

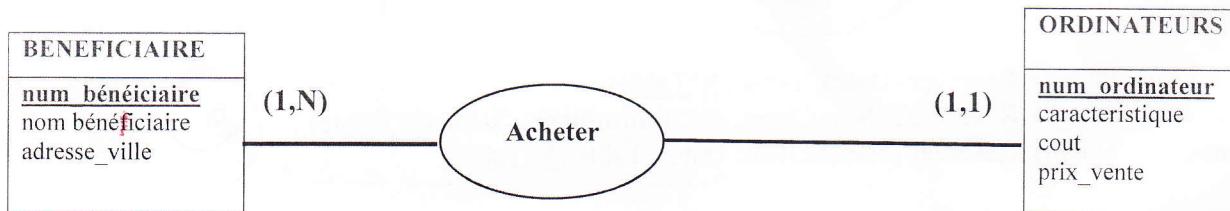
Contrôle Final d'informatique
6 ième semestre

Nom :
Prénom :
Groupe :

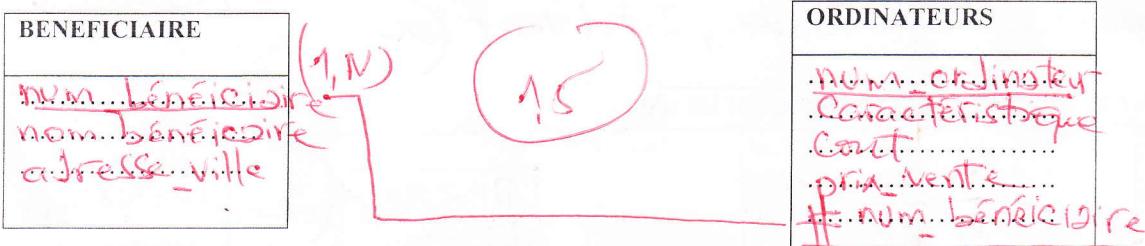
Cochez la bonne réponse

Un directeur financier, est chargé de préparer l'assemblée générale des membres de la coopérative. Il a prévu, d'une part de synthétiser l'activité de la coopérative et, d'autre part, de mettre en évidence l'évolution de sa rentabilité. Il utilise un SGBD.

Voici le MCD de la base de données utilisée (remarque : 'num' signifie 'numéro') :



- Quel champ permet d'identifier sans ambiguïté un ordinateur dans la base de données ?
 bénéficiaire num_bénéficiaire num_ordinateur caractéristiques
(2)
- Dans la liste ci-dessous, sélectionner les phrases respectant le schéma de la base de données.
 Un bénéficiaire ne peut acheter qu'un seul ordinateur.
 Un ordinateur peut avoir plusieurs prix de vente.
 Un ordinateur est acheté par plusieurs bénéficiaires.
 Un bénéficiaire peut acheter plusieurs ordinateurs
(2)
- a. Donnez le MLD du MCD au-dessus en respectant les règles du passage



- Compléter d'après le MLD au-dessus
 La clé secondaire est (Citez le nom de champs) : num_bénéficiaire (0,5)
(2)
- La clé secondaire (étranger) sur delphi nous permet de:
 Accéder à la BDD Faire un tri et une recherche dans la BDD Interroger la BDD
(2)
- La fonction qui nous permet la recherche d'un enregistrement sur la table sur Delphi est :
 ShowMessage IndexName FindKey
(2)

6. On veut obtenir la liste des numéros des ordinateurs dont le prix de vente est supérieur à 45 000 DA. Ecrire la requête SQL qui répond à ce besoin

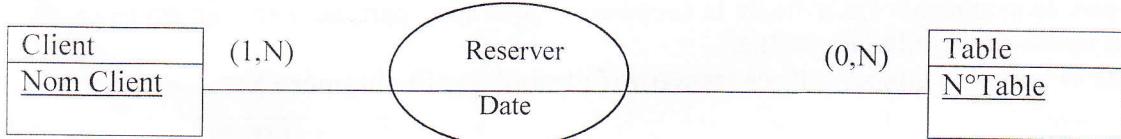
Select num_ordinateur
from ORDINATEURS
where prix_vente > 45000

