

التصحيح النموذجي لمقياس إدارة الموارد البشرية

السؤال الأول: عرفت إدارة الموارد البشرية تطورا ملحوظا في جانبين أساسيين، أبرز هاذين الجانبين مع الشرح باختصار للتطور الذي مس كل جانب ؟ (5 نقاط)

الجانب الأول: المصطلح (التسمية)

التطور في هذا الجانب: تغيرت تسمية "إدارة الموارد البشرية" على مر الزمن بسبب التغيرات والتطورات التي شهدتها المنظمات، حيث برزت بعدة تسميات:

إدارة الأفراد (مرحلة النو) إدارة الموارد البشرية (مرحلة النضوج)
الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

الجانب الثاني: المضمون (الأدوار)

التطور في هذا الجانب: عرفت إدارة الموارد البشرية تغير في الأدوار الخاصة بها داخل المنظمة، حيث اقتصر دورها في بداية ظهورها على الممارسات الروتينية كحفظ سجلات الموظفين، تسجيل الحضور ، الاهتمام بقضايا الأجور والحوافز المادية ، لتظهر أدوار أخرى تزامنت مع التطورات الحاصلة وتغير النظرة للعنصر البشري وأصبحت بذلك تركز على الجانب المعرفي للفرد وإعطائه صلاحيات أكبر في العمل، الاهتمام بالحوافز المعنوية إلى جانب الحوافز المادية، تنمية القدرات الفكرية للموارد البشرية.

السؤال الثاني: تعتبر عملية تحليل وتوصيف الوظائف حجر الأساس بالنسبة لعمل إدارة الموارد البشرية. اشرح ذلك ؟ (5 نقاط)
تتمحور عملية تحليل وتوصيف الوظائف حول جمع معلومات عن الوظائف (متطلبات الوظيفة وشاغل الوظيفة) داخل المنظمة، وهو ما يجعلها ركيزة أساسية لعمل إدارة الموارد البشرية، حيث تحتاج لهذه المعلومات في اتخاذ القرارات المرتبطة بمختلف الأنشطة الخاصة بها، ونخص بالذكر:

-**الاستقطاب:** حيث يتم في هذه العملية نشر إعلان يتضمن الشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة وهو ما تقدمه عملية تحليل الوظائف.

-**الاختيار والتعيين:** وهذه العملية ما هي إلا موازنة بين متطلبات الوظيفة ومؤهلات المتقدم للوظيفة، وتوفر عملية تحليل الوظائف معلومات عن متطلبات الوظيفة.

تقييم الأداء: حيث يتم تحديد نقاط القوة والضعف لدى العامل بناء على مقارنة أدائه المحقق بالأداء المتوقع، وهو ما توفره عملية تحليل الوظائف من خلال المعلومات المقدمة عن الوظيفة.

قرار النقل والترقية: والذي يكون مبني أساسا على مدى توافر العامل على المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة التي سيلتحق بها وقدرته على تحمل أعبائها.

تعويضات العمال: حيث تساهم عملية تحليل الوظائف في تحديد القيمة النسبية للعمل وذلك بتحديد درجة المسؤولية والصعوبة في العمل وكذا المهارات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة وهو ما يضمن حصول العاملين على تعويضات عادلة عن الأعمال التي يؤديونها.

السؤال الثالث: إذا كانت المنظمة تحتاج إلى مشرف مباشر عن العمال، إلى أي نوع من التوظيف تلجأ إدارة الموارد البشرية، ولماذا؟ (5 نقاط)

نوع التوظيف: التوظيف الداخلي
لماذا: لأن هذه الوظيفة تحتاج إلى فرد من داخل المنظمة يكون لديه معرفة مسبقة بالعاملين ولديه أيضاً تقبل من طرفهم، وهو ما يمكنه من قيادة الفريق بطريقة فعالة تساهم في تحسين أداءهم من خلال تحفيزهم وتجنب المشاكل والصراعات التي يمكن أن تنشأ بينهم، هذا بالإضافة إلى أن هذا النوع من التوظيف تكون تكلفته أقل من التوظيف الخارجي، بالإضافة إلى معرفة الفرد بثقافة المنظمة وسهولة تكيفه في الوظيفة الجديدة.

السؤال الرابع: تبدأ عملية تقييم أداء العاملين بتحديد المعايير. لماذا؟ مع توضيح أهم المعايير التي يتم الاعتماد عليها في عملية التقييم؟ (5 نقاط)

لماذا: لأن تحديد المعايير هو الأساس الذي يتم الاعتماد عليه لتحديد مستوى الأداء.
المعايير

1- معيار الإنتاجية: عدد الوحدات المنتجة، الوقت المستغرق، جودة العمل.. الخ

2- معيار الصفات: درجة التعاون، الحرص على الآلات والأدوات، درجة الاعتماد على الذات، الذكاء... الخ

3- معيار قدرات العامل: التحلي بروح المبادرة، القيادة، التنظيم... الخ

4- معيار احترام مواعيد العمل: الغيابات، التأخر، الدقة في المواعيد، الاستعداد لمهام إضافية... الخ.

بالتوفيق للجميع

الأستاذة بoudib