

باتنة في: 2019/01/27

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة . 1 . الحاج لخضر

تخصص: إدارة الموارد البشرية

كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية

السنة الجامعية: 2018/2019

وعلوم التسيير

سنة ثلاثة علوم التسيير L M D₃

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية للساداسي الأول في مقياس

تسخير المسارات المهنية



الجواب الأول: (05 نقاط)

شرح المصطلحات التالية:

- التوجيه المهني: يقصد به المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد للفرد لكي ينمو في الاتجاه الذي يجعله قادراً على تحقيق الرضا لذاته والرفاهية والرخاء لمجتمعه من خلال اختياره لمهنة تتوافق فيها ميولاته وقدراته مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي.

• كما يعرف التوجيه المهني على أنه: كافة الإجراءات التي يتم تنفيذها من أجل مساعدة الشخص على اختيار مهنة معينة والاستعداد لها ويتضمن ذلك تقديم معلومات كافية عن المهن من حيث طبيعتها ومتطلباتها وظروفها وتقييم ميول الفرد وقدراته باستخدام اختبارات مصممة لهذه الغاية.

- المسار المهني: هو المسار الذي تبلورت فيه الخبرة والشخص للموظف. أو هو مدى خبرات الشخص واحترافه للمهام التي أوكلت إليه وأتقنها واكتسب بها خبراته.

- التربيع: هو زيادة في راتب الموظف دون تغير طبيعة ونطاق السلطات والمسؤوليات الوظيفية له.

- التعاقب الوظيفي: يقصد به الإحلال الوظيفي فهو عملية تقرير الأدوار الحرجة أو الحاسمة في المنظمة وتحديد وتقييم الخلفاء المحتملين وتزويدهم بالمهارات والخبرات المناسبة للفرص الحالية والمستقبلية.

- التنزيل الوظيفي: يقصد به تنزيل الدرجة الوظيفية؛ بمعنى نقل الفرد من وظيفته الحالية إلى وظيفة أدنى في المستوى الإداري بالمنظمة، وبالتالي يتأثر الدخل المادي له، كما قد تتأثر حالته المعنوية أيضاً.

الجواب الثاني: (05 نقاط)

فيما يلي عدد من العبارات بعضها صحيح والآخر خطأ، أجب ب الصحيح أو خطأ، في حالة الإجابة بخطأ أكتب العبارة الصحيحة.

١. تحضير وتطوير المسار المهني من مسؤولية الفرد نفسه، فهو يخطط ويطور حياته المهنية على ضوء احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية. (خطأ)

تخطيط وتطوير المسار المهني من مسؤولية الفرد والمنظمة معا، فالفرد يخطط ويتطور حياته المهنية على ضوء طموحاته وقدراته وإتجاهاته، والمنظمة تعد المسارات المهنية لهم وتطور قدراتهم ولكن لا بد من وجود التوافق بين احتياجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية.

٥٦

٢. تعدد بحوث الرضا والحركة المهنية من أهم الأساليب الأساسية لعلاج عدم التوافق الوظيفي. (خطأ)

- تعدد بحوث الرضا من أهم الأساليب الأساسية للكشف عن التوافق وعدم التوافق الوظيفي، أما الحركة المهنية فهي من أهم أساليب علاج عدم (سوء) التوافق الوظيفي.

٥٧

٣. يتمثل المسار الشبكي في انتقال الفرد من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى، بحيث تكون الوظيفة التي انتقل إليها ذات علاقة بالوظيفة السابقة من حيث طبيعتها. (خطأ)

٥٨

- يتمثل المسار الشبكي في حركة وانتقال الفرد العمودية والأفقية هي أن واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية بغرض اكتساب مهارات وخبرات متعددة في نفس المستوى الإداري الواحد مما يتيح له الترقى بعد فترة زمنية محددة إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى.

٥٩

٤. يتمثل التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف في التدريب الذي يحصل عليه الفرد من الرؤساء وزملائه في العمل لتهيئته للعمل وتدربيه على كيفية أداء مهامه. (خطأ)

٥١٠

- يتمثل التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف في التدريب الذي يحصل عليه الفرد بغرض تجديد المعلومات أو تطبيق النظم المستحدثة، أو بغرض الترقية أو النقل لوظيفة أخرى، والتاهيل للتقاعد.

٥١١

- أو التدريب الذي يحصل عليه الفرد من الرؤساء وزملائه في العمل لتهيئته للعمل وتدربيه على كيفية أداء مهامه يتمثل في التدريب في المراحل الأولى من التوظيف.

الجواب الثالث: (٤٠ نقاط)

تتمثل خطوات بناء ورسم السلم المهني أو المسار المهني فيما يلي:

حضر جميع الوظائف الموجودة بالمنظمة: أي الوصول إلى تصور كامل عن الوظائف الموجودة في المنظمة من

٥١٢

حيث النوع والكم والتوزيع.

