

## الاجابة النموذجية \* الحوكمة وأخلاقيات المهنة \*

السنة الثالثة إرشاد ، تربوي ، ارطوفونيا ، علم النفس تنظيم وعمل

الجواب الأول: (7ن)

جهود المنظمات الدولية في محاربة الفساد

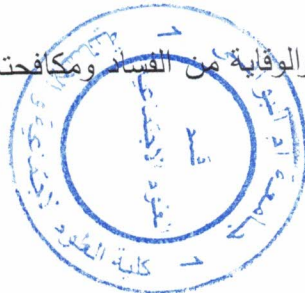
لعبت المنظمات الدولية سواء الحكومية أو غير الحكومية مثل منظمة الامم المتحدة ووكالاتها مثل صندوق النقد الدولي و البنك الدولي نوعي الحكومية مثل منظمة الشفافية الدولية ، دورا كبيرا في الوقاية من الفساد ومحاربتة سواء على المستوى المحلي أو الدولي ويتمثل في تقديم برامج تحسيسية حول أخطار الفساد وأثاره السلبية والخطيرة واقتراح حلول واجراءات ملائمة لذلك والقيام باعداد تقارير دورية حول مدى الالتزام بها ودرجة نجاحها وفعاليتها،وتهدف هذه الجهود عامة إلى :

- خلق آليات ونظم النزاهة والشفافية في التسيير الشؤون العامة
- تشجيع آليات المساءلة والمحاسبة للمسؤولية والموظفين
- نشر الوعي الشعبي والرسمي بمخاطر الفساد وأضراره
- تشجيع منظمات المجتمع المدني والتعاون معها في متابعة وكشف الفساد والفاستدين والمفسدين .
- تسهيل استرجاع الاموال المهربة والموجودات .
- حماية الشهود والمبلغين عن الفساد
- تفعيل مدونات و مواثيق اخلاقيات المهنة.

- الجهود الوطنية للوقاية من الفساد ومحاربتة

ظل الفساد في الجزائر يتطور ويمتد منذ الثمانينات إلى أن أصبح أسلوب ممنهج في هياكل الدولة رغم وجود ترسانة قانونية و هيئات مكلفة بمحاربة الفساد ومظاهره .وقد وضع المشرع الجزائري قانون خاص رقم 01/06 يتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته مستقلا عن قانون العقوبات ، كما صادقت الدولة الجزائرية على الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد.

أ- مجلس المحاسبة - ب السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته



الجواب الثاني : أهم أخلاقيات المهنة (6ن)

مبادئ أخلاقيات المهنة

\* الكفاءة \* الالتزام \* حسن المعاملة والليونة \* عدم اساءة استعمال واستخدام المنصب \* الموضوعية وعدم التحيز \* تحمل المسؤولية \* التخلق بالآداب العامة

الجواب الثالث (7ن)

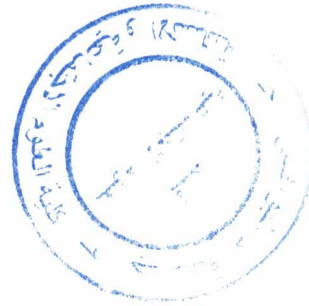
اطراف الحكم الراشد : الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص

مكونات الحكم الراشد: احلال الديمقراطية نوالانظمة الانتخابية ، ونظام الحكم الدستوري والحقوق القانونية واللامركزية

مبادئ الحكم الراشد : مبدأ الفصل بين السلطات ، مبدأ استقلال القضاء ، مبدأ استقلال وسائل الاعلام ، تقوية آليات الشفافية والمراقبة والمحاسبة

ان تطبيق الحقيقي لمبادئ وأليات وتفاعل أطراف الحكم الراشد يؤدي حتما للوقاية من الفساد والتقليل بدرجة كبيرة من آثار الفساد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية بحيث الجهة المكلفة بذلك بصرامة والتزام في تطبيق القوانين الرادعة للفاستدين والمفسدين

الاستاذ / سبسي



بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم العلوم الاجتماعية

المستوى: السنة الثالثة

التخصص: علم النفس العمل و التنظيم

امتحان في مقياس "تسيير الموارد البشرية (1)"

س1/ اشرح كيف تستفيد المنظمات والمؤسسات من الأفكار الرئيسية للنظريات في مجال تسيير الموارد البشرية (نظرية التنظيم العلمي و نظرية العلاقات الإنسانية على سبيل المثال).



