

جامعة باتنة 1

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مجمع الماستر

السنة الأولى

تخصص إدارة الموارد البشرية

التاريخ: 2023.....

رقابة الدورة العادية في مقياس نظام معلومات الموارد البشرية

السؤال الأول: (4 نقاط)

اشرح المصطلحات التالية:

مخرجات نظام معلومات التعويضات - نظام القرار الجماعي - الجانب العملي (التشغيلي) لنظام معلومات الموارد البشرية - دلالة المعلومات.

السؤال الثاني: (8 نقاط)

تساير المؤسسات تطورات نظام معلومات الموارد البشرية من خلال التكيف مع ظروف البيئة المتغيرة، إلا أنها تواجه تحديات لتطبيق هذا النظام. اشرح هذه التحديات.

السؤال الثالث: (8 نقاط)

يمثل نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، اشرح عناصر هذا النظام (مدخلات، معالجة، مخرجات، التغذية العكسية). وشرح علاقته بباقي النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.

جامعة باتنة 1

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مجمع الماستر

السنة الأولى

تخصص إدارة الموارد البشرية

التاريخ: 2023.....

رقابة الدورة العادية في مقياس نظام معلومات الموارد البشرية

السؤال الأول: (4 نقاط)

اشرح المصطلحات التالية:

مخرجات نظام معلومات التعويضات - نظام القرار الجماعي - الجانب العملي (التشغيلي) لنظام معلومات الموارد البشرية - دلالة المعلومات.

السؤال الثاني: (8 نقاط)

تساير المؤسسات تطورات نظام معلومات الموارد البشرية من خلال التكيف مع ظروف البيئة المتغيرة، إلا أنها تواجه تحديات لتطبيق هذا النظام. اشرح هذه التحديات.

السؤال الثالث: (8 نقاط)

يمثل نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية أحد الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، اشرح عناصر هذا النظام (مدخلات، معالجة، مخرجات، التغذية العكسية). وشرح علاقته بباقي النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.

الإجابة النموذجية في الدورة العادية لامتحان نظام معلومات الموارد البشرية

الجواب الأول: (4 نقاط)
شرح المصطلحات:

+ مخرجات نظام معلومات القويضات هي:
• برنامج تحديد الأجر والرواتب
• نوع الحوافز الواجب تقديمها

1

+ نظام القرار الجماعي: يعتمد على دراسة مشكلة واحدة سواء في مكان أو زمان واحد أو
ممكن وأزمنة مختلفة، لكن القرار يتخذ جماعياً

1

+ الجانب العجل (التشغيل): يعتمد على بيانات ومعلومات كبيرة جداً، تستوجب أجهزة
حاسوب وتأخذ وقتاً كبيراً. لأن هذا الجانب يسيل العمليات اليومية مثل السرد الإداري.

1

+ دلالة المعلومات: أي أن تكون وفق مطالب الإدارة لاتخاذ القرار السليم

1

الجواب الثاني: (8 نقاط)

تواجه المؤسسة عدة تحديات عند تطبيق مهمتها، وهي:

+ التحديات الاستراتيجية: والتي تتمثل في كل التغييرات التي تواجه المديرين عند تطبيق
مهمتها، مما يستوجب مساندة التطورات بغية المنافسة والبقاء

1,5

+ التحديات الخاصة بالاتجاه نحو البيانات العلامية: والتي ظهرت خلال الآونة الأخيرة،
حيث ساعد على انتشارها شبكة المعلومات وتدفقها السريع عبر الدول

1,5

+ تحدي بناء هيكل المعلومات: أي أنه لا بد من تطوير هيكل معلومات يدعم أهداف المؤسسة.

1

+ تحدي الاستثمار في مهمتها: أي يجب مقارنة قيمة مهمتها مع تكلفته قبل بناءه

1

+ تحدي المسؤولية والرقابة: لا بد من بناء مهمتها بعدد مسؤوليات الأفراد وتوزيع
الرقابة الفعالة

1

+ تحديات أخرى: مثل تقادم المعلومات، التغيير السريع في تكنولوجيا الحاسوب، نقص الأفراد
المهنيين، ... الخ

2

الجواب الثالث: (8 نقاط)

عناصر نظام معلومات تحفيز الموارد البشرية هي:

- المدخلات: هي بيانات حول:

- الأفراد الممكن توفيرهم لشغل الوظائف الحالية بالمؤسسة
- التنشيط بالأفراد الذين قد يحتاجون المؤسسة مستقبلاً
- الطلب والعرض المتوقعين من الموارد البشرية (سوق العمل)
- الوظائف الشاغرة والشاغرة

1

- المعالجة: تحويل البيانات إلى معلومات من خلال تحليل العرض والطلب المتوقعين
على الموارد البشرية مع التوفيق (الموازنة) بينهما

1

- المخرجات: هي معلومات حول:

- الاحتياجات المحددة من الموارد البشرية بالعدد وفي الوقت والمكان المناسبين.
- المهارات والكفاءات اللازمة والمطلوبة لأداء الوظائف الحالية والمستقبلية.
- ميزانية الموارد البشرية.
- الوظائف: عددها، المؤهلات اللازمة لشغلها، مستوياتها، طبيعتها... الخ.

- التغذية العكسية: تبرز مدى فعالية تخطيط الموارد البشرية. (1)

* علاقة نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية بباقي النظم الفرعية لـ HRM هي:

- مخرجات // // // // // مدخلات للنظم // // التالية:
- نظام معلومات التوظيف: من خلال معلومات عن تخطيط HRM يتضح حجم الموارد البشرية الممكن استقطابها واختيارها وتعيينها في المكان والوقت المناسبين. (1)
- نظام معلومات التدريب: تسع معلومات عن تخطيط HRM بمعرفة الموارد البشرية التي سيتم تدريبها وبالتالي تتضح برامج التدريب اللازمة. (1)
- نظام معلومات التعويضات: كذلك معلومات عن تخطيط HRM تبين نوع الحوافز اللازمة الضرورية لتقديمها للأفراد. (1)
- نظام معلومات تقييم الأداء: تمكن معلومات عن تخطيط HRM من تقييم أداء الأفراد وتحديد مستويات رانجازها منهم. (1)