

الاجابة النموذجية للامتحان في مقاييس الموارد البشرية النموذج الاستراتيجي

الأهداف (4 نقاط):

- تحسين صورة خدماتها
- تطوير وتمديد شبكتها التوزيعية
- تجديد وسائل النقل لديها
- مواجهة مشكل العجز في الاختراقية والنقص في المعرف
- مواجهة خطر فقدان 45% من مستخدميها بذهابهم إلى التقاعد في السنوات المقبلة
- مواجهة ضعف الاتصال الداخلي
- ...

التحليل الخارجي

الفرص (0.5 نقطة):

- يتميز القطاع بيد عاملة ذات كفاءة في المجال

المخاطر (3 نقاط):

- أدت إعادة الهيكلة في قطاع المحروقات خلال السنوات الأخيرة إلى تخفيض عدد المستخدمين بشدة
- جزء من عملية التخفيض تمثل في تجميد عملية التوظيف
- ارتفاع أسعار السلع والخدمات

التحليل الداخلي

نقطة القوة (نقطتين):

- هيكل المؤسسة منظم في أقسام عملية تتتوفر على الاستقلالية. هذا النوع من الهياكل يعطي أكثر مبادرة للإطارات ويزيد في تحفيز المستخدمين، عامل الإنتاجية والنوعية
- يرى عمال المؤسسة أن الأجور تناسب عملهم في المؤسسة
- معظم عمال المؤسسة شاركوا في برامج تدريبية

نقطة الضعف (2.5 نقاط):

- تسيير الموارد البشرية في المؤسسة يعني من عجز في الاختراقية ونقص في المعرف
- هرم الأعمار الحالي للمؤسسة يبرز معدل أعمار مرتفع، اغلب العمال يقعون في الفئة 40-54 سنة
- المؤسسة اليوم في خطر فقدان 45% من مستخدميها بذهابهم إلى التقاعد في السنوات المقبلة
- يرى عمال المؤسسة أن الأجور لا تلبي كل حاجياتهم الأساسية
- 50% من عمال المؤسسة يجدون أن الاتصال في المؤسسة ضعيف

الاحتمالات الإستراتيجية الممكنة (8 نقاط):

- البقعة الاجتماعية لمعرفة قوانين تسيير العاملين
- المسؤولية الاجتماعية باتجاه العاملين لمعرفة حاجياتهم ومحاولة تلبيتها

- الإدراة بالمشاركة، العصف الذهني لزيادة المبادرات وتطوير عامل الانتاجية والتوعية
- التسخير عن طريق فرق العمل لزيادة المبادرات وتبادل المعارف وتنمية الاتصال
- إعادة هيكلة وظيفة الموارد البشرية لحل مشكل التوظيف، موازنة هرم الأعمار وحل المشكل العجز في الاحترافية
- تنمية الاتصال الداخلي لمعرفة حاجيات العاملين
- التحفيز المادي لتغطية حاجيات العاملين
- تكين العاملين لزيادة المبادرات وتطوير عامل الانتاجية والتوعية
- التسويق الداخلي لمعرفة حاجيات العاملين
- مقارنة الأداء مع مؤسسة تتميز بالاحترافية في تسخير الموارد البشرية
- ادارة المعرفة، التعلم التنظيمي لزيادة المعارف
- ...

لسير المؤرخين ما سبق

اعقاد وسير المؤمنين

العاصر لا ياسع بدهايم الا صغار

الكتاب الأول:

* يجيئ في البداية استغلال سلطة الرؤساء بالهوارد البري في الادارة
کو خصم في بيته نسباً بعد استغلال من لا طلاقه ازدهار
کو خصم تعلمه مع ذكر اسباب والمبررات الاعد
بالذكرا.

* روك السير، وهو ما يطابع مع الواقع (العاصر الغير رئيسي او
العماري) التي ستصبح الفرد أو المحكم أو رفيعاً مستغلاً
المقدمة بفتح ملة تجاه بغير حق معاشرة عالمه بالفقر والجهل،
والله تستغلها، مقدمة لتنمية عز وجلها واستغاثة عادلة،
* سر، تجربة معروفة،
* عواد استغلال الرؤساء بالركوك البري ودرر المذهب، كما بعد
الهوارد البري ألم يقارب عليهوا (أوه)، بما رسبي نسوبي

الـ ٢٠ - المأمور بالموت = (أذن ١٩٨٥) ملح قبل هذا التاريخ
له بيضة الصحف باسم (الله) المال للكبر المؤسس = الله لم يبع
يقبل والجبراد يد بمحض متوك للرئيسي لعدم ادراكه على اقتراح
نفسه العمة على معطفنها، لذا فـ (النفع) لا يتحقق
ما ذكره بـ (عام الميلاد)، فهو عليهم بما يكتلوك من مأساة
حالاته وذريته والـ (الله) يكتلوك من مأساة
حيثها لاستطلاع اهم تفاصيله وان يكون =
اعواد مستغلاً هن هؤلاء الذين يعيشون في العيش
معهم حتى لا يرى لهم، مما يجعلك قاتل للمليء اليوم ويجعله
أكثر استغاثة من قبل،
* عـ (٤٣) من تعييره للرؤساني ودوره في الادارة والسيطرة كركيزين لظهور
الله الله يختبرني انتبه

الجواب الثاني:

المقاييس لمعنى الاختلاف والمسافة بين المطابق والمفرد بلا غيره
فكل مقاييس السؤال تمثل الفاعلين في المعايير باختلاف أنواعهم
والمجموع كل ممثلاً بأصيحة هدفيته المؤسسة (رسماً) وإنما الاختلاف
نظير صفات كل لفظ أو خصيصة كي يدل:

السؤال الثاني	تشريح المفرد	تشريح الموصى به	المواضيع
<p>- تشريح المفرد</p> <p>الباحث الذي تتم عمليات معرفة وتحليل المفرد</p> <p>محاجة من خلال التعلم العادي</p> <p>الآراء بالمعارف والدروكات والتأثير</p> <p>الرسالة المعاملة بالكلام مع محبيه العمل ومنه يمكن اصداف المؤسسة</p> <p>ونهاية ببرناج</p> <p>تشريح المفرد</p> <p>الرسائل (الادعاء)</p> <p>الكتابات التشريحية</p> <p>الرسائل المؤسسة</p>	<p>- صفات المفرد</p> <p>على مواجهة المفرد لفعل المفرد</p> <p>البياناته</p> <p>ورثة</p> <p>العمل، ومن ثم</p> <p>غير المبين</p> <p>المطالبات المقدمة من قبل المفهوم</p> <p>وتحفظ على</p> <p>القواعد السامية</p> <p>أوصي زوجة</p> <p>كلية المعرفة بالمفرد</p>	<p>- دوائر الوجود</p> <p>ذلك الذي يرى المفرد</p> <p>فهم بالرافرز</p> <p>الاتصال من داخل</p> <p>الدراستي والكليل</p> <p>بخصوص المؤسسات</p> <p>- الله رب العالم</p> <p>الإدراك</p> <p>كيفية انتظام</p> <p>الصلة</p> <p>رسائل بالطبع</p>	<p>- الأفراد</p> <p>والحيات والآلة</p> <p>تلذيم المقصود</p> <p>وينضم فنون</p> <p>خالدة، حيث وأنك</p> <p>البشرية</p> <p>الباحث</p> <p>سلطة في تعلم</p> <p>الناس بالمقدمة</p> <p>لakukan المفرد</p> <p>كذلك وذكرا</p> <p>بعدهم وذكرا</p> <p>لوريف قادر وجنوب</p>

الجواب الثالث:

A ✓ BX CX DX EU FU GCHL

كل ملاركي صواريخ نصف نصف

| الربيع العاشر |
|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ١ | ٢٠ | ٣٥٥ | ١٠٥ | - | - | ٤٦٥ | ٤٥ | - | - | ٦٠ | |
| ٢ | ٣٨ | - | ١٩٥ | ١٨ | ٩٥ | = | ٨٠ | - | - | ١١٥ | |
| ٣ | ٥٣ | " | ٢٦٥ | ١٥ | ٧٥ | " | ١٢٠ | - | - | ١٤٥ | |
| ٤ | ٦٧ | " | ٣٣٥ | ١٤ | ٧٠ | " | ١٦٠ | - | - | ١٧٥ | |
| ٥ | ٨٠ | " | ٤٥٥ | ١٣ | ٦٥ | " | ٢٠٠ | - | - | ٢٠٠ | |
| ٦ | ٨٩ | " | ٤٤٥ | ٩ | ٤٥ | " | ٢٤٠ | - | - | ٢٠٥ | المجموع |
| ٧ | ٩٧ | " | ٤٨٥ | ٨ | ٤٠ | " | ٢٨٠ | - | - | ٢٠٥ | (٢١٥) |
| ٨ | ١٠٤ | " | ٥٢٠ | ٧ | ٣٥ | " | ٣٢٠ | - | - | ٢٠٠ | |
| ٩ | ١٠٨ | " | ٥٤٥ | ٤ | ٢٠ | " | ٣٦٠ | - | - | ١٨٠ | |
| ١٠ | ١١٠ | " | ٥٥٥ | ٢ | ١٥ | " | ٤٠٥ | - | - | ١٥٠ | |

* النظر في المثل في حل لهذا المثل هي نظرية آلة استدامة الذي ينبع عنها . (٢٧)

* لمعنى نظرية آلة استدامة المثل في حل هذا المثل هي نظرية آلة استدامة الذي ينبع عنها (٢٧) حيث تكفي آلة استدامة ممثلة بـ $W = \frac{P}{T}$ حيث $P = ٢٠٥$ و $T = ٢٠٥$ صنعاً آلة استدامة

* إن آلة استدامة المثل هي بعض الاستدادات والصيغ التي تختلف في:

- أنها تكررت على طبقات وأوجه مختلفة وهو طبقات المثل وتتم تبديلة تباين في العمل . (٢٨)

- الفكرة تتمثل في مكررة مسلسلة متكررة مستفلقة بلدية تكرار في العمل .

- ليس صحيحاً أن تذكر ملحوظة من آلة استدامة المثل - العمل يتجدد على أساسه .

الفكرة وهي العمل لا يقع في خدمة الاستقلال (ظاهرها انتهاك طلبها).

(٢٩) بالفعل يحصل ذلك الامتحان إلى التجزير من آلة استدامة لتحققها فهو

لأنه ذلك يحصل من طبقات الاستدادة أو تصر المثل في نوع يكثر من $\frac{P}{T}$ (٢٩)

أو امتحان تجربة المثل في ذلك عدم القدرة على رؤى من تبايناتهم وبياناتهم كنادلها وبالنسبة لسرعات العمل (السيارات) رغم أنه في ظاهره عقديض الأهمية

لذلك تتحقق ضيق التقى دالما ما ينعد إلى "لطائفه" بزلاوة، وهو رب يمكن

العمل . ما يحصل هنا هو الملاسة بمعنى الملاحة ، مما ينبع عنه واما

بالقدر المعتدل هو عارض ارجاعي في الملاحة

الرقم	طلب الاجمالي	عرض الاجمالي
١	\$ 6,75 (35%)	\$ 5 (10%)
٢	\$ 6,75 (35%)	\$ 5,10 (2%)
٣	\$ 6,0 (20%)	\$ 5,15 (3%)
٤	\$ 5,85 (17%)	\$ 5,35 (7%)
٥	\$ 5,5 (10%)	\$ 5,5 (10%)
:	:	:
:	\$ 5	\$ 6

(٢)

مقدار الوفايه مناسبه
١٥% بين اضربي ومن
٨٨ (سبعين الرابع)
* الاضرب ليس عامله في
نقر هسيكس قبل استئناف
عنه اذا تمتع الطرفان
التفاهم بالفقة عنه
وتوفر له جميع المعلومات
الكافيه فنعيه الاضرب
مسحيله وذلك لقول (٦)
الاضرب استئناف.

