

الموارد البشرية

تلخيص جدااا بسيط من خلال من مذاكرتي

للمراجعة

أمثلة للمجالات التي تناولها الاسلام :

- مجالات التعيين
- مجالات المسؤولية والتفويض
- مجالات القيادة والرقابة على الافراد
- مجالات النصح والاستشارة
- مجالات التعويض المادي والضمان الإجتماعي

المرتكزات الاسلامية في التعامل مع الموارد البشرية

الوسطية – الانسانية – الانتماء الى الجماعة – التفاعل مع المتغيرات البيئية

منهج الادارة العلمية :

راندھا فريدريك تايلور وقد اعتمد على جمع المعلومات الاحصائية وتحليل طرق العمل والأداء من خلال مقاييس الحركة والزمن والادوات المستخدمة في الانتاج للوصول الى معايير معقولة و مقبولة كميات الانتاج ففيها يعامل الانسان في العمل كطاقة منتجة مثل الآلة والموارد الطبيعية وينظر اليه كرجل اقتصادي هدفه الاساسي الحصول على المال

مدرسة العلاقات الانسانية

راندھا التون مايو ومنهجها ينطلق من ان العاملين لابد أن يعاملوا معاملة انسانية من الادارة تحفظ لهم كرامتهم وتلبي احتياجاتهم وهو ما يحقق في النهاية اهدافهم واهداف الادارة من حيث تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة انتاجية العمل

ادارة الافراد:

نتيجة لقصور مناهج الادارة العلمية والعلاقات الانسانية في الاهتمام بقضايا الافراد وتحقيق اقصى امكانية ممكنة منهم بدأ الاهتمام بإنشاء ادارات متخصصة في شؤون الافراد تسمى ادارة الافراد مقارنة بين ادارة الافراد وادارة الافراد كقسم (كوظيفة وقسم)

ادارة الافراد كوظيفة: تعتبر جزء من مهام الادارة فكل مدير في المنظمة يمارس وظيفة الافراد في القطاع الذي يرأسه

ادارة الافراد كقسم او جهاز تتولى مساعدة الادارات الاخرى في القيام بوظائف الافراد مثل توفير احتياجاتهم من القوى العاملة وتطويرهم وحفظ سجلاتهم

تعريف ادارة الموارد البشرية (لها تعريفين)

- 1- سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين
- 2- هي العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق اهداف المنظمة

استراتيجيات ادارة الموارد البشرية هي : يقصد بها الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية

اهداف ادارة الموارد البشرية: قوة عمل متجانسة – قوة عمل فعالة – تحقيق الانتماء والولاء – قوة عمل منتجة – قوة عمل مستقرة – تنمية قدرات الافراد

ثلاث نقاط اساسية لإدارة الموارد البشرية: (التخطيط و التدبير – تنمية الموارد البشرية – التعويض والصيانة)

يوجد في ادارة الموارد البشرية اربع عناصر رئيسية كأي ادارة اخرى:

(التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة)

تصنيف الوظائف ضمن ادارة الموارد البشرية:

(الوظائف التخصصية – الوظائف الكتابية – الوظائف القيادية)

مهارات مدير الموارد البشرية: (المهارات الفنية والمهارات السلوكية والمهارات الفكرية)

النشاطات التي تهتم بها ادارة الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية – تنمية الموارد البشرية – تعويض الموارد البشرية – صيانة الموارد البشرية – علاقات الموظفين)

تحليل الوظائف هي : مجموعة الاجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجباتها ونوعية الافراد المناسبين لشغلها

الجوانب التي يعتمد عليها خبراء الموارد البشرية اثناء جمعهم للمعلومات الخاصة بتحليل الوظائف هي :

الواجبات الوظيفية – سلوكيات العمل – الادوات المستخدمة – معايير الأداء – ظروف العمل – مواصفات شاغل الوظيفة (

ماهي المصادر المفضلة لجمع المعلومات : الافضل الاعتماد على اكثر من مصدر بغية تحقيق الوفرة والدقة والموضوعية – المصدر الاول هو نتائج تصميم الاعمال .