الإجابة النموذجية:

المطلوب هو أن يذكر الطالب الأفكار الرئيسية لكل من النظريتين المذكورة في السؤال أعلاه، ثم يشرح بوضوح كيف يمكن للمنظمات والمؤسسات أن تستفيد من كل فكرة رئيسية لكل من النظريتين.

1- نظرية التنظيم العلمي للعمل (تايلور):

- الاهتمام بتنظيم العمل علميا (التنظيم العلمي للعمل)

هذه الفكرة قد تلفت نظر المسؤولين على تسيير المنظمات والمؤسسات أن تنظيم العمل على مستوى كل مصالح المنظمة يجب أن يتم بطريقة علمية أي الأخذ بعين

الاعتبار نتائج الأبحاث العلمية في مجال تسيير الموارد البشرية ومحاولة ترجمتها إلى استراتيجيات تستعمل في تسيير الموارد البشرية داخل المنظمة.

- **دراسة الحركة والزمن:** هذه الطريقة تدخل ضمن ما يسمى عند تايلور بتجزئة العمل أي تقسيم العمل الى وظائف والوظائف إلى عمليات والعمليات الى حركات جزئية... ثم **قياس** كل حركة ثم الاتفاق عليها أنها مفيدة وإعطائها **زمن** معين. أن جمع الأزمنة للحركات المختلفة في وظيفة العامل تمكن من "**معرفة الإنتاج مسبقا**" وهذا من خلال حساب بسيط للوقت الكامل للعامل في اليوم وتقسيمه على الزمن الكلي المطلوب لإنتاج مثلا "سيالة". هذه الطريقة أدت بتايلور إلى فكرة أخرى وهي "**إقران الأجر بالإنتاج**". أي إذا تمكن العامل من الوصول إلى الإنتاج اليومي المعروف مسبقا فسيحصل على أجره العادي ، أما إذا زاد عليه فله مكافأة وإذا انقص منه تأثر أجره بالنقصان (عقوبة) . إن (إقران الأجر بالإنتاج) فكرة من الأفكار الرئيسية للمدرسة التايلورية ، أما "**معرفة الإنتاج مسبقا**" فهي نتيجة هذه الفكرة. أي أن إقران الأجر بالإنتاج (من خلال دراسة الحركة والزمن) أدى إلى إمكانية معرفة الإنتاج مسبقا ومراقبة أداء العامل في ضوء ذلك.

- كيف يمكن للمنظمات والمؤسسات الاستفادة من دراسة الحركة والزمن وإقران الأجر بالإنتاج ؟ إن دراسة الحركة والزمن تمكن من معرفة الحركات السليمة التي يجب تعزيزها في برامج التكوين والحركات الطائشة (الزائدة) التي يجب تجنبها أثناء عملية التكوين. هذا الأمر **يفيد المنظمات** من التقليل من تعب العامل وبالتالي ربح الوقت والجهد (وهذه هي الفاعلية). كما تمكن دراسة الحركة والزمن ومعرفة الإنتاج مسبقا من إعطاء فكرة على **حجم الوظائف وتعقيدها**، الشيء الذي قد يساعد المنظمات والمؤسسات في "**عملية تحديد الأجور**" وكذلك في معرفة نوعية وطبيعة التكوين الضروري للعمال.