المقارنة بين الانواع الابدية للحاله الاصطكيotic والورق والهيكلية

٤٢

٦) مثال تكرر العناصر الموجهيه لا يغير كابيل:

* كل فرع من الانواع اسباب وسائل علاج: تذكر اسبابه والعلاج
باعتراضه الى ما سببه بحد ذاته فالحاله الاصطكيotic هي حالت
مراعقه للتفريح لا هي الحاله الموجهيه فنستذكر بين ٥ - ٣%
وهذا يزيد عن خطيه احوال الدور (٩ لكتيريز) فنستذكر ما فوقه ٦%
ولذلك تذكري اسبابه واعي مع ما ذكره فنستذكر. هي لا اراديه اجهيز
ما تتجه بالامساك من تفاصيل الطلب الكل. وعلاجه من هم يغرسونه
(٧) الطلب الكل بالوسائل الموجهيه والنقد محب كثيرون، اما الحاله الاصطكيotic
فستطلع بالهياكل هنوع التأهيل والمنظفه المفترضه او اجراء ازالة
محل الاصناف، ولذلك يجب التوفيق بين هذه العناصر لتفعيلها مع
الاملاكه والسلام كونه ~~بشكل~~ بعضها فيها بالحاجه الاصطكيotic.

الرقابة العادلة في مقياس نظم معلومات الموارد البشرية

السؤال الأول: (10 نقاط)

يوجد اختلاف بين الباحثين في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية. اذكر أسباب هذا الاختلاف وما هي أهم وجهات النظر؟

السؤال الثاني: (10 نقاط)

اختر سؤالا واحدا للإجابة عليه:

- لجأت المؤسسات إلى تصميم نظام معلومات الموارد البشرية يساعدها على التسخير الفعال لها. ما هي أهم عناصر هذا النظام وخصائصه وأهم تطبيقاته أو استخداماته؟
- اختر أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية . عرفه ووضح أهم عناصره مع الشرح.
- يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية دورا فعالا في تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة. عرف تقييم أداء الموارد البشرية ووضح علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية.
- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية ذا مساهمة فعالة في الولاء التنظيمي للمؤسسة، بين ما هو الولاء التنظيمي وما هي علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية؟
- يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بأثر فعال في اقتصاد المعرفة. عرف اقتصاد المعرفة ووضح أثر هذا النظام في اقتصاد المعرفة.
- يمكن تحقيق القيمة الإستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية بعدة آليات. اذكر هذه الآليات مع الشرح المختصر لها.
- تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية أداة ضرورية لنظام معلومات الموارد البشرية، وضح ماهية لوحة القيادة الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.
- تعد الميزانية (الحصيلة) الاجتماعية وسيلة هامة لنظام معلومات الموارد البشرية، ووضح ماهية الميزانية الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.

بتوفيق

الرقابة العادلة في مقياس نظم معلومات الموارد البشرية

السؤال الأول: (10 نقاط)

يوجد اختلاف بين الباحثين في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية. اذكر أسباب هذا الاختلاف وما هي أهم وجهات النظر؟

السؤال الثاني: (10 نقاط)

اختر سؤالا واحدا للإجابة عليه:

- لجأت المؤسسات إلى تصميم نظام معلومات الموارد البشرية يساعدها على التسخير الفعال لها. ما هي أهم عناصر هذا النظام وخصائصه وأهم تطبيقاته أو استخداماته؟
- اختر أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية . عرفه ووضح أهم عناصره مع الشرح.
- يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية دورا فعالا في تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة. عرف تقييم أداء الموارد البشرية ووضح علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية.
- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية ذا مساهمة فعالة في الولاء التنظيمي للمؤسسة، بين ما هو الولاء التنظيمي وما هي علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية؟
- يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بأثر فعال في اقتصاد المعرفة. عرف اقتصاد المعرفة ووضح أثر هذا النظام في اقتصاد المعرفة.
- يمكن تحقيق القيمة الإستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية بعدة آليات. اذكر هذه الآليات مع الشرح المختصر لها.
- تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية أداة ضرورية لنظام معلومات الموارد البشرية، وضح ماهية لوحة القيادة الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.
- تعد الميزانية (الحصيلة) الاجتماعية وسيلة هامة لنظام معلومات الموارد البشرية، ووضح ماهية الميزانية الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.

بتوفيق

الإجابة على السؤال الأول (٥ نقاط):
الإجابة على السؤال الأول، الإجابة المودعية مرتبة على مقدار محتوى الموارد المعاصرة.

- أسباب اختلاف الباحثين في تعريف نظام معلومات الموارد المعاصرة:

- التطور السريع لنظم المعلومات (مراحل تطورها).
- اختلاف الهدف من التعريف.
- تطبيقات تعميمها كاسوب.
- التطور التاريخي لدارة الموارد المعاصرة.

- توجد ثلاثة وجوهات تلخص:

- إلى تجاه الأول: ينظر لنظام معلومات مركبة من جانبيه نظم المعلومات.
- " الثاني: " " " " من الناحية التكنولوجية.
- " الثالث: يجمع بين الاتجاهين الأول والثاني.

الإجابة على السؤال الثاني (٥ نقاط)

اختبار سؤال لليجاية على:

* نظام معلومات الموارد المعاصرة، أيام عاصفة ٢٠٠٣:

• مدخلاته: ٢٠٠٣: أساساته اطروحة المتعلقة بالاسترجاع من الموارد المعاصرة، قواعد دفع الضرور، اطهاد رايكارجية للحصول على القواعد العامة، اطهاد الراذنة للحصول على القواعد العامة، البيانات الشخصية المفردة، وصف دقيق للوظائف.