تصنيف الوظائف: أي عمل مجموعات بالوظائف المشابهة وأحيانا يطلق على مجموعة مشابهة العائلة الوظيفية

٥١٣

مثل عائلة الوظائف المالية، وعائلة الوظائف الإدارية وهكذا...
مثلا: عائلة الوظائف المالية: تتضمن جميع الوظائف ذات الطابع المالي مثل المحاسبة، التدقيق، الصندوق، النفقات، المشتريات،....

تقييم الوظائف: أي إعطاء قيمة لكل وظيفة من حيث المستوى المالي، مكانتها في الهيكل التنظيمي، مدى الصالحيات والمسؤوليات ذات العلاقة بالوظيفة. كما يشير أيضا تقييم الوظائف إلى الوصف الوظيفي الدقيق لكل

٥١٤

وظيفة بشقيه الوظيفة والموظف (هيكل الوظيفة).



رسم السلم الوظيفي لكل وظيفة: يعني هيكل متسلسل من الوظائف المتتصاعدة من أسفل إلى أعلى وحسب أهميتها وقيمتها، ويوضح هذا الهيكل العلاقة بين الوظائف داخل مجموعة أو فئة وظيفية معينة (العائلة الوظيفية) من حيث الأنشطة، ومن حيث مستواها الوظيفي. كما يوضح السلم الوظيفي المسارات التي يمكن أن يسلكها الفرد عبر الوظائف في مستقبله الوظيفي داخل المنظمة.

الجواب الرابع: (06 نقاط)

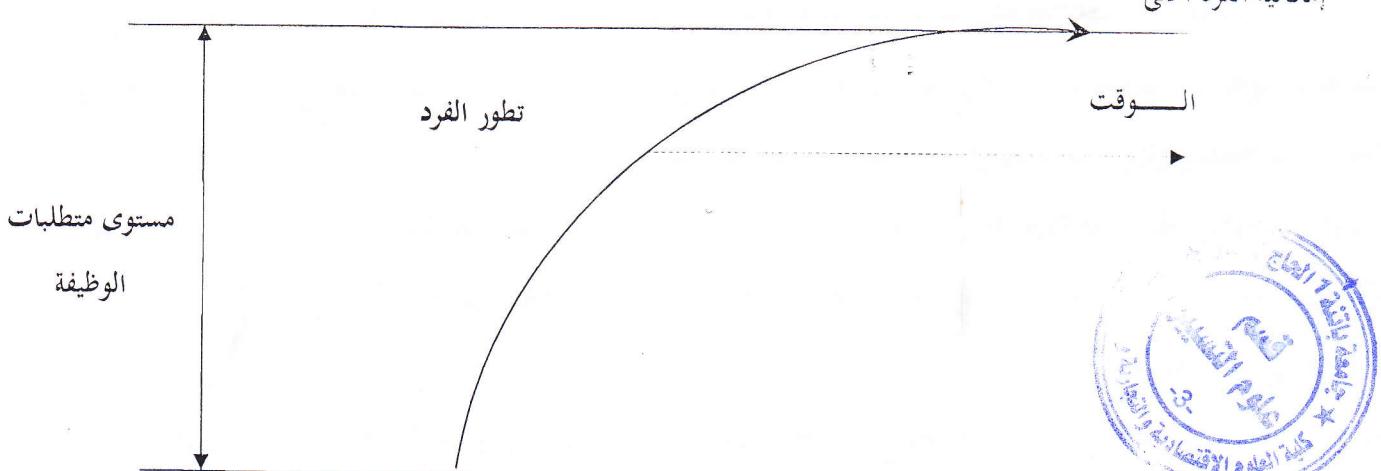
أ/ يعد تقييم الأداء من أهم العناصر الأساسية التي تساهم في تطوير المسارات المهنية، فهو عملية دورية يهدف إلى التعرف على مستويات الأداء الفردي للتعرف على نقاط القوة والضعف لدى الفرد لتحقيق أهداف المنظمة، وضمن المسار المهني فإن تقييم الأداء يركز على مستوى الأداء الماضي ويستهدف تطوير المسار المهني من خلال التعرف على تفضيلات الفرد المهنية والوظيفية وجوانب الضعف التي تحتاج إلى تطوير إلى تطوير من خلال وضع برنامج تطويرها.

أما مجالات استخدام تقييم أداء العاملين فهي:

- الترقية والنقل.
- تحديد الاحتياجات التكوينية.
- تحديد المكافآت وعلاقة المردودية.
- الانضباط والمحاسبة.

ب/ باعتبارك ماهير الموارد البشرية لمنظمة ما وأمامك الشكل الموجي والذي يساعدك في الكشف عن مدى التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة.

• الشكل: يوضح مدى التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة (التوازن بين إمكانية الفرد ومتطلبات الوظيفة) الحد الأعلى للوظيفة



• التعليق: يتضح من الشكل الموقف المناسب للفرد، حيث يستغل وهو يحمل المستوى الأدنى من القدرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة ومن ثم يتطور ليصل إلى الحد الأعلى دون أن يتعداه. وفي هذه الحالة يتم الإستفادة من الموظف وبالتالي حدوث التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة ومن ثم فهو على مسار مهني صحيح.