- فكرة البحث على الطريقة الأفضل لأداء "العمل (The one best way) :

إن هذه الفكرة تؤكد أن هناك من دون شك طرق عديدة لأداء أي عمل أو أي وظيفة، لكن من دون شك كذلك أن هناك طريقة أفضل وأحسن من كل الطرق الأخرى... إن هذه الفكرة مهمة جدا بالنسبة للمنظمات والمؤسسات بحيث تلفت انتباه المسيرين للموارد البشرية انه ممكن أن نبحث على أحسن طريقة لممارسة كل وظيفة ثم نحاول تكوين وتدريب العمال على هذه الطريقة.

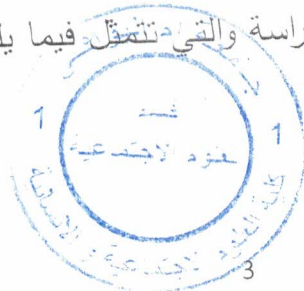
- فكرة تحسين تقنية الآلات التي تصنع الأدوات والمعدات: إن هذا العمل الارغونومي جد مهم بالنسبة للمنظمات لأنه يسهل في استعمال الآلات والمعدات من طرف العمال (أي الموارد البشرية) من خلال تحسين صنع هذه الأدوات والمعدات حتى تصبح كيفية أحسن لقدرات العمال ...

ملاحظة: هناك أفكار أخرى رئيسية عند تاييلور وليست بالضرورة مفيدة للمنظمات والمؤسسات، مثل التفريق الكامل بين "التصميم" و "التنفيذ" (فكرة رجال تصمم و رجال تنفذ) وكذلك فكرة الاهتمام الكبير بالوظيفة وعدم الاهتمام "بالبعد البشري" ...

## 2- نظرية العلاقات الإنسانية (التون مايو):

هنا المطلوب هو ذكر بعض الأفكار الرئيسية لهذه النظرية وخاصة تلك التي يمكن الاستفادة منها في تسيير الموارد البشرية.

- شرح وجيز لتجربة التون مايو في معمل الهاوثورن بشركة "الوستارن الكترين كمبني"، ثم توضيح أهم نتائج هذه الدراسة والتي تتمثل فيما يلي:



- الإحساس بالاعتبار لدى العمال أي حاجة العمال إلى تقدير الذات: وهذا قد يفيد المنظمات والمؤسسات لأنه يؤدي إلى الرضا الوظيفي ويساهم في الولاء للمنظمة.

- فكرة البعد البشري والجانب الإنساني وديناميكية الجماعة وأهمية هذه المفاهيم التي قد تستفيد كثيرا المنظمات من استعمالها من خلال إشراك العمال في أخذ القرارات في المنظمة وأسلوب قيادة مبني على حسن معاملة العمال وبناء نظام عمل قادر على إدماج "البعد البشري" من خلال "الحوافز المعنوية" التي تجعل العمال يشعرون بالاعتبار (تقدير الذات) وحسن المعاملة والتكفل بمشاكلهم (الصحية، النقل، الإطعام، العلاوات،....).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

المدة: ساعة ونصف

المستوى: الثالثة ليسانس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

**إمتحان السداسي الخامس في مادة الوقاية والأمن في العمل**

**السؤال الأول (04ن):**

تسعى الكثير من المؤسسات باختلاف نشاطها لإرساء ثقافة السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

ماذا تعني لك ثقافة الصحة والسلامة؟

**السؤال الثاني (06ن):**

وضح أوجه الإختلاف بين :

1 - الأمراض المهنية والأمراض العادية؟

2 - الأمراض المهنية وحوادث العمل؟

**السؤال الثالث (10 ن):**

قم بإعداد إستراتيجية في شكل نقاط من شأنها تحد أو تقلل من حوادث العمل؟



**بالتوفيق للجميع**

## - الإجابة النموذجية لإمتحان السداسي الخامس في مادة الوقاية والأمن في العمل-

المستوى: الثالثة ليسانس

المدة: ساعة ونصف

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

### الجواب على السؤال الأول (04ن):

•ثقافة الصحة والسلامة المهنية في العمل هي جزء من الثقافة التنظيمية، والتي تعتبر إطارا مرجعيا يتألف من معتقدات وقيم وسلوكيات يتقاسمها أعضاء نفس المنظمة، هذا الجزء من ثقافة المنظمة يركز على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين ومختلف عناصر الإنتاج.

