

الإجابة الفؤدية في قياس ندوة إدارة الموارد البشرية

امتحان عادي

ج 1: (5 نقاط)

شرح المصطلحات :

- التعليم : علم ، نظري ، يرتبط بأهداف الفرد. (1)
- التكوين : علم ، نظري وتطبيقي ، يرتبط بأهداف المؤسسة. (1)
- التدريب : فن ، تطبيقي ، يرتبط بأهداف المؤسسة. (1)
- تقييم : إصدار حكم على ظاهرة ما. (1)
- تقويم : تعديل الإحوجاج ، التصحيح. (1)

ج 2: (7 نقاط)

دليل التنمية البشرية يضم مجموعة من المؤشرات تغطي الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي تعكس التقدم المحرز على صعيد التنمية البشرية ونقاط الضعف والثغرات فيها.
 - محتوى مؤشر التنمية البشرية (Idh) :

- 1- نمثل // // أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية
- 2- عن طريق دراسة العلاقة بين المستويين الاقتصادي والاجتماعي بناءً على 3 عناصر هي :
 - 1- مستوى الصحة ومدة الحياة : اعتماداً على تحديد الأمل (التوقع) في الحياة عند الميلاد ؛
 - 2- التعليم : اعتماداً على معدل القراءة والكتابة بين البالغين ؛
 - 3- المستوى المعيشي : اعتماداً على نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي .
- 4- تتراوح قيمة المؤشر بين 0 و 1 ، وهو يحسب وفق العلاقة الرياضية التالية :

$$Idh = \frac{1}{3} (P_1 + P_2 + P_3)$$

حيث : Idh = مؤشر التنمية البشرية ،

P_1 = عنصر الصحة والحياة ،

P_2 = // // التعليم ،

P_3 = // // المستوى المعيشي .

$$P_i = \frac{\text{القيمة الدنيا} - \text{القيمة الحقيقية}}{\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا}}$$

ج 3: (8 نقاط)

يمثل التحفيز أحد أنشطة التوجيه ، وهو عملية تشجيع الأفراد بواسطة حوافز أو لجمالية البحث عن العوامل الخارجية المصركة للفرد والدافعة له لتخاذ سلوك ما.
 ويسعى التحفيز إلى مشاركة العمال في تحقيق أهدافها من خلال مساهمتهم في اتخاذ القرار ومنهج التعاون والعمل كفريق واحد. (2)

- ومن أهم معايير تصنيف الكوادر حسب أطراف ، الشكل ، الجاذبية. (2)
- تقوم سياسة التحفيز على تطبيق نظام حوافز بالاعتماد على الخطوتين :
 - دراسة واقع المؤسسة (القيم ، الثقافة ، ...)
 - استغلال النتائج (مشاكل وصعوبات ...)

Text

(A) 2
Human resource management (HRM) is the strategic and coherent approach to the management of an organisation's most valued assets - the people working there who individually and collectively contribute to the achievement of the objectives of the business. The terms "human resource management" and "human resources" (HR) have largely replaced the term "personnel management" as a description of the processes involved in managing people in organisations. In simple sense, HRM means employing people, developing their resources, utilising, maintaining and compensating their services in tune with the job and organisational requirement.

(E) The theoretical discipline is based primarily on the assumption that employees are individuals with varying goals and needs, and as such should not be thought of as basic business resources, such as trucks and filing cabinets. The field takes a positive view of workers, assuming that virtually all wish to contribute to the enterprise productively, and that the main obstacles to their endeavors are lack of knowledge, insufficient training, and failures of process.

(B) **Academic theory** The goal of human resource management is to help an organisation to meet strategic goals by attracting, and maintaining employees and also to manage them effectively. The key word here perhaps is "fit", i.e. a HRM approach seeks to ensure a fit between the management of an organisation's employees, and the overall strategic direction of the company (Miller, 1989). The basic premise of the academic theory of HRM is that humans are not machines, therefore we need to have an interdisciplinary examination of people in the workplace. Fields such as psychology, industrial engineering, industrial, Legal/Paralegal Studies and organisational psychology, industrial relations, sociology, and critical theories play a major role. Many colleges and universities offer bachelor and master degrees in Human Resources Management.

(C) One widely used scheme to describe the role of HRM, developed by Dave Ulrich, defines 4 fields for the HRM function: "four key roles that human resources professionals must fulfill in order to add the greatest value to the organization"

According to Ulrich, if we aim to add the greatest value to the organization, the key roles expected to be fulfilled by HR professionals are:

- Strategic business partner
- Change management "change agents"
- Employee champion
- Administration "administrative experts"

1/ Answer the following questions according to the text: (09)

- How does the author define HRM?
- According to Miller what does the HRM approach aim to do?
- Name some of the disciplines which are interlocked with HRM and play a paramount role in its academic theory?
- How does the field of HRM take a positive view of workers?
- According to the text, should employees be considered as basic business resources, such as trucks and filing cabinets?
- According to D. Ulrich, if we aim to add the greatest value to the organization, what are the key roles expected to be fulfilled by HR professionals?

2/ What does CEO stand for? (01) CEO stands for the Chief Executive Officer

now translate into Arabic/English: (07)

- Defects in resources, planning and methodology عيوب (أخطاء) في الموارد، التخطيط والمنهجية
- Skills management إدارة المهارات
- Insufficient training تدريب غير كاف

frequent reviews, and interactions between superiors and subordinates

المراجعات المتكررة، والتفاعلات بين الرؤساء والمروسين تساعد على الحفاظ على علاقات متناغمة

subordinates help maintain harmonious relationships

زيادة الرضا الوظيفي والالتزام

3/ write a summary of the text (03)

commitment

a) the author defines HRM as

b) According to Miller the HRM approach aims to

c) The disciplines which are interlocked with HRM and play a paramount role in its academic theory are:

d) The field of HRM takes a positive view of workers by

e) According to the text, employees should not be considered as basic business resources, such as trucks and filing cabinets because they are individuals with varying needs and goals.