

מדינת ישראל

משרד החינוך

סוג הבחינה: בגרות לבתי-ספר על-יסודיים

מועד הבחינה: קיץ תשע"ז, 2017

סמל השאלון: 808202

תרגום לערבית (2)

دولة إسرائيل

وزارة التربية والتعليم

نوع الامتحان: بچروت للمدارس الثانوية

موعد الامتحان: صيف 2017

رقم النموذج: 808202

ניהול משאבי אנוש ג'

שתי יחידות לימוד

הוראות לנבחן

إدارة موارد بشرية "ج"

وحداتان تعليميتان

تعليمات للممتحن

א. משך הבחינה: שלוש שעות.

ב. מבנה השאלון ומפתח ההערכה:

בשאלון זה שני פרקים:

פרק ראשון 40 נקודות

פרק שני 60 נקודות

סה"כ 100 נקודות

ג. חומר עזר מותר לשימוש: אין.

ד. הוראות מיוחדות:

1. ענה על מספר השאלות הנדרש

בשאלון. המעריך יקרא ויעריך את

מספר השאלות הנדרש בלבד, לפי

סדר כתיבתן במחברתך, ולא יתייחס

לתשובות נוספות.

2. הקפד לציין במחברת הבחינה את

מספר השאלה ואת מספר הסעיף

שעליהם אתה משיב.

בשאלון זה 6 עמודים.

في هذا النموذج 6 صفحات .

ההנחיות בשאלון זה מנוסחות בלשון זכר, אך מכוונות הן לנבחנות והן לנבחנים.

التوجيهات في هذا النموذج مكتوبة بصيغة المذكر، لكنها موجّهة للمُمتحِنات وللمُمتحِنين على حدّ سواء.

نتمنى لك النجاح!

בהצלחה!

التّمّة في الصفحة التالية

המשך מעבר לדף

الأسئلة

الفصل الأول (40 درجة)

اقرأ ووصف الحدث الذي أمامك ثم أجب عن أربعة من بين الأسئلة 1-5 التي تليه
(لكل سؤال - 10 درجات).

الحدث

في بداية سنة 2015 بدأ القطار الخفيف يعمل في مدينة "العامرة". لقد فازت شركة "النزاهة" في المناقصة لإدارة النشاط اليومي للقطار الخفيف، ومن أجل ذلك كان عليها أن تجنّد عاملين بشكل مُستعجل:

60 أمين صندوق، 60 مراقب سَيْر و 30 عامل نظافة.

تمّ تجنيد العاملين بواسطة شركة الموارد البشرية "الموارد". أجمرت شركة "الموارد" تقييم أشغال لكلّ واحدة من مجموعات الوظائف الشاغرة، واستخدمت عدّة قنوات إعلان (دعاية) لتجنيد مرشّحين لهذه الوظائف.

بغرض استيعاب العاملين الجُدّد، بدأت شركة "النزاهة" بالتجهيزات التالية:

1. إعدادات اتفاقيات عمل تشتمل على شروط التشغيل للعاملين
2. تحديد أنواع المكافآت التي ستُمنح للعاملين: أجر مقداره 35 ش.ح. مقابل كلّ ساعة عمل، مكافآت (بونوسات) على مبادرات وعلى توفير في التكاليف
3. تخطيط عملية الإرشاد للعاملين الجُدّد
4. اختيار طريقة إرشاد تدمج المحاضرات مع المُحاكاة

السؤال 1

(5 درجات) أ. أي نوع من مصادر تجنيد العاملين استخدمت شركة "النزاهة"؟

أذكر أفضليتين (لا بدّ من ذكر مصدر من هذا النوع).

(5 درجات) ب. أذكر مصدرًا إضافيًا لتجنيد العاملين، وشرح إن كانت شركة "النزاهة" تستطيع استخدامه.

السؤال 2

- (5 درجات) أ. أذكر ثلاث قنوات إعلان (دعاية) تستطيع شركة "الموارد" استخدامها لتجنيد عاملين.
- (5 درجات) ب. أذكر ما هي قناة الإعلان (الدعاية) الأنسب لتجنيد عاملين عن طريق شركة "الموارد".
علّل إجابتك.

السؤال 3

- (5 درجات) أ. اشرح أي نوع من المكافآت تستخدم شركة "النزاهة"، وهات مثالاً واحداً له من الحدث.
- (5 درجات) ب. اشرح ما هي المكافأة المحفزة على أساس الأداء. أذكر أفضلية (יתרון) واحدة ستحظى بها شركة "النزاهة" نتيجة لاستخدامها هذا النوع من الحوافر.

السؤال 4

- (5 درجات) أ. اشرح ما هي اتفاقية العمل، واذكر اثنتين من البنود الواردة فيها.
- (5 درجات) ب. اشرح ما هي قوانين العمل، واذكر اثنتين من قوانين العمل.

السؤال 5

- (5 درجات) أ. أذكر اثنتين من مراحل عملية الإرشاد في الشركة.
- (5 درجات) ب. اشرح ما هي المحاكاة في الإرشاد، واذكر طريقتي إرشاد إضافيتين.

الفصل الثاني (60 درجة)

أجب عن خمسة من بين الأسئلة 6-12 (لكل سؤال - 12 درجة).

السؤال 6

إنشاء وتفعيل جهاز لتقييم أداء العاملين هو مهمة إدارية مركبة.

