جامعة محمد لمين دباغين – سطيف2 (الهضاب)

كلية الحقوق و العلوم السياسية

إمتحان السداسي2 ، الدورة العادية – ماي 2026م

السنة 3 علوم سياسية – تنظيم سياسي و إداري.

مادة/ إدارة الموارد البشرية 2

السؤال الأول/ ..... (05ن)

حدد بدقة و اختصار الفرق (و ليس التعريف) بين مفاهيم :

- إدارة الموارد البشرية HRM / تخطيط الموارد البشرية HRP.
- التوظيف/ التعيين.
- الأجر/ الراتب.

السؤال الثاني/ ..... (09ن)

- إشرح دراسة الفارق (تحليل الفجوة) في تخطيط الموارد البشرية.
- أذكر مكونات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية (الأجزاء و الجداول)، بتحديد موضوع كل جزء و عدد جداوله.
- أذكر مع الشرح أول و آخر مرحلتين في عملية التوظيف بالمؤسسات و الإدارات العمومية بالجزائر.

السؤال الثالث/ ..... (06ن)

يعتبر التوظيف على أساس الشهادات أحد أهم أنماط التوظيف في مسابقات الوظيفة العمومية بالجزائر. تحدث عن إيجابيات و سلبيات هذا النمط. في حدود 10 أسطر (إجابة مباشرة)

قال رسول الله (ص): "..... من غشنا فليس منا"

بالتوفيق و السداد.

أ/ ن. شنيقي

الإجابة النموذجية

مادة/ إدارة الموارد البشرية 2

الجواب الأول/ ..... (05 ن)

1/ الفرق بين إدارة و تخطيط الموارد البشرية ..... (01ن)

الإدارة مفهوم أشمل يتضمن التخطيط، التنفيذ، المراقبة و التوجيه، التقييم و التقويم. و عليه التخطيط هو أحد المراحل أو العمليات الأولى في إدارة الموارد البشرية.

2/ الفرق بين التوظيف و التعيين ..... (01ن)

التوظيف عملية كبرى مركبة تشمل الاستقطاب، الاختبار، الانتقاء، التعيين. و عليه يعد التعيين آخر عملية (مرحلة) في مسار التوظيف.

3/ الفرق بين الأجر و الراتب ..... (03ن)

الأجر	الراتب
- متغير(بالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر ...)	- غالبا ثابت شهريا
- متعلق بكل الفئات العاملة لدى الأشخاص الطبيعيين و المعنويين (المؤسسات و الشركات)	- متعلق فقط بالموظفين لدى الأشخاص المعنويين (المؤسسات العمومية و الخاصة).
- متعلق بكل مستويات العمل العليا، الوسطى، الدنيا	- متعلق غالبا بمستويات العمل العليا و الوسطى.

الجواب الثاني/ ..... (09 ن)

1/ دراسة الفارق (تحليل الفجوة) في تخطيط الموارد البشرية. ..... (02 ن)

تتم دراسة الفارق بين العرض (ما تتوفر عليه المنظمة) و الطلب (ما تفتقده المنظمة) فيما يتعلق بالموارد البشرية أي مقارنة المناصب المطلوبة نظريا بعدد اليد العاملة المتوفرة فعليا. الفارق يكون كميا عند احتساب عدد المناصب الواجب شغلها. و نوعيا عند تحديد متطلبات المناصب من المؤهلات و الكفاءات و المهارات.

2/ مكونات المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية ..... (03)

- الجزء الأول:

يفسر هذا الجزء التنظيم الهيكلي و الإطار القانوني و الاستشاري للمكلفين بالقيام بالمخطط التوقعي و يبرز ذلك في الجداول من 01 إلى 03 و المتعلقة أساسا بحالة التعدادات في المؤسسات والإدارات العمومية.

