

# الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الأول في مقياس هندسة الوظيفة

## الإجابة على السؤال الأول:

- 1 - خطأ، يتم احتسابه بناء على النقاط المستدلالية الموافقة للمؤهل فقط، لأن النقط الاستدلالية الموافقة للدرجات مرتبطة بالأقدمية. (1)
- 2 - خطأ، تشترك في أزيد من 80٪ من الأنشطة. (1)
- 3 - خطأ، قابلية التوظيف أو الاستغامية (Employability) هي قدرة أي شخص على إيجاد وظيفة والاحتفاظ بها وأيضا المرتقاء في العمل والتكيف مع التغيرات طوال حياته المهنية. (1)
- (تعريف المنظمة الدولية للعمل).
- 4 - خطأ، كان ذلك بعد الحرب العالمية الثانية، حيث كان العمال مضطهدين من طرف الرأسماليين خلال وبعد الثورة الصناعية. (1)
- 5 - خطأ، حسب نموذج هاكمان وأوله هام خان العامل سيقدر بأهمية وقيمة عمله إذا تم تكليفه بالقيام بعمل متكامل. (1)
- 6 - خطأ، بل أعطوا لهم الإمكانيات اللازمة لأداء مهامهم وتوفير الظروف لذلك، ومنعهم سلطة التصرف، عبارة أخرى هو تزويد المنظمة موظفيها بما يحتاجون إليه للنجاح. (1)
- 7 - خطأ، هرم الأعمار يمثل أحد الأدوات التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية لتوجيه سياسة الأجور، والتنبؤ بعمليات التقاعد المستقبلية. (1)

## الإجابة على السؤال الثاني:

- 1 - يتم استخدام المدة الجزائية للوظائف والمهن من طرف: طالب العمل - المستغمين (غارفي العمل) - مستشاري التشغيل. (1)
- 2 - معدل دوران العمل (الانفصال) =  $\frac{\text{عدد العمال الذين تركوا العمل خلال مدة زمنية معينة}}{\text{متوسط عدد العمال الحالي خلال نفس الفترة}} \times 100$  (0.5)
- كلما كانت قيمة مرتفعة دلت على عدم استقرار العمال وانخفاض معنوياتهم وعدم رضاهم وقلوبهم للمنظمة. (0.5)

3 - الفائض النوعي : عندما تكون متطلبات الوظيفة أقل من كفاءات شاغلها

نتائجه : تبذير في المورد البشري ، وانخفاض كفاءة تصنع مرور الوقت وعدم تطورها ، جمود ومخول ...  
يمكن معالجته من خلال : - النقل إلى وظيفة أعلى مناسبة أو إلى شراء الوظيفة

### الإجابة على السؤال الثالث :

1 - مبرر القيام بعملية التحليل الوظيفي هو مسايرة التغيرات الحاصلة والمتمثلة في التكيف مع استراتيجيات الرقمنة (حدوث تغيير جوهري يتمثل في ادخال تكنولوجيا وأساليب وإجراءات عمل جديدة).

2 - الأساتذة الخبراء هم المعنيون بتنفيذ هذه العملية .  
3 - التحليل الوظيفي بناء على منهج تحليل النشاطات والكفاءات يكون من خلال 3 عمليات متكاملة :

أ - تحليل النشاطات : لعينة من الأساتذة من خلال المقابلة ثم الملاحظة الميدانية ، وعقب ذلك يتم إعداد قائمة تضم 8 إلى 12 نشاطا معبرا بشكل فعلي عما وظيفة الأستاذ الجامعي ، وترتب النشاطات من الأهم إلى المهم حيث يتم تمييز الأنشطة المكونة لجوهر الوظيفة .

ب - تصنيف المعارف اللازمة لأداء الوظيفة .  
ج - تأكيد النتائج المستخلصة للأنشطة والكفاءات المحددة من طرف الأساتذة المعنيين بالمقابلة .

4 - أنواع المعرفة التي يتم استخلاصها : هناك 4 أنواع من المعارف :  
\* المعارف النظرية (العلمية) : المعارف اللازمة للحصول على شهادة الدكتوراه .  
\* المعارف اللاجبرائية : المعارف التي يكتسبها الأستاذ في وظيفته سواء شفويا من زملاء المهنة أو كتابيا مثل : طريقة تقييم الأعمال الموجهة أو الامتحان دليل إعداد مذكرة ليسانس ، ماستر ...

\* المعارف العملية : تكتسب ميدانيا من خلال الممارسة أو بواسطة دورات تكوينية : مثل طريقة إلقاء المحاضرات ، طريقة طرح الأسئلة الامتحان ...

\* المعارف الناتجة عن الخبرة : مكتسبات كل أستاذ من حياته اليومية بصفة عامة ، وتعتمد على قدراته الشخصية وقابليته للتعليم والتطور (طريقه التفكير ، إدارة الوقت ...)

- 5- أهم سلبيات هذه الطريقة :  
 - تشتمل عينة فقط من الأساتذة  
 - تحمل التقنيات والوسائل الأخرى لجمع المعلومات خاصية الاستبيان  
 - بالإضافة إلى السلبيات المرتبطة بتقنيي المقابلة والملاحظة.

- 6- نتائج التحليل الوظيفي :  
 - الوصف الوظيفي Job Description (0.5)  
 - مواصفات الوظيفة Job specification (0.5)

- 7- بطاقة مهنة / وظيفة أستاذ جامعي :  
 التسميات : أستاذ محاضر - أستاذ باحث - أستاذ جامعي - (2)  
 التعريف : يقوم بتدريس الطلبة وفقا لبرنامج وتخصصات على مستوى  
 المؤسسات الجامعية ، ويمكنه القيام والإشراف على أعمال البحث العلمي  
 التوظيف في المهنة : يمكن الالتحاق بهذه الوظيفة للباحثين على شهادة  
 دكتوراه .

شروط الممارسة : يمارس نشاط هذه الوظيفة بالاتصال مع مختلف المهنة خاضعين في  
 قطاع التعليم العالي : موظفين - إدارة ...

مكان العمل : مؤسسات التعليم العالي - المعاهد العليا - المدارس العليا  
 النشاطات الأساسية : تحضير الدروس وتقديمها - الأعمال الموجهة - التطبيقية -  
 تقييم معارف الطلبة وتصحيح الامتحان ...  
 الكفاءات الأساسية : المعارف المكتسبة من شهادة الدكتوراه - التقنيات البينية الغوصية -  
 تقنيات العمل المكتبي  
 \* بالإضافة إلى النشاطات المميزة (الخاصة)  
 والكفاءات

- 8- استخدام التحليل الوظيفي في تخطيط الموارد البشرية : لما ذ أن  
 التحليل له فائق لوظائف المنظمة من حيث المهام والكفاءات يجعلها  
 تحدد احتياجاتها بدقة من الموارد البشرية وبالتالي لا تقع في حالة  
 عجز أو فائض . (0.5)

- 3- تقييم تجربة العمل عن بعد : من حيث الإيجابيات والسلبيات  
 وتقديم الاقتراحات لتفادي النقائص أو السلبيات . (1)