

في 11/05/2024

جامعة العربي بن مهيدي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

المستوى أولى ماستر

التخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية



امتحان السداسي الثاني في مقياس الارغونوميا المعرفية

الأسئلة :

السؤال الأول 8 :

يعمل التخطيط الإداري على رسم صورة مستقبلية لأهداف المؤسسة ومسار الوصول إليها، بما فيه من موارد ووسائل مساعدة، أو عقبات وعراقيل تعطل المسير في سبيل تحقيق تلك الأهداف، وقد شمل عدة تصنيفات من بينها تصنيفه حسب مدى التأثير، وضح ذلك؟

السؤال الثاني 12ن:

تعاني إحدى المؤسسات من زيادة العبء لدى عمالها وانخفاض مستوى اداءهم، مما لزم الاستعانة بمختص ارغونومي، فما الذي ينبغي عليه فعله ؟

بالتوفيق

أ-مدفوني رولة

جامعة العربي بن مهيدي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
المستوى السنة الثانية علم النفس

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني في مقياس الارغونوميا المعرفية

الأجوبة :

الجواب الأول 8 ن :

التخطيط حسب مدى التأثير: وينقسم إلى:

التخطيط الاستراتيجي:

يشمل التخطيط الاستراتيجي عمل المؤسسة بأكمله، ويتم على مستوى الإدارة العليا، ويحدث تأثير كبير في الشركة على المدى البعيد، حيث يحدد الوجهة العامة لها وأهدافها الرئيسية بما يتناسب مع رؤيتها وقيمها، كالتخطيط للتوسع في سوق جديد، أو فتح فروع جديدة.

التخطيط التكتيكي:

يتم على مستوى الإدارات الوسطى مع الإدارة العليا، حيث يكون أكثر تفصيلاً من التخطيط الاستراتيجي، ولكن يرتبط به، ويتناسب ويتناسق معه لتحقيق الأهداف الشركة العامة، ويظهر تأثيره على المدى المتوسط.

التخطيط التشغيلي:

تمارسه الإدارات الوسطى والدنيا، ويكون تأثيره متوسط المدى، حيث يتم على مستوى الأنشطة والمهام اليومية التي تتم داخل الشركة، بشكل يدعم التخطيط الاستراتيجي والتكتيكي، ويُخصص للأعمال التي تتم لمرة واحدة كالحملات التسويقية على سبيل المثال، أو لتحديد احتياجات إدارة معينة من المواد والمعدات والأيدي العاملة.

التخطيط للطوارئ:

ويتم فيه وضع الخطط لأي حدث طارئ أو غير متوقع يمكن أن يؤثر على سير العمل في المستقبل، كالتعرض للوباء مثل جائحة كورونا، أو ارتفاع الطلب على المنتجات مما يتطلب زيادة الأيدي العاملة.

الجواب الثاني 12ن:

خطوات التدخل الارغونومي:

1-تحليل الطلب:

عندما يبدأ في اتخاذ خطوات في مجال البيئة العملية، يقوم الإرغونومي أولاً بفحص دقيق لطلب الشركة التي تلجأ إليه للحصول على خدماته. وحسب الحالات، يمكن للشركة أن تلجأ إليه لحاجة محددة أو لتحسين الصحة والسلامة بشكل عام فيها.

إذا كانت هناك حاجة محددة على سبيل المثال، توقفات متكررة في العمل في إحدى الأقسام، فسيكون موجهاً بالفعل في عمله، وبالتالي قادراً على تحديد أسباب المشكلة للعمل على حلها بشكل خاص.

على النقيض من ذلك، إذا كان الأمر يتعلق بتحسين الظروف العامة للعمل، سيتعامل مع طلب الشركة من زاوية أوسع لتحديد بنفسه النقاط المختلفة التي يجب تحسينها في الشركة، سواء على مستوى الشركة بأكملها أو فقط على موقع عمل محدد.

يمكن أيضاً أن يتدخل الطلب في حالة إنشاء شركة جديدة أو إنشاء فرع جديد للشركة. في هذه الحالة بالذات، سيقوم بتنفيذ تصميم البيئة العملية بالتعاون مع لجنة الإدارة

2-تحديد الوضع الوظيفي:

بمجرد تحديد الوضع (أو الأوضاع) التي يجب تحسينها، يجب على الإرغونومي تحديد بدقة مكونات الوضع الوظيفي المحدد.

