

الإجابة النموذجية

الجواب الأول (10 نقاط):

- 1- خطأ (0.5 ن): تعتبر طريقة الترتيب المزدوج أقل دقة من طريقة مقارنة العوامل (0.25 ن): لان هذه الأخيرة تعتمد على معايير دقيقة في التقييم على عكس طريقة الترتيب المزدوج التي لا تستند إلى معايير محددة وإنما تخضع لحكم المقيم (0.25 ن)
- 2- صحيح (0.5 ن): يجب تصميم الوظيفة بشكل يسمح للأفراد بتحقيق الرضا الوظيفي والتحفيز من خلال إتاحة الفرصة امامهم لأداء الأعمال التي يرغبون بها بالطريقة التي تلائمهم (0.5 ن).
- 3- خطأ (0.5 ن): في حالة عجز في سوق العمل الداخلي وفائض في سوق العمل الخارجي (0.25 ن) للمنظمة المجال لاختيار أفضل المترشحين في سوق العمل لسد العجز (0.25 ن).
- 4- خطأ (0.5 ن): لا تصلح للوظائف الإدارية (0.25 ن): لعدم وجود معايير مادية لقياس كيفية أداء الأعمال المنوطة بها (0.25 ن).
- 5- صحيح (0.5 ن): يساعد في تحديد معايير التوظيف من خلال تحليل مواصفات شاغل الوظيفة في بطاقة الوصف (0.5 ن).
- 6- صحيح (0.5 ن): يجب ان تعكس كمية الاجر المحدد لكل عامل أهمية هذا العامل مقارنة بالعوامل الأخرى ضمن الوظيفة نفسها كما ان المبلغ المخصص لكل عامل ضمن الوظيفة الواحدة يجب أن يعكس الأهمية النسبية لذلك العامل بين مختلف الأعمال الأخرى (0.5 ن).
- 7- خطأ (0.5 ن): يعبر تأثير الهالة عن تأثير المقيم ببعض الصفات أو الخصائص التي يتميز بها الفرد فتظهر النتائج إيجابية في حالة التقييم الإيجابي وسلبية في حالة التقييم السلبي (0.5 ن).
- 8- صحيح (0.5 ن): بسبب ميل الأفراد إلى المبالغة في التقييم لمعرفة لمعرفتهم المسبقة أن التقييم سيترتب عليه قرارات تمس مستقبلهم الوظيفي (0.5 ن).
- 9- صحيح (0.5 ن): تتأثر الحاجة إلى العمالة بالمستوى التكنولوجي إذا كان عالي أو منخفض فكلما كانت تكنولوجيا عالية تنخفض الحاجة إلى العمالة أو يستوجب مهارات جديدة (0.5 ن).
- 10- صحيح (0.5 ن): من خلال نقل العاملين من المنظمات التي بها فائض إلى المنظمات التي تواجه عجز في العمالة مع إعطائهم بعض المزايا نظير انتقالهم إلى منظمة جديدة من أجل التخلص من الفائض في العمالة (0.5 ن).

الجواب الثاني (10 نقاط):

1- (5 نقاط): تختلف الإجراءات التعديلية في حالة الوفرة في سوق العمل الداخلي والخارجي عن الإجراءات التعديلية المتخذة في حالة الندرة في العمالة في سوق العمل الداخلي والخارجي حيث ينتج عن ذلك أربع وضعيات (1ن):

- وجود حالة فائض لدى المنظمة وعجز في سوق العمل الخارجي: تلجأ المنظمة إلى إعادة التدريب، الاحتفاظ بالعاملين. (1ن)
- وجود حالة فائض لدى المنظمة وفائض في سوق العمل الخارجي: تلجأ المنظمة إلى: تشجيع التقاعد المبكر، إيجاد فرص عمل بديلة، تعويضات البطالة. (1ن)
- وجود حالة عجز لدى المنظمة وعجز في سوق العمل الخارجي: تلجأ المنظمة إلى: تسهيل عملية الاختيار، تكبير الوظائف، زيادة الأجور، البحث عن مصادر اختيار جديدة. (1ن)
- وجود حالة عجز لدى المنظمة وفائض في سوق العمل الخارجي: تلجأ المنظمة إلى التشدد في معايير الاختيار. (1ن)

2- (1 ن): نوعي الخطر:

- تكاليف إضافية مرتبطة بتوظيف مؤهلات عالية جدا أكثر مما هو مطلوب.
 - عدم رضا العاملين بسبب عدم استخدامهم لقدراتهم ومهاراتهم العالية.
- 3- (4نقاط): يقوم هذا الأسلوب على تحديد أهداف العمل بمشاركة المرؤوسين، ثم تقييمهم بناء على مدى تحقيقهم لها أي أن التقييم وفق هذه الطريقة يتم بناء على ما تحدد إنجازته من أهداف (معايير للأداء)، من خلال مقارنة الأداء الفعلي مع الأهداف الموضوعية وتحديد الفجوة ومحاولة معالجتها. (2 ن).

الحدود: (2 ن)

- صعوبة قيادة وتوجيه المرؤوسين من طرف المشرف وفقا لطابع المشاركة والتعاون في العمل.
- اتجاه المرؤوسين نحو وضع أهداف سهلة التحقيق.
- قد يعطي المرؤوس وزنا للأهداف الكمية واهتمام أقل بالأهداف النوعية.
- التركيز على المدى القصير وإهمال الأهداف الاستراتيجية.