

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير -- ماستر 1 إدارة الموارد البشرية
الإجابة النموذجية لمقياس الهندسة الوظيفية

الإجابة عن السؤال الأول (6ن):

6. ما هي الطريقة التي تسمح بتصميم الوظيفة وتأخذ في الاعتبار الأهداف التنظيمية واحتياجات الموظفين في الوقت نفسه؟	1. ما هو الهدف الأساسي لتحليل الوظائف؟ • تحديد الاحتياجات التدريبية • تحديد رواتب الموظفين • تحديد المسؤوليات والمهارات المطلوبة للوظيفة X • زيادة الإنتاجية الفردية
• التصميم الذي يركز على المهام • التصميم القائم على العوامل الارغونومية X • التصميم السلطوي • التصميم العشوائي	2. تستخدم طريقة شجرة الأخطاء FTA • لتصحيح الأخطاء التي يقوم بها الزبائن أثناء عملية الشراء • لتصحيح الانحرافات في أداء الموظفين في المؤسسة • أداة استراتيجية لتحليل نقاط الضعف الداخلية • لتحديد الأسباب المؤدية لوقوع الحوادث وعوامل التقصير والاطعاء البشرية X
7. ما هو الهدف الأساسي من وصف الوظائف داخل المؤسسة؟	3. ما هي المقاربة التي تستخدم غالبًا لتصميم الوظائف داخل المؤسسة؟
• تحديد رواتب الموظفين • تحديد المسؤوليات والمهام المرتبطة بكل وظيفة X • تقليل مدة تدريب الموظفين الجدد • زيادة إنتاجية المديرين •	• المقاربة الهرمية • المقاربة النظامية X • المقاربة السلوكية • المقاربة الذاتية
8. ما هي الخطوة التي تلي جمع المعلومات مباشرة في تحليل الوظيفة؟	4. أي عنصر من العناصر التالية لا يُؤخذ في الاعتبار عند تصميم الوظائف؟
• إعداد بطاقة الوظيفة X • تقييم الوظيفة • وضع خطة تدريب لشغل الوظيفة • تقييم الأداء.	• المهارات المطلوبة • الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة • التوقعات الشخصية لكل موظف X • ظروف العمل
9. تعتبر المواءمة بين التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات مع استراتيجية المؤسسة أمراً بالغ الأهمية	5. تحتوي بطاقة وصف الوظيفة عادةً على العناصر التالية، ما عدا:
• لضمان الاتساق بين احتياجات الكفاءة وأهداف المنظمة X • لتحقيق المرونة التنظيمية X • لتقليل النزاعات النقابية • لزيادة المبيعات.	• رقم أعمال المؤسسة X • المهام الرئيسية • أهداف المؤسسة X • المهارات المطلوبة
10. يستخدم استبيان محتوى العمل JCQ لقياس:	
• العوامل التي تسبب القلق X • العوامل التي تسبب الإرهاق الجسدي • العوامل التي تؤثر على سلامة الآلات • العوامل التي تحد من فعالية نظام المعلومات.	

