

## الموارد البشرية

الواجب الأول

KSAJamal  
www.ckfu.org

درجة الواجب: 3

عدد محاولات حل الواجب: 3

من أبرز خصائص الإدارة العلمية

- العامل عنصر من عناصر الإنتاج مثل الآلة والمواد الخام
- الموظف السعيد هو موظف منتج
- الأفراد قوة عمل منتجة يمثلون أصلاً من أصول المنظمة
- لا شيء صحيح مما سبق

### المحاضرة الأولى

١. معاملة العامل في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والمواد الطبيعية.
٢. تحديد معايير الإنتاج وفق أسلوب علمي واضح هو قياس الحركة والزمن.
٣. إذا تجاوز العامل المحدد من الإنتاج بمنح علاوة تشجيعية على الزيادة في الإنتاج.
٤. ينظر إلى العامل كرجل اقتصادي هدفه الحصول على المال.

يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال

- معدلات دوران العمل
- معدلات الاداء او الانتاجية
- الحصة السوقية للمنظمة
- لا شيء صحيح مما سبق

توصيف الوظائف

- أكثر تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف
- أقل تفصيلاً من نموذج تحليل الوظائف
- لا شيء صحيح مما سبق

سابعاً: بطاقة توصيف الوظيفة JOB SPECIFICATION

### المحاضرة الثالثة

تعتبر بطاقة توصيف الوظيفة المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف.

تتدرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية، ضمن المهارات

- الفنية
- السلوكية
- التقنية
- الفكرية

ثالثاً المهارات المطلوبة لإدارة الموارد البشرية

المهارات الفنية: تختص بطبيعة العمل

مهارات  
مدير  
الموارد

المهارات السلوكية: الاتصال، التفاوض، تكوين العلاقات، التحفيز

الخصائص التي يجب أن تتوفر في قيادة إدارة الموارد البشرية

الخصائص المستمدة من الدين الإسلامي	الخصائص العامة
• العدالة في المعاملة.	• معرفة بطبيعة العمل وجوانبه النظرية والعملية.
• الرحمة.	• إلمام بطبيعة المنظمة وأهدافها واستراتيجياتها.
• عدم الاستبداد بالرأي.	• إلمام بطرق العمل ومقاييس الأداء والإنتاجية.
• اختيار البطانة الصالحة.	• معرفة القوانين والأنظمة الحكومية في مجال العمل.
• تحري مصلحة المرؤوسين.	• قدرة إقناع أصحاب المصالح.
• مراعاة تقوى الله والخوف منه.	• الاستماع والإنصات الجيد.
• الأمانة.	• تكوين العلاقات مع مختلف الأطراف.
• الكفاءة والمقدرة.	• القدرة على الاتصال بمختلف الأشكال.

من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية

- تكوين علاقات مع أطراف متميزة في المنظمة
- تكوين علاقات مع جميع الأطراف في المنظمة
- تكوين علاقات مع بعض الأطراف في المنظمة
- عدم تكوين علاقات مع أي طرف بالمنظمة

من مهام وظيفة "توجيه الموارد البشرية

شرح المهام والأعمال ال

- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية
- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- تقدير العمالة المطلوبة

### ٣- توجيه الموارد البشرية

١. شرح المهام والأعمال المطلوبة.
٢. تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الأخرى في المنظمة.
٣. مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم.
٤. دعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغية استغلال كامل طاقاتهم.
٥. حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية.

طريقة تقييم الأداء المستندة على ملاحظة وتقييم سلوك الموظف أثناء الأداء الفعلي للعمل، هي

- طريقة الوقائع الحرجة
- طريقة الاختيار الإيجابي
- طريقة التقرير المكتوب
- طريقة الترتيب

#### ٦- طريقة التقرير المكتوب:

يقوم المشرف بإعداد تقرير مكتوب عن الموظف متضمنًا مجموعة من نقاط التقييم الأساسية التي يصف بها أداء الموظف وسلوكه خلال مرحلة التقييم وجوانب القوة والضعف وإمكانية التقدم الوظيفي لهذا الموظف. من سلبياتها أنها تعتمد على مهارة معد التقرير، واحتمال تأثير الهالة والحيز وقلة الموضوعية.

من مميزات الاستقطاب الداخلي

- تزويده المنظمة بموارد تحمل أفكارًا وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط
- تزويده المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها
- كونه أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- كونه سببًا في التطوير والابتكار بالمنظمة

#### مزايا الاستقطاب الداخلي

- ❖ وفرة المعلومات الكافية عن المرشحين داخل المنظمة
- ❖ أحد أهم الحوافز المؤثرة في العاملين
- ❖ انسجام كبير للعامل مع بيئة العمل وثقافة المنظمة
- ❖ تساعد الترقية في الرفع من الروح المعنوية للعاملين
- ❖ انخفاض تكلفة الاستقطاب الخارجي
- ❖ يساعد على المحافظة على الموارد البشرية الحالية وعدم تسربها

في حالة وجود فائض من الموارد البشرية، تلجأ المنظمة إلى

- مصادر جديدة للتوظيف
- إطالة سن التقاعد
- زيادة ساعات العمل خارج وقت الدوام
- تخفيض عمليات التوظيف

#### الحالة الثانية: زيادة العرض على الطلب (حالة الفائض)

١. تخفيض ساعات العمل .
٢. تشجيع التقاعد المبكر .
٣. تخفيض عمليات التوظيف.
٤. اللجوء لسياسة إنهاء الخدمة.

يتصف أسلوب منهج العلاقات الإنسانية بـ

تفرض معاملة العاملين إنسانية من طرف الإدارة ، بحيث تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم وهو ما يحقق في النهاية رضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجية العمل.

- أ- الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين
- ب- التقليل من الاهتمام بالجوانب الفنية للعمل
- ج- تبسيط العمل
- د- أجب صحيحة