• مخرجاته: ٢٠٠٣: خلقة الموارد المعاصرة، خلقة التدريب، تغاريير المنهجية، تتابع تعميم المدار.

* خصائص هذا النظام ٢٠٠٣: نظام فريد من نوعه، يضم، يجمع وتحترين واسترجاع البيانات، بهم بما تستطلع إدارة الموارد المعاصرة، توفر المعلومات بعد ذلك بـ٢٠٠٣ تبادلية مع بقية النظم.

* ٢٠٠٣ تطبيقاته: تحظى الموارد المعاصرة، التدريب، إدارة المدار، والعوائق.

* اختبار ٢٠٠٣ النظم الفريد لنظام معلومات الموارد المعاصرة مع تعريفه وتوسيع عناصره:

• نظام معلومات تخطي الموارد المعاصرة، تعريفه: هو أحد النظم الفريدة لنظام معلومات كل البيانات والمعلومات التي على الدار من جديد استرجاعها اعتماداً على المفرد، أيام عاصفة: المدخلات هي بيانات داخلية عن ما هو موجود، اطروحة من مهارات وصادر، وبيانات خارجية عن سوق العمل.

المخرجات: هي معلومات عن تخطيط التوظيف والبنية، الحال.

نظام معلومات التوظيف: هو فرع من نظام مم بـ، يقوم باستطلاع (الفرشتين) ومتابعة تعلم، إنسان قاعدة بيانات للحال، استخدام بيانات التوظيف بشكل مناسب.

المخرجات: المدخلات هي بيانات عن اطناجها المتاحة، باطرونسنة ومن المطلوب من المعلومة لفترشتين، أما المخرجات هي معلومات عن المعلومة وعن الوظائف.

نظام معلومات التدريب: هوحد النماذج الفرعية لنظام مم بـ، بهم يتوفر بيانات ومعلومات عن تدريب الأفراد حالياً ومستقبلاً.

المخرجات هي بيانات عن عدد الطنارين في التدريب وصورة البرنامج التدريسي (اطناجها والوظائف)، أما المخرجات هي معلومات عن تدريب اهتمامات التدريسي، تحديد الأفراد اطروهين للتدريب، نوع البرنامج التدريسي وأطرازاته اطروحته التدريسي.

نظام معلومات المعرفيات: هو نظم مركب من نظام مم بـ، يقوم بجمع وتحليل بيانات واطلوبات اكتابه، بالتعرفات ورادار القرارات اططلع، بالتعرفات،

المخرجات: المدخلات هي بيانات عن المعرفيات المتوجهة للحال، أما المخرجات هي معلومات عن عوامل الاجور والرواتب والوظائف متغيره وفق الاجور اطناسية.

نظام معلومات إدارة الأداء: هو نظم مركب من مم بـ، يقوم بجمع وتخزين ومحاكاة بيانات حول الأداء وفق الجداول لإدارة نوعية الحصول على معلومات دقيقة تقول أداء اطرونسنة.

المخرجات: المدخلات هي بيانات عن الأداء المفروض للحال وانتاجيتها وسلوكياته، مما يرجحاته هي معلومات عن خطة إدارة الحال، هيكل تنظيم المدار، توقيت الارداد ورقابته.

تعريف تقييم إدارة الموارد البشرية: هو عملية قياساً بجازات الفرد خلال فترة ما، بهدف تحسين وتطوير راجماته،

قدمة التقييم بنظام مم بـ، هو أنه سلسلة من مم بـ تقييم إدارة الموارد

البشرية من خلال تغطية معلومات عن:

- المعايير المستخدمة للتقييم وكيفية محاكاة المخرجات،
- كيفية فحص الناتج المترد من مطابقتها مع المعايير،
- إعداد تقارير تقييم إدارة الأفراد،
- إعداد إجراءات التصحيح، ...

ما هو الوجه التقليدي؟ تعرّفه: هو شعور الفرد بالانتماء وارتباطه بالطقوس والعادات.

(5)

البقاء بنفس الطبيعة وإن المعاشرة مثل أفرادها الطبوسية.
خصائصه: شعور نفسه + يتأثر بعوامل شخصية ونحوها + نعم + صد (البعاد).

بعاده: البعد العاطفي + البعد الاحتفي + البعد الانساني.

عده

عده بيئات مبىء تتضح من خلال:

• توفر معلومات عن برامجه تدرّب عليه مناسبة.

• تعدد نظام حوار عادل.

• وضع نظام للحوار والواتب شامل مدعوم.

• توفر كل المعلومات الغيرية بصفة تدريجية رغبة المفرد.

تعريف اقتصاد المعرفة: هو اقتصاد يقوم على دور المعرفة واستخدامها وأدواتها
استخدام وسائل تناولتها معلومات والتعامل معها مواكبة تغيرات السوق

(4)

وكذلك:

• أكثر نظم مبىء اقتصاد المعرفة - بيزرفا:

(6) (6)

• تحقق كفاءة وفعالية إنتاج واستعمال المعرفة;

• ضخورة تحسين مستوى اطوارد البشرية وثقة المعرفة (المعرفة)

• تحسين القرارات المبنية على اطوارد البشرية.

ما هي تتحقق العمدة الضراتيجية لـ ٢٠٣٠ بعدة اتجاهات؟

حكومة نظم مبىء: هي إدارة رشيدة وحكم عادل لـ نظم مبىء بهدف تحقيق أهداف

لأقتصاد وتحقيق أطماعها في التأثير على إدارة المؤسسة من خلال تعدد الأفراد

(4) (4)

رسانة قيمة نظم وتحقيق التغيير التنظيمياً المطلوب والتعلم من كل تجربة.

ويختلف عوائق حوكمة نظم مبىء على ٣ ملخصات هي: العيادة، الوداد، رأي مجموعات.

