

## الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مقياس: إدارة المسارات المهنية

الجواب الأول: (07 نقاط)

1. شرح باختصار المصطلحات التالية: ————— ← (03 ن)

- التوافق الوظيفي: هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته، فيصبح فردا مهما بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها. (01 ن)
- مخزون المهارات: هو ملف شامل عن كافة المعلومات التي تخص الفرد العامل في المؤسسة مثل، الجنس، السن، الخبرة، تاريخ التوظيف، المؤهلات العلمية، المهارات والمعارف، الدورات التدريبية التي التحق بها،.... الخ. (01 ن)
- أوهو: عبارة عن جمع كافة المعلومات عن مهارات العاملين ووضعها في نظام متكامل ولذلك يطلق عليه أحيانا بنظام معلومات الأفراد وهو يضم ملف عن كل فرد يتضمن: اسمه، عمره، حالته الاجتماعية، مهاراته وتعليمه وأي معلومات أخرى مرتبطة بمساره الوظيفي.
- تقييم الوظائف: يقصد بها إعطاء قيمة لكل وظيفة من حيث: المستوى المالي، مكانتها بالهيكل التنظيمي، مدى الصلاحيات والمسؤوليات ذات العلاقة بالوظيفة. ويشير تقييم الوظائف هنا أيضا إلى الوصف الوظيفي الدقيق لكل وظيفة بشقيه الوظيفية والموظف (هيكل الوظيفة). (01 ن)

2. فيما يلي عدد من العبارات بعضها صحيح والآخر خطأ، أجب بصحيح أو خطأ، في حالة الإجابة بخطأ أكتب العبارة

الصحيحة. ————— ← (04 ن)

- أ- يتم إجراء النقل الوظيفي للعامل من وظيفة إلى أخرى في نفس المستوى نتيجة تدني وضعف أدائه في العمل وضعف كفاءته. (خطأ) (0.25 ن)
- إجراء النقل الوظيفي يتمثل في انتقال أو حركة الفرد بين الوظائف في نفس المستوى الإداري بحيث تتساوى الوظائف من حيث المركز والمسؤولية والأجور والأعباء والمزايا. (0.75 ن)
- أو يتم إجراء التنزيل الوظيفي للعامل من وظيفة إلى مستوى وظيفي أدنى نتيجة تدني وضعف أدائه في العمل وضعف كفاءته.
- ب- تتمثل الترقية العمودية في ترقية العامل في الدرجات مقابل حوافز ومكافآت مالية. (خطأ) (0.25 ن)
- تتمثل الترقية العمودية في ترقية العامل إلى الصنف أو القسم الأعلى في العمل مع التغيير في المسؤوليات وتحمل الأعباء وزيادة في الأجر. (0.75 ن)
- ت- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالاعتماد على الجدول الزمني للبرنامج التدريبي وتحديد مواقع التدريب وإمكانيات المنظمة.. (خطأ) (0.25 ن)
- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالاعتماد على الأبعاد الثلاثة التالية: تحليل المنظمة، تحليل الأفراد وتحليل الوظائف. (0.75 ن)
- ث- 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: (05 نقاط)

1. تقع مسؤولية تخطيط المسار المهني على الأطراف التالية:

- مسؤولية الفرد العامل (0.25 ن): الفرد وحده يعرف ما يريد تحقيقه من المنصب الذي يشغله من خلال قدراته وإمكانياته. (0.75 ن)

- مسؤولية المدير (المشرف) (0.25 ن): من خلال: الإرشاد، التقييم، التوجيه، التنسيق، تمثيل مصالح الموظف. (0.50 ن)

- مسؤولية المؤسسة (0.25 ن): تتمثل في إيجاد الخيارات الوظيفية والإعلان عنها وشرحها للعاملين وتوفير المعلومات الواضحة حول الفرص والخيارات وخطوط سير المسارات المهنية للعاملين، والعمل على تهيئة البيئة والظروف لتمكين العاملين من وضع خططهم. (0.75 ن)

2. تتمثل أهم مجالات استخدام تقييم أداء العاملين فيما يلي: - الترقية والنقل. (0.50 ن)

- تحديد الاحتياجات التكوينية. (0.50 ن) - تحديد المكافآت وعلاوة المردودية. (0.50 ن)

