

العملية الإدارية في إدارة الموارد البشرية

١- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية	٢- تنظيم الموارد البشرية	٣- توجيه الموارد البشرية	٤- مراقبة الموارد البشرية
خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية ١- تحديد وتحليل نوع الأعمال ٢- تقدير العمالة المطلوبة ٣- تحليل الوضع الراهن ٤- تحليل سوق العمل ٥- تحليل العجز والفائض الكمي والنوعي ٦- مواجهة العجز والفائض	١- تحديد أهداف وفلسفة الموارد البشرية في المنظمة ٢- تحديد نمط إدارة الموارد البشرية ٣- تحديد الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ٤- ترجمة الأنشطة إلى اختصاصات وظيفية ٥- تجميع الوظائف وتنسيقها في مجموعات (إدارة - أقسام - وحدات) ٦- تحديد السلطات الإدارية والكمالية وتوزيعها بين المستويات التنظيمية - تصميم إجراءات ودورات العمل والسجلات	١- شرح المهام والأعمال المطلوبة. ٢- تنسيق مهام الموارد البشرية مع القطاعات الأخرى. ٣- مساعدة الأفراد على تنفيذ واجباتهم. ٤- مدعم التعاون بين الأفراد وتشجيعهم وتحفيزهم بغيرة ٥- استغلال كامل طاقاتهم. ٥- حل الصراعات والمشاكل المحتملة داخل إدارة الموارد البشرية.	١- تقويم إنتاجية الأفراد وأدائهم. ٢- تقويم نظم وسياسات وأهداف إدارة الموارد البشرية. ٣- تقويم إجراءات وقواعد العمل. ٤- تقويم أساليب تخطيط وتنظيم الموارد البشرية. ٥- تقويم نظم التدريب، الحوافز والأجور، المعلومات. ٦- تقويم معدلات دوران العمل والغياب.

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية



قواعد الاستقطاب

١- مركزية سياسة الاستقطاب	٢- دراسة أوضاع سوق العمل	٣- التحليل المنظم لمصادر الاستقطاب
✓ حفظ البيانات والمعلومات بشكل مركزي. ✓ مراجعة المعلومات وتطويرها أو تحليلها حسب الظروف. ✓ توحيد إستراتيجية الاستقطاب وأساليبه	✓ مدى توفر المهارات والخبرات المطلوبة. ✓ حدود سوق العمل المحلي / إقليمي / عالمي. ✓ الظروف الاقتصادية السائدة. ✓ الإغراءات المقترحة من المنافسين.	نتيجة سياسة المنظمة وهل هي لديها أوقات للاستقطاب وبطرق متعددة

طرق الاستقطاب

١- الاستقطاب الداخلي		٢- الاستقطاب الخارجي	
تعريف	تلجأ المنظمات إليه في حالة الترفيع، وفي حالة عدم التوازن في توزيع مواردها البشرية	مصادره	✓ هي متخلف الجهات الخارجية التي يمكن أن تزود المنظمة بحاجياتها من الكفاءات البشرية. ✓ الحاجة للموارد البشرية هي التي تحدد المصادر الخارجية التي تتوفر فيه تلك الاحتياجات.
مميزاته	✓ وفرة المعلومات الكافية عن المترشحين 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	مميزاته	✓ يزود المنظمة بموارد جديدة تحمل أفكار وثقافة جديدة تبعث الحيوية والنشاط في المنظمة. ✓ يزود المنظمة بموارد بشرية مؤقتة يمكن الاستغناء عنها.
عيوبه	✓ الاعتماد على الترقية ينقص من تنوع المعارف والمهارات التي تحملها الموارد البشرية الجديدة. ✓ تؤدي الترقية إلى نشوء الصراعات والإحباطات النفسية لدى غير المرتفعين. ✓ حرمان المنظمة من كفاءات خارجية تساعد على التطوير والابتكار.	سلبياته	✓ احتمال تعيين موارد لتحمل المواصفات المطلوبة. ✓ يؤثر التوظيف الخارجي في الوظائف الرئيسية سلباً على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة.
		وسائل الاستقطاب الخارجي	الإعلانات: أهم مصادر الاستقطاب الخارجي مكاتب التوظيف: التي تقوم بدور الوساطة بين المنظمات وطلبي العمل مكاتب الاستقطاب الاستشارية: هي مكتب تقوم نيابة عن المنظمة بعملية الاستقطاب وتطيل طلبات التوظيف والمقابلات. المعاهد والجامعات: مثل المعاهد والجامعات والمدارس المتخصصة... الخ مكاتب التوظيف بالمنظمات. الإعلان عن طريق الانترنت.

الاختبارات

اختبارات الذكاء	ب- اختبارات القدرات والاستعداد	ج- اختبارات الشخصية	د- اختبارات الإجاز أو المعرفة الفنية	هـ - اختبارات نماذج الأداء	تهدف
إلى تحديد مستوى الذكاء لدى الفرد ومقارنته مع مستوى الذكاء المطلوب في الوظيفة. كلما ارتفع المستوى التنظيمي للوظيفة كلما زادت صعوبتها وارتفع مستوى الذكاء	تهدف إلى التنبؤ بمدى قدرة واستعداد الفرد لأداء مجموعة الأعمال والأنشطة المتخصصة بنجاح كما يعد توفر القدرات أساس القابلية والاستعداد للتعلم والتدريب،	تهدف إلى قياس أبعاد شخصية الفرد كالدافعية، وعلاقته الاجتماعية	تقيس مدى قدرة الفرد على استيعاب ما تعلمه ، كما تختلف تلك الاختبارات بحسب نوعية الوظائف	يهدف إلى التأكد أي مدى قدرة الفرد على أداء العمل المتوقع منه	
✓ القدرة على التركيز. ✓ القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والأشكال. ✓ الذاكرة. ✓ القدرة اللفظية أو القدرة على التعبير والحكم المنطقي .	- القدرات اللفظية، - القدرات الحسابية، - القدرات الكتابية، - القدرات اليدوية	- الاعتماد على النفس، - الانحياز النفسي، الثقة بالنفس، التكيف العاطفي، التكيف الاجتماعي، السيطرة، وقيادة الآخرين،	ومن أمثلتها: الأعمال الميكانيكية، البرمجة الآلية	ومن أمثلتها: اختبارات العاملين في خطوط الإنتاج. اختبارات القدرة على استخدام برامج الحاسب الآلي	المطلوب قياس

مهارات مدير الموارد البشرية

المهارات الفنية	المهارات السلوكية	المهارات الفكرية
طبيعة العلم	الاتصال، التفاوض، تكوين العلاقات، التحفيز	القدرة على التفكير المنطقي، التنبؤ، اتخاذ القرار

متطلبات شاحل الوظيفة

المعرفة	المهارات	القدرات	السمات الشخصية
المؤهل العلمي والتخصص،	الاتصال، التفاوض، العمل ضمن فريق	القيادة، الابتكار، الحوار، التحليل، التكيف مع ظروف العمل	الذكاء، سعة الصدر، الأمانة، الإخلاص، الطموح، الشجاعة، القوة البدنية.

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

عوامل داخلية	عوامل خارجية
- طبيعة المنشأة - حجم المنظمة ومجال عملها. - المركز التنافسي للمنظمة . - التكنولوجيا المستخدمة . - المركز المالي للمنظمة . - الموقع الجغرافي .	- الأوضاع الاقتصادية العامة . - أوضاع المنافسين - ظروف سوق العمل - مستويات التكنولوجيا

عناصر كل محاضرة في الموارد البشرية :: أول أربع محاضرات ::