وتتمحور ثقافة الصحة والسلامة المهنية حول العناصر التالية:

•إحترام الحق في بيئة عمل آمنة وصحية على جميع المستويات.

•المساهمة الفعالة لكل من الحكومات وأرباب العمل والعمال لضمان بيئة عمل آمنة وصحية من خلال نظام: الحقوق، المسؤوليات، الإلتزامات المحددة.

•إعطاء مبدأ الوقاية الأولية القصوى.

### الجواب على السؤال الثاني (06ن):

أ- أوجه الإختلاف بين الأمراض المهنية والأمراض العادية:

•أن الأمراض المهنية هي تلك الأمراض الناشئة من جراء إشتغال العامل بمهنة أو صناعة معينة، تكون مسببة في إصابة الجسم أو أجزاء منه بتلك الأمراض، أما الأمراض العادية هي كل الأمراض التي يتعرض لها الفرد، إذ ليس لديه أية علاقة بالعمل.

•تظهر الأمراض المهنية إما في الفترة الزمنية للعمل أو بعدها، أما الأمراض العادية قد تظهر قبل بداية العمل.

ب- أوجه الإختلاف بين الأمراض المهنية وحوادث العمل:

•المرض المهني ينتج عن الممارسة العادية للمهنة التي يشغلها العامل ن حيث لا يمكن تحديد بداية الإصابة بها، بينما حادث العمل يمكن تحديد نطاقه الزمني والمكاني.

يختلف المرض المهني عن حادث العمل في إثبات علاقة الإصابة بالعمل إذ تعتبر سهلة في حادث العمل لكونها إصابات خارجية ، وتكون صعبة الإثبات بالنسبة للأمراض المهنية لإعتبار أغلبها باطنية ، وقد يترتب عنها أمراض نفسية و ذهنية وتظهر بصفة تدريجية ن وتستغرق وقتا في ظهورها.





## الجواب على السؤال الثالث (10 ن):

يمكن إعداد إستراتيجية من شأنها تقليل من وقوع أخطاء، أو حوادث وإصابات، وذلك وفق النقاط التالية:

### •نقاط خاصة بمكان العمل:

- يجب أن يكون البناء متينا وأسقفه قوية غير معرضة للإنهيار.
- يجب أن يكون البناء جيد: الإضاءة، والتهوية، الحرارة، التهوية، الرطوبة...
- طلاء مكان العمل بطلاء مناسب غير مثير للأعصاب.
- يجب أن يكون البناء متسعا، توضع الآلات والمعدات متباعدة لمنع تكديسها وإزدحامها.

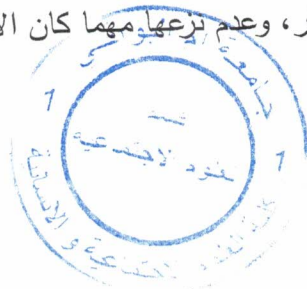
### •نقاط خاصة بالأجهزة والمعدات:

- شراء أجهزة ومعدات تحتوي على وسائل الأمان.
- صيانة الآلات وتشحيمها وإصلاح الأجزاء التالفة منها في حينها.
- عدم وضع الآلات والأجهزة في مواضع ضيقة، أو ممرات خاصة بالعمال.
- يجب وضع لافتات عليها علامة الخطر في الأماكن الخطرة.
- نقاط خاصة بحجب العمليات والحركات الميكانيكية:

- إحاطة منطقة الخطر بحواجز تمنع وصول أجزاء الجسم، أو أطراف الملابس، أو الشعر إلى مصدر الخطر.
- وضع أدرع واقية لحجب الزوائد أو الأجسام المتطايرة أثناء القطع أو التشغيل.