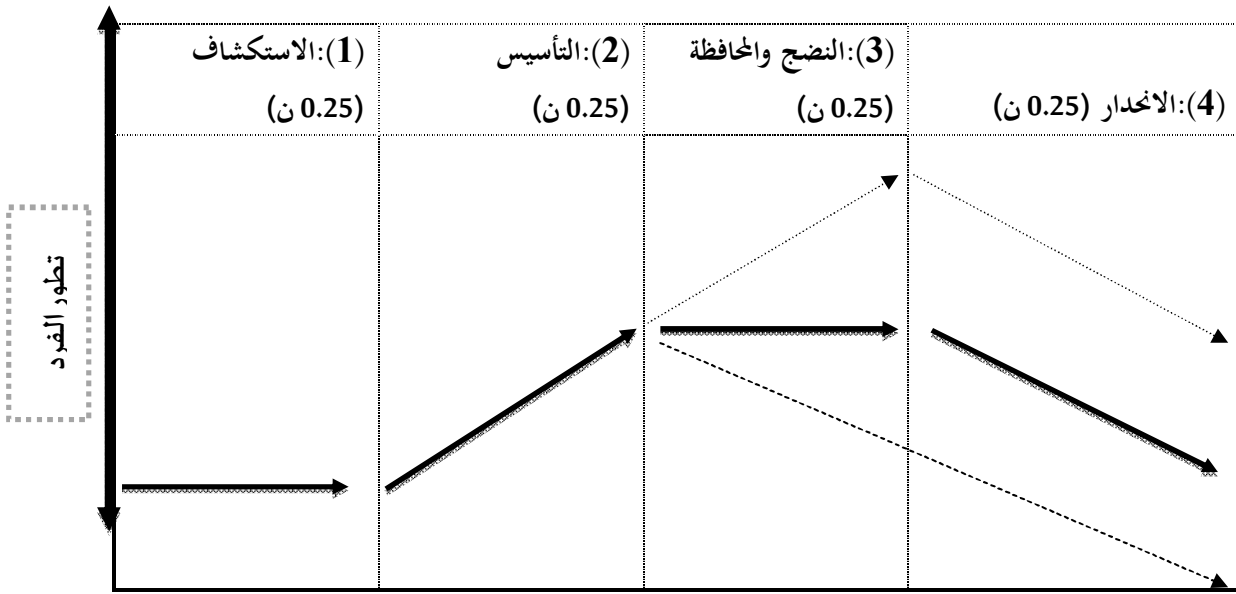
- الانضباط والمعاقبة. (0.50 ن)

### الجواب الثالث: (06 نقاط)

- إتمام الفراغات الموجودة في الشكل (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8)

- يوضح الشكل: دورة الحياة المهنية للعاملين (0.50 ن)

(6): عالي (0.25 ن)



(5): منخفض (0.25 ن)

(7): بداية التعيين (0.25 ن)

(8): التقاعد (0.25 ن)

- نعم يمر جميع الأفراد العاملين في مساراتهم المهنية بالمرحلة (04) وهي مرحلة الانحدار، (0.5 ن)

- ولماذا؟ لأن: هذه المرحلة هي المرحلة الأخيرة في المسار المهني، وهي مرحلة الاستعداد للتقاعد، وتكون هذه المرحلة صعبة على كل فرد، وقد تكون أصعب على هؤلاء الذين حققوا خلال المراحل السابقة نجاحا مستمرا في الأداء والانجازات (خاصة في مرحلة

المحافظة) حيث نجد البعض من الموظفين يتقدمون ويتطورون باستمرار. أما بالنسبة لمن كان أداءهم ضعيف أو متناقصا عبر حياتهم المهنية فقد يسعدون بنهاية مسارههم بسبب ضعف إمكانياتهم مباشرة بعد مرحلة التأسيس يتجهون نحو التقاعد في حين نجد البعض لا يتقدمون ولا يتطورون بل يحافظون على ما اكتسبوه في مرحلة التأسيس. (03 ن)

#### **الجواب الرابع: (02 نقاط)**

- ب- لا يمكن اعتبار نقل الفرد من منصب (وظيفة) لمنصب آخر تدويرا وظيفيا. (0.50 ن)
- ولماذا؟ لأن التدوير يتمثل في تعريض الموظف الجديد لخبرات وظيفية متعددة، وذلك بنقله مؤقتا 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)