

2025/2024

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير ماستر 1

التخصص: إدارة الموارد البشرية

التصحيح النموذجي لامتحان السداسي الثاني في مقياس ادارة الأجور والحوافز

أجب عن الأسئلة التالية:

س 1: (10ن)

اختر الإجابة الصحيحة ① أو ② أو ③ أو ④

أي مما يلي يُعدُّ شكلاً من أشكال المزايا العينية ذات القيمة المادية؟

① تعويضات التخصص

② الزيادات الدورية

③ بطاقات السفر .

④ الأجور والمرتببات

كيف يمكن تفادي بعض عيوب العلاوات الدورية؟

① منحها بناءً على توصيات جماعية من الزملاء.

② ربطها بتقارير الأداء السنوية بشكل عام.

③ تحديد معايير استحقاق العلاوة بشكل سري.

④ منح العلاوة في اعقاب عمل ممتاز قام به الفرد.

وفقاً لتجربة إلتون مايو، ما الذي يُساهم في تحفيز العمال؟

① الاعتراف بهم وإشراكهم في مختلف الأنشطة

② منحهم رواتب عادلة وتقدير رسمي

③ زيادة مكافآتهم وفقاً للإنتاج

④ منحهم علاوات على أساس شهري

لماذا يُعتبر الأجر من أهم الحوافز المادية؟

① لأنه يُمنح بانتظام للعاملين ذوي الأداء العالي

② لأنه كلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوى الأداء

③ لأنه يُحدد وفقاً لمكان العمل فقط

④ لأنه يعكس مستوى الموظف في المؤسسة

ما هي النتيجة الأساسية التي استخلصها إلتون مايو من تجربته في مصنع هوثورن ؟

① المؤسسة وحدة اجتماعية وليست مجرد وحدة اقتصادية تقنية.

② أن تحفيز العمال يتم بشكل أساسي من خلال استعمال الصرامة.

③ أن المؤسسة هي في الأساس وحدة اقتصادية وتقنية فقط.

④ أن العمل الجماعي يقلل من الإنتاجية بسبب تشتيت الجهود.

ما الذي يميز المنافع عن الحوافز المالية ؟

① المنافع تُمنح بناءً على أداء الموظف الجيد

② المنافع ليست مرتبطة بأدائهم وإنما تقدم كإضافة إلى تلك الحوافز

③ المنافع تُوزع على الموظفين الجدد فقط

④ المنافع تندرج ضمن الحوافز النقدية المباشرة

ما هو الاعتبار الأساسي عند الاختيار بين الحوافز الفردية والجماعية ؟

① الهيكل التنظيمي للمؤسسة ودرجة مركزية اتخاذ القرارات.

② طبيعة المهام الوظيفية ومستوى التخصص المطلوب لأدائها.

③ حجم المؤسسة وعدد العاملين فيها وتوزيعهم الجغرافي.

④ عوامل مختلفة، مثل: نوع الصناعة، أهداف الشركة وتفضيلات الموظفين.

متى تكون الحوافز الجماعية أكثر فاعلية ؟

- ① عندما لا يمكن تقييم أداء الفرد بشكل منفصل
 - ② عندما يتطلب العمل التعاون والتنسيق بين الموظفين، مثل إدارة المشاريع
 - ③ عندما يكون الموظفون من أصحاب الخبرات الطويلة
 - ④ عندما يكون الموظفون من أصحاب الخبرات الطويلة
- أي من المؤشرات التالية يُستخدم عادة لتقييم فعالية برامج المشاركة المالية؟

- ① معدل الاحتفاظ بالموظفين وتحسن مؤشرات التحفيز
 - ② سرعة معالجة شكاوى الموردين
 - ③ عدد القرارات الإدارية المنفذة شهرياً
 - ④ نسبة رضا العملاء الخارجيين
- أي من الخيارات التالية لا يُعتبر من أنماط المشاركة المالية المعتمدة في الشركات؟

- ① خيارات شراء الأسهم للموظفين
- ② خطط تحفيزية طويلة الأجل كالمكافآت المؤجلة
- ③ الزيادات التلقائية في الأجور السنوية
- ④ أنظمة توزيع الأرباح على أساس الأداء

س 2: (5ن)

يتطلب تطبيق الإدارة القائمة على المشاركة بنجاح تهيئة بيئة عمل معينة وتلبية مجموعة من المتطلبات الأساسية. حدد هذه المتطلبات الضرورية التي يجب على المدراء أخذها في الحسبان لضمان فعالية هذا النهج الإداري؟

ج س 2:

- يجب أن يكون المدراء على استعداد للتخلي عن بعض السيطرة لعمالهم؛ ويجب أن يشعر المدراء بالأمان في مناصبهم لكي تتجح المشاركة

- يتوقف نجاح الإدارة القائمة على المشاركة على التخطيط الدقيق واتباع نهج بطيء ومرحلي.
- تتطلب المشاركة الناجحة من المدراء التعامل مع مشاركة الموظفين بعقل منفتح. ويجب أن تكون منفتحة على الأفكار والبدائل الجديدة
- استعداد الموظفين للمشاركة وتزويدهم بالمعلومات والتدريب والتشجيع اللازم.
- تزويد الموظفين بالمعايير التي يجب أن تستوفيها مدخلاتهم ومنحهم الوقت للتفكير.

س 3: (5ن)

تحظى الحوافز الفردية بشعبية في العديد من المنظمات بهدف تعزيز الأداء. ومع ذلك، يمكن أن تنطوي على آثار سلبية محتملة على التفاعلات بين أعضاء الفريق. كيف يمكن أن يساهم تصميم وتنفيذ نظام حوافز فردية في إضعاف العلاقات المهنية والتعاون بين الموظفين داخل بيئة العمل؟

ج س 3:

يمكن أن تؤدي الحوافز الفردية إلى المنافسة بين مندوبي المبيعات، مما يؤدي إلى صراعات وتوترات داخل الفريق. عندما يتنافس الموظفون على نفس المكافآت، قد يشعر أولئك الذين لا يتلقون الحافز بالظلم أو الاستياء، مما ينتهي بالصراعات وحتى انخفاض معنويات الفريق. علاوة على ذلك، إذا اعتقد الموظفون أن أدائهم يتم مقارنته بشكل غير عادل بالآخرين، فقد يؤدي ذلك إلى التوتر والضغط، مما قد يكون له تأثير سلبي على عملهم.