- الجزء الثاني:

يتضمن الجداول من 04 إلى 07 . يفسر هذا الجزء رزنامة عمليات التسيير التقديري للموارد البشرية مخطط التوظيف التقديري القائمة التقديرية للإحالة إلى التقاعد و مخطط التقديري للتكوين و تحسين المستوى.

- الجزء الثالث:

يتضمن درجة إنجاز عمليات التسيير التي قام بها المسير و دور هيئات المراقبة للمديرية العامة للوظيفة العمومية و يبرز ذلك في:الجداول من 08 و إلى 13و المتعلقة بالمراقبة اللاحقة و تقييم درجة إنجاز مخطط التسيير التوقعي للموارد البشرية التي تقوم بها مصالح الوظيفة العمومي.

3/ أول و آخر مرحلتين في التوظيف بالمؤسسات و الإدارات العمومية بالجزائر..... (04 ن)

-استلام مدونة الميزانية للسنة المعنية:

بمجرد استلام المؤسسة أو الإدارة العمومية للمدونة الميزانياتية، يمكنها مباشرة فتح مسابقات و امتحانات التوظيف و الفحوص المهنية تحت سلطة الوزير المعني بالقطاع. و تتولى المؤسسة المعنية بفتح التوظيف التصرف في المناصب المالية و توزيعها على مختلف أنماط التوظيف و الترقية القانونية بما يلائم احتياجاتها و خصوصياتها. مع اعلام السلطة المكلفة بالوظيفة على المستوى اللامركزي. و يجب إبقاء هذه المناصب المالية لمدة 12 شهرا التي تلي انتهاء السنة المالية المعنية.

-إعداد حصيلة التوظيف:

تقوم المؤسسات و الإدارات العمومية عند نهاية كل سنة مالية بإعداد **حصيلة التوظيف و الترقية** بعنوان السنة المالية الجارية، و تبلغ نسخة من الحصيلة لمصالح الوظيف العمومي المختصة إقليميا خلال أجل لا يتعدى تاريخ الخامس عشر (15) من شهر مارس للسنة الموالية و قبل فتح المسابقات بعنوان السنة المالية الجديدة على أقصى تقدير.

الجواب الثالث/ ..... (06 ن)

المقالة: إيجابيات و سلبيات نمط التوظيف على أساس الشهادات

يعتبر التوظيف على أساس الشهادات أحد أهم أنماط التوظيف في مسابقات الوظيفة العمومية بالجزائر. و يشمل على جملة من الإيجابيات و السلبيات بالنسبة لعقلانية و فعالية التقييم و الانتقاء أثناء عملية التوظيف.

حيث تتمحور **الجوانب الإيجابية** في نمط التوظيف على أساس الشهادات حول دراسة ملف المترشح، من خلال الوثائق المقدمة من المترشح التي تخضع لتقييم موضوعي صارم و دقيق وفق سلم التنقيط لجملة من المعايير الموضوعية مثل مدى ملائمة التكوين مع متطلبات المنصب، الخبرة المهنية المكتسبة في مجال الاختصاص المطلوب، أقدمية الشهادة أو المؤهل العلمي.

لكن هناك بعض **الجوانب السلبية** في هذا النمط تتركز خصوصا في غياب الاختبارات الكتابية و اقتصارها على الامتحان الشفوي الذي يجرى في شكل مقابلة أمام لجنة تقييم، غالبا تكون مدة المقابلة قصيرة جدا و طبيعة الأسئلة غير دقيقة ،عشوائية و انطباعية مما لا يعطي تقييما موضوعيا و دقيقا للمترشح، ناهيك عن احتمال كبير للمحسوبية و منح علامات تفضيلية غير مستحقة لبعض المترشحين على حساب آخرين.

ثم هناك معايير غير موضوعية بل و توظف بطريقة عكسية في دراسة الملف، فمعيار حيازة المترشح لمستوى تكوين أعلى من المطلوب يستخدم ضده و ليس لصالحه و قد يقصيه من المسابقة تحت مبرر الالتزام بمستوى المؤهل المحدد بالمسابقة.