

جميع حلول المناقشات الموارد البشرية في نظام الافتراضي

المناقشة الأولى

س اهمية الاستقطاب الداخلي في المنظمات ؟

يعتبر الاستقطاب للفراد مهم كي يتحقق اهداف المنظمه واهداف الافراد فمثلا اذا يوجد لدينا سوق كبير جدا ويوجد مجموعة من الخيرات ويتم اختيار اشخاص معينين لانهم يحققون للمنظمه ماتريده بعد اختيارهم يتم تطويرهم بوضع البرامج والدورات التدريبيه ..ونقله من مستوى تدريبي الي مستوى تدريبي أعلى والمحافظة عليهم بالاهتمام به من ناحية ذهابه إلى المستشفيات ومن ناحية مستحقاته الماليه والمحافظة عليه في حالة الإصابة ودعمه وينمي فيه الانتماء الوظيفي والولاء الوظيفي داخل المنظمه .

المناقشة الثانية

س / ناقش تصميم السيره الذاتية كمعيار لنجاح المقابله الشخصيه ؟

ان السيره الذاتية هي وسيله لتعريف ب الموظف فمن المهم ان يدون الشخص كل ماقد يؤثر على قرار اختياره وان تكون مستوفيه للبيانات الاساسيه وبالتالي فأى سيره ذاتيه لا بد وان تحتوي علي بيانات شخصيه ,التعليم , اللغات , معلومات إضافية. قد تضاف أقسام أخرى مثل التدريب . المهارات الشخصيه , الابحاث المطبوعه . فان كلما كانت السيره الذاتية جيده فانها تلفت انتباه اصحاب العمل للمتقدم بشكل افضل .

المناقشة الثالثة

س / دور الاجور والمكافاة في تحفيز الموظف ؟

- ان للاجور والمكافاة دور كبير في تحفيز الموظف منها
- 1 تشجيع المنافسه بين الافراد
 - 2 تحسين الانتاجيه
 - 3 إبراز المؤسسه او المنشاءه
 - 4 رفع الروح المعنويه للعاملين
 - 5 الاحتفاظ بالعاملين المتميزين
 - 6 تشجيع الابداع والابتكار الجديد
 - 7 تحفيز ذي الاداء المتوسط الى التقدم والارتقاء
 - 8 . تقديم المقابل المناسب للجهد المناسب

المناقشة الرابعة

س / اهمية نظم المعلومات للموارد البشريه ؟

تكمن اهمية نظم المعلومات للموارد البشريه في تكمين الاداره من تحقيق التنسيق بين

عوامل الانتاج المتاحة لها من جهة والتنسيق بين العوامل البيئية الداخليه والخارجيه من جهة اخرى ومن خلال وظائف انظمة معلومات العاملين التي تعمل علي تحسين ادارتهم فيما يتعلق .بالاغراض الادارية والتحليلية .
وتحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف اقسام ووحدات ادارة الموارد البشريه والادارات الاخرى ومسلعتها علي تحقيق التفاهم بين الاداره والافراد العاملين , والافراد والعاملين مع بعضهم البعض , فضلا عن تمكين الاداره من مراقبة العاملين , وتقييم ادائهم ومعرفة مدى التطور في ادارة الموارد البشريه في المنظمه , ومدى إسهام تلك الانظمة في التمكين الاداره من الاعداد لمواجهة تلك التغيرات بقوة .

المناقشة الخامسة

س / اسلوب دلفي في تقدير حجم العماله ؟

هو اسلوب تقديرات الخبراء والمديرين .. ويقوم علي هذه الخطوات

- 1 يقوم كل مدير في ضوء المعلومات المتوافره لديه بتقدير العماله في الفتره الزمنيه المقابله
- 2 ترسل هذه التقديرات الي منسق عام للتقدير
- 3 يقوم المنسق العام بعملية تبادل بين تقديرات المديرين , ثم يرسله الي المديرين مره اخرى
- 4 يقوم كل مدير باعاده التقدير في ضوء مراجعته لتقديرات المديرين الاخرين
- 5 من الممكن تكرار هذه العمليه عدة مرات حتى نصل الي افضل تقديرات العاملين . متفق عليها من جانب المديرين او الخبراء ...