### •نقاط خاصة بالعمال أنفسهم:

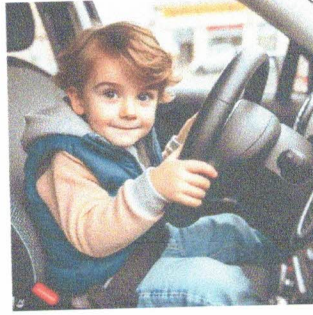
- وضع العامل المدرب في المكان المناسب، بحيث تكون لديه الدراية والخبرة الكافية بالعمل المنوط به، ويفهم جيدا كيفية إستعمال وتشغيل الآلات، وتوقيفها في الوقت المناسب عند وجود خطر.
- الإشراف التام الدقيق بواسطة مهندسين وخبراء وفنيين، وتوجيه النصائح لكل عامل حتى يعمل بالطريقة الصحيحة.
- ضرورة شرح كيفية إرتداء ملابس الوقاية الفردية، وكيفية إصلاحها عند فسادها.
- ضرورة إرتداء الملابس الفردية الواقية من الأخطار، وعدم بزعمها مهما كان الأمر.



المستوى : ليسانس في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية امتحان السداسي: الأول في مقياس الأرغونوميا 1

2024/01/17 نص الامتحان:

اليك الصورة التالية :



اشرح المصطلحات التالية حسب الصورة و حددها :  
عناصر النسق :

الأنسان: مجموعة الصفات المورفولوجية و العقلية و البدنية و النفسية ، و هي عبارة عن حواس -وسائل الاتصال مع النسق  
السمع ، الرؤية ، الاحساس ، الشم - و أعضاء التحكم و هي اليدين ، الرجلين ...

الألة : و هي مجموعة المواصفات الفيزيائية من حجم ، شكل ، نوع المادة ، اللون ، التصميم ....والغاية من استعمالها ، وتقسّم إلى  
أجهزة العرض و هي كل الأجهزة التي تعرض المعلومات سواء سمعية ، بصرية.... هي اضواء لوحة القيادة ، أصوات منبهة ،  
أرقام و مؤشرات ... و أدوات التحكم ، و هي مجموعة الأدوات الجزئية التي تصمم في الألة بغرض السماح للإنسان بالتحكم بها  
( المقود ، ناقل السرعات .... )

- تبادلات او تفاعلات النسق : تبادلات داخل مركبات النسق (الانسان تأزر حسي حركي و هو ضعيف عند الطفل لعدم  
اكتمال نمو اطرافه و حواسه ، الالة اوتوماتيكي، سيرنيتيقي) و تبادل بين عنصري النسق و هي عبارة عن الفعل أو اداء المهمة  
المطلوبة .

- مساحات العمل

المساحة التي ينشط فيها العامل مع الالة :

المساحة الامنة : هي المساحة التي يحرك فيها الانسان او الطفل عضو واحد فقط للقيام بمهمة ، و تكون خالية من الاضطرابات  
و الأخطار و نضع في مساحة العمل هذه كل الأدوات التي تستعمل بكثرة في النشاط .

المساحة شبه الامنة او البرتقالية : هي المساحة التي يحرك فيها الانسان او الطفل عضوين مترابطين للقيام بمهمة ، و تكون  
بعد الامنة ليس فيها اخطار كبيرة و نضع في مساحة العمل هذه كل الأدوات التي تستعمل بنسبة متوسطة في النشاط .