تحقيق نظم مبىء: هو وسيلة ابقاء نظم مبىء من خلال تطويره وهو يهدف إلى تحقيق

(3) (3)

التوافق الاستراتيجي بين نظم مبىء وطبوسية، آراء العمال، تطوير النظام وتحسين

انتاجيته. ويعتبر التغيير على عدة وجوهات تنظر إلى العمال، لاستغلال + الوظائف + التقنية.

التوافق في ستراتيجي لـ نظم مبىء: هو تراجمة وانسجام استراتيجية ونظام وظيفي بالطريق

الموحد وتحقيقه على جميع الأدوار.

(3)

ما فيه لوحات العناية بالجهاز :

تعريفها : بطاقة وسليقة ورادة معاصرة لـ اتحاد القراء تقديم معلومات اجتماعية لتخاذ القرارات . وهو سؤال ، بالقياس والرصد والتقدير الاضيق .

(5) مقداراً : استخراج المعلومات وعرضها وكتابة التقارير .

مقداراً : قياس معلومات تحدد الهدف بدقة ، اختيار اطهارات قوسي (اطهارات الاجرام الصادرة

* تقرير : لقى راجي بنظام ممبوح خارجاً تبادلها : كـ لـ قـ بـ اـ جـ تـ وـ فـ رـ مـ وـ سـ

مرقة ونتائج مقاييس لنظام ممبوح والعنوان ذات نسبته .

(5) اقوى : توفر المعلومات + ادراك الممارسة وبيان التفاصيل .

مقداراً : استخراج وبيان لعاليه وبيان + ادراك الممارسة + ادراك الممارسة

ضخوراً : نحو 7 بذوق الحال + الوجه والعيار + الاتوية + البيانات اذراك

+ طروف الصفة والمعنى + طروف عمل اخر + طروف صفات اخر للرسائل .

* تقرير : اطرازاته الى جائحة بنظام ممبوح خارجاً تبادلها : اعلم ان اطرازاته

المجاهدة توفر معلومات رقة ونتائج مقاييس لنظام ممبوح والعنوان ذات نسبته .

(5) بـ اـ جـ اـ نـ اـ زـ اـ ئـ اـ يـ اـ مـ .

باتنة في : 2016/01/25

السنة الثانية ماستر

تخصص: تسيير الموارد البشرية

الإجابة الموجبة لمقياس تشريعات العمل

أولاً: الإجابة الأولى

ج 1: يعرف قانون العمل على أنه " هو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف الروابط الفردية والجماعية القائمة بين العمال وأصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر".

1- خصائص قانون العمل :

- من حيث محتوى النصوص: فإنه يتشكل من القواعد القانونية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية.
- من حيث مجال تطبيقه: فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري أو قطاع الخدمات إلا ما استثنى منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء.
- من حيث الجوانب التي ينظمها: فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال.

2- نطاق تطبيق قانون العمل

يطبق هذا القانون على العمل التابع فقط والبعية هنا قد تكون قانونية أو تبعية اقتصادية.

* **البعية القانونية:** وتظهر في عدة جوانب وهي:

- المسؤولية القانونية والجانب الإداري والتنظيمي

أ- المسؤولية القانونية:

ويقصد بها أن كافة النتائج المترتبة عن العمل يتحملها صاحب العمل بما فيها الأضرار التي قد تنتج عن العمل، وذلك لكونهم يقومون بتنفيذ الأوامر التي صدرت إليهم من رئيسهم.

ـ الجانب الإداري والتنظيمي:

وتظهر البعية في هذا الجانب في حضور العامل لمختلف التنظيمات ولللوائح التنظيمية للعمل التي يضعها صاحب العمل و

التي يستلزم على العامل الامتثال لها و تطبيق محتواها بكل عناية و مسؤولية.

ـ الجانب المهني والجانب الفني

ـ الجانب المهني

و تظهر البعية في هذا الجانب في السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل في مواجهة العامل من خلال توجيهه ورقابته

والإشراف عليه أثناء أدائه لعمله بشكل يظهر فيه العامل مجرد منفذ لإرادة صاحب العمل.

- الجانب الفني

وتشير التبعية في هذا الجانب في حق صاحب العمل أو من يمثله في الإشراف التقني والميداني على تنفيذ العمل من خلال رقابة تنفيذ المخططات وال تصاميم الفنية التي تقدم للعامل.

ومعيار التبعية القانونية هو معيار غير كافي، ذلك أن الالتزام بالطاعة مثلا لا يقتصر على العمال بل إن الوكلاء أيضا يتزمون بطاعة موكليهم ومع ذلك لا يعتبرون عمال.

***التبوعة الإقتصادية**

وهي أن يكون عقد العمل هو مورد الرزق الوحيد للعامل أو على الأقل من أهم موارده دون البحث عما إذا كان لأحد الطرفين المتعاقدين سلطة على الآخر.

فإذا كان العامل يتلقى أجرا من الهيئة المستخدمة مقابل الجهد الذي يقدمه لها فإنه يعتبر تابعا لهذه الهيئة. وهذا المعيار عيب عليه أنه لا يمكن لأحد أن يحدد ولو بصورة تقريرية من أين تبدأ حاجة العامل للأجر ومن أين تنتهي. ونظرا لعيوب المعايير لم يكن هناك من حل سوى الجمع بين معيار التبعية الإقتصادية والتبوعة القانونية.

ثانيا: الإجابة الثانية

ج 2: إستنادا للقانون رقم 11-90 المتمثل في القانون العام للعامل فإنه يمكن رد إلتزامات العامل إلى إلتزامات داخل العمل وأخرى خارج العمل.

1- إلتزامات العامل داخل العمل :

أ - القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل : يجب على العامل أن يؤديها بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية .

