

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية لمقياس الهندسة الوظيفية

1. السؤال الاول: (8ن)

تسعى الهندسة الوظيفية لتحقيق رفاهية الموظفين في مكان العمل من خلال:	من عيوب طريقة الملاحظة في تحليل الوظائف نجد: (2 ن)
توفير وظائف ذات مهام بسيطة ومتكررة.	غير صالحة لجميع الوظائف. 0.5 ن
ضمان الاستقلالية الوظيفية والدعم الإشرافي. 1 ن	سوء فهم الفرد للأسئلة.
تعزيز الإمكانيات المبتكرة للموظفين.	الانحياز واللاموضوعية.
توفير أقصى درجات الترابط الوظيفي بين العاملين ووظائفهم.	ردود غير كاملة وقد يكون من الصعب تفسير الردود.
لا شيء مما سبق.	التأثير على السلوك الخاص بالموظفين. 0.5 ن
إذا أفرز التسيير التوقعي للوظائف وجود توازن نوعي وكمي في الموارد البشرية، ماهي الإجراءات التصحيحية المفترضة؟	إذا أفرز التسيير التوقعي للوظائف الى وجود عجز نوعي وعجز كمي في الموارد البشرية، ماهي الإجراءات التصحيحية المفترضة؟
تخفيض ساعات العمل.	توظيف عمال جدد. 0.5 ن
النقل والترقية.	تأهيل وتكوين العمال الحاليين. 0.5 ن
تكوين العمال الجدد.	التسريح والتقاعد المسبق.
لا شيء مما سبق. 1 ن	أخرجة الأنشطة. 0.5 ن
من أهم عيوب طريقة الترتيب المعتمدة في تقييم الوظائف نجد:	يُعرّف التناوب الوظيفي على أنه:
تعتمد دقتها على موضوعية وكفاية توصيف الوظائف ووضع كل فئة من الوظائف في درجة معينة.	زيادة عدد المهام التي يؤديها العامل.
صعوبة تطبيقها في المؤسسات التي بها وظائف كثيرة. 0.5 ن	احداث تغييرات أساسية في محتوى ومستوى مسؤولية الوظيفة.
نقص الموضوعية. 0.5 ن	تشارك أكثر من موظف في وظيفة بدوام كامل، وتقاسم الراتب والمزايا فيما بينهم.
يصعب تحديد الدرجة المناسبة.	نقل العمال بين عدد من المناصب والمهام المختلفة. 0.5 ن
كل ما سبق.	تصميم مهام المجموعة بما يتناسب مع رغبات ودوافع الأفراد.
من بين مميزات عملية تصميم الوظيفة تحقيقها لجملة من الأهداف الهامة من بينها:	يهدف تقييم الوظيفة إلى تحقيق ما يلي:
تصميم وظائف بسيطة.	تصميم البرامج التدريبية المناسبة.
تصميم وظائف محفزة. 0.5 ن	تحديد مخاطر العمل.
تحقيق العدالة في توزيع الأعباء ما بين الافراد.	تحديد الأجور العادلة للوظائف في المنظمة. 1 ن
تحديد أجور عادلة.	تقييم أداء الأفراد.
تصميم وظائف مريحة (صحية). 0.5 ن	لا شيء مما سبق.

2. السؤال الثاني: اشرح كل من العناصر الاتية (معنى المهمة، التغذية الراجعة) والواردة في نموذج خصائص الوظيفة لكل من Hackman و Oldham (4ن)

• يقصد بمعنى المهمة: مقدار ما للوظيفة من تأثيرات قوية على معيشة الأفراد سواء كان ذلك داخل المنظمة أو خارجها، ويتحدد ذلك اعتماداً على: 1ن

- حجم التأثير ومدى ودرجة التأثيرات الإيجابية المحتملة على الآخرين. 0.5 ن
  - نطاق التأثير أي نطاق الأشخاص الذين يحتمل أن يتأثروا بشكل إيجابي بالوظيفة، 0.5 ن
  - تكرار التأثير أي مدى تكرار توفير الوظيفة فرصاً لإحداث تأثير إيجابي على الآخرين. 0.5 ن
- أما التغذية الراجعة فهي مقدار ما يتحصل عليه الفرد من معلومات واضحة والخاصة بأدائه، فعندما يتحصل العامل على نتائج ممارساته فإن التغذية الراجعة تساعده في تصحيح الأخطاء وتقوية رغبته في العمل، وعلى هذا الأساس فإنه في حالة عدم احتواء العمل أو الوظيفة بذاتها على مثل هذه الصفة يحتمل أن يكون الأفراد غير قادرين على معرفة مدى دقة وصلاحية استجاباتهم 1.5 ن

3. السؤال الثالث: تكمن أهمية تحليل الوظائف في كونها تمثل جوهر إدارة الموارد البشرية فهي أساس كل من: (4ن)

- تخطيط الموارد البشرية: يساعد تحليل الوظائف على تصميم الوظائف بشكل أفضل للحصول على النتائج التي نحتاجها. 0.75 ن
- تقييم الوظيفة للتحديد الأجر: إذا لم نكن نعرف مما تتكون الوظيفة، كيف يمكننا تحديد قيمة الوظيفة للمؤسسة حتى نعرف مقدار ما يجب دفعه للشخص. 0.75 ن
- التوظيف (التوظيف والاختيار): إذا كنا لا نعرف ما الذي سيفعله الموظف والمبلغ الذي سندفعه لذلك الموظف، فكيف نعرف من الذي يجب توظيفه. 0.75 ن
- التدريب: إذا كنا لا نعرف من ماذا تتكون الوظيفة، كيف يمكننا تدريب الأفراد للقيام بهذه المهمة. 0.5 ن
- إدارة الأداء: كيف يمكننا تقييم الأداء إذا كنا لا نعرف ما تتكون وظيفة العامل. 0.5 ن
- الحفاظ على بيئة عمل آمنة: سيساعدنا تحليل الوظيفة في تحديد المخاطر التي سيحتاج شاغل الوظيفة إلى فهمها، بالإضافة إلى أي معدات حماية شخصية مطلوبة وتدريب سيحتاجه الشخص لأداء المهمة بأمان. 0.75 ن

4. السؤال الرابع: ما لفرق بين كل من أسلوب تقدير الخبراء والمديرين الداخليين والخارجيين وأسلوب ديلفي والمصنفين ضمن أساليب التقدير النوعي للوظائف: (4ن)

يكمن الفرق بينهما في كون أسلوب تقدير الخبراء والمديرين الداخليين والخارجيين يتضمن إعداد تصميم اقتراضي لمختلف أنواع الوظائف التي ستشكل الهيكل التنظيمي للمنظمة خلال تلك الفترة المحددة، وذلك حسب الفئات أو حسب المهنة. 1.5 ن

في حين أن طريقة ديلفي تتمثل في الاعتماد على عدد كبير من الخبراء يقومون الواحد تلو الآخر بتقديم توقعاتهم وصياغة فرضيات بخصوص الطلب على الموارد البشرية، ويكلف منسق بعد ذلك بتوصيل هذه التوقعات لباقي أعضاء المجموعة حتى يتمكنوا من تقييمها ونقدها، وهكذا حتى نتوصل إلى توافق مقبول، والهدف من هذه الطريقة هو الحصول على الإجماع لآراء مجموعة من الخبراء الأكثر موثوقية. 2.5 ن