

تطوير ادارة الموارد البشرية

س1: ما هي مجالات عمل ومسئولة ادارة الموارد البشرية؟

ج: مجالات عمل ومسئولة ادارة الموارد البشرية

- وضع سياسات الاختيار والتعيين والتدريب.
- تنمية مهارات العاملين وزيادة ثقتهم بالتنظيم القائم.
- تحقيق تعاون ورفع الروح المعنوية لزيادة الانتاجية.
- مسئولة ادارياً للقيام بوظائف: التخطيط + تنظيم + توجيه + رقابة.
- التخطيط يبدأ من تهيئة قوة عاملة (تحديد العدد+ المواصفات+ المصدر).

س 2: ماهي النقاط الأساسية اللازمة لنجاح ادارة الموارد البشرية؟

ج: لنجاح ادارة الموارد البشرية لابد من:

- 1- تمتع الادارة بموقع جيد في الهيكل التنظيمي.
- 2- تحديد علاقتها مع الادارات الأخرى.
- 3- توفير تكنولوجيا لتحقيق الأهداف.
- 4- منحها سلطة وصلاحيه لمباشرة واجباتها.
- 5- دعم الادارة العليا لتوفير القوة العاملة الفعالة.
- 6- ربطها بأجهزة خارجية مسؤولة عن تخطيط القوة العاملة.
- 7- تقديم دعم مادي.
- 8- توفير مناخ تنظيمي جيد لتحقيق التعاون والانتماء في العمل.
- 9- ربط ادارة الأفراد بالهيكل المسؤولة عن التطوير التنظيمي.

س3: اشرح بايجاز آليات الاختيار والتعيين

ج: آليات الاختيار والتعيين: توزيع الموارد البشرية أساس لبناء تنظيمي جيد. عملية التعيين والاختيار تعتمد على مبادئ معينة: الاستعداد والصلاحية/ الكفاءة/

العمل المناسب حسب المؤهلات والقدرات/ الاختيار حسب المهارات المطلوبة ومقارنتها بالوجود.

أساليب الاختيار: اعلان/ صحف محلية/ اعلان داخلي/ ترقيات/ احلال.

عملية الاختيار داخلي اذا لم يتوفر يكون التعيين من الخارج ولا بد من:

1- دراسة الوضع الحالي للمنظمة من حيث نوعية القوى العاملة والأبعاد المادية.

2- ربط تخطيط القوى العاملة الداخلية بالاحتياج الفعلي.

3- استغلال العنصر البشري داخلياً وخارجياً بصورة أمثل.

4- منهجية علمية للاختيار والابتعاد عن عوامل جماعية وسياسية

س4: ما هي المراحل التي يمر بها البرنامج التدريبي وما هي مهارات المدرب؟

ج: يمر برنامج التدريبي بمراحل هي:

- تعارف بين المتدربين والمدربين.
- تحديد الأهداف حسب الاحتياج الفعلي الجماعي للمتدربين.
- تطوير المتدربين (مهارات وقدرات، تحسين العلاقات بين المتدربين والمدربين، تطوير أداء المتدربين من البرامج).
- تحقيق ثقة ايجابية بين المتدربين والمدربين.
- تحقيق الهدف واكتساب مهارات بكفاءة.

المدرب لا بد أن يتمتع بمهارات وهي :

- العمل مع المتدربين كجماعة ديناميكية.
- قيادة المجموعة بشكل ديمقراطي.
- الاتصال الايجابي.
- تقييم الأداء.
- التحليل والتقييم والمتابعة.
- ملاحظة منهجية لمعرفة مشاعر وأحاسيس المتدربين.

س5: عرف الابداع ومراحله وعنصر التفكير الابداعي

ج: الابداع هو (عمل متميز يفوق عن العمل المألوف). وهذا العمل المتميز

يساعد الفرد على:

- تطوير أساليب وأدوات وأفكار تمكنه الوصول الى قوانين وقواعد معينة.
- تطوير وابتكار أساليب وأفكار تمكن الفرد التعامل مع الظواهر الكونية للاستفادة في تطوير حياته.
- تطوير وابتكار أساليب تضمن استمرار بقاء الفرد وشعوره بالسعادة.

مراحل الابداع

- 1-مرحلة تحضيرية: استعداد الأفراد و تحفيزهم و تطوير مشاعرهم لمرحلة الابداع. جمع معلومات+ نقاش+ توفير مصادر لجمع حقائق+ توجيه العقل لإتباع نمط جديد من التفكير الابداعي
- 2-مرحلة الحضانة: تفاعل المعلومات في العقل الباطن للمبدع فيظهر الابداع و يستخدم المبدع قرار ابداعي جديد
- 3-الايحاء و الالهام: ظهور الفكر الجديد بتنبيه الفرد المبدع و اكتشاف ما هو جديد و تظهر حالة يقظة و انتباه عند الفرد ليقدم شيء بعد مرحلة النضوج
- 4-التحقيق و المصادقية: الشئ الابداعي(فكرة/سلوك)يخضع للاختبار للتأكد من مصداقيته و صلاحيته للتطبيق

عوامل التفكير الابداعي

- 1-عوامل الطلاقة: القدرة على انتاج عدد كبير من الأفكار الجديدة عن طريق الطلاقة:-اللفظية (انتاج أكبر عدد من الكلمات بمعاني و جمل مفيدة)
-التداعي:(انتاج أكبر عدد من الأفكار ذات خصائص متميزة)
-الفكرية:(انتاج أكبر عدد من الأفكار ذات نوعية جديدة)
-التعبيرية:(قدرة التعبير و الصياغة في عبارات مفيدة)
- 2-عوامل المرونة: قدرة الأفراد المبدعين لتغيير التفكير و التأثير عللا تغيير وجهات نظرهم
- 3-الاصالة:سرعة انتاج أكبر عدد ممكن من الاستجابات و أفكار طريفة غير شائعة

4-حساسية للمشكلات: القدرة على مواجهة موقف ما يتضمن مشاكل ويحتاج
لحل

س6:كيف تنمي المنظمات المهارات الابداعية للعاملين؟

ج: يمكن للمنظمات تنمية المهارات الابداعية للعاملينم خلال ما يلي:

1-منح العاملين وقت و حرية للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم

2-المدير والمشرف قدوة في سلوكياتهم الوظيفية لبقية الأفراد

3-تطبيق مفهوم المنافسة البناء

4-التدريب كوسيلة لتنمية الأفكار ومهارات العاملين

5-أنظمة حوافز عالية لتحريك مشاعر وحاجات الأفراد للعمل

6-خلق تفاعل ايجابي بين المنظمة والبيئة المحيطة