الاجابة النموذجية للامتحان في مقياس الاختيار المهني وتقنيات التوظيف

 **المرحلة الأولى: أنت مقبل على الشروع في عملية التوظيف في شقها الاداري.**

1. العملية الادارية التي سمحت بتحديد الحاجة الى اثنا عشر (12) منصب هي عملية التخطيط. (1ن)

أقوم بها بغرض (1ن): التعرف على مواطن العجز والفائض، التهيؤ للتدابير اللازمة مثل التسريح، النقل، الترقية، التكوين. عوض التوظيف.

2. المراحل الجزئية لها هي: (1.25ن)مرحلة التفكير الاستراتيجي، مرحلة تقدير الحاجيات من الموارد البشرية، مرحلة تحليل مدى توفر الموارد البشرية، مرحلة تحليل الفارق، مرحلة التخطيط للأعمال المرتبطة بالموارد البشرية

3. الاجراءات الادارية والوظيفية المتبعة قبل الشروع في عملية التوظيف (2ن) تقوم فيها مفتشية الوظيفة العمومية بعدة خطوات منظمة ومدروسة وفق دراسة منصب العمل من حيث تحديد نوع الوظيفة وعدد الموارد البشرية وتحديد الفائض والعجز لخلق التوزان في الوظيفة المراد شغلها.

يقوم رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية بتحديد الاحتياجات للميزانية التقديرية من خلال إعداده لجدول متضمن لعدد المناصب التي سوف يفتحها للسنة القادمة ونوعها من أنها دائمة أو مؤقتة والراتب والعلاوات، الحوافز وغيرها.

مرحلة المصادقة على الميزانية التقديرية والموافقة للمناصب المطلوبة، تقوم مصلحة الموارد البشرية بإعداد المخطط السنوي بمصادقة تأشيرة المراقب المالي. على هذا الأساس تتم عملية التحضير للمسابقات والاعلان عنها، حيث تقوم مفتشية الوظيف العمومي بالتنسيق مع الجهة الموظفة بالشروع في عملية افتتاح المسابقات سواء التوظيف الداخلي أو الخارجي والإعلان عنها عن طريق نشر في صفحتين وطنيتين.

فتح محضر يتم فيه تسجيل المترشحين واستلام ملفاتهم تكون كاملة ومسجلة في سجل خاص، مع العلم أنه يتم غلق قائمة التسجيل للمترشحين بعد المدة القانونية المعلن عنها سابقا.

4. الفوائد المراد مراعاتها: (1.50ن)تحسين العلاقات ، قلة الأخطاء، حسن استثمار الموارد، زيادة الكفاءة الانتاجية، انخفاض معدلات الاصابات، كسب صحة نفسية.

 **المرحلة الثانية: بعد اجتياز هذه المرحلة بنجاح، كونها سبقت موعد الاعلان عن التوظيف في المناصب المعنية.**

5. أهم عملية قائمة على الدراسة العلميةللمنصب المتطلبة منك قبل الشروع في عملية الاختيار: اعداد بطاقة تقنية للمناصب المعروضة(0.50ن)، تتم (0.50ن) انطلاقا من تحليلها. بغية تعريف محدد وقريب من الواقع، أي كل ما يتعلق بالمنصب من مسئوليات وصلاحيات ومعرفة كل متطلباته، تحديد الكفاءات اللازمة لشغله (مستوى التكوين، الخبرة، المميزات الشخصية والاجتماعية، هيكل المنصب.)

6. الأولى بالتحليل منصب العمل (1ن)، لأن من خلال متطلباته أبحث عن ملمح المترشح المناسب(1ن).