وعلى العمال القيام بهذا الالتزام بصفة مستمرة ومنتظمة وشخصية طبقا لما ورد في عقد العمل والقيام بها طبقا لمعايير الرجل المعتمد.

ب - الخضوع للسلطة الرئيسية : وهي ما يسمى بواجب الطاعة طبقا لسلم التدرج الوظيفي إذ يجب على العمال أن يمثلوا لتعليمات السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

2- إلتزامات العامل خارج العمل

إن العامل خارج وقت عمله الرسمي بالقطاع الإقتصادي يبقى ملتزما ببعض الواجبات وهي :

أ - عدم الجمع بين وظيفتين :

فإسنادا لعدة اعتبارات اجتماعية وإقتصادية وقانونية فإن العامل يمنع عليه الجمع بين وظيفتين وهذا حتى يتمكن من تكريس لجهوداته لخدمة مؤسسته

ب - عدم إمتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى :

فلا يجوز أن تكون للعامل مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة أو شركة منافسة.

ج - يمنع منافسة رب العمل :

يمنع على العامل أثناء سريان عقد العمل نافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو في نشاطه التجاري أو إتيان ما يضر بهذا الإنتاج

وإلا عد مخالفًا للتزامه العقدي.

د - الحفاظ على السر المهني :

من واجب العمال الحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة أو خارجها وحتى بعد إخلال علاقة العمل إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم الشرعية.

3-الأسباب الإرادية لانتهاء علاقة العمل :

أ - نفاذ مدة العقد : إن أول سبب لانتهاء عقد العمل هو نفاذ مدته إذا كان العقد الذي يربط العامل والميئنة المستخدمة من العقود المحددة المدة.

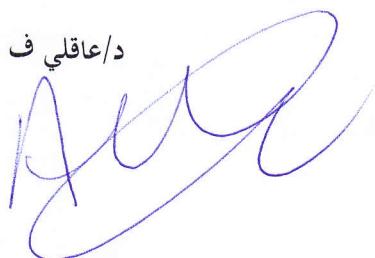
ب - الوفاة: تأسيساً على أن شخصية العامل تعتبر محل اعتبار ، فإن وفاته تنهي علاقة العمل ولا تستمر مع ورثته، إلا إذا توفي العامل نتيجة حادث عمل أو لمرض مهني فهنا لا يستمر عقد العمل مع الورثة ولكن تستمر آثاره المادية فقط مثل معاش أو ريع الوفاة. بينما يختلف الأمر في حال وفاة صاحب العمل إذ لا تنتهي علاقة العمل في هذه الحالة بل تغير أطراف العلاقة بحيث يصبح عقد العمل محراً بين العامل وورثة صاحب العمل أو من يحملون محله.

ج - العجز الكامل والظروف الطارئ. قد يعجز العامل عن العمل عجزاً كاملاً لأسباب صحية أدى إلى عدم إمكانية مواصلة المهام التي إبرم عقد العمل من أجلها ، أو قد يعجز العامل والميئنة المستخدمة عن تنفيذ العمل بسبب ظروف طارئة أو غير متوقعة كاحتراق المصنع أو إنعدام المادة الأولية للصناعة ، أو وقوع حجر على المصنع.....إلخ

د - حل المؤسسة المستخدمة : ويكون ذلك بقيام حالة أو وضع قانوني بحيث تصبح علاقة العمل باطلة بطلاً مطلقاً أو ملغاة قانوناً لقيامها على أساس غير سليم أو اتباعها نشاطاً غير مشروع.

أ/المقياس

د/عاقلٍ ف



امتحان في مقياس الإعلام والاتصال

التمرин الأول:

تريد مؤسسة الاختيار بين ثلاث حملات إعلانية في مجالات متخصصة. تستهدف فئة الذكور من 15-34 سنة. عدد الذكور في المجتمع يساوي 25.000.000. تخصص المؤسسة للحملة الإعلانية ميزانية لا تفوق 250.000 دج.

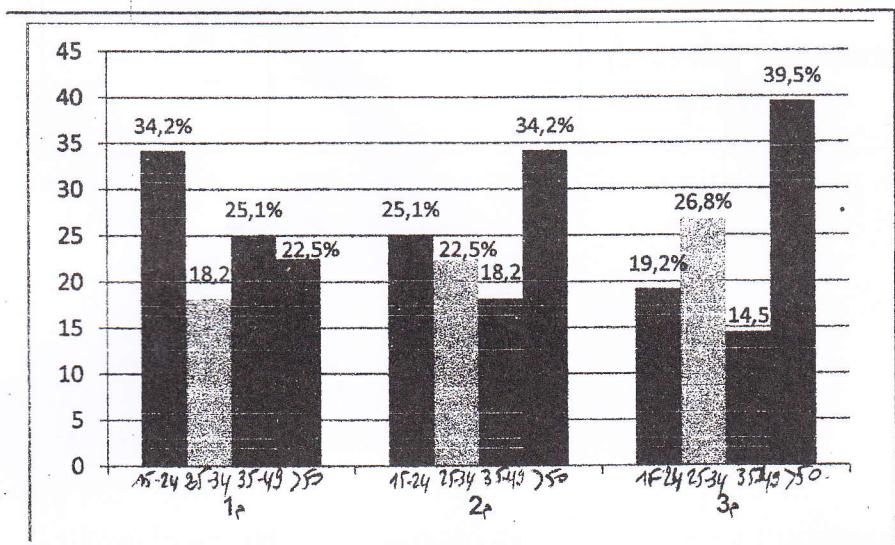
جدول رقم 2: توزيع السكان (فئة الذكور > 15 سنة)

