

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس: تسيير المسارات المهنية

الجواب الأول: (07 نقاط)

1. شرح المصطلحات التالية باختصار؟ (03 نقاط)

- سوء التوافق الوظيفي:
- التوجيه المهني: يقصد به المساعدة التي يقدمها الموجه أو المرشد للفرد لكي ينمو في الاتجاه الذي يجعله قادرا على تحقيق الرضا لذاته والرفاهية والرخاء لمجتمع من خلال اختياره لمهنة تتوافق فيها ميولاته وقدراته مع ما يعرضه سوق العمل المنظم والعشوائي. (01 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 المهن من حيث طبيعتها ومتطلباتها وظروفها وتقييم ميول الفرد وقدراته باستخدام اختبارات مصممة لهذه الغاية.
 - الإعارة الوظيفية: تكليف العامل للقيام بصفة مؤقتة بعمل وظيفية أخرى وهذا ما يؤدي إلى استمرار الوظيفة وزيادة قدرات ومهارات العامل؛ (01 ن)
- 2. فيما يلي عدد من العبارات بعضها صحيح والآخر خطأ، أجب بصحيح أو خطأ، في حالة الإجابة بخطأ أكتب العبارة الصحيحة. (04 نقاط)
 - أ- 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 معا، فالفرد يخطط ويطور حياته المهنية على ضوء طموحاته وقدراته وإتجاهاته، والمنظمة تعد المسارات المهنية لهم وتطور قدراتهم ولكن لابد من وجود التوافق بين احتياجات الأفراد وطموحاتهم الوظيفية وبين احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية (0.75 ن)
 - ب- 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)
 - ت- 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) (0.25 ن)
 - يتمثل المسار الشبكي في حركة وانتقال الفرد العمودية والأفقية في آن 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. (0.75 ن)
 - ج. 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**.

الجواب الثاني: (03 نقاط)

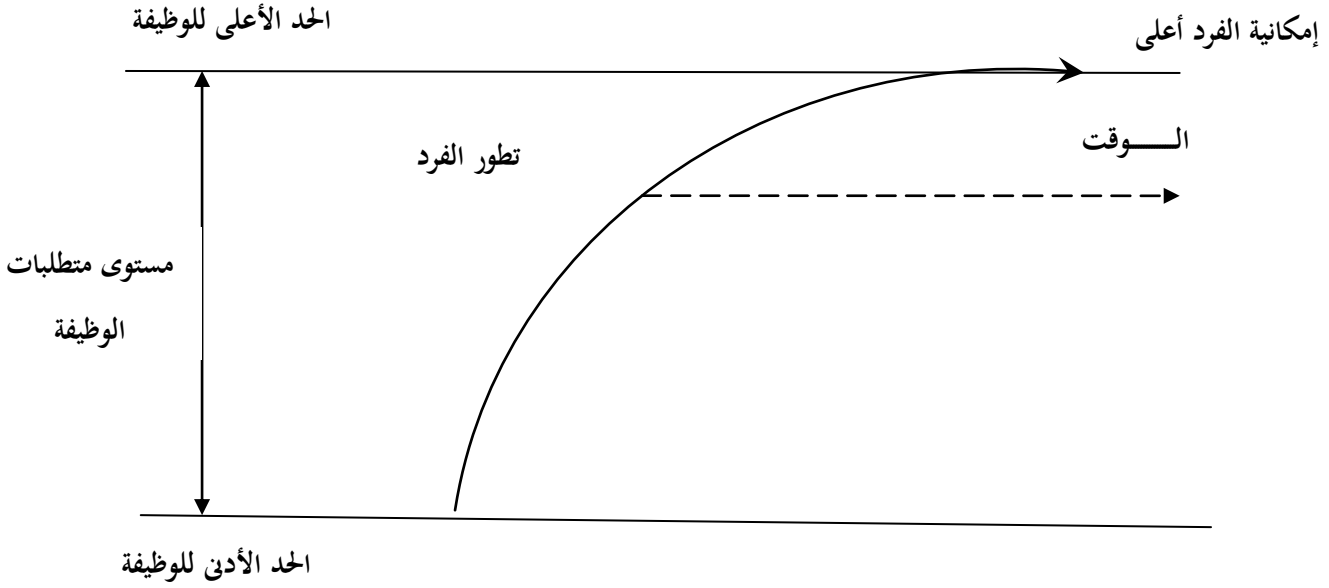
- يعد تقييم الأداء من أهم العناصر الأساسية التي تساهم في تطوير المسارات المهنية، فهو عملية دورية يهدف إلى التعرف على مستويات الأداء الفردي للتعرف على نقاط القوة والضعف لدى الفرد لتحقيق أهداف المنظمة، وضمن المسار المهني فإن تقييم الأداء يركز على مستوى الأداء الماضي ويستهدف تطوير المسار المهني من خلال التعرف على تفضيلات الفرد المهنية والوظيفية وجوانب الضعف التي تحتاج إلى تطوير من خلال وضع برنامج تطويرها. (01 ن)
- أما مجالات استخدام تقييم أداء العاملين فهي:
 - الترقية والنقل. (0.50 ن)
 - تحديد الاحتياجات التكوينية. (0.50 ن)
 - تحديد المكافآت وعلاوة المدرودية. (0.50 ن)
 - الانضباط والمعاقبة. (0.50 ن)

