

الاجابة النموذجية في مقابلة ادارة الموارد البشرية السنة الثانية محاسبية دقيقة - متر

1- وظائف ادارة الموارد البشرية هي:
- تحليل العمل - تنظيم الاختصاصات من الموارد البشرية - الاستقطاب للاختيار لتعيين
- تصميم هيكل الافور - تصميم أنظمة الحوافز، التدريب - تقييم الأداء للعاملين

2- تنظيم المسار الوظيفي :-
ب- التكلفة، والعائد منه وظيفته الاستقطاب والاختيار
ج- التكلفة : تتأثر وظيفته الاستقطاب والاختيار في أداءها إلى تكاليف كثيرة منها:
- تكلفة مراجعة مواصفات مثل الوظيفة

- تكلفة الإعلان عن الوظيفة
- أتعاب وكالة التوظيف أو مستشاري التوظيف

د- تكلفة الاختبارات، والتكاليف
- تكلفة لاختبارات الطبيب
- تكلفة ضيافة طالبي التوظيف ...

3- العائد المحصول مع المرددين المطلوبين، والملائم للوظيفة المراد تشغيلها من
أ- نسبة الخيارات الموجودة في سوق العمالة، والافضل منه بين المرشحة
ج- كقيمه عالية الناضجة، يعجز عنه العمالة، أولا العامل في الناضجة
ب- إذا كانت الطلبية يزيد عن العرض في سوق العمل (مذرة في سوق العمل)

د- إعادة تأهيل هذه العمالة إلى الاحتفاظ بالعمالة لمواجبة حالات تترك كدثرة

ب- إذا كانت العرض يزيد عن الطلب في سوق العمالة (الوفرة)
- التقاعد - تشجيع التقاعد المبكر - تقويضات البطالة - ايجاد فرص عمل بديلة

ثانياً: العامل في العجز

4- إذا كانت الطلبية يزيد عن العرض في سوق العمل، (النزرة في سوق العمل)
- البعثنة مطرد جديدة للعمالة - تسهيل عملية الاختيار - زيادة الأحمال ...

- رفع مستوى الإنتاجية - اطلاق التكنولوجيا عمل العمالة - زيادة إنتاج العمل ...

ب- إذا كانت العرض يزيد عن الطلب في سوق العمل، (الوفرة في سوق العمالة)

ج- هذه الحالة لا توجد مشكلة أصلية بل مشكلة في اختيار العمالة اللازمة لسد العجز، وتكون
المنظمة هنا باختيار أفضل الناصر المتاحة في سوق العمل، وذلك من خلال اتباع

أساليب اختيار دقيقة

تحتوي على استخدام كلاً من الحوافز المادية والعضوية معاً، وهذا يعود إلى ما يلي 2
- اختلاف الموجهات، والمشاريع والأهلية بينه الخال هناك منه يميل إلى الحوافز
المعنوية وهناك منه يميل إلى دور المعنوية خصوصاً إذا كانت معه دور
الدخل الضعيف.
- التنوع في الحوافز يتحقق من التمييز المادي من بلورة (مابين الحوافز المعنوية
لا تكلف منه التوجه الجاد).

- استخدام أسلوب التنوع في التحفيز يقي الحوافز الأثر الجسيم، والتمديد للحوافز
- استخدام المادى لا يشبع بعض الحاجات للعامل، والمعنوية لرفع منه بعضه المعنويات
والملاصقة معهم للعامل وللنوع ككل
- حسب الظروف المرطبة للعامل، بالجوهر، يتبع المدير فرضه لإختيار
نوع الحوافز الملائم وفئة الظروف المتكافئة.

* أشهر من الحوافز
- الأذكار المتميزة، المجهود المبذول، الأتدية، الخبرة، الأبداع، الابتكار
- المعارف، القدرات المملوكة ...

* تستخدم بعضه للوسائط الحوافز الجماعية
- لصعوبة تمييز أداء العامل منفرداً أمهياً
- لأنه إنتاج العامل يتأثر بمساهمات ويصعد زملائه في المؤسسة
- الأفعال داخل المؤسسة متشابكة مع بعضها البعض
- لإشباع حاجة الاشتياك، والولاء
- زيادة التعاون بين الأفراد داخل المؤسسة

- فرضه ضغوط منه تيل الحكمة على الأثراد دور الإنشائية المتفحص
على تبيين أنه العملية التدريبية عملية دائرية على الإلزام ووضع هذه المفاهيم
- مكونات نظام التدريب (المدفلات العملية الخرفات)
- توضيح أنه التدريب عملية مستمرة ومتجددة
- التدريب العكسي في العملية التدريبية هو ضرورة في المدفلات
- التدريب التقليدي، وضرورة الاستقادة منه الأثرافات في العملية
الحالية لتجنبها في الترسيد للقبل