7. الجوانب المتعلقة بالمترشح المتطلبة للتحليل (0.50ن) هي: الجسمية، الحسية، العقلية، المعرفية التحصيلية، الوجدانية، الخلقية. نعم لها علاقة بالاختبار النفسي المناسب بالنظر للخاصية المراد قياسها(0.50ن)

 **المرحلة الثالثة: مرت الوضعية الثانية بنجاح وبتنسيق جماعي مسئول، وبالتالي فأنت مقبل على عمل تقني محض.**

8. الخطوات المنتظرة من عملية الاختيار للتوظيف (دون شرح) ما لهدف منها (0.50ن) استقبال المترشحين، ملء الطلب الأولي، إجراء المقابلة الأولية، ملء طلب الاستخدام النهائي، إجراء المقابلات الأولية، اجراء المقابلات النهائية،الاختبارات النفسية، بحث حول الأعمال السابقة، الاختيار الأولي، الاختيار النهائي، الفحص البدني.

الهدف منها جمع أكبر قدر من المعلومات عن المترشح. 0.50ن)

9. اهداف طلب الالتحاق بالعمل (1ن) هي : أخذ صورة أولية عن المترشح من حيث مدى التطابق مع منصب العمل، معرفة المترشح من حيث معرفة مختلف قدراته، ثم بغية استكمال معلومات ناقصة.، جوانب لها علاقة بالمستوى التعليمي والاجتماعي.

10. ماهي العناصر المتطلبة للتحليل من طرفي في السيرة الذاتية؟ (1ن) المؤهلات العلمية، خبرات العمل، دورات التكوين، المهارات، الهوايات، الأعمال التطوعية، الاشخاص المعرفون.

11. يفيدني تحليل طلبات الاستخدام النهائية للمترشحين (0,25ن) في مدي ببعض المعلومات عن طالب العمل، لأستعين بها في بدء وسير المقابلة، وفي توجيه الأسئلة.

12. تفيدني مرحلة البحث حول الأعمال السابقة للفرد المترشح (1ن) في التعرف عن السلوك أثناء مدة الخدمة، وأسباب التخلي عن العمل، تفيد هذه المعلومات في التأكد من صحة المعلومات التي وردت في طلب الاستخدام، و زيادة الاطمئنان إلى صلاحية طالب العمل.

 **المرحلة الرابعة: مكنتك مجموعة من الخطوات السالفة من المعرفة الدقيقة للمترشحين.**

13.اذكر أهمها(0.50ن)؟ولماذا؟(0.50)المقابلة بكل أنواعها وأشكالها، لأنها تجرى بشكل وجه لوجه.

14. مبررات استخدام نوع المقابلة الغير الموجهة (الغير المنظمة) (1ن) في كونها؛ تهدف إلى معرفة خصائص الفرد الكامنة، والبعيدة الأعماق، ذات التأثير الكبير في توجيه سلوك طالب العمل دون أن يدري، ولكونها تمتاز بترك الحرية شبه الكاملة للمترشح للتكلم حول ما يريد هو، دون إرغامه للحديث في أمور لا يريدها.

15. أحتاط لاجراء المقابلات مع المترشحين، حتى أكفل نجاحها (دون شرح) (1ن)من خلال كسب ثقة طالب العمل، طريقة توجيه الأسئلة، تجنب التحيز، احترام الوقت الكافي للمقابلة، توجيه الحوار، إنهاء المقابلة دون إساءة للمشاعر، متابعة نتيجة المقابلة بغرض التأكد من دقة المعلومات.

16. ما هي أهمية الاختبارات النفسية في التوظيف بالنسبة الي (1ن) لأنها أقل عرضة لخطأ التحيز، كما أنها أكثر قابلية للبحث الموضوعي والتحليل الاحصائي، إذ أنها تمدنا بتقديرات كمية لقدرات الأفراد المترشحين وسماتهمن ممايسهل عملية مقارنتهم.

17.أستمد نوع الاختبار المراد تطبيقه من منصب العمل الذي قمت بتحليله.

18.هل ترى في تطبيق الاختبارات النفسية سلبيات(0.25ن)؟ ماهي(0,25ن)؟ نعم، ومن السلبيات نجد: النظرة الجزئية للفرد الموضوع تحت الاختبار، ضرورة معرفة مهام المنصب، هذا الذي لا نجده حيث لا نجد اختبارات متخصصة لمناصب معينة.