السادسة المناقشة

س / أخطاء تقييم اداء الموظف ؟

- 1- مشاكل ذاتية
- 2 تأثير الحالة
- 3 الميل للوسطية
- 4 التحيز الشخصي
- 5 التشدد والليونة
- 6 التأثير الإداري

المناقشة السابعة

س / وضع الشخص الغير مناسب في منصب قيادي اثاره ومايترتب عليه ؟

ان وضع الشخص الغير المناسب قد يقضي على روح المعنوية للعاملين وتدريبهم وتنمية قدراتهم ولانه يستخدم أسلوب سلبي في الإشراف فانه يؤدي الي الشعور بعدم الرضى لدى المرؤوسين نتيجة التهديد بتوقيع الجزاءات وعدم اعطائهم الفرص وقد يقوم بعض الرؤسا باستغلال المناصب وقضاء حاجاتهم الخاصه مما يؤدي الي عدم العدل والمساواه بين العاملين ويؤدي الي زرع الحقد والبغضاء بين العمال فتصبح المنشاءه لديه في حالة تشتت وتخبط ويؤدي في الاخير الي انهيارها والقضاء عليها

المناقشة الثامنة

س / خطوات عمليات التعيين ؟

- 1 توصيف الوظيفة ومؤهلاتها
 - 2 استقبال طالبات وطالبي الوظيفة
 - 3 الفحص الاولي للطلبات والمقابلة المبدئية
 - 4 الاختبارات
 - 5 المقابلات مع الخبراء ومراجعت التزكيات والتوصيات
 - 6 المقابلات مع الجهات التي سوف يعمل بها المتقدم داخل المنظمة
 - 7 اتخاذ القرار
 - 8 الفحص الطبي
 - 9 القبول والتعيين
- . واذا حدث اي خلل في الخطوات السابقة فانه يؤدي الرفض او حجب القبول ...

المناقشة التاسعة

س / توصيف الوظيفة ودورها في نجاح المنظمة ؟

- مكونات بطاقة التوصيف
- 1 معلومات عن الوظيفة المسمى الوظيفي
 - 2 وجبات الوظيفة كيف يؤدي العمل
 - 3 مسؤوليات الوظيفة
 - 4 متطلبات شاغل الوظيفة الشروط المطلوبه في الشخص المرشح
 - 5 المعرفة المؤهل العلمي والتخصص المهارات هي الاتصال والتفاوض العمل ضمن فريق القدرات هي القيادة والابتكار والتكيف مع ظروف العمل السمات الشخصية هي الدكاء وسعة الصدر والامانه والاخلاص والطموح والشجاعة واهمية التوصيف
- تحدد إطار العمل المطلوب من كل فرد
تحدد الالتزامات الوظيفية التي يحاسب عليها الموظف -
تساعد في تحديد حجم العمل و بالتالي عدد ونوع الوظائف اللازمة -
تحديد شروط ومؤهلات ومهارات شاغل الوظيفة -
تحديد الحوافز المناسب للوظيفة -
أي كلما كان عناصر التوصيف جيدة ادا الي نجاح المنشأة

المناقشة العاشرة

س / الاداره التفاعليه ودورها في نجاح المنظمة ؟

يتيح المدير التفاعلي لموظفيه تحقيق أفضل تعبير عن شخصياتهم أثناء عملهم، ويسمح للموظفين بأن يكونوا أكثر نشاطا بلا من ان يكونوا سلبيين، وان يكونوا مستقلين بدلا من ان يكونوا اتكاليين، وان تكون لديهم سيطرة أكبر على عالمهم ويشعروا بالقبول والاحترام ويطبّقوا كثيرا من قدراتهم الكامنة، وعندما يشعر للموظف بهذه الاشياء مع مديره، تتكون

بينهما رابطة وثيقة تسهل من تكوين فريق فعال مشكل من أفراد راضين ومنتجين تربطهم مع بعضهم تعاملات شخصية سليمة وهناك اربع مبادئ لها