ماهي معايير المفاضلة : هي (التكلفة و السرعة والدقة والموضوعية وطبيعة الوظيفة)

اختيار اسلوب جمع المعلومات يعتمد على : (الملاحظة – المقابلة – الاستقصاء – قوائم التدقيق والمراجعة – سجل الموظف العام)

بطاقة توصيف الوظيفة : تعتبر المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف

مكونات بطاقة وصف الوظيفة : معلومات عن الوظيفة – واجبات الوظيفة – مسؤوليات الوظيفة

الشروط المطلوبة في الشخص المرشح للوظيفة : المعرفة والمهارات والقدرات والسمات الشخصية

مفهوم تخطيط الموارد البشرية : ان عملية تخطيط الموارد البشرية لا تتناول فقط تحديد الاحتياجات النوعية في الافراد كما ونوعا ولكنها عملية شمولية

تخطيط المسار الوظيفي (التقدم الوظيفي) – (المستقبل الوظيفي)

يشير تخطيط الموارد البشرية الى تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع

ايضا يرتبط في كل الادارات الاخرى ويؤثر على التسويق والانتاج والمالية والمخازن والمستودعات ايضا داخل المنظمة

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية : عوامل داخلية وعوامل خارجية

مثال / تعترم شركة عسير وقحطان للاثلاث المدرسي زيادة انتاجها للسنوات الخمس المقبلة للخطة بمعدل ١٠% سنويا وكان انتاجها الحالي ٥٠٠٠٠٠ وحدة فإذا علمت أن

أ- المدة المطلوبة لإنتاج الوحدة الواحدة ٣٠ دقيقة

ب- عدد ايام الاجازات السنوية ٨٥ يوما

ت- عدد ساعات العمل اليومي الصافي ٧ ساعات

فما هو :

- ١- العدد الكلي المطلوب لحجم القوى العاملة ؟
 ٢- العدد المطلوب اضافته في السنة الاولى من الخطة اذا علمت ان العدد الحالي من العمالة هو ١٢٦ عاملاً

الحل /

- كمية الانتاج في السنة الاولى للخطة:
 $٥٥٠٠٠٠٠ + (٥٥٠٠٠٠٠ \times ١٠\%) = ٥٥٠٠٠٠٠$ وحدة (معدل الانتاج الحالي)
- المدة المطلوبة للإنتاج :
 $٥٥٠٠٠٠ \div ٣٠ \times ٦٠ = ٢٧٥٠٠٠$ ساعة عمل
- صافي عدد ايام العمل في السنة :
 $٣٥٥ - ٨٥ = ٢٧٠$ يوما (صافي بدون اجازات) ... (٣٥٥ على افتراض اننا نتعامل بالنسبة الهجرية)
- عدد ساعات العمل الفعلية للعامل سنويا :
 $٢٧٠ \times ٧ = ١٨٩٠$ ساعة عمل
- العدد المطلوب لحجم القوى العاملة :
 $٢٧٥٠٠٠ \div ١٨٩٠ = ١٤٦$ عاملاً
- العدد المطلوب اضافته في السنة الاولى من الخطة:
 $١٤٦ - ١٢٦ = ٢٠$ عاملاً (المثال نقلته من الاخت شيماء)

اساليب تقدير الطلب من الموارد البشرية

اساليب غير كمية وتشمل ٤ طرق

طريقة التقدير على اساس مراكز العمل - طريقة التقدير الشخصي للمشرفين- طريقة التجربة والخطأ - طريقة دلفي

اساليب كمية وتشمل ٣ طرق

*طريقة تحليل الاتجاه - طريقة تحليل المعادلات- طريقة تحليل معامل الارتباط

مصادر جمع المعلومات عن العرض الداخلي 3.. مصادر

مخزون المهارات-طرائق الإحلال
 نظم المعلومات الآلية

الاستقطاب يعتبر هو احد ابرز واهم العمليات التي تتم في الموارد البشرية لأنها ترتبط في مستقبل هذه المنظمة لأن لو أن الاختيار سيء للأشخاص سيكون خسارة للمنظمة لأنه يحتاج الى تدبير وتطوير كثير بسبب القصور فيه والتكلفة ستكون كبيرة
 أما اذا تم اختيار اشخاص متميزين سيقبل التكلفة ويكثر الانتاج

الاستقطاب يسبق الاختيار

لأن الاستقطاب هو رؤية كل الاشخاص اما الاختيار هو اختيار انسب الاشخاص

يحدد الاستقطاب افضل الوسائل للبحث عن الكفاءات عن طريق:
 الاعلان او الاتصال الشخصي او الجامعات او المكاتب المتخصصة

