

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة الاستدراكية مقياس: إدارة المسارات المهنية

الجواب الأول:

شرح المصطلحات التالية باختصار: (07 نقاط)

• 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. (01.50 ن)

• تقييم الأداء: هي عملية الكشف عن نقاط القوة والضعف في أداء العاملين باستخدام طرق ومعايير محددة. - أو هو عبارة عن: 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. (1.25 ن)

• الإعارة الوظيفية: تكليف العامل للقيام بصفة مؤقتة بعمل وظيفية أخرى وهذا ما يؤدي إلى استمرار الوظيفة وزيادة قدرات ومهارات العامل. (1.25 ن)

• مخزون المهارات: هو ملف شامل عن كافة المعلومات التي تخص الفرد العامل في المؤسسة مثل، الجنس، السن، الخبرة، تاريخ لتوظيف، المؤهلات العلمية، المهارات والمعارف، الدورات التدريبية التي التحق بها،.... الخ (1.50 ن)

• تخطيط المسار الوظيفي: عملية مشتركة بين الإدارة والموظف تتضمن إعداد الفرد لمراحل سير وظيفي متصاعدة وتحديد المهارات والإمكانيات المطلوبة من تعليم وتدريب أو تحديد الوقت الزمني لعبور كل مرحلة. (1.50 ن)

السؤال الثاني: (03 نقاط)

تحديد الفرق بين الترفيع والترقية والحركة المهنية:

- ✓ الترفيع: هو زيادة في راتب الفرد دون تغير في طبيعة ونطاق السلطات والمسؤولية الوظيفية للموظف. (01 ن)
- ✓ الترقية: هي نقل الفرد من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى، يتيح له الحصول على مزايا مادية أكبر ووضع أدبي ومعنوي أفضل مما كان عليه قبل الترقية، وهي قد تكون من وظيفة إلى أخرى وأكثر صعوبة ومسؤولية. (01 ن)
- ✓ الحركة المهنية (النقل الوظيفي): انتقال أو حركة الفرد بين الوظائف في نفس المستوى الإداري بحيث تتساوى الوظيفتين من حيث المركز والمسؤولية والأجر والأعباء والمزايا. (01 ن)

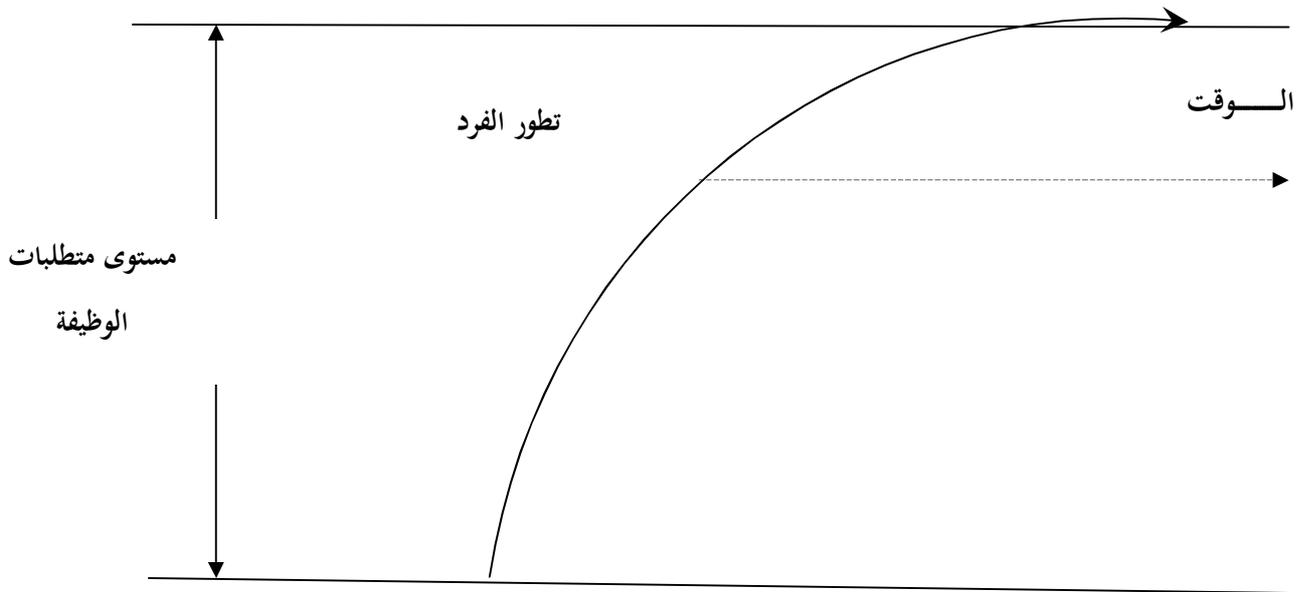
باعتبارك مدير الموارد البشرية لمنظمة ما وأمامك الشكل الموالي والذي يساعدك في الكشف عن مدى التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة.

• إتمام الفراغات الموجودة في الشكل (1، 2، 3) :

• الشكل: يوضح مدى التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة (التوازن بين إمكانية الفرد ومتطلبات الوظيفة) (1.50 ن)

الحد الأعلى للوظيفة (0.50 ن)

إمكانية الفرد أعلى (0.5 ن)



الحد الأدنى للوظيفة (0.5 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 يتعبه. وفي هذه الحالة يتم الإستفادة من الموظف وبالتالي حدوث التوافق والانسجام بين الفرد والوظيفة ومن ثم فهو على مسار مهني صحيح. (03 ن)

الجواب الرابع: (04 نقاط)

تقع مسؤولية تخطيط المسار المهني على الأطراف التالية:

• مسؤولية الفرد العامل (0.50 ن): الفرد وحده يعرف ما يريد تحقيقه من المنصب الذي يشغله من خلال قدراته وإمكانياته. (0.75 ن)

• مسؤولية المدير (المشرف) (0.50 ن): من خلال: الإرشاد، التقييم، التوجيه، التنسيق، تمثيل مصالح الموظف. (0.75 ن)

• مسؤولية المؤسسة (0.50 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. (01 ن)