26,8%	سنوات 24-15
20,2%	سنوات 34-25
20,5%	سنوات 49-35
32,5%	سنوات 50 <

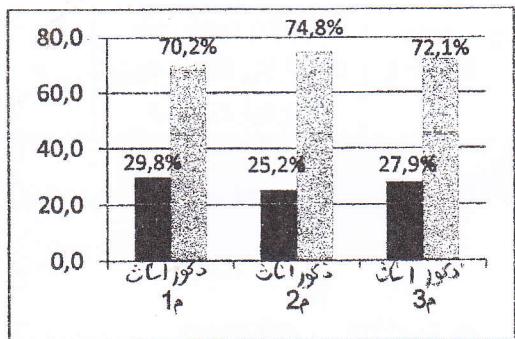
جدول رقم 1: معلومات عن المجلات

القناة	الجمهور الكلي	تكلفة الإعلان	الحملة الإعلانية 1	الحملة الإعلانية 2	الحملة الإعلانية 3
1م	1.500.000	55.000 دج	3	3	2
2م	1.200.000	45.000 دج	2	1	2
3م	1.000.000	40.000 دج	1	1	0

شكل رقم 2: توزيع القراء حسب العمر



شكل رقم 1: توزيع القراء حسب الجنس



السؤال: حدد أحسن اختيار بالنسبة للمؤسسة.

التمرين الثاني:

نشأت المؤسسة Coca Cola في 1892 وهي تعتبر الرائدة في سوق المشروبات الغازية. تشتهر بالنشاط والديناميكية. تميز السوق بشدة المنافسة خاصة من طرف Virgin Cola - Pepsi - Cola و Coca Cola.

توزع المؤسسة منتجاتها خاصة في المؤسسات التوزيعية ولكن نجدها أيضاً في المطاعم والمقاهي. يستهلك مشروباتها كل الأفراد (يستهلكون المشروبات الغازية خاصة في فصل الصيف) بصفة خاصة: الأفراد من فئة 15-45 بالنسبة للمنتج Coca Cola، الأفراد من فئة 12-29 بالنسبة للمنتج Fanta. تزيد المؤسسة وضع استراتيجية اتصالية قوية لزيادة مبيعاتها، ولاء الزبائن.

السؤال: وضع استراتيجية اتصالية قوية لجذب الزبائن وزيادة المبيعات مع العلم بأن الميزانية محدودة.

الاجابة النموذجية لامتحان الاعلام والاتصال

التمرين الأول (6 نقاط):

$$\text{الجمهور المستهدف: } 11750000 = (26,8\% + 20,2\%) 25000000$$

$$\text{معيار التأثير } M_1: 4,69\% = 11750000 / 551772$$

$$\text{معيار التأثير } M_2: 3,63\% = 11750000 / 427257,6$$

$$\text{معيار التأثير } M_3: 2,82\% = 11750000 / 331660$$

الترتيب الإجمالي	الترتيب	GRP	تكلفة	الترتيب	تكلفة الحملة الاعلانية	الترتيب	GRP	الحملة الاعلانية
5	2	19,46/240000	12332,99= دج	1	$(2 \times 45000) + (2 \times 55000)$ 40000+ 240000= دج	2	$+ (2 \times 4,69)$ $+ (2 \times 3,63)$ 19,46=2,82	الحملة 1
4	1	20,52/250000	12183,23= دج	2	$+ 45000 + (3 \times 55000)$ 250000= 40000 دج	1	$+ (3 \times 4,69)$ 20,52=2,82+3,63	الحملة 2
-	-	-	-	-	$(2 \times 45000) + (2 \times 55000)$ 255000= دج	-	لا يمكن اختيار هذه الحملة لأن تكلفتها تفوق ميزانية المؤسسة	الحملة 3

أحسن اختيار هو الحملة الثانية.

التمرين الثاني: (14 نقطة)

1. تحليل الوظيفة: (6 نقاط+ 0.5 نقطة)

▪ السوق (0.25 نقطة):

○ الفرص:

○ المخاطر: شدة المنافسة.

▪ المؤسسة (0.75 نقطة):

○ نقاط القوة: الأقدمية، الريادة في سوق المشروبات الغازية. تشتهر بالنشاط و الدинاميكية.

○ نقاط الضعف:

▪ الرسالة (1.5 نقطة): المؤسسة Coca Cola تعتبر الرائدة في سوق المشروبات الغازية. تشتهر بالنشاط و الدинاميكية.

▪ المنافسة (نقطة): Virgin Cola - Pepsi - Cola ..

▪ المرسل اليه: (1.5 نقطة): كل الأفراد (يستهلكون المشروبات الغازية خاصة في قصل الصيف) خاصة: الأفراد من فئة 15-45 بالنسبة المنتج Coca Cola، الأفراد من فئة 12-29 بالنسبة المنتج Fanta.

▪ الإستراتيجية الاتصالية السابقة (0.5 نقطة): لا توجد معلومات عنها.

▪ الاشكالية (0.5 نقطة): وضع إستراتيجية اتصالية قوية لجذب الزبائن وزيادة المبيعات.

2. الحملة الاتصالية (7 نقاط+ 0.5 نقطة) :

- = الأهداف العامة (0.5 نقطة): زيادة المبيعات.
- = الأهداف الاتصالية (نقطة): ولاء الزبائن و جذب زبائن جدد.
- = الجماهير المستهدفة (نقطة): الأفراد، المؤسسات التوزيعية، المقاهي، المطاعم.
- = الوسائل الاعلامية (2.5 نقطة):
 - الوسائل المرفوضة مع التعليل.
 - الوسائل المقبولة.
- = العوائق (0.5 نقطة): العوائق المالية: الميزانية محدودة. لا توجد عوائق قانونية.
- = برنامج الحملة الاتصالية (0.5 نقطة).
- = خاتمة (نقطة).

