

الإجابة النموذجية

العلماء
25

السؤال 01: (13 ن) أجب فقط في الفراغات المخصصة لذلك:

باعتبارك درست مقياس تنمية الموارد البشرية خلال هذا السداسي ساعد المشرف على إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسة:

المؤسسة الوطنية لصناعة النسيج يعمل بها 2000 عامل موزعين على ستة مصالح وفروع ، يطلب من العامل إنتاج منسوجات مقدارها محدد خلال 8 ساعات عمل يومية وبنوعية ممتازة، وكل ما يزيد عن ذلك يحسب على أنه عمل إضافي، أراد المشرف على مصالح الإنتاج تقييم أداء العاملين :

1- ماهي أنسب طريقة لتقييم أداء العاملين؟ قائمة معايير التقييم/ الإدارة بالأهداف. ①

- وضح أسباب اختيار هذه الطريقة: سهولة التصميم، كبر حجم المنظمة، الموضوعية.

2- وضح ثلاثة فوائد لتقييم أداء العامل في هذه المؤسسة:

الفائدة 1: الترقية، الفائدة 2: التدريب، الفائدة 3: المكافآت المادية.

3- معايير تقييم الأداء المعتمدة في هذه المؤسسة: معايير نواتج الأداء (كمية الأداء، جودة الأداء، السرعة في الأداء) ①

4- بعد عملية تقييم أداء العاملين لاحظ المشرف ضعف في مستوى إنتاج العاملين وجودة أدائهم بما تنصحه هنا؟ ①

التدريب، التكوين، ولماذا: تطوير أداء العامل، زيادة فرص الأمان الوظيفي، زيادة الكفاءة الإنتاجية.

5- تعرضت المؤسسة إلى أزمة مالية فأرادت تخفيض تكلفة العمالة إلى أقل حد ممكن:

ماهي وظيفة إدارة الموارد البشرية التي ستعتمد هنا: التخطيط لاحتياجات الموارد البشرية. ①

ولماذا: لأن وظيفة التخطيط تساعد في معرفة مواطن العجز والقوة في العمالة، ما يسهل اتخاذ تدابير النقل والترقية وتكلفة العمالة وتخفيضها.

6- بعد تحقيق أرباح كبيرة أرادت الإدارة توسيع المؤسسة وإنشاء فروع جديدة لها بولايات مجاورة:

ماهي وظيفة إدارة الموارد البشرية التي ستعتمدها هنا: استقطاب الموارد البشرية. ①

ولماذا: للحصول على العدد والمهارات اللازمة من الموارد البشرية. ①

7- من أين ستحصل المؤسسة على العمالة اللازمة للفروع الجديدة: مصادر داخلية: ترقية، نقل، ... ①

ولماذا: أقل تكلفة، مصادر متاحة داخل المنظمة، تحفيز العمال على تحسين أدائهم، الخبرة.

السؤال 02: (07 ن) ضع الإجابة المناسبة في الفراغات المخصصة لذلك:

1- المدخل الحديث: نظرية تركز على أن العامل هو رأس مال فكري.

2- تسيير المسار الوظيفي: يجمع بين الفرد والمؤسسة ويشكل العمود الفقري في إدارة الموارد البشرية.

3- المورد البشري: أهم عنصر استراتيجي في المنظمة حسب تنمية الموارد البشرية.

4- نظرية الحاجات/ نظرية دوجلاس Y: نظرية ركزت على التحفيز لزيادة دافعية العامل للعمل.

5- معايير نواتج الأداء: معايير تقييم أداء تدعمها نظرية الإدارة العلمية.

6- النموذج الياباني: نظرية ركزت على أساليب وطرق رفع مستوى أداء العامل. الإدارة العلمية / العلاقات الإنسانية.

7- التخطيط لاحتياجات الموارد البشرية: من وظائف إدارة الموارد البشرية لمواجهة التغير في المنظمة والعاملين بها.