



الإجابة النموذجية لامتحان مقياس تسيير الموارد البشرية

" 07 نقاط "

الإجابة على السؤال الأول :

قبل ظهور الثورة الصناعية في القرن 18م "1"، تميزت مرحلة ما قبل التصنيع بالاعتماد الكلي على الصيد والزراعة "1"، بحيث لم يكن لنشاط إدارة العنصر البشري اهتماما واضح كانت التجمعات الزراعية أو أغراض الصيد تنشأ بشكل عفوي بعيدا عن الإدارة المنظمة التي تستند إلى مبادئ واضحة أو أدلة عمل والمتعمق في تاريخ الفكر الإداري يرجع جذوره إلى الحضارات القديمة "0.75". وفيها يجد بعض الملامح لتطبيقات الإدارة بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص حيث نجد ذلك واضحا في حضارة واد النيل "0.75" التي تمثلت أهم ثمارها في بناء الأهرامات وحضارة الصين القديم "0.75" التي كان بناء سورها أهم ملامحها الأساسية وهنا يمكننا التساؤل أليس وراء تلك الإبداعات الحضارية الكبيرة إدارة تخطيط وتوجيه وتقود وتحفز وتدفع باتجاه الإنتاج الجيد والكفاء فالبرغم من أن السمة السائدة للتجمعات آنذاك كانت زراعية فقد توجهت جهود لا بأس بها وأثمرت بناء حضارات عريقة قائمة على أساس تنظيم تعبئة الجهد البشري في اتجاه أهداف كانت تعتبرها تلك الحضارات مهمة في بناء مجتمعاتها آنذاك، كما أن العنصر البشري قبل الثورة الصناعية كان يعتمد على طرق الإنتاج اليدوية حيث كانت معظم السلع تصنع في مصانع صغيرة وفي بيت صاحب العمل ففي نظام العبودية اعتبر العامل من ممتلكات صاحب العمل يبيعه ويشتره "0.75" شأنه شأن كل السلع فلا حقوق قانونية أو إنسانية له وكانت السلطة المطلقة بيده ، كما كان لنظام الصناعة اليدوية "1" دور وفيه برزت فئة تمتلك المهارة مقابل أجر يعد أجر الكفاف إلى أن جاء نظام الطوائف وبه شكلت كل طائفة قانونها الخاص يوضح شروط الدخول للمهنة والأجور ومستويات إنتاجه ويمثل هذا النظام احتكارا للصناعة أو الحرفة "1".

" 07 نقاط "

الإجابة على السؤال الثاني :

*إن عملية تخطيط الموارد البشرية تعتمد على أربعة خطوات أساسية:

- 1- تحديد تأثير الأهداف التنظيمية على الوحدات التنظيمية "0.75": إن الأهداف التنظيمية تتأثر بالعديد من العوامل التاريخية التي حدثت في الماضي وأيضا العوامل البيئية، أي بمجرد تحديد المنظمة أهدافها يقوم مديري الإدارات والأقسام بتحديد الموارد البشرية كما ونوعا لتحقيق هذه الأهداف "0.75".
- 2- تعريف المهارات والخبرات والعدد الكلي من الموارد البشرية المطلوبة "0.75": أي الطلب على الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الأهداف سواء على مستوى المنظمة أو الإدارات أو الوحدات المختلفة "0.75".
- 3- تحديد صافي متطلبات الموارد البشرية في ضوء الموارد البشرية الحالية للمنظمة "0.75": ويتم ذلك وفقا للمعلومات الواردة من الوحدات التنظيمية المختلفة وفي ضوء الموارد المتاحة والتغيرات المتوقعة للموارد البشرية كبلوغ سن المعاش، الترقية، النقل، الاستقالة "0.75".
- 4- تنمية الخطط التنفيذية لمقابلة الحاجات المتوقعة من الموارد البشرية "0.75": فإذا كان صافي المتطلبات موجبا، أي أن المنظمة تحتاج لمزيد من الأفراد فإنها تقوم باستقطاب واختيار وتعيين وتدريب وتنمية الأفراد الجدد الذي تم تعيينهم أما إذا كان صافي المتطلبات من الموارد البشرية سالبا فإنه يجبل على المنظمة القيام باتخاذ التعديلات عن بعض العمالة أو إنهاء العمل بصفة نهائية أو إحالة بعض الأفراد إلى المعاش المبكر "0.75".

مما سبق تتضح أهمية تخطيط الموارد البشرية كعملية مستمرة يجب تقييمها بصفة دائمة للوقوف على مدى علاقتها وتماشيتها مع الظروف المتغيرة لاتخاذ التعديلات اللازمة لتحقيق التوافق بين الخطة والظروف المتغيرة "1".





التدريب "1ن" هو العملية الذي تلي التعيين "0.25ن"، ويتم بموجبه العمل على بناء المهارات الأساسية لأفراد المنظمة، التي تمكنهم من تنفيذ مهامهم عبر القيام بنشاطاتهم على أتم وجه معلوماًهم وقدراتهم ومهاراتهم وأفكارهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم لأجل رفع مستوى فعالية الفرد في المجموعة أو المؤسسة، بهدف إعدادهم إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات الوظائف الحالية وتنمية مهاراتهم الفنية والذهنية لمواجهة الاحتياجات المستقبلية "0.75ن".

وتعتبر عملية تحديد الاحتياجات التدريبية لمؤسسة ما حجر الزاوية في أي نشاط تدريبي، فهي المرحلة التي يتم فيها تخطيط البرامج التدريبية التي تشبع الاحتياجات الفعلية، وعليها يتوقف نجاح هذه البرامج أو إخفاقها، فالوحدة التنظيمية التي تتولى إدارة التدريب في المؤسسة هي المسؤولة عن تحديد القدر اللازم من التدريب في تلك المؤسسة، ورصد المشكلات التي تصاحب الأداء بشكل مستمر "0.5ن"، بحيث تحدد الاحتياجات التدريبية التي يجب إشباعها، حيث يوجد في المؤسسة احتياجات تدريبية، اعتيادية تتعلق بتدريب الموظفين الجدد، وتدريب الموظفين الحاليين لأغراض الترقية، وتأتي احتياجاتهم لمواجهة نواحي النقص والضعف في مهارات العاملين ومعلوماتهم أو اتجاهاتهم، وتظهر أهمية التدريب "1ن" في : -زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيمي، إذ أن إكساب العاملين المهارات و المعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة و تقليص الوقت الضائع و الموارد المادية المستخدمة في الإنتاج. "0.5ن". -يساهم التدريب في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل و المنظمة "0.5ن". -يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، و بذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف "0.5ن". -يساعد في تجديد المعلومات و تحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة "0.5ن". -يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات و الاستشارات الداخلية، و بذلك يؤدي إلى تحسين أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين و بينهم و الإدارة "0.5ن".

بالتوقيع: ق.

