



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

ماستر 1 تنظيم وعمل

الاجابة النمودجية(باختصار) لاختبار مقياس تنمية وتسيير المراد البشرية

ج1: تلجا المؤسسات في كثير من الاحيان خاصة اذا كانت لا تتوفر على الامكانيات المادية والبشرية المناسبة وكذا الوقت المحدد الى عمليه جلب موارد بشرية ذات كفاءه عاليه او كفاءه متوسطه الى بدائل اخرى من شأنها سد حاجيتها خاصة اذا كانت احتياجاتها مؤقتة ومن اهم هذه البدائل نذكر

❖ العمل الاضافي: تعد واحده من الحلول التي تلجا اليها المؤسسة للحاق بين جدول الزماني المحدد لمختلف البرامج المسطره في المؤسسة وكذا السهر على تلبية حاجيات الزبائن والعملاء مختلف المتعاملين حيث تعتمد المؤسسة الى تجنيد موظفين من داخل المؤسسة للعمل لساعات اضافيه مع تقديم حوافز مادية ومعنويه لهم.(1ن)

❖ العماله المؤقتة: يمكن لاداره المؤسسة الاعتماد على اسلوب العماله المؤقتة لتلبية احتياجاتها المؤقتة الشيء الذي يضمن للمؤسسة قنص عماله بتكلفه اقل بعيدا عن منح امتيازات اخرى في نفس الوقت وقد تجد المؤسسة عرقيل من خلال هذه السياسه تكمن في عدم التزام العماله المؤقتة بالمهام الممنوحه لها(1ن)

❖ تاجير العماله: تعتمد المؤسسة على هذا الاسلوب في تاجير العماله من المكاتب الخاصه مقابل اجره محدد تدفعها المنظمه وعاده ما يتم اللجوء الى هذا الاسلوب عند الحاجه الى اعمال مؤقتة، عمال الصيانه للنظافه...إلخ. انما يميز هذه العمليه هو ان مكاتب التاجير تضيف نسبه مئويه لارباحها خلال تاجيرها للعماله لكن الشيء الجيد هو ان هذه العماله المستاجره عاده ما تكون متخصصه وذات مهاره وكفاءه عاليه.(1ن)

❖ العمل بوقت جزئي: العمل بوقت جزئي هو الاتفاق ما عمال يكون حجم الوقت الممنوح للعمال اقل من الوقت الممنوع للعمال الاخرين. وتبتسم هذه العمليه بالمرونه في توظيف جهد العاملين وتقسيمه على فترات زمنية تسمح للمؤسسة بالاعتماد عليهم كل ما كانت الحاجه وفق البرامج والجداول الزمانيه المحدده.(1ن)

❖ المتعاقدين: قد تعتمد المؤسسة على اسلوب التعاقد استخدام اسلوب الاستشارات من اشخاص مستقلين او مكاتب متخصصه لانجاز مهامها التوجه الجديد لاداره الاعمال وزياده مكاتب الاستشارات المتخصصه في مختلف المجالات وفي مستويات متعدده، بحيث يعمل المستشار في وقت محدد وتصير من مكتبه او منزله مما يسهل عمليه ربح الوقت والجهد سواء للمستشار او المؤسسة وقد ساعد هذه

العملية زيادته الاعتماد على الانترنت والوسائط الاجتماعية المختلفة وسائل الاتصال والتكنولوجيا المتطورة، وتكون هذه العملية بالاتفاق على مبلغ مادي بين المستشار والمؤسسة. (1ن)

ج2: المدرسة التقليدية (الكلاسيكية)

تعد من واحد من أهم الاسهامات الفكرية التي أرست قواعد عمل تتسم الواقعية والفعالية في عالم الإدارة وخاصة ما تعلق بتسيير شؤون العمال... وقد قدمت أفكار حول إدارة الأفراد مازالت سارية المفعول إلى يومنا هذا بالرغم من التحول الكبير الذي عرفته إدارة الموارد البشرية الراهنة... (0.5) *الاختيار: يكون مبني على أساس علمي وعلى أساس القدرة

والمهارة..... (1.5ن)

*التدريب: يكون دائم لأن العمال لا يحبون التعلم في إنجاز المهام ويكون بطريقة مباشرة

..... (1.5ن)

*التوظيف: يكون على الكفاءة والقدرة على الإنجاز (الرجل المناسب في المكان

الناسب)..... (1.5ن)

*التحفيز: يكون في أغلب الحالات ماديا لأن أهم ما يطلبه العامل هو

المال..... (1.5ن)

*التعيين: يكون تعين الأفراد في المناصب مبني على قواعد وأسس موضوعية لا على المحابيات

والأقدمية و.... (1.5ن)

ج3: التنمية البشرية في الجزائر:

ان اهم ميزه يمكن تسجيلها على واقع التنمية البشرية في الجزائر بصفه خاصه والوطن العربي بصفه عامه انها لا زالت تحتكم الى الطابع التقليدي وما زالت ادارته الموارد البشرية تمثل احدى اضعف حلقات الاداره، وتمثل عائق كبير امام التغيرات التي اصابته الابنيه الاخرى والتي تتاثر لا محاله بنمط الاداره السائده. فبالرغم من التحول الكبير الذي عرفته ادارته الموارد البشرية خاصه المتعلقة بالاطار المفاهيمي والاساليب والتوسع في استخدام نظام المعلومات و التكنولوجيا المتقدمه الا انه يمكن ان نستنتج بعض السمات المميزه لاداره الموارد البشرية ونذكرها في النقاط التاليه: من اهم ميزات الاداره الجزائريه في الوقت الراهن انها تتميز:

*تضخم عدد العاملين في الاداره وانتشار ظاهره التسبب البشري نظرا لقصور الاداره

*قلق العاملين بالاداره العامه على مستقبلهم

الوظيفي..... (1ن)

*عدم التزام الموظف بتكريس نفسه للعمل

الوظيفي..... (1ن)

*عدم التزام الموظف باحترام الشرعيه القانونيه

للمعمل..... (1ن)

*انعدام الطاعه التسلسليه في الهرم الاداري في

المؤسسة..... (1ن)

*عدم التزام الموظف بالنزاهه

والاستقامه..... (1ن)

*الاهمال الوظيفي وعدم المحافظه على اسرار

المهنه..... (1ن)