Correction of First Term English Examination
MASTER I
GRH I / GRH II / CLI



	Correction Exercise 01
04pts	<p>1. TRUE 2. FALSE/ The manager may have the power to hire, fire or promote the employees. 3. FALSE/ The insured is the person who receives the payment // An insurer is the company or person who promises to reimburse. 4. TRUE</p>
04pts	Exercise 02
	<p>1) A: Automated / T: Teller / M: Machine 2) An Initial Investment 3) Assets = Liabilities + Owner's Equity 4) Bank Card</p>
02pts	Exercise 03
	<p>1. Mission 2. Bank Balance 3. Political Skills 4. Policy</p>
04pts	Exercise 04
	<p>1 – b 2 – d 3 – a 4 – c</p>
03pts	Exercise 05
	<p>Salaries / Bonuses / Workplaces / Legislation / Equal / Increase / Lack / Connected / Leave / Causes / Solution / Found</p>
03pts	Exercise 06
	<p>A.</p> <p>1. Is being 2. Works 3. Seems</p> <p>B.</p> <p>1. Much 2. A few 3. Many</p>



MASTER I
GRH I / GRH II / CL I
First Term English Examination
Time Allowed: 1h30

Full Name :
Group :
Mark :/20

Exercise 01: /04pts

*Read the following statements. If the statement is true, circle the word **True**. If the statement is false, circle the word **False**. JUSTIFY the false ones.*

1. Small business loan is an amount of money borrowed by a small business person to start or run a small business. TRUE / FALSE

.....

2. A manager may have the power to only hire the employees. TRUE / FALSE

.....

3. The insured is the company or person who promises to reimburse. TRUE / FALSE

.....

4. The main reason of accounting is to be able to produce financial statements. TRUE / FALSE

.....

Exercise 02: /04pts

Answer the following questions:

- 1) In banking, what does "ATM" stand for?

A: T: M:

- 2) The money a business owner needs to start up a firm (It may include the owner's own money or money borrowed from a variety of other sources) is called:

.....

- 3) What are the components of "The Basic Accounting Equation" (or Balance Sheet Equation)?

..... = +

- 4) Another way to say "Debit Card" is :

.....

Exercise 03: /02pts

Select the most appropriate word for the gaps:

1. In the formation of the business policy, the of the business is the most obvious purpose.

a. Objective b. Vision c. Mission

2. The is the amount of money in a bank account.

a. Bank Statement b. Bank Balance c. Bank Card

3. In management, skills are used to build a power base and to establish connections.

a. Technical Skills b. Political Skills c. Conceptual Skills

4. In insurance, the insurance is a contract.

a. Policy b. Premium c. Transaction

Exercise 04:

..... /04pts

Match each statement with its corresponding definition:

1. Business Policy.
2. Statement of Retained Earnings.
3. Business Strategy.
4. Income Statement.

1 –
2 –
3 –
4 –

- a. Refers to the coordinated plan of action it takes and resources it uses to realize its vision and long-term objectives.
- b. Is a guide that provides rules, regulations and objectives, and may be used in the managers' decision-making.
- c. Is a statement that tells how much money was made or lost in a given time period.
- d. Is a statement that tells how much money that was made was reinvested into the company.

Exercise 05:

..... /03pts

Fill in the blanks in the paragraph below with one of the following appropriate words:

INCREASE BONUSES LACK PAY LEAVE WORKPLACES SALARIES SENIOR
 CAUSES EQUAL FOUND CONNECTED LEGISLATION SOLUTION

A report has revealed that men are paid higher and receive bigger than women. The gender pay gap still exists in companies and in many countries, despite to ensure pay.

What are the causes? Some people believe that women are more hesitant in asking for a pay Others suggest a variety of reasons such as of ambition, poor role models or problems with maternity and time off for child care.

Whatever the , this modern-day problem continues to exist and a needs to be

Exercise 06:

..... /03pts

A. Fill the gaps with the correct form of the verb. (Present Simple or Present Continuous)

1. Our client (be) very stubborn at the moment.
2. My father (work) for Apple Inc. that designs, develops, and sells consumer electronics, computer software, and online services.
3. The business card's design (seem) good. However, try to come up with something more creative.

B. Put "much", "many", "a little" or "a few" into these sentences.

1. Lily doesn't earn money.
2. Could I make suggestions concerning the design of the packaging?
3. There are too women in the economics profession.

Good luck

English Module
Level : Master 2 IGRH

First Name :
Last Name :
Group :

QUESTION ONE : MCQ

Choose the correct answer (x)

1. Recruitment questions must be written by :

- The manager
- The search committee
- The experienced employees, the CEO , and the search committee
- The manager and the search committee
- the labours

A

2. For a successful recruitment process you need :

- More than three(3) steps
- 2 steps are recommended
- 3 steps are requireds
- No step is necessary

A

3. The need for a quick analysis of competencies is important for :

- Filling employees gaps
- Spot the missing skills
- Expect future needs
- All of them

A

4. During the proper planning and evaluation of the need step, you look for :

- Hiring the right person
- Developing interview questions
- Clearly articulate responsibilities
- Analysing the case of replacement

A

QUESTION TWO :

1/ Explain the following expressions in ENGLISH :

Recruitment : The process of hiring new employees in a given company.

Souvenirs : Different services of comfort for tourists except for food.

Raw materials : Natural resources

A

Worldwide : Global / International / Universal

Corporation : The Combination of two or more companies that takes one title.

2/ Translate from English to Arabic :

2.1/ Before delving into the topic in more details :

الشركات العالمية / المتعددة الجنسيات / المختلطة

2.2/ European companies recruit people according to their own skills, not according to the experience the workers have :

الشركات الأوروبية توظف الأشخاص بناءً على مهاراتهم، لا بناءً على الخبرة التي يمتلكونها.

QUESTION THREE : YES OR NO

Read carefully the possibilities before responding :

-The Interview is obligatory for employment process :

Yes

No

-the interviewee is the manager or the committee that asks the questions :

Yes

No

QUESTION FOUR :

In the light of what you have seen during the course, decipher these abbreviations :

MBA : Master of Business Administration

PPP : Public-Private Partnership

IMF : International Monetary Fund

CEO : Chief Executive Officer

The best of luck ☺

Miss : A.SRAIRI