

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية مقياس: تسيير المسارات المهنية

المدة: ساعة ونصف

الجواب الأول: (05 نقاط)

شرح المصطلحات التالية باختصار:

- **سوء التوافق الوظيفي:** هو عدم قدرة الفرد على تحقيق انجازاته في وظيفته ومواجهة صراعات ووجود الخلل في شخصيته وتطبيق مهاراته لصعوبة علاقاته الاجتماعية مع زملائه أو رؤساء عمله ومن ذلك يعيش الفرد في حالة عدم الانسجام في الوظيفة مما يجعلهم غير راضين عنها. (01.25 ن)
- **الإعارة التطويرية:** هي تكليف العامل للقيام بصفة مؤقتة بعمل وظيفة أخرى وهذا ما يؤدي إلى استمرار الوظيفة وزيادة قدرات ومهارات العامل. (01.25 ن)
- **التوجيه المهني:** يقصد به المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد للفرد لكي ينمو في الاتجاه الذي يجعله قادرا على تحقيق الرضا لذاته والرفاهية والرخاء لمجتمعه من خلال اختياره لمهنة تتوافق فيها ميولاته وقدراته مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي. (01.25 ن)
- 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 المهنة من حيث طبيعتها ومتطلباتها وظروفها وتقييم ميول الفرد وقدراته باستخدام اختبارات مصممة لهذه الغاية.
- **الترفيح:** هو زيادة في راتب الفرد دون تغير في طبيعة ونطاق السلطات والمسؤولية الوظيفية للموظف (01.25 ن)

الجواب الثاني: (05 نقاط)

أ- يضم مصطلح تطوير المسار المهني ثلاثة عناصر أساسية هي: (03 ن)

- 1- **التدريب:** (0.25 ن) هي العملية المستمرة الشاملة والمنظمة والمخططة التي تهدف إلى إكساب الموظفين مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات اللازمة وتغيير السلوك بشكل إيجابي. (0.75 ن)
- أو هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءته الحالية والمستقبلية.
- 2- **الترقية:** (0.25 ن) وتتضمن نقل الفرد من موقعه الوظيفي الحالي إلى موقع جديد أعلى من حيث السلطات والمسؤوليات وتنطوي هذه العملية على تغيير في طبيعة المهام والمسؤوليات المعنوية والمالية والمادية الأخرى، والسلطة والنفوذ. (0.75 ن)
- 3- **تقييم الأداء:** (0.25 ن) عملية دورية تهدف 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 من خلال وضع برنامج تطويرها. (0.75 ن)

ب- لا (0.5 ن) يمكن اعتبار نقل الفرد من منصب (وظيفة) لمنصب آخر تدويراً وظيفياً.

• ولماذا؟ لأن التدوير يتمثل في تعريض الموظف الجديد لخبرات وظيفية متعددة، وذلك بنقله مؤقتاً من وظيفة إلى أخرى

ويساعد ذلك على أن يتعرف على الموظفين الآخرين وأنشطتهم وبيئة العمل العملي والاجتماعي. (0.75 ن)

أما النقل: فيتمثل في انتقال الفرد من وظيفة إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى الإداري، أو من إدارة لأخرى داخل

المنظمة، وعرف هذا النوع من النقل بالنقل الأفقي، والغرض منه هو تطوير الأفراد العاملين وتعريفهم بباقي الوظائف وسد

الاحتياجات في وظائف معينة، وتوفير مقدار من الخبرة المتنوعة لدى الكثير من العاملين. (0.75 ن)

الجواب الثالث: (05 نقاط)

أ- الإجابة بصحيح أو خطأ، مع تصحيح العبارة الخاطئة. (03 ن)

1. تخطيط وتطوير المسار المهني من مسؤولية الفرد نفسه، فهو يخطط ويطور حياته المهنية على ضوء احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية. (خطأ) (0.25 ن)

- تخطيط وتطوير المسار المهني من مسؤولية الفرد والمنظمة معاً، فالفرد يخطط ويطور حياته المهنية على ضوء طموحاته وقدراته واتجاهاته، والمنظمة تعد المسارات المهنية لهم وتطور قدراتهم ولكن لا بد من وجود التوافق بين احتياجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية. (0.75 ن)

2. تعد بحوث الرضا والحركية المهنية من أهم الأساليب الأساسية لعلاج عدم التوافق الوظيفي. (خطأ) (0.25 ن)

- تعد بحوث الرضا من أهم الأساليب الأساسية للكشف عن التوافق وعدم التوافق الوظيفي، أما الحركية المهنية فهي من أهم أساليب علاج عدم (سوء) التوافق الوظيفي. (0.75 ن)

3. يتمثل التدريب في المراحل المتقدمة من التوظيف في التدريب الذي يحصل عليه الفرد من الرؤساء وزملائه في العمل لتهيئته للعمل وتدريبه على كيفية أداء مهامه. (خطأ) (0.25 ن)

- 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، والتهيئة للتقاعد. (0.75 ن)

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

ب- تتمثل مجالات استخدام تقييم أداء العاملين في الآتي: (02 ن)

1. الترقية (0.25 ن) والنقل. (0.25 ن)

2. تحديد الاحتياجات التكوينية. (0.5 ن)

3. تحديد المكافآت وعلاوة المردودية. (0.5 ن)

4. الانضباط (0.25 ن) والمعاقبة. (0.25 ن)

الجواب الرابع: (05 نقاط)

يعتبر نموذج جرين هوزوكالانان (سنة 1994) من أهم نماذج إدارة المسار المهني، حيث يتحدد هذا النموذج من خلال

عدة مراحل، وهي:

1. الإعداد للعمل: (0.25 ن) حيث يكون الفرد صورة ذهنية عن نفسه وعن عمله (يجب تحديد نوع التعليم الذي يوافقه)،

وهي قابلة للتغيير كلما تغيرت صورة الفرد عن نفسه من خلال التجربة الشخصية. (0.75 ن)

2. التوظيف: (0.25 ن) في هذه المرحلة الفرد يجب أن يبحث عن وظيفة يعتقد أنها تشبع رغباته وميولاته. (0.75 ن)
3. التأسيس: (0.25 ن) وفهما يتعلم الفرد النواحي الوظيفية الفنية والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية حتى يلقي القبول كعنصر له مكانة لائقة ويكون توجه الفرد في هذه المرحلة ناحية النجاح وإثبات الذات الوظيفية. (0.75 ن)
4. المتوسطة: (0.25 ن) وهي مرحلة مشعبة بالنضج والرشد الحياتي والوظيفي معا، لذلك يعيد فيها الفرد تقييم حياته المهنية، ومدى وصوله إلى الأهداف الوظيفية التي سبق وأن خطط لها. (0.75 ن)
5. المتأخرة: (0.25 ن) يحاول الفرد في هذه المرحلة البقاء في المنظمة كفرد متاح يمتلك الكثير من الخبرات الوظيفية التي يمكن الاعتماد عليها ويحاول أن يحقق إشباعات تمهيد لتحقيق ذاته، للوصول إلى الأهداف التي يصبوا إليها في حياته الأولى ثم يعد نفسه لمرحلة ما بعد التقاعد حتى يكون بحالة جيدة وفي صلح مع ذاته. (0.75 ن)