الإجابة عن السؤال الثاني (8 ن): أجب بصحيح أو خطأ مع تصحيح الخطأ إن وجد

1. الاثراء الوظيفي هو توسع رأسي في المهام والمسؤوليات وتنوع في متطلبات المهارات، من خلال تغييرات أساسية في محتوى ومستوى مسؤوليات الوظيفة من أجل تقديم تحديات أكبر للموظف. **صحيح (1ن)**
2. يعتمد تصميم الوظائف داخل المؤسسة على تحديد مؤشرات لقياس أداء الموظفين في المؤسسة. **خطأ (0.5).** الإجابة الصحيحة: يعتمد تصميم الوظائف داخل المؤسسة على التوزيع الأمثل للمهام والعمليات على مستوى الوظيفة لتحقيق الأهداف والكفاءة التنظيمية **(1ن)**
3. يمكن أن يساهم التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات في إدارة مسارات الموظفين، من خلال تحسين ظروف العمل. **خطأ (0.5).** الإجابة الصحيحة: يساهم التسيير التوقعي للوظائف والكفاءات في إدارة مسارات الموظفين من خلال تحديد مسارات تدريب مناسبة وفرص للنمو الداخلي. **(1ن)**
4. من بين الطرق المنتهجة ضمن مناهج التحليل الأرغونومي المرتكزة على دور الآلات طريقة تحليل الفعالية البشرية HRA. **خطأ (0.5).** الإجابة الصحيحة: تعتبر طريقة تحليل الفعالية البشرية HRA من الطرق المنتهجة للتحليل الأرغونومي المرتكزة على دور العمال. **(1ن)**
5. يستخدم في تقييم الوظائف طريقة التنقيط، والتي يتم من خلالها مقارنة الوظائف ببعضها على أساس العوامل المشكلة لها، ويعتمد مقياساً نقدياً لتقييم كل عامل وتصنف الوظائف وفقاً لذلك. **خطأ (0.5).** الإجابة الصحيحة: تتم طريقة التنقيط بتقسيم الوظيفة إلى مكونات مثل مهارات أو قدرات أو خصائص معينة، ثم تحديد عدد من النقاط لكل مكون بناءً على مستوى الصعوبة. عادة ما يشار إلى هذه المكونات على أنها عوامل قابلة للتعويض، ويوفر مجموع هذه القيم تقييماً كمياً للقيمة النسبية للوظيفة. **(1ن)**
6. يستخدم مقياس CERGO ومقياس LEO لقياس مدى إرهاقية المهام التي يقوم بها العمال بهدف تحسين ظروف العمل **صحيح (1ن).**

الإجابة عن السؤال الثالث (6ن):

• يلعب التحفيز دوراً مهماً ومزدوجاً في المؤسسة فهو يساهم في تنمية الكفاءات ونقلها. اشرح ذلك

الإجابة : يساهم التحفيز بشقيه المادي والمعنوي في تنمية الكفاءات البشرية من خلال إثارة دافعية الأفراد نحو التعلم وتطوير مهاراتهم من خلال ربط برامج التنمية والتدريب في المؤسسة بحوافز مادية ومعنوية، ويساهم أيضاً في نقل الكفاءات إلى العمل وتحويلها إلى أداء متميز، فالكفاءة هي أداء افتراضي لا تتجسد إلا من خلال التحفيز أي من خلال نظام تعويضات شفاف، عادل وتنافسي. **(2ن)**

• هناك علاقة ارتباط وطيدة بين تصميم الوظائف وتحقيق الكفاءة التنظيمية. اشرح ذلك

الإجابة: العلاقة بين تصميم الوظائف والكفاءة التنظيمية هي علاقة وثيقة، فتصميم الوظائف هو عملية تحديد تركيبة العمل وتنظيم المهام والواجبات والإجراءات المتعلقة بوظيفة معينة داخل المؤسسة. بالشكل الذي يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة واحتياجات الموظف وقدراته، مع تعزيز الكفاءة التنظيمية التي تعتبر هدفاً أساسياً، من خلال الاستخدام الأمثل لموارد المؤسسة (تحقيق التخصص وزيادة الإنتاجية، تقليل الوقت المهدر والفاقد، تقليل الاجتهاد وتحقيق المرونة في مواجهة التغيرات ...). **(2ن)**

• تعتبر قوائم المراقبة من بين الأساليب المهمة المستخدمة في التحليل الوظيفي. عرفها

الإجابة: هي طريقة من طرق التحليل الأرغونومي للعمل، تدمج بين أدوار كل من العمال والآلات وهي كثيرة الاستعمال لاكتشاف المخاطر في مكان العمل، من خلال جمع النقاط الهامة الواجب فحصها بواسطة استبيانات، ويتولى عملية التسجيل شخص ذو خبرة ودراية كافية بالتجهيزات والأشغال ووضعية العمل، ويراعى في استخدام جداول المراقبة القواعد التنظيمية السارية في مجال العمل والمعايير التقنية والضوابط العملية اللازمة لحسن سير العمل. **(2ن)**