

السؤال الاول: (14 ن): العلامة 0.5 لكل اجابة فرعية

- معايير تقييم الاداء: الكم والكيف، الالتزام، التفكير الابداعي، التميز، المهارات، التواصل الاجتماعي (03 ن)
- مراحل تطور ادارة الموارد البشرية: مرحلة الثورة الصناعية، مرحلة ظهور حركة الإدارة العلمية، مرحلة نمو المنظمات العمالية، مرحلة مدرسة العلاقات الانسانية، مرحلة ادارة الافراد، مرحلة ادارة الموارد البشرية (يجب ذكر أسماء المراحل وتكون مرتبة ومتسلسلة) (03 ن)
- أهداف تخطيط الموارد البشرية: ضمان توفر القوى العاملة المناسبة، تحسين الأداء، تخفيض التكاليف، تحقيق الاهداف الاستراتيجية (02 ن)
- الطرق المستخدمة في عملية التحليل الوظيفي: الملاحظة، المقابلة، الاستقصاء، سجل الموظف اليومي (02 ن)
- مراحل إعداد برنامج تدريبي: مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية، مرحلة تحديد الأهداف التدريبية، مرحلة تصميم وتنفيذ البرنامج التدريبي، مرحلة تقييم البرنامج التدريبي، (يجب ذكر المراحل مرتبة ومتسلسلة) (02 ن)
- التحليل الوظيفي: عملية منهجية تدور حول جمع وتحليل المعلومات الخاصة بكل جوانب الوظيفة (01 ن)
- أمثلة على شرط توافق أنشطة التدريب مع مراحل التقدم الوظيفي: مثلاً عند الالتحاق بالعمل يخضع لبرنامج تدريبي للتعريف بالمؤسسة ومتطلبات العمل؛ أثناء أدائه لواجباته: تدريب لتنمية المعارف والمهارات وتطوير السلوك؛ أثناء التهيئة للترقية: تدريب لإعداد وتنمية القدرات القيادية وممارسة الوظائف الإدارية (01 ن)

السؤال الثاني (06 نقاط): (نقطة لكل عبارة)

1. يرتبط التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات بمتغيرات ذات طابع بشري ومتغيرات ذات طابع استراتيجي (تنظيمي)
2. تتمثل عملية دراسة الحركة والزمن حسب "تايلور" في اعادة تصميم الوظائف وتحديد الوقت المناسب لكل عملية
3. حسب ادارة الموارد البشرية تتنافس منظمات الأعمال على أصول المعرفة وليس على مخرجات المعرفة (صحيحة)
4. يتمحور أسلوب دراسة الحالة بالبرنامج التكويني حول عرض حالات واقعية لمشاكل العمل ومناقشتها من المتدربين أو يتمحور أسلوب المحاضرة حول نقل المعلومات باتجاه واحد من المحاضر للحاضرين دون مناقشة
5. من بين مصادر الاستقطاب الخارجي كل من "اعلانات التوظيف، التوصيات وترشيح الزملاء"
6. تمحورت القرارات في مرحلة ادارة الأفراد على ضمان السير اليومي للعمل وعلى الرفع من الأداء التشغيلي للمؤسسة