وإثناء تحديد الوضع الوظيفي ينبغي:

تحليل المهمة والنشاط.

3-استغلال الوثائق:

تتضمن مرحلة تحليل الوضع الوظيفي لإقامة خطوات في مجال البيئة العملية أيضاً دراسة وثائق الشركة التي يجب أن تمكنه من الحصول على معلومات مفيدة حول هيكلها العام وكذلك الأنشطة المختلفة التي تمارس والمخاطر المرتبطة بها.

4-مقابلة فردية مع المعنيين:

بمجرد جمع المعلومات من الوثائق، عادة ما يبدأ الإرغونومي بسلسلة من المقابلات مع العمال المعنيين للحصول على آرائهم الخاصة حول الوضع الوظيفي الذي يجب تحسينه.

5-مراقبة الوضع الوظيفي:

أخيراً، لاستكمال تحليله، يقوم عادة بمراقبة الوضع الوظيفي مباشرة في الظروف الفعلية. تسمح له هذه الخطوة بتحديد جميع تفاصيل ظروف العمل، وينتج عنها تقرير دقيق حول عوامل الخطر المرتبطة بالنشاط.

6 تحديد خطة العمل: خطة العمل التي يجب تنفيذها تختلف بشكل كبير وفقاً للحالات المعطاة. فمن الصعب التعميم في هذا المجال، حيث أن العوامل التي تحدد وضع العمل كثيرة. وأخيراً، يتم إنشاء جدول زمني لتحديد المواعيد النهائية للإجراءات المختلفة والأشخاص المسؤولين عن تنفيذها.



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

المستوى: السنة الأولى ماستر

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

امتحان في مقياس : الاختيار المهني وتقنيات التوظيف

السداسي الثاني 2023 - 2024

س1/ وضح علاقة " الاختيار المهني " بعملية "تحليل مناصب العمل" و أهمية هذه الأخيرة (أي عملية تحليل مناصب العمل) في تحسين جودة و فعالية برامج الاختيار المهني. ثم وضح كيف يمكن لجودة برامج الاختيار المهني (من حيث تقنيات التوظيف المستعملة) المساهمة في تحقيق الأهداف الرئيسية والأساسية للمنظمات و المؤسسات .

الإجابة النموذجية

المطلوب هنا هو :

توضيح **أهمية** "عملية تحليل مناصب العمل" بالمنظمات والمؤسسات في تحسين جودة وفعالية برامج الاختيار المهني وتقنيات التوظيف :

- **أولا :** يبدأ الطالب بشرح "عملية تحليل مناصب العمل " والمتمثلة في استخراج كل متطلبات الوظائف من معارف ومهارات وقدرات جسمية وعقلية ونفسية. ثم شرح "عملية الاختيار المهني" والمتمثلة في غربلة الأفراد من خلال مجموعة من التقنيات بغية انتقاء هؤلاء الذين لديهم المعارف والمهارات والقدرات التي تطلبها الوظائف. وبعد ذلك يشرح

الطالب أهمية تحليل مناصب العمل في تحسين جودة وفعالية برامج الاختيار المهني من خلال ما يلي:

- إن اختيار الأفراد الأكفاء الذين لديهم القدرات التي تتطلبها مناصب العمل بالمنظمة لا يمكن الوصول إليها إلا من خلال "عملية تحليل مناصب العمل" تحليلاً مفصلاً...

إن هذا التحليل سوف يساهم من دون شك في تحسين جودة برامج الاختيار التي تبني على قاعدة متطلبات الوظائف المستخرجة من خلال عملية تحليل العمل ودراسة المناصب.

(12 نقطة)

- **ثانياً :** يوضح الطالب عند هذا الحد أن هذه النتيجة المتمثلة في تحسين جودة برامج الاختيار المهني قد تساهم من دون شك في تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة والتي تتمثل في الاستقرار والولاء والربح وقوة المنافسة والبقاء في السوق (البقاء للأفضل). هذا لان تحسين جودة برامج الاختيار المهني يعني تحسين التقنيات المستعملة في إطار غربة المترشحين (الاختبارات النفسية - مقابلة الاختيار - طلبات لاستخدام - الخ..) التي يجب أن تكون صادقة أي تتنبأ بصدق في اختيار الأفراد الذين لديهم فعلاً المعارف و المهارات و القدرات التي تتطلبها ممارسة الوظائف. (08 نقاط) .