

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

مدة الإمتحان: ساعة ونصف

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

معامل المقياس: 03

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الرصيد: 05

السنة: الثالثة ليسانس

• إمتحان في مقياس: تسيير الموارد البشرية

الأسئلة:

السؤال الأول: تمر عملية التوظيف بمراحل، أذكرها مع تعريف كل مرحلة، موضحا هذه المراحل في مثال. 10ن.

السؤال الثاني: على أي أساس يتم تقدير حاجة المؤسسة إلى تكوين الأفراد. 4 ن.

السؤال الثالث: ما الفرق بين الإختيار والتوجيه المهني. 6ن.

أستاذة المقياس: تلالى نبيلة

بالتوقيع

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة-

مدة الإمتحان: ساعة ونصف

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

معامل المقياس: 03

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الرصيد: 05

السنة: الثالثة ليسانس

الإجابة النموذجية في مقياس تسيير الموارد البشرية:

الجواب الأول: تمر عملية التوظيف بثلاث مراحل أساسية لايمكن تجاهلها وفق المعادلة المعادلة التالية:

2ن

التوظيف = الاستقطاب + الاختيار + التعيين

تعريف الاستقطاب الوظيفي: يتعلق جوهر عملية الاستقطاب بجذب أكبر عدد ممكن الافرد المؤهلين وتشجيعهم على تقديم طلبات للعمل في المنظمة، لاتاحة الفرصة للمنظمة لاختيار وتعيين الأفراد الأكثر كفاءة. وأثناء عملية الاستقطاب تسعى كل من المنظمة والفرد إلى تحقيق أهدافه، حيث تسعى المنظمة إلى جذب الأفراد المؤهلين فقط للعمل في المنظمة، وفي نفس الوقت يسعى الفرد إلى تحقيق أهدافه الشخصية من حيث إثبات كفاءته للعمل مستقبلا في المنظمة وتحقيق رغباته في العمل ضمن تخصصه ومحاولة الحصول فيما بعد على أفضل شروط للتعيين من حيث الراتب والامتيازات الأخرى. 1ن

تعريف الاختيار المهني: هو عملية إنتقاء الأفراد ذوي المؤهلات المطلوبة لشغل منصب شاغر. 1ن

التعيين: بعد تطبيق الاختبارات واختيار من بين المجموعة من المتقدمين للعمل أنسبهم للمنصب، تتم عملية التعيين، أي وضع المترشح المقبول في منصبه. 1ن

توضيح مراحل التوظيف في مثال: (المثال إختياري للطالب)، تناولنا في المحاضرات مثال حول مراحل التوظيف بالنسبة للمقصد وكذلك الأستاذ في طور الإبتدائي، وطبيب عام، تترك الحرية للطالب في اختيار أي وظيفة بما في ذلك كاتم تتاوله في المحاضرة.

الجواب الثاني:

يتم تقدير حاجة المؤسسة إلى تكوين الأفراد بعد أن تتم عملية إختيار الفرد وتوظيفه، حيث يتطلب الأمر التأكد من أن قدراته تستخدم بشكل جيد، وهذه المرحلة من مراحل تسيير الموارد البشرية، تعنى إذن بتقييم أداء الأفراد، والتي من خلالها يتم الاطلاع على نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الفرد، وعلى أساس ذلك يتم تقدير مدى الحاجة إلى التكوين قرار يتخذه عادة بعد الإطلاع على نتيجة التقييم وبعد أن يتم التأكد من أن القصور في الأداء ناتج عن نقص مهارات المورد البشري. 4

الجواب الثالث: الفرق بين الإختيار والتوجيه المهني:

أوجه الإختلاف:

- يهدف الإختيار المهني إلى إختيار أحسن الأفراد لعمل معين، بحيث يستطيع أن ينتج مقداراً من الانتاج مع بذل أقل قدر ممكن من الطاقة. 1
- التوجيه المهني: يتناول فرداً واحداً وعدة أعمال ممكنة له (الكشف عن أحسن عمل يلائم شخصاً معيناً). أي دراسة تحليلية شاملة للفرد، تكشف عن قدراته المختلفة الجسمية والحسية والحركية والعقلية، وكذلك سماته المزاجية والاجتماعية والخلقية.
- وكذا تحليل المهن والأعمال المختلفة من نواحيها الفنية والصحية والاقتصادية، أي من حيث ما تتطلبه من استعدادات ومهارات وسمات مختلفة. 1
- الاختيار المهني: يتناول عملاً واحداً يتقدم له أفراد كثيرون (الكشف عن أحسن شخص يلائم عملاً معيناً). 1

أوجه التشابه:

- مساعدة أصحاب الأعمال على اختيار الأشخاص المناسبين للعمل. 1
- مساعدة العمال على اختيار الأعمال الملائمة لهم. 1
- كل منهما يحاول أن يماثل بين خصائص الأفراد ومتطلبات الأعمال. 1
- يعتمدان على بحوث تهدف إلى تحسين طرق تحليل العمل وتحسين وسائل تحليل الأفراد. 1