

جامعة باتنة 1

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

السنة الثالثة تخصص إدارة الموارد البشرية

الاسم:.....

المقب:.....

الفوج:.....

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس تسيير وتنمية الكفاءات

الجزء الأول: (10نقاط)

السؤال 1: حدد المفاهيم التالية: 4 ن

الكفاءة: عبارة عن معارف نظرية وعلمية وسلوك لتحقيق لتحقيق هدف.

المقاربة التسييرية: الكفاءة مجموع معارف وخبرات فردية متراكمة عبر الزمن ، والقدرة على استغلال هذه الخبرات والمعارف في وضعيات معينة.

التسيير التقديري للوظائف والكفاءات: عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية لتحديد الموارد الحالية والاحتياجات المستقبلية في المنظمة.

تسيير الكفاءات: مجموعة الأنشطة المخصصة لاستخدام وتطوير الافراد والجماعات بطريقة مثلى بهدف تحقيق مهمة المؤسسة وتحسين أداء الفرد.

السؤال 2: حدد العبارات الصحيحة أو الخاطئة مع التعليل:6 ن (يحسب هذا السؤال مرتين في الامتحان و في الفرض).

الفرق بين تسيير الكفاءات والتسيير بالكفاءات يتمثل في كون الأول مرتبط بمختلف العمليات المفتاحية لتسيير الموارد البشرية كالأجر، التوظيف، والتكوين... أما التسيير بالكفاءات يخص الجانب الاستراتيجي للمنظمة وهو مسؤولية المدير العام للمنظمة وليس مدير الموارد البشرية (صحيح)

التسيير التقديري عملية ليست مستمرة، و محددة بوقت واحد، و بمجرد تصحيح الاختلالات تنتهي العملية.

(خطأ)

التسيير التقديري عملية مستمرة، و ليست محددة بوقت واحد، وليس بمجرد تصحيح الاختلالات تنتهي العملية ، بالعكس تكون بشكل دائم وتقوم على التعديلات المناسبة لاتخاذ القرارات المناسبة.

تركز المقاربة التسييرية على الكفاءات الجماعية بينما تركز المقاربة العملية على الكفاءات الفردية، والمقاربة الاستراتيجية تركز على الكفاءات الاستراتيجية . (خطأ)

تركز المقاربة التسييرية على الكفاءات الفردية بينما تركز المقاربة العملية على الكفاءات الجماعية ، والمقاربة الاستراتيجية تركز على الكفاءات الاستراتيجية.

الجزء الثاني: (10 نقاط).

السؤال 1: التدريب انفاق استثماري، وله عائد يظهر في المنظمة بشكل واضح، ويعتبر من الأنشطة التي ترفع المهارات الحالية والمستقبلية، ومن أهم استراتيجيات تنمية وتطوير الكفاءات. (حلل وناقش) (5 ن)
يتناول الطالب عملية التدريب ، مفاهيم أساسية، وأهمية، وأهداف ومراحل .

ثم يحدد كيف نعتبر ان التدريب عملية انفاق تعود على المنظمة بعوائد لانها تستثمر في الفرد الذي سيعطي أضعاف ما تم انفاقه فهو رأس مال بشري الانفاق عليه إضافة للمنظمة وسبيل لتحقيق التميز .

السؤال 2 :أساليب تنمية الكفاءات فردية وجماعية، ومنها التكوين المستمر، والتكوين الابتدائي، والتعليم، تطرق الى هذه الأساليب وهل هناك فروق بينها. (5 ن)

يتم التطرق الى تعريف كل أسلوب على حدا وشرحه بالتفصيل

ثم تحديد الفرق بين الأساليب الثلاثة

التكوين المستمر عبر كل المراحل المهنية للفرد

التكوين التأهيلي يكون قبل البدء في العمل + يكون داخل المنظمة

التعليم يكسب معلومات وقت الضرورة ويتم بشكل أحادي.

بالتوفيق/أساتذة المقياس