الجواب الثالث: (04 نقاط) يستعين مدير قسم التدريب على عدة عناصر أساسية حتى يستطيع قياس وتقييم أثر العملية التدريبية على أداء العاملين.

1. رد الفعل عند المتدرب: (0.25 ن) أي تحديد وقياس درجة انطباق الفرد عن التدريب الذي تلقاه، ويمكن الاستعانة في ذلك بعدة أساليب وهي: (- المقابلة الشخصية مع المتدربين للتعرف على آرائهم حول البرنامج التدريبي بعد عودتهم إلى مقر العمل؛ - إعداد أو تصميم استبيان يهدف الحصول على ردود الفعل في صورة كلية، حيث يتم سؤال المشاركين في البرنامج عن جوانب مختلفة، كالفائدة النهائية، كفاية المدة، سلامة المواضيع وفائدتها... الخ)، ويعتبر هذا الأسلوب سهل التنفيذ إلا أنه يعاني من مشكلة احتمالات المجاملة، أو عدم الاهتمام بالتقييم الدقيق وبالتالي قد ينتهي بنتائج متباينة. (0.75 ن)
2. التعلم: (0.25 ن) يهدف التقييم هنا إلى الحصول على بيانات كافية عن كمية المعلومات التي اكتسبها المتدرب نتيجة لالتحاقه بالبرنامج التدريبي، ويمكن تقسيمها إلى ثلاث جوانب وهي المعارف، المهارات والاتجاهات. (0.75 ن)
3. السلوك: (0.25 ن) يهدف التقويم على هذا المستوى إلى التحقق من مدى التغيير الذي طرأ على سلوك المتدرب نتيجة للتدريب، ويمكن الاستدلال على التغيير في السلوك الإداري من خلال عدة أساليب منها: (- ملاحظة المتدرب في عمله بعد التدريب ومقارنته بما كان عليه قبل القيام به؛ - التعرف على آراء رؤسائه فيما يتعلق بسلوكه بعد التدريب؛ التعرف على آراء زملاء المتدرب في سلوكه الإداري بعد التدريب). (0.75 ن)
4. النتائج: (0.25 ن) ويتحدد هذا التقويم في معرفة أثر التدريب على أداء الفرد في العمل بعد القيام به، وبالتالي تحديد أثر التدريب في المنظمة، فالتقويم على هذا المستوى يشمل النتائج الملموسة للتدريب، والتغيرات التي أحدثها المتدربون بالفعل لصالح المنظمة والتي تنعكس أثارها على سلوكهم الفعلي بالعمل. (0.75 ن)

باعتبارك مدير الموارد البشرية لمنظمة ما وأمامك الشكل الموالي 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) (1.50 ن)



- 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 الاستفادة من الموظف وبالتالي حدوث التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة ومن ثم فهو على مسار مهني صحيح. (03 ن)