المساحة الخطيرة او الحمراء : هي المساحة التي يحرك فيها الانسان او الطفل عدت اعضاء للقيام بمهمة ، و تسمح بتوفير مكان  
خصب للأخطار و الحوادث لأنها توسع مكان العمل و تتعدى عدة أطراف و ادوات و عليه نضع في مساحة العمل هذه كل  
الأدوات التي قلما نستعملها في النشاط ، و عادة نستعملها فقط عند الحاجة الى تحريك الانسان بشكل صحي

- أنواع الارغونوميا في النسق

ارغونوميا الطفل / ارغونوميا تصميمية / ارغونوميا معرفية / ارغونوميا تصحيحية

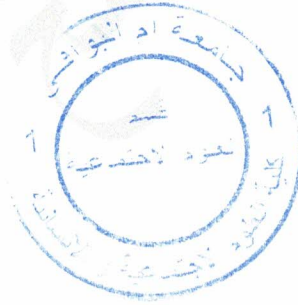
مستويات تقييم الجهد في النسق

أنواع الجهد : جهد عضلي و جهد عقلي و جهد نفسي

مستويات تقييم الجهد في النسق : مستوى مقبول : وهنا الانسان يستطيع تحمل ضغط التفاعل في النسق ( اذا لم يدرك دوره في النسق في حالة الطفل)

مستوى مجهد : لا يستطيع التحمل (اذا تأثر بكل المعطيات و الظروف المحيطة بالنسق و الغاية المطلوبة )

أد كرلوش بهشام



No act of  
kindness,  
no matter  
how small,  
is ever wasted.

## الإجابة النموذجية لامتحان الدورة العادية في مادة: منهجية البحث

1/ التمرين الأول: (2ن)

على الطالب أن يبين من خلال الأهداف والأهمية المقدمة على تمكنه من التمييز بين مفهومي أهداف البحث وأهميته، شرط ألا يخرج عن الموضوع المقدم.

2/ التمرين الثاني: (3ن)

على التعريف المقدم أن يجعل المفهوم المختار قابلاً للقياس من خلال اشتماله على عناصر الأجرأة الأساسية وهي: الإطار النظري المرجعي، وأبعاد المفهوم، كيفية القياس (أداة القياس، ووحدة القياس)، والفئة المدروسة.

3/ التمرين الثالث: (3ن)

على الفرضية الإجرائية المصاغة أن تشمل الإشارة إلى:

- ما يقصد بظروف العمل التنظيمية (مثال: أسلوب الإشراف، التوقيت، نوع الاتصال التنظيمي، أو الوسائل المستخدمة فيه أو غيرها من العوامل التنظيمية...)، وكذلك أداء الأستاذ الجامعي (مثال: الحضور/التغيب، طرق تدريس، طرق التقويم، المبادرة/التطوع أو غيرها من مؤشرات الأداء...).

- طبيعة المنهج التجريبي أو سببي مقارنة أو ارتباطي (مثال: كلما زاد... زاد.../..... أكثر...../)

- على الفرضية الإحصائية أن تشير إلى الأداة الإحصائية التي تستخدم لقياس الفرضية الإجرائية المصاغة وأن تناسبها (مثال: ارتباط دال بين..... و...../ توجد فروق دالة في..... بين..... و...../ متوسط..... أعلى من متوسط.....).

4/ التمرين الرابع: (3ن)

أكثر المناهج ملاءمة لدراسة تتناول: أثر العمل في الشبائيك (guichets) في نمو كفاءات التواصل مع الزبائن لدى العاملين بمؤسسات البريد بأم البواقي هي: المنهج التجريبي، والارتباطي، والسببي المقارن.

5/ التمرين الخامس: (2ن)

أنواع العينات المناسبة لدراسة " مصادر الإجهاد المهني لدى العاملين بمؤسسات البريد بمدينة أم البواقي "

- في حالة توفر قوائم هؤلاء العاملين، الأفضل اعتماد العينات العشوائية، وفي هذه الحالة تناسب العينة العنقودية لأن المجتمع المدروس عبارة عن مؤسسات فرعية تخضع لنفس المتغيرات التنظيمية باعتبارها تنتمي إلى نفس المديرية مشكلة بذلك فروعاً متجانسة.

