

التصحيح النموذجي

امتحان مقياس إدارة الموارد البشرية

1. عرف ما يلي: معدل دوران العمل، التهيئة المبدئية، التناوب الوظيفي (3ن)  
التهيئة المبدئية: تعريف الموظف الجديد بالمنظمة و تعريف المنظمة بالموظف الجديد و ذلك بهدف تحقيق الفهم و الانسجام في المرحلة الأولى من تسلم العمل. (01)  
معدل دوران العمل: معدل تغير عدد العمال في المنظمة خلال فترة زمنية معينة سواء الالتحاق بها أو الخروج منها و يعتبر مؤشرا عن حالة الاستقرار من عدمه (01)  
التناوب الوظيفي: هو أحد أشكال تدريب الموظفين و يتم بنقل أحد الموظفين بادارة ما للتدريب على مهام عمل جديد بادارة أخرى بهدف اثراء خبراته و ابراز نقاط القوة والضعف في عمله. (01)
2. اشرح الفرق بين كل من تحليل، تصميم و توصيف الوظائف (3ن)  
عملية تحليل الوظائف هي مجموعة الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة، و واجباتها، نوعية الأفراد الذين يجبوا أن يشغلوها. (01)  
توصيف الوظائف: الناتج النهائي لعملية تحليل الوظائف (و هي عبارة عن بطاقة تحوي المسمى الوظيفي، الواجبات و المسؤوليات، متطلبات و شروط الوظيفة) (01)  
تصميم الوظائف: العمل الخاص بربط محتويات الوظيفة، و المؤهلات المطلوبة لها، و الحوافز المقررة في شكل يحقق رغبات و احتياجات الموظفين و المنظمة. (01)
3. اشرح أسباب الانتقال من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية (2ن) (كل إجابه)  
عدم وجود تناغم بين القرارات و الممارسات داخل هذه الإدارة نفسها في مجالات النشاطات المتعددة المسؤولة عنها.  
عدم وضوح الترابط و التكامل بين نشاطات إدارة الأفراد و بين النشاطات الأخرى في المنظمة من تسويق، و إنتاج...  
لم يكن دورها في التخطيط الشامل للمنظمة مؤثرا.  
كان محور تفكير الإدارة في جانب العرض من العمالة و ليس جانب الطلب.  
كما واجهت المنظمة ظروف عمل جديدة منها الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الادارية... (01)
4. اشرح كل من ايجابيات و سلبيات الاستقطاب الداخلي. (2ن) (كل إجابه)  
الايجابيات:  
- ارتفاع الروح المعنوية لدى الموظفين  
- انخفاض تكلفة الاستقطاب و التهيئة المبدئية و التدريب.  
- موظفو الداخل غالبا ما يكونون أكثر التصاقا بفلسفة و أهداف المنظمة.  
السلبيات:  
- يحرم هذا الأسلوب المنظمة من دماء جديدة. (01)