(3)

7. Dans la méthode Merise le concept de synchronisation des événements est relatif au :

- MLD MCT MPT MCD

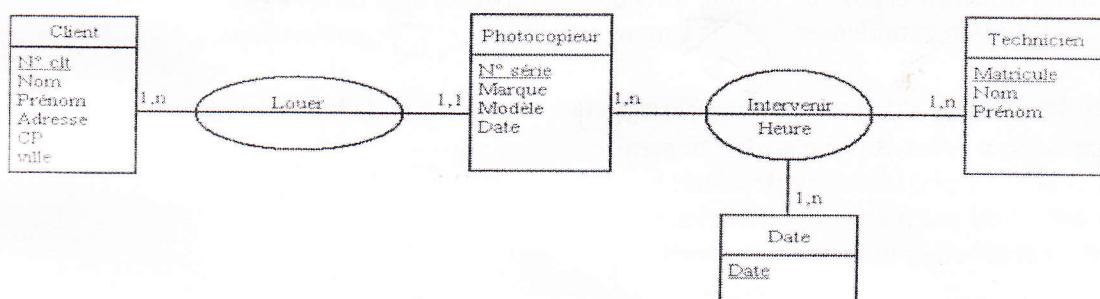
8. La transformation de ce MCD en MLD donne les tables:



- Client (Nom Client), Reserver (Date), Table (N°Table)
 Client (Nom Client), Reserver (#NomClient, #N°Table, Date), Table (N°Table)
 Client (Nom Client), Reserver (#NomClient, Date), Table (N°Table)

(2)

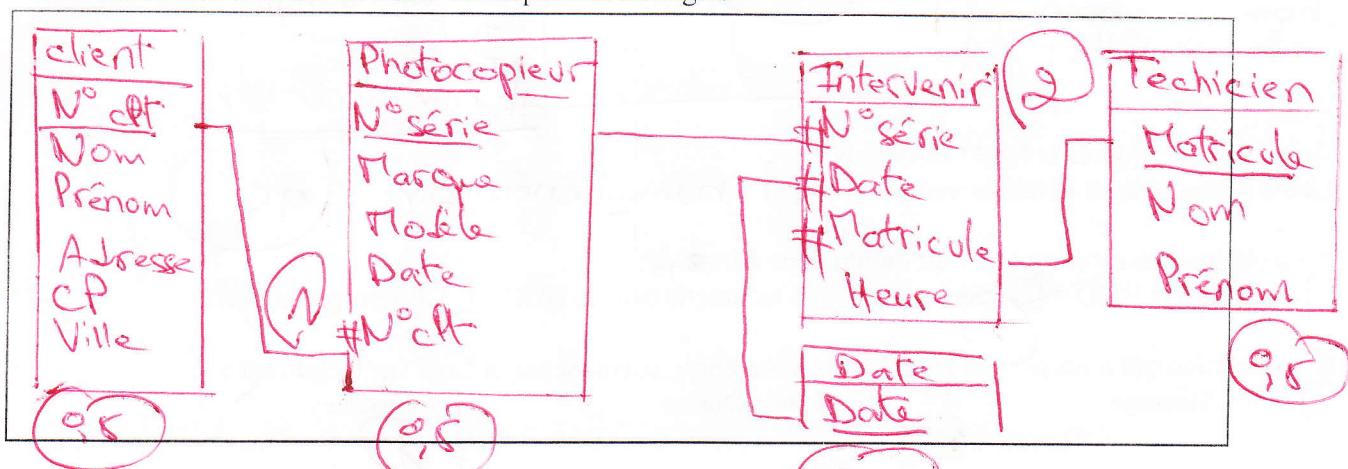
9. soit le MCD suivant :



- A) Les entités de ce MCD sont : Client, Photocopieur, Technicien, Date
B) Les associations de ce MCD sont : Louer, Intervenir

(2)