- 1 تدور عملية الإدارة باسرها حول علاقات الثقة والارتباط التي تتطلب صراحة وأمانة من جانب كل من المدير والموظف .
- 2 يلتزم الموظف ، ليس لأنه مجبر على ذلك ، ولكن بسبب أنه يشعر بأن المدير يفهمه ويتفهم المشكلة .
- 3 يبذل الناس كل ما في وسعهم لاتخاذ قراراتهم ويستاءون من استغلالهم أو السيطرة عليهم . أو إقناعهم باتخاذ قراراتهم وإن كان القرار الذي كانوا يتخذونه في النهاية .
- 4 وينبغي على أصحاب العمل ألا يحلوا مشكلات الموظفين . فسوف يستاء الموظفون من الحل، ولو أنك فرضت الحل بوصفك المدير فسوف يستاء الموظفون أيضا. الفت انتباههم . للمشكلات ولا تحلها . دع الموظفين يحلوا مشكلاتهم مع أنفسهم بمساعدتهم .

المناقشة الحادية عشر

س / التقييم الوظيفي واهميته في نجاح العمل الاداري ؟
التقييم هو العمليه المنظمه التي تهدف ال تحديد قيمه او اجر كل عمل قياسا بباقي الاعمال في المنظمه . اهميته في تحديد اولويه الوظائف واهميتها ومن ثم وضع سلم للاجور يحقق مبدا الاولويه والاهميه .

المناقشة الثانية عشر

س / دور المكفاءة الماليه في زيادة الحافز للعمل ؟
ان للمكفاءة دوره كبير على أداء العامل والموظف حيث إنه لا تخلو مؤسسة أو منظمة من وجود نظام أو برنامج محدد ومدروس للحوافز وذلك ليساعد الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم للعمل مما ينعكس بشكل إيجابي على تفعيل دور المنظمة داخل المجتمع، وبالتالي تكون قادرة على تحقيق أهدافها .

المناقشة الثالثة عشر

س/ التدريب راس العمل واهميته في نجاح المنظمات ؟
التدريب عبارة عن عملية منتظمة تهدف إلى تزويد الموظف بمعارف، ومهارات وقدرات في مجالات محددة لتحسين أدائه في العمل أو تغيير اتجاهاته وأنماطه السلوكية اللازمة لأداء عمله الحالي أو المستقبلي بما يساعد على تحقيق غايات المنظمة. وبصفة عامة يمكن تقسيم التدريب إلى تدريب فني للمهارات والقدرات والمعارف وتدريب سلوكي يسعى إلى تغيير الاتجاهات والسلوك المتعلق بالعمل. ويركز التدريب الفني على المهارات والقدرات الفنية أو على الجانب العملي المتعلق بكيفية أداء العمل ويعني بتعليم المهارات والمفاهيم التي يمكن تطبيقها لأداء مهام العمل، مثل المهارات المتعلقة بالتحليل المالي أو إعداد الميزانية أو تعبئة نماذج العمل. أما التدريب السلوكي فيعني بالاتجاهات والافتراضات نحو الذات والآخرين والعمل، ويتمحور حول تغيير الاتجاهات والسلوك وفي هذا المجال يمكن أن يتناول التدريب

تطوير المهارات المتصلة بفهم الآخرين أو زيادة الوعي لديهم بالأنماط الشخصية المختلفة وتأثيرها على أداء الأعمال أو زيادة الالتزام لديهم بالأهداف والقيم التنظيمية ..

المناقشة الرابعة عشر

س / برنامج الصحة والسلامة وتأثيرها على نجاح الموظف ؟

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة و المدربة المورد الأهم على الإطلاق في كل منظمة بل في حقيقة الأمر هي عصب العملية الإنتاجية ومحركها الأساسي ومن ثم فإن العناية بتلك الموارد البشرية والمحافظة عليها وتوفير الأمن اللازم لها أثناء أداء عملها سواء ضد الأخطار والحوادث في العمل الناجمة عن استخدام الآلات والمكينات أو ضد الأمراض والأضرار الصحية الناجمة عن طبيعة العمل كلها تعني في النهاية المحافظة على إحدى أهم ثروات وموارد المنظمة .وتعتبر مهمة الحفاظ على الموارد لبشرية وحمايتها من الأذى من المهام الرئيسية التي تمارسها إدارة الموارد البشرية في أي منظمة. بالإضافة إلى ارتباط مدى اهتمام وعناية المنظمة بصحة أفرادها بمستوى الرضا الوظيفي لديهم بشكل مباشر ..

اختكم ... حينئذ الغرام