قواعد الاستقطاب ٣ هي

مركزية سياسة الاستقطاب - دراسة اوضاع سوق العمل - التحليل المنتظم لمصادر الاستقطاب
طرق الاستقطاب طريقتين ولكل منها مميزات وعيوب -الاستقطاب الداخلي -الاستقطاب الخارجي

وسائل الاستقطاب الخارجي ٦ وسائل

الاعلانات - مكاتب التوظيف - مكاتب الاستقطاب الاستشارية - المعاهد والجامعات - مكاتب التوظيف بالمنظمات - الاعلان عن طريق الانترنت

ماذا نقصد بمكاتب الاستقطاب البشرية؟

هي مكاتب تقوم نيابة عن المنظمة بعملية الاستقطاب وتحليل طلبات التوظيف والمقابلات

خطوات اختيار الاستقطاب ٣ خطوات هي

خطوات اختيار وظائف كتابية - خطوات اختيار وظائف مهنية - خطوات اختيار وظائف قيادية

يحتوي طلب التوظيف الاقسام التالية:

*معلومات اساسية.. الاسم ، العنوان

*معلومات عن الوظيفة.. المسمى، الاجر، نوع العمل

*معلومات عن المسمى التعليمي.. الكلية، البرامج، التخصص ، المهارات الخاصة

*معلومات صحية

*التاريخ الوظيفي السابق

*الافراد والجهات التي يمكن الاتصال بهم

من مبادئ اعداد وتنظيم الاختبارات:

اختبارات الذكاء - اختبارات القدرات والاستعداد - اختبارات الشخصية - اختبارات الانجاز او المعرفة الفنية
اختبارات نماذج الاداء

انواع المقابلات: المقابلة غير الموجهة يعني عامة - المقابلة المقننة - المقابلة الجماعية - المقابلة المجردة -
المقابلة الموقفية

تعريف التهيئة المبدئية(طبعا لها عدة تعريفات) منها:

العملية الخاصة بتعريف الموظف الجديد بمنظمتها اهدافها فلسفتها عملياتها وانشطتها وكذلك تعريفه بالانظمة
المختلفة ورؤسائه وزملائه بالعمل وذلك في اليوم الاول للعمل او الاسبوع الاول

طرق التهيئة المبدئية

الكتب والنشرات وادلة العمل -الافلام التسجيلية -جولة على مباني ومنشآت المنظمة ومكان العمل

تعريف التدريب (له عدة تعريفات) ومنها

اجراء منظم يستطيع من خلاله الافراد اكتساب مهارة او معرفة جديدة تساعدهم على تحقيق اهداف
محددة >>وليس عامة

او

هو نشاط منظم ومخطط ومراقب يتم تصميمه من اجل زيادة و تحسين الاداء الوظيفي

التدريب بشتى انواعه له فوائد يمكن حصرها في ٣ قطاعات هي:

المنظمة / الفرد / العلاقات الانسانية والمناخ التنظيمي

مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية تتناول:

التحليل التنظيمي / تحليل الوظائف / تحليل الافراد

تتضمن مرحلة تحديد الاساليب التدريبية ٣ جوانب مترابطه هي:

تهيئة المناخ والاعداد للتدريب - اختيار البرامج التدريبية -تحديد الطرق المستخدمة في التدريب

تعريف تقويم الاداء له عدة تعريفات منها

معرفة درجة اتقان الموظف للعمل المكلف به

هو الاجراء المنظم لتقويم أداء الموظف حاليا وامكانية تطويره مستقبلا

طرق تقويم الأداة : طريقة التقويم البياني- طريقة الترتيب - طريقة الوقائع الحرجة - طريقة قائمة الاختيار -
طريقة الاختيار الاجباري - طريقة التقرير المكتوب - طريقة التوزيع الاجباري - طريقة الادارة بالاهداف -

طريقة المزيج التقويمي

مفهوم تقييم الوظائف له عدة تعاريف منها

هي العملية التي تعني ربط اجر الموظف بمقدار الجهد الذي يبذله في العمل وكذلك بمؤهلاته و خبراته ودرجة المسؤولية الملقاة على عاتقه

طرق تقييم الوظائف

طريقة الترتيب البسيط - طريقة الدرجات او التصنيف الوظيفي - طريقة مقارنة العوامل - طريقة النقط

تعريف الاجر له عدة تعاريف منها

هو التعويض الذي يأخذه العامل او الموظف مقابل الجهد الذي يبذله في العمل وقد يتم دفع هذا الأجر على اساس يومي او اسبوعي او شهري او سنوي