10. Transformer ce MCD en MLD en respectant les règles



الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس علم النفس الصناعي

- ✓ اجب (نعم) أو (لا) مع التعليل في كلتا الحالتين على الأسئلة الموالية: (10 ان)
- 1- اهتم علم النفس الصناعي في مرحلة تطوره الأولى (من نهاية القرن 19 إلى بدايات القرن 20) بدراسة الرضا الوظيفي والتواافق المهني: (لا) **0.5** شهدت هذه المرحلة خروج علم النفس الصناعي من النظرية إلى التطبيق في الصناعة، حيث كانت الدراسات في هذه المرحلة سطحية تناولت دراسة التعب، الآلات والأجور والعوامل المادية المحيطة بالعامل من أجل زيادة الإنتاج "الكفاءة الصناعية". **2**
- 2- تختلف وتتبادر أقسام وعناصر استماره توصيف الوظيفة بشدة من مؤسسة لأخرى: (لا) **0.5** قد تختلف من حيث الشكل من مؤسسة لأخرى لكنها غالباً ما تحتوي على نفس العناصر وهي: التعريف الدقيق بالوظيفة، حصر شامل للواجبات التي تتضمنها الوظيفة، بيان المهارات والخبرات والمؤهلات والاستعدادات والخصائص اللازم توفرها في الشخص للنجاح في هذا العمل، الظروف التي يؤدي فيها هذا العمل ومخاطرها، علاقة الوظيفة بغيرها من الأعمال داخل المؤسسة. **2**
- 3- يعد الانجاز الفعلي للعمل من الأدوات الهامة التي لا يمكن أبداً الاستغناء عنها في تحليل العمل حيث تقوم على ملاحظة العامل أثناء عمله وتسجيل كل ما يقوم به من مهام: (لا) **0.5** حيث يمكن في الكثير من الأعمال الصعبة أو الخطيرة أو تلك التي تتطلب مهارات خاصة الاستغناء عنه، يعتمد هذا الأسلوب على الممارسة الفعلية للوظيفة موضع التحليل كأداة لجمع البيانات، حيث يمكن من الوصول إلى بيانات لا يمكن أن تقدر قيمتها الحقيقة عن طريق الوسائل الأخرى. **2**
- 4- يتحقق التواافق المهني بمجرد وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة له: (لا) **0.5** فوضع الشخص المناسب في المكان المناسب عنصر مهم لكنه غير كافي، حيث يجب على المؤسسة أن تسعى إلى تحقيق التواافق المهني للعامل مع مختلف جوانب محیط العمل خلال تحسين علاقته بعمله، علاقته بنظام المؤسسة، علاقته بالرؤساء، علاقته بزملائه، علاقته بظروف العمل، علاقته بالآلات ومعدات العمل وعلاقته بيئته خارج المؤسسة. **2**

✓ تعد نظرية الدومينو لـ Heinrich ونظرية الميل للاستهداف من أهم النظريات المفسرة للحوادث المهنية، ما فحوى هاتين النظريتين: (10).

- نظرية الدومينو: توصل Heinrich إلى تحديد 5 محاور تشكل في جملها أهم مسببات الحوادث المهنية، ومثل لعبة الدومينو حيث يؤدي سقوط إحدى القطع إلى سقوط البقية، فإن هذه المحاور حسبه تؤثر على بعضها البعض ضمن ترتيب معين، إذ أن حدوث أحدها يفعل الذي يليه 1، هذه المحاور أو العوامل هي : بنية المؤسسة، الأخطاء الإدارية، التصرفات الخطيرة، الحوادث والخسائر المادية أو البشرية.

و مثلما يحول نزع وحدة من الدومينو دون سقوط البقية، فإن تحيد العامل الأكثر تأثيراً يحول دون وقوع الحوادث المهنية، وهذا العامل كما يراه هو العامل الثالث أي التصرفات الخطيرة أو كما أسماه الدومينو المفتاح 2.

- نظرية الميل للاستهداف: تعد من بين أقدم النظريات، ترى بأن الإفراد الذين يرتكبون وبصورة متكررة الكثير من الحوادث يطلق عليهم اسم مستهدفي الحوادث، و السبب وراء ذلك امتلاكهم لبعض السمات الوراثية تميزهم عن الآخرين، تترجم في سلوكيات خطيرة تزيد من قابلية تعرضهم للحوادث المهنية 2.

