

سلة تصحيح مادة /إدارة الموارد البشرية /السنة الثالثة الدورة الفصلية الثانية للعام الدراسي 2024 / 2025

السؤال الرابع: أذكر الأسباب التي تدعو المنظمة إلى القيام بإعادة تصميم العمل ؟ (15 درجة)

يُكتفى بخمس أفكار فقط مما يلي ولكل واحدة منها ثلاث درجات

1. انخفاض مستوى الإنتاجية.
2. رغبة الأفراد في إعادة تصميم أعمالهم وهو ما يؤدي على رفع معنوياتهم وإنتاجيتهم وحبهم للعمل.
3. إدخال تغييرات على المستوى التكنولوجي المُستخدم داخل المنظمة.
4. تأكد إدارة المنظمة إحساس العاملين بأن أداء بعض الأعمال بتصميمها الحالي أصبح يُشكّل خطراً صحياً على تنفيذها وبالتالي يستوجب الأمر إعادة تصميمها ثانيةً لتوفير الأمن والحماية والراحة النفسية للأفراد.
5. مواءمة طبيعة بعض الأعمال لنوعيات مُعينة من الأفراد كالنساء والكبار في السن لتمكينهم من أداء أعمالهم بنجاح.
6. استخدام تصميم العمل كبديل للترقية.

السؤال الخامس: عرّف نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي ، وماهي الحالات التي يصلح

(15 درجة)

فيها استخدام هذا النظام ؟

سبع درجات لفكرة التعريف التالي

نظام الأجر بالإنتاج: نظام لتحديد الأجور يتوقف أو يتم تحديد أجر الفرد على إنتاجيته، وهو شائع الاستخدام حالياً في تحديد أجور عمال الإنتاج في الصناعة.

يصلح في الحالات التالية: درجتان لكل فكرة ممايلي

1. مناسب للأعمال التي يسهل قياس إنتاجها بوحدات رقمية
2. يُناسب الحالات التي يكون فيها الإنتاج خاضعاً لمواصفات نمطية مُعينة وكذلك في الحالات التي تنساب فيها العملية الإنتاجية بسهولة وانتظام دون حدوث أعطال بدرجة كبيرة.
3. يُناسب الحالات التي يوجه فيها الاهتمام إلى كمية الانتاج بدرجة أكبر من نوعه وجودته.
4. يصلح هذا النظام إذا كان الإشراف على الإنتاج غير دقيق أو غير فعال بحيث لا يُمكن ملاحظة عمال الإنتاج بالفاعلية المطلوبة.

السؤال السادس: ماهي أبرز أهداف تخطيط الموارد البشرية ؟ (10 درجة)
يُكتفى بخمس أفكار فقط مما يلي ولكل واحدة منها درجتان

1. التعرف على الوضع القائم للقوى العاملة بصورة تفصيلية تمكن من تحديد المعالم الواقعية لقوى العمل المتاحة.
2. التعرف على مصادر الموارد البشرية ودراساتها وتقييمها بهدف تحديد أسلوب الاستفادة المثلى منها في تنفيذ خطة الموارد البشرية.
3. التعرف من واقع هذه البيانات والمعلومات المشار إليها على المشاكل التي تحد من الاستخدام الرشيد لقوة العمل الحالية والمتاحة والممكنة في الحاضر والمستقبل.
4. محاولة وضع مجموعة من الحلول العملية لكل أو معظم هذه المشاكل في الوقت الحاضر مع ضرورة مراعاة الحل التدريجي لما تبقى منها في المستقبل وضمان عدم تكرارها.
5. التنبؤ بأعداد ونوعيات الموارد البشرية اللازمة لمختلف الأنشطة بالمنشأة خلال فترة زمنية مناسبة في المستقبل.

السؤال السابع: ماهي طرق رفع الكفاءة الإنتاجية للمنشأة؟ (10 درجة)

طرق رفع الكفاءة الإنتاجية: درجتان لكل نقطة ممايلي:

- زيادة قيمة المنتج النهائي مع تخفيض قيمة الموارد المستخدمة.
- زيادة قيمة المنتج النهائي مع بقاء قيمة الموارد المستخدمة ثابتة.
- زيادة قيمة المنتج النهائي مع زيادة قيمة الموارد المستخدمة بنسبة أقل.
- بقاء قيمة المنتج النهائي ثابتة مع تخفيض قيمة الموارد المستخدمة.
- تخفيض قيمة المنتج النهائي مع تخفيض قيمة الموارد المستخدمة بنسبة أعلى.

د. عزالدين عيسى