يمثل الدخل الاسبوعي مقدار ما يحصل عليه العامل من دخل لأسبوع واحد من العمل ويمكن حساب هذا الدخل

بثلاث طرق:

الاجر الكلي للاسبوع = معدل الاجر x ساعات العمل القياسية في الاسبوع x عدد العمال في الانتاج
الدخل الكلي للاسبوع = متوسط دخل الساعة x ساعات العمل القياسية في الاسبوع x عدد العمال في الانتاج
متوسط الدخل الحقيقي الاسبوعي = المدفوعات الاسبوعية لعمال الانتاج x عدد العمال في الانتاج

هذي اسئلة درجتها الاخت صمت مؤلم تقول ان الدكتور قالها وحلتها الاخت غدوس ١ : **يفضل الاعتماد**
على مصدر واحد اثناء جمع المعلومات الضرورية لتحليل العمل
1-صح

2-خطأ (الاعتماد على أكثر من مصدر لتحقيق الوفرة و الدقة و الموضوعية)

س٢ : نتائج تحليل العمل تساعد على تحديد الاداء المطلوب من **شاغل الوظيفة**
1-صح
2-خطأ

س٢:ضمن استراتيجية الاستقرار يتم استبدال موارد بشرية مؤقتة بمراد دائمة
1-صح
2-خطأ (الاستقرار هو أن يتساوى طلب العمل مع عرض العمل)

س٤: يهدف تخطيط الموارد البشرية لاقتراح **ميزانية لادارة الموارد البشرية**
1-صح
2-خطأ

س٥: من ضمن استراتيجية التعامل مع **الفائض** يتم تخفيض شروط التوظيف في المناصب
الشاغرة
1-صح

2-خطأ **في حالة الفائض يكون هناك تشدد في الشروط و في حالة العجز يتم تخفيض**
الشروط

س١ : **يفضل الاعتماد على مصدر واحد اثناء جمع المعلومات الضرورية لتحليل العمل**
1-صح
2-خطأ **الاعتماد على أكثر من مصدر لتحقيق الوفرة و الدقة و الموضوعية**

س٢ : نتائج تحليل العمل تساعد على تحديد الاداء المطلوب من **شاغل الوظيفة**
1-صح
2-خطأ

س٢:ضمن **استراتيجية الاستقرار** يتم استبدال موارد بشرية مؤقتة بمراد دائمة
1-صح
2-خطأ **الاستقرار هو أن يتساوى طلب العمل مع عرض العمل**

س٤: يهدف تخطيط الموارد البشرية لاقتراح ميزانية لادارة الموارد البشرية

1-صح

2-خطأ

س٥: من ضمن استراتيجية التعامل مع الفائض يتم تخفيض شروط التوظيف في المناصب

الشاغرة

1-صح

2-خطأ في حالة الفائض يكون هناك تشدد في الشروط و في حالة العجز يتم تخفيض

الشروط

اسئلة الواجب

- ١- من ابرز خصائص الادارة العلمية هي (العامل عنصر من عناصر الانتاج مثل الالة والمواد الخام)
- ٢- يمكن قياس فعالية أداء العاملين من خلال (معدلات الاداء الانتاجية)
- ٣- توصيف الوظائف (المنتج النهائي لعملية تحليل الوظائف)
- ٤- تندرج مهارة التفاوض لدى مدراء الموارد البشرية ضمن المهارات (السلوكية)
- ٥- من الخصائص الواجب توفرها في مدراء الموارد البشرية (تكوين علاقات مع جميع الاطراف في المنظمة)
- ٦- من مهام وظيفة توجيه الموارد البشرية (شرح المهام والاعمال)
- ٧- طريقة تقويم الاداء المستندة على ملاحظة وتقويم سلوك الموظف اثناء الاداء الفعلي هي (طريقة التقرير المكتوب)
- ٨- من مميزات الاستقطاب الداخلي (كونه اهم الحوافز المؤثرة في العاملين)
- ٩- في حالة وجود فائض من الموارد البشرية تلجأ المنظمة الى (تخفيض عمليات التوظيف)
- ١٠- يتصف اسلوب منهج العلاقات الانسانية بـ (الاهتمام بالاحتياجات الاجتماعية للعاملين)

تخفيض عمليات التوظيف

لاتنسوني من دعواتكم.... اضواء ناعمة (ام عبدالله)

تعديل

هلاي موت