- و من خصائصهم:
- عدم الانتباه.
 - ضعف الإدراك لمخاطر تصرفاتهم.
 - الانفرادية و مخالفة الجماعة.
 - الاعتداد بالنفس.
 - ضعف دافع الالتماء للجماعة و الميل لمعاداة الآخرين.

3rd year LMD / Human Resources Management.

Correction of English Examination

Part one: A/ Reading comprehension (2,5 pts)

- 1- There are 5 paragraphs in the text.
- 2- The main task of the leader is to hold the organization, keep it running and move it forward.
- 3- The most important characteristic is love.
- 4- Most people work for money. No it's not enough.
- 5- Effective Leadership.

B/ craving → strong desire that is uncontrollable. (1,5 pt)

- Appoint → choose someone officially for a job.
- Effective → successful.

2- uncommon ≠ common / Negative ≠ positive (0,5 pt)

Part two: Activity 1: (5 pts)

- 1- relations - Middle staff - minimum wage - clocking in time - job security.

Activity 2: The odd words: (2,5 pts)

- Manager - Sell - lay off - employer - plan.

Activity 3: (2 pts),

- 1- Bank holiday - to work overtime - Salary scale - temporary contract.

Activity 4 (4 pts)

- Basic salary - ~~ugliky jizz~~ - reference, character - ~~s, lsg! jabs~~ -
Human Resources director - ~~cildjol, lowt - aks / asz~~ - ~~gutje~~ -
Decision-taking meeting.

الإجابة النموذجية لامتحان مقياس إدارة الموارد البشرية

س1: اذكر مراحل التخطيط للموارد البشرية؟ (3ن)

ج1: مراحل التخطيط للموارد البشرية:

1. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية؛
2. التنبؤ بالعملاء؛
3. تحديد الفجوة وكيفية التعامل مع الفائض والعجز.

س2: ما هي المصادر الداخلية لاستقطاب الموارد البشرية؟ وما هي مزايا وعيوب هذا الاستقطاب؟(5ن)

ج2: المصادر الداخلية: مخزون المهارات، الترقية، النقل الوظيفي، التوجيه، الإعلان الداخلي.

المزايا: - ينظر إلى هذا الإجراء على أنه مكافحة؛

- المرشح الداخلي أكثر ولاء للشركة؛
- الحاجة إلى التدريب أقل وبالتالي تكاليف وقت أقل؛
- تحفيز الأفراد لرفع قدراتهم.

المساوئ: - ضيق نطاق الاختيار؛

- ضعف إمكانية ممارسة الصالحيات الإدارية؛
- في حالة عدم قبول المترشحين لشغل الوظيفة يولد مقاومة لهم.

س3: تختلف أنواع التدريب حسب معايير متعددة، اذكرها؟(4ن)

ج3: حسب مرحلة التوظيف: 1.توجيه الموظف الجديد، 2.التدريب أثناء العمل، 3. التدريب لتحديد المهارات، 4.التدريب من أجل الترقية والنقل، 5.التدريب لتهيئة الأفراد للتقاعد.

حسب نوع الوظائف: 1. التدريب الفني والمهني، 2. التدريب الإداري، 3.التدريب التخصصي.

حسب مكان العمل: 1.التدريب داخل الشركة، 2.التدريب خارج الشركة.

س4: يتم اختيار أسلوب التدريب تماشياً مع موضوع التدريب ونوعية الوظيفة، ما هي أهم البائعات التي تمكن من عرض الأفكار؟(4ن)

ج4: أساليب التدريب: 1.التدريب في مكان العمل، 2.أسلوب النقاش الجماعي، 3.العصف الذهني، 4.أسلوب دراسة الحالة، 5. أسلوب التدريب العملي، 6.التدريب من خلال المحاكاة، 7.التدريب عن بعد.

س5: حدد العوامل الأساسية المؤثرة في تحديد الأجر؟ (4ن)

ج5: العوامل المؤثرة في تحديد الأجر: 1.الاعتبارات القانونية، 2.تأثير النقابات العمالية، 3.سياسة التعويضات بالمؤسسة، 4.العدالة وتأثيرها النهي على معدلات الأجور.