- في حالة عدم توفر القوائم يمكننا اختيار المؤسسات بعشوائية، ثم اعتماد العينة العرضية (الصدفة) في اختيار الأفراد.

6/ التمرين السادس: (3ن)

على الطالب الإشارة إلى الأبعاد التي تشتق منها الأسئلة. وعلى الأسئلة المصاغة أن تكون ضمن أبعادها، وأيضاً مناسبة للفئة المدروسة، واضحة، غير موحية، وغير محرجة.



التمرين الأول:

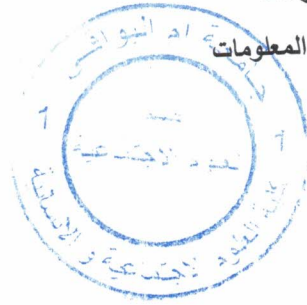
القائمون بتحليل العمل: هنا توجد ثلاث اتجاهات أساسية:

- أن يعهد بعملية التحليل إلى أحد المكاتب الاستشارية على اعتبار أن هذه المكاتب تمثل جهة محايدة بين الإدارة والعاملين.
  - أن يعهد بعملية التحليل إلى موظفي إدارة القوى العاملة على اعتبار أنهم قادرون على فهم ظروف وطبيعة العمل كما يفترض أن تربطهم علاقات قوية بمجموع العاملين.
  - أن يتم تكوين فريق عمل من بين أحد المكاتب الاستشارية والعاملين بإدارة القوى العاملة بما يضمن تعاون العاملين ووحدة المكاتب الاستشارية.
- الشروط الواجب توافرها في القائمون بالتحليل: يجب أن يتمتع ببعض المميزات الشخصية والذهنية تتمثل فيما يلي:

- مميزات شخصية في المظهر الجذاب والصدق في الحديث وحب الاختلاط والقدرة على التفاهم مع الغير والتحدث إليهم بلباقة.
- مميزات ذهنية تتمثل في القدرة على التعبير وفهم الكلمات واستخدامها في الأوجه الصحيحة وكذا القدرة الفائقة على التحليل وتفسير الحقائق.

السؤال الثاني: خطوات تحليل العمل: تمر عملية تحليل منصب العمل بمراحل وخطوات وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

1. تحديد الهدف من عملية تحليل العمل: الهدف من التحليل هو التوظيف، الاختيار اسقاط كل المراحل على هذه العملية
2. حصر أنواع الوظائف بالمنظمة
3. اختيار واعداد الباحثين
4. تحديد المعلومات المراد جمعها
5. تحديد مصادر المعلومات
- 6..اختيار أسلوب جمع المعلومات



7. جمع المعلومات

8. تحليل المعلومات واستخلاص النتائج

9 إعداد التقارير والكشوف

10. بطاقة الوصف الوظيفي.

السؤال الثالث:

. أهمية تحليل العمل:

ومن الأهمية التي تكتسبها الدراسة التحليلية للوظائف في دعمها وتحقيق موضوعيتها وعدالتها، برزت عدة استخدامات لتحليل العمل، وفيما يلي نشير الى أهم هذه الاستخدامات.

تخطيط الموارد البشرية ، في الاختيار والتعيين ، الاستقطاب ، الاختيار و التوجيه المهني التدريب ، الترقية ، تحسين الاتصال التنظيمي. الأجور والمرتبات . السلامة والصحة في مكان العمل ومخاطر الأعمال وصعوباته. تقييم الأداء. تحسين طرق العمل ، تصميم وإعادة تصميم العمل. تحسين ظروف العمل ،. توضع الهيكل التنظيمي للمنظمة، تحقيق التفاهم المشترك بين الإدارة والعاملين، الامتثال القانوني وعلاقات العمل ،. تخطيط المسار الوظيفي

