

سليم تصحيح أسئلة الانشاء التواكي لمقرر إدارة الموارد البشرية

المطلوب الإجابة على خمسة أسئلة من أصل سبع أسئلة موجودة
بجدول ٥ د - ٥ لكل سؤال

السؤال الأول : مفهوم وأهمية إدارة الموارد البشرية في الشركات

المفهوم : ٥ درجات
إدارة العاملين أفراداً كانوا أم مجموعات والتي تشترك مع الإدارات الأخرى في
التحقيق الفاعل لأهدافها خلال ممارسة مجموعة من الوظائف الرئيسية والفروع
(تحليل الأداء - تخطيط - ...) بما يضمن وجود نسخة مناسبة بالمكان المناسب

الأهمية : ١٥ درجة

تتمثل أهمية إدارة الموارد البشرية في الشروع في كونه العنصر البشري هو أداة
الشروع الرئيسية التي تسهم في تحقيق الفاعلية التنظيمية، ويتم ذلك من خلال مساهمة
في إيمان القيمة المضافة للأعمال الشروع. ويظهر ذلك من خلال ممارستها لمجموعة من
الوظائف الصلبة والإدارية على الوجه الملائم والذي تهدف إلى بناء قوة عمل فاعلة
وم قادرة على التحويل إلى تلك الفاعلية. وبما أصبح لا يتم كل هذا إلا من خلال
تفاعل وتكامل إدارة الموارد البشرية مع بقية الإدارات في الشروع. وتظهر أهمية
هذه الإدارة أيضا من خلال الطبيعة الخاصة للمورد البشري مقارنة ببقية
مورد المنظمة حيث المورد البشري يتفاعل فاعلية مع الزمن بينما بقاء المورد
تزداد وتقل قيمته مع الزمن.

السؤال الثاني : خطوات عملية تحليل العمل

- ١ - تحديد الأعمال المطلوب تحليلها
- ٢ - تحديد الهدف من عملية التحليل
- ٣ - تحديد نوع البيانات المراد جمع المعلومات عنها
- ٤ - تحديد مصادر البيانات
- ٥ - تحديد طريقة جمع البيانات
- ٦ - معالجة البيانات وطرح بطاقة التحليل

(أوجد درجات لكل نقطة مع شرح مختصر عنها بصفحة في خطوات)

السؤال الثالث : العوامل الخارجية المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

- ١ - العوامل السياسية والاقتصادية - ٢ - العوامل الإقتصادية - ٣ - العوامل التقنية
 - ٤ - أوضاع سوق العمل - ٥ - العوامل الثقافية - ٦ - العوامل الاجتماعية والبيئية
- و أوجد درجات لكل عامل بصفحة في عوامل صحيحة)

السؤال الرابع : خطوات عمليات الاختيار والتعيين

- مراجعة طلبات التوظيف ومطابقتها

- المقابلة الأولية

- الجولة المسبقة

- التفحص الطبي

- اختبارات التوظيف

- مقابلة الاختيار

- إعلام المتقدمين بنتائج الاختبارات ومقابلة الاختيار

- إصدار قرار التعيين كنتيجة

- إصدار قرار التعيين النهائي

« عشر درجات للسدادات عشر درجات للشرح المختار »

السؤال الخامس : أهمية تقويم الوظائف

- تحقيق نوعاً من العدالة الداخلية والخارجية في الأجور

- تيسر من تصميم هيكل الوافدين للأجور بناء على القيمة النسبية للوظائف

- تيسر من خلق مستوى بارز من الكفاءة

- ترميز إدارة الموارد البشرية بالمعلومات القدرية لإعداد التعيين والاختيار

والقدرات والنزعة والفضل

وإحدى درجات لكل نقطة «

السؤال السادس : العوامل المؤثرة في تحديد مستويات الأجور

الإنجازات المالية للشركة - الأجور السابقة في المؤسسات المماثلة - تراخيص العمل

التكاليف الحالية - رغبة الإدارة في زيادة الأجور - ندرة المهارات - الوضع الاقتصادي

المتطلبات الجديدة - ثلاث درجات لكل نقطة - سبع نقاط - إظهار رغبة للقدرة العقلية

السؤال السابع : تعريف تقويم الأثر والأهمية

عملية تقوم بإدارة الموارد البشرية بهدف الحد من الوضوح على مستوى

أداء العامل للمهام عن طريق تحديد مدى معرفته مع أهدافه

العملية : (٥ درجات للفرقة)

الأهمية : يسير على أهمية في العمل لا يتركها إلى الألف في تولي

العضو والقوة في أداء جميع العاملين في المنظمة زيادة في مستوى

بعد ذلك نقاط الصنف إنه يجب من طريقة الإدارة والتدريب والتوجيه

مصادر القوة عن طريق التحفيز والتدريب (١٥ درجة للأهمية)