

## أهم مآذكر في المباشرة الثالثة ل

### إدارة الموارد البشرية..

#### أ-عبدالله الجعفري..

- في المباشرة الرابعة راح تكون هناك اسئلة مراجعة.
- الاسئلة مباشرة.
- المسائل الرياضية والارقام مو مطالبين فيها.
- مشكلات وأخطاء عملية تقويم الاداء ص ٥١ المحاضرة ٩ في ملخص نوون والارادة ( لابد الرجوع للشرح في المحاضرة المسجلة )
- وطرح بعض الاسئلة ع المحاضرات:
- في الفرق بين التدريب والتعليم: التدريب يتم عادة من خلال البرامج الدراسية الطويلة الاجل و التعليم يتم من خلال مدة قصيرة (x)
- التعليم يتم من خلال برامج دراسية طويلة الاجل.. والتدريب يتم من خلال مدة قصيرة
- في مرحلة تحليل الوظائف يتم اكتشاف المناطق المحتملة للمشكلات التي تعطي الادارة مؤشراً للحاجة للتدريب يتناول تحليل الانظمة، السياسات، والتكاليف(x)
- في مرحلة التحليل التنظيمي ..
- من معايير تحديد الاهداف ان تكون غير قابلة للقياس كماً ونوعاً (x)
- تكون قابلة للقياس.
- هو إسناد واجبات إضافية للموظف في وظيفته وحرية أكبر في اتخاذ القرارات .
- أ- **التوسع الوظيفي**. ب- التدوير الوظيفي. ج- التدريب الوظيفي المبرمج.
- أهداف إبراز جوانب الضعف والقوة في اداء الموظفين تدرج تحت:
- أ- أهداف البحث العلمي . ب- **أهداف التوجيه والارشاد**. ج- الأهداف الإدارية.
- من طرق تقويم الاداء: طريقة الترتيب ويتم تحديد الصفات والخصائص التي تتعلق بالاداء والعمل وتشمل عادة نوعية الاداء، كمية الاداء، المعرفة بطبيعة العمل ، المظهر، والتعاون وتوضع جميعها في قائمة التقويم ويتم قياسها عاد باستخدام مقياس متدرج ( من ١ الى ٥) ومن منخفض الى مرتفع(x)
- طريقة التدرج البياني.



- من أخطاء التقويم: التأثر بالهالة وتعني التساهل مع الموظف في التقييم لان الموظف من اقارب المقيم (x)  
التحيز الشخصي .

• العوامل المؤثرة في نتائج عملية التقويم: ( مهم جداً التركيز عليه )

١- في حالة عدم القدرة على مقابلة متطلبات الاداء.

٢- في حالة القدرة على متطلبات الاداء ولكن عدم الرغبة في ذلك.

- من مزايا طريقة الدرجات او التصنيف الوظيفي تتميز ببساطتها وسرعتها وسهولة تطبيقها (x)

تتطلب مجهود ووقت كبير من اللجنة المسؤولة.

- تحديد الحد الأدنى للاجور يعتبر من الاعتبارات الاقتصادية (x)

من الاعتبارات الاجتماعية..

دعواتكم مطلبي ♥

