

الإجابة النموذجية

الجواب الأول (10 نقاط):

- 1- خطأ (0.5 ن): لا تسمح بتحقيق التفاعل المشترك (0.25 ن): لأن الأسئلة تكون محددة مسبقاً والإجابة تكون قدر السؤال (0.25).
- 2- صحيح (0.5 ن): وذلك بإضافة بعض المهام إلى الوظيفة بحيث يتمكن شاغلها من القيام بأعباء عمل أكبر أي تقاسم العمل بين الأفراد مما يؤدي على تقليل العجز (القيام بأعباء الوظائف الأخرى التي تعاني عجز) (0.5 ن).
- 3- خطأ (0.5 ن): لا يناسب جميع الوظائف (0.25 ن): لا يناسب الوظائف الإدارية لصعوبة ربط الإنتاج بوحدات كمية (0.25 ن).
- 4- صحيح (0.5 ن): بسبب ميل الأفراد إلى المبالغة في التقييم لمعرفة المسبقة أن التقييم سيترتب عليه قرارات تمس مستقبلهم الوظيفي (0.5 ن).
- 5- صحيح (0.5 ن): لأنها تتطلب مقارنة كل وظيفة مع الوظائف الأخرى في شكل ثنائيات يعبر عنها بتوفيقات كلما زاد عدد الوظائف كلما تضاعف عدد التوفيقات (عدد المقارنات) فيصعب التقييم حيث يتطلب وقت وتكلفة أكبر (0.5 ن).
- 6- خطأ (0.5 ن): تعتبر من أصعب الاختبارات (0.25 ن): لأنها غير ملموسة مما يصعب قياسها بدقة بالإضافة إلى صعوبة معرفة نوعية الشخصية اللازم لكل وظيفة (0.25).
- 7- صحيح (0.5 ن): عدالة داخلية: دفع أجور متماثلة للوظائف ذات المتطلبات المتماثلة (0.25 ن) عدالة خارجية: تقديم أجور مماثلة لتلك التي تقدمها المنظمات الأخرى لوظائف متماثلة (0.25 ن)
- 8- صحيح (0.5): يساعد في تحديد معايير تقييم الأداء من خلال تحليل مواصفات شاغل الوظيفة في بطاقة الوصف الوظيفي (0.5 ن).
- 9- خطأ (0.5): تعتبر طريقة النقاط أكثر دقة من طريقة الدرجات (0.25 ن): لاعتمادها على معايير دقيقة في التقييم في حين تعتمد طريقة الدرجات على التقييم العام للوظيفة (0.25 ن).
- 10- خطأ (0.5 ن): في حالة فائض في سوق العمل الداخلي والخارجي (0.25 ن) إغراء العاملين بزيادة مكافآت نهاية الخدمة من أجل التخلص من العمالة الفائضة (0.25 ن)

الجواب الثاني (10 نقاط):

- 1- (4 نقاط): لا توجد طريقة أفضل (0.5 ن) لكل طريقة مزايا وعيوب (0.5 ن) تختار المنظمة الطريقة التي تناسبها بناء على عدة عوامل (0.5 ن) منها: طبيعة الوظائف المراد تحليلها (0.5 ن)، عدد الوظائف المراد تحليلها (0.5 ن)، الأفراد محل التحليل (0.5 ن)، إمكانيات المنظمة (0.5 ن). كما يمكن للمنظمة المزج بين عدة طرق لتقادي عيوب كل طريقة والاستفادة من مزاياها (0.5 ن).
- 2- (4 نقاط): - التحليل العام لاحتياجات المنظمة (على مستوى المنظمة) (0.5 ن): إجراء تشخيص داخلي وخارجي للمنظمة مع الأخذ في الاعتبار التطورات البيئية وتحديد المواقع التنظيمية التي تحتاج إلى تكوين (0.75 ن).
- تحليل الوظائف (0.5 ن): تحديد نوع البرامج التكوينية اللازمة من خلال دراسة وتحليل المهام المرتبطة بكل وظيفة وتطورها بالإضافة إلى تحديد الكفاءات اللازم توفرها في الفرد لتنفيذها بنجاح (1 ن).
- 3- (2 ن): يتضمن جمع التقييمات حول العامل من مصادر مختلفة (0.5 ن): الرؤساء، الزملاء، المرؤوسين، العملاء، والعامل نفسه (1.25 ن). تهدف إلى تقديم نظرة شاملة عن أداء العامل من خلال الحصول على مجموعة متنوعة من وجهات النظر والآراء (0.25 ن).