- (4 درجات) أ. اشرح ما هو تقييم أداء العاملين.
- (4 درجات) ب. اشرح ما هو أثر الهالة في تقييم أداء العاملين.
- (4 درجات) ج. اشرح ما هو الميل إلى الأطراف في تقييم أداء العاملين.

السؤال 7

الاستيعاب والجمعة (הקבוצה) هما عمليتان هامتان للتنظيم وللعاملين فيه على حد سواء.

- (4 درجات) أ. اشرح كيف أنّ عملية استيعاب صحيحة للعاملين تؤثر على العاملين وعلى التنظيم على حد سواء.
- (4 درجات) ب. اشرح مساهمة الزملاء في العمل (העמיתים ללבודה) ومساهمة المسؤول المباشر في عملية استيعاب عامل جديد في التنظيم.
- (4 درجات) ج. أذكر ثلاثة مركبات في عملية الجمعة (הקבוצה) لعامل جديد في التنظيم.

السؤال 8

نظريات كثيرة حول موضوع تحفيز العاملين تُركّز على طبيعة الإنسان بشكل عام، وعلى الحافز لديه بشكل خاص.

- (4 درجات) أ. اشرح كيف يُمكن خلق حافز في العمل بناءً على سُلم الاحتياجات بحسب ماسلو.
- (4 درجات) ب. أذكر فائدتين لبحث الوظائف في إدارة الموارد البشرية.
- (4 درجات) ج. اشرح ما هي الوظيفة وما هي المهمة.

السؤال 9

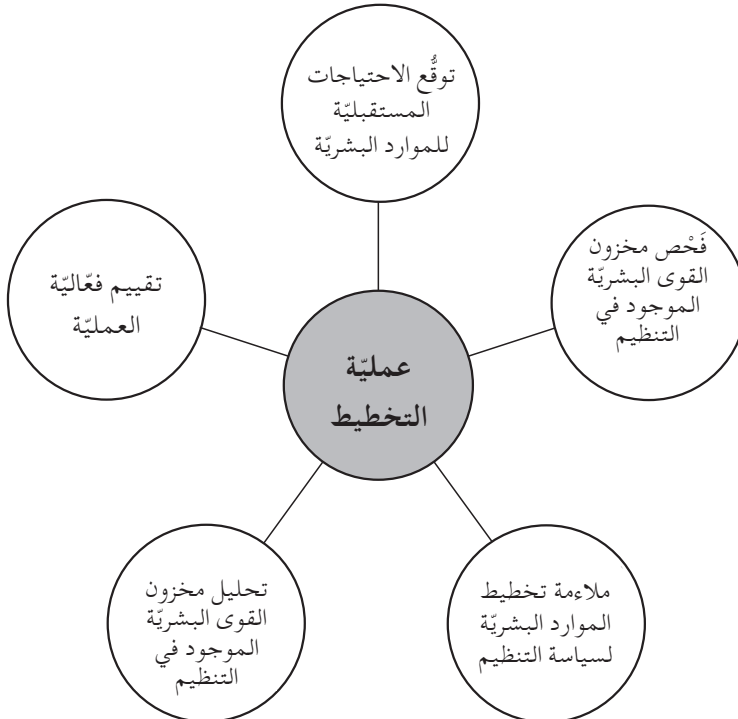
في إطار برنامج لتطوير مُدیري فروع، أرسلت شركة "هدايا" عاملين كبيرين للدراسة على حسابها.

- (4 درجات) أ. إشرح ما هو تطوير المُدیرين .
- (4 درجات) ب. إشرح أهميّة تطوير المُدیرين بالنسبة إلى التنظيم .
- (4 درجات) ج. تستثمر التنظيمات موارد في تطوير المُدیرين. اذكر اثنين من أهداف التنظيم الذي يسعى إلى تطوير المُدیرين .

السؤال 10

في عصر المُرونة التشغيليّة، يُطلب من التنظيم تحديد احتياجاته من الموارد البشرية والتخطيط لها.

- (4 درجات) أ. إشرح ما هو تخطيط الموارد البشرية. تطرّق في إجابتك إلى مستويات التخطيط الثلاثة.
- (4 درجات) ب. اذكر اثنين من أهداف تخطيط الموارد البشرية.
- (4 درجات) ج. أمامك رسم توضيحي يَصِف مجالات في عمليّة التخطيط. إشرح اثنين من بين هذه المجالات (المركّبات).



السؤال 11

تحفيز العاملين متعلّق بعدّة أمور، من بينها الجوّ السائد في التنظيم وجهاز العلاقات بين المستويات المختلفة في التنظيم.

- (4 درجات) أ. اشرح ما هو تحفيز العاملين، وما العلاقة بين تحفيز العاملين ومكافأة العاملين.
- (4 درجات) ب. اذكر اثنين من أهداف المدير في تحفيز العاملين.
- (4 درجات) ج. اشرح نظرية القيم - الفائدة - التوقع لـ فروم (1968).

السؤال 12

في عالم تنافسي، مُتطوّر ومليء بالمخاطر، مجال إدارة الأمان والوقاية يمنح التنظيم أفضليّة (1666) نوعيّة وتجاريّة.

- (4 درجات) أ. اذكر أربعة أسباب تجعل المحافظة على أمان ووقاية العاملين في التنظيم أمراً هاماً.
- (4 درجات) ب. اشرح الفرق بين الأمان في العمل والوقاية في العمل.
- (4 درجات) ج. اذكر سببين للحوادث في العمل، وسيلتين لمنع الحوادث في العمل.

نتمنى لك النجاح!