

الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية مقياس: تسيير المسارات المهنية

الجواب الأول: (06 نقاط)

شرح المصطلحات التالية باختصار:

- 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 الوظيفة والموظف (هيكل الوظيفة). (02 ن)
- التدريب: هي العملية المستمرة الشاملة والمنظمة والمخططة التي تهدف إلى إكساب الموظفين مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات اللازمة وتغيير السلوك بشكل إيجابي. (04 ن)
- الاعارة الوظيفية: تكليف العامل للقيام بصفة مؤقتة بعمل وظيفة أخرى وهذا ما يؤدي إلى استمرار الوظيفة وزيادة قدرات ومهارات العامل؛ (01 ن)
- التعاقب الوظيفي: يقصد به تعيين أكثر من عامل لأداء وظيفة وهذا من شأنه أن يؤدي إلى استمرار الوظيفة وتأمين وجود عاملين مؤهلين ولديهم الكفاءة والقدرة على قيادة وإدارة هذه الوظيفة في أي وقت. (04 ن)
- برنامج الظل الوظيفي: يقصد به قيام العامل بمرافقة عامل آخر مؤهل ومتخصص ذو كفاءة عالية (كفئته) خلال أدائه للمهام اليومية؛ (04 ن)

الجواب الثاني: (06 نقاط)

أ- تحديد الفرق بين المسار المهني والمسار الوظيفي: (03 نقاط)

المسار الوظيفي: هو الوظائف التي تقلدها الموظف خلال حياته العملية والترقيات التي حصل عليها حتى الوقت الحاضر. (01, 05)
أما المسار المهني: فتعريفه أشمل، وهو المسار الذي تبلورت فيه الخبرة والتخصص لهذا الموظف. كما يمكن القول أيضا أن (01, 05)
يمكن القول أيضا:

- المسار الوظيفي: هي الوظائف التي يتم العمل بها طول فترات خدمته العملية.
- المسار المهني: هو مدى خبرات الشخص واحترافه للمهام التي أوكلت إليه وأتقنها واكتسب بها خبراته.

ب- لا يمكن اعتبار نقل الفرد من منصب (وظيفة) لمنصب آخر تدويرا وظيفيا. (03 ن)

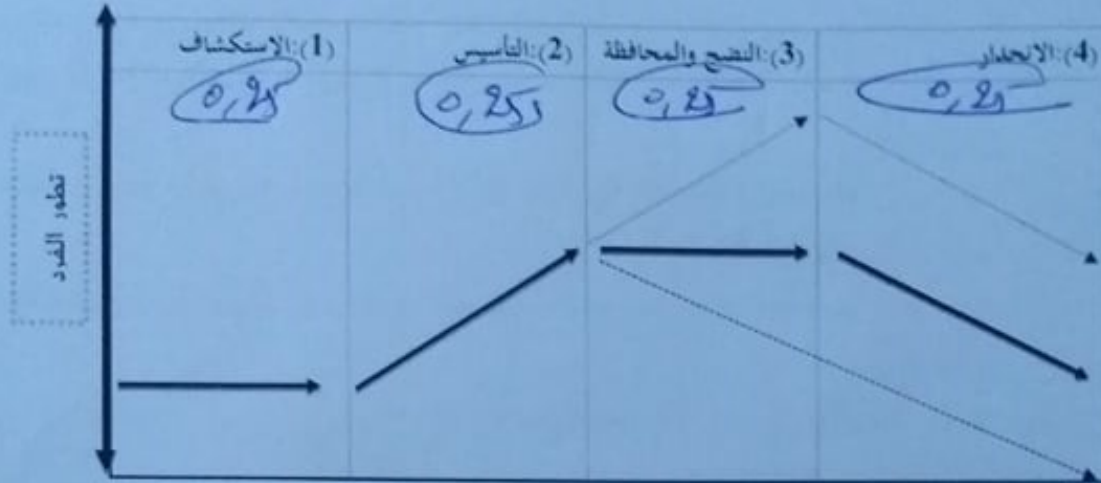
- ولماذا؟ لأن التدوير يتمثل في تعريض الموظف الجديد لخبرات وظيفية متعددة، وذلك بنقله مؤقتا من وظيفة إلى أخرى ويساعد ذلك على أن يتعرف على الموظفين الآخرين وأنشطتهم وبيئة العمل العملي والاجتماعي. (01, 05 ن)
- أما النقل: فيتمثل في انتقال الفرد من وظيفة إلى وظيفة أخرى في نفس المستوى الإداري، أو من إدارة لأخرى داخل المنظمة، وعرف هذا النوع من النقل بالنقل الأفقي، والغرض منه هو تطوير الأفراد العاملين وتعريفهم بسلبي الوظائف وسد الاحتياجات في وظائف معينة، وتوفير مقدار من الخبرة المتنوعة لدى الكثير من العاملين. (01 ن)

الجواب الثالث: (06 نقاط)

• إتمام الفراغات الموجودة في الشكل (1 . 2 . 3 . 4 . 5 . 6 . 7 . 8)

• بوضوح الشكل: دورة الحياة المهنية للعاملين (0,85)

(16): عالي (0,25)



(5): منخفض (0,25)

(7): بداية التعيين (0,25)

(8): التقاعد (0,25)

• نعم يمر جميع الأفراد العاملين في مساراتهم المهنية بالمرحلة (04) وهي مرحلة الانحدار. (0,85)

• 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 أدائهم ضعيف أو متناقصا عبر حياتهم المهنية فقد يسعدون بنهاية مسارهم 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. (0,85)

الجواب الرابع: (02 نقاط)

• تحديد الفرق بين المسار التقليدي والمسار الشبكي؟

• المسار التقليدي: هو انتقال الفرد من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى، على أن تكون الوظيفة التي ترقى إليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها. (0,5)

• المسار الشبكي: هو انتقال الفرد عموديا وأفقيا بان واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية بغرض اكتساب المهارات والخبرة. (0,5)