتفاصيل في المحاضرة رقم 8.