

أولى ماستر علم إجتمع تنظيم وعمل

السنة الجامعية : 2022/2021

الإجابة عن السؤال الأول : من أبرز خطوات التخطيط للموارد البشرية نجد تحديد الفائض أو العجز من العمالة المستخدمة في المنظمة ، المطلوب : فسر هذه الخطوة في إطار فهمك لعملية التخطيط . (06.5 نقاط)

يتوقف نجاح المنظمات الحديثة إلى حد كبير على مدى سرعة إستجابتها للمتغيرات البيئية وتعظيم الإستفادة من الفرص المتاحة وتقليل المخاطر والتحديات الخارجية ، وضبط إستخدامات الموارد البشرية بشكل يتواءم مع سياسات المنظمة ، وبحكم أن التخطيط هو أحد الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية ، بإعتباره جملة من القرارات التي تتخذها المنظمة تهدف إلى التنبؤ بالمستقبل والتعامل مع المستجدات ووضع تصور للبدائل والإحتياجات ، وبما أن تخطيط الموارد البشرية هو جزء لا يتجزأ من عملية التخطيط فهو إذن عملية يتم بموجبها توفير الموارد البشرية بالموصفات المطلوبة ، وبما يتفق وإحتياجات العمل معتمدا على الرقابة والتقييم ، أي بما يحقق للمنظمة هدفا حيويا وهو أن لا تتعطل مسيرة العمل وأن تتمكن المنظمة من الإستمرار في الحياة ، وأن لا يجعل المنظمة تقع في مصيدة العجز أو الوقوع في خانة الفائض عن الحاجة الفعلية من الموارد البشرية ، مما يؤدي إلى الوقوع في إنسداد مسيرة العمل بالمنظمة في الحالة الأولى ، أو إلى تكاليف زائدة على حساب ميزانية المنظمة في الحالة الثانية .

الإجابة عن السؤال الثاني : أفترض أنه قد تم تكليفك بمهام إدارة الموارد البشرية بمنظمتك ، المطلوب : (06.5 نقاط)

- ما هي متطلبات تقديرك الجيد لإحتياجات مؤسستك من الموارد البشرية ؟

تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية وظيفة هامة وخطرة في نفس الوقت ، فقد باتت إدارة الموارد البشرية نشاطا إستراتيجيا يعمل على تحقيق أهداف المنظمة ، بل باتت علما دقيقا يتطلب الكوادر المتخصصة والماهرة والمدرية ، ولذا أصبحت إدارة الموارد البشرية وظيفة حساسة وهامة تتطلب الدعم وتوفير كل الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لإستمرارية المنظمة وتطورها ، وحتى نتمكن من التقدير الجيد للموارد البشرية يمكن القيام بالمتطلبات التالية :

- عبر عملية تحليل الوظائف وتوصيفها ؛ بإعتبارها عملية محورية لكل عمليات المنظمة ، فهي تساهم بشكل مباشر في تزويد المنظمة بالمعلومات الأساسية اللازمة عن الوظائف ، حتى تتمكن المنظمة من جذب وإختيار الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف المطلوبة .

- عبر عملية إستقطاب هذه الموارد من خلال بذل الجهود التنظيمية ؛ الرامية إلى جذب نوعية معينة من العاملين يتم إختيارهم وإنتقاؤهم لعملية التوظيف .

- عبر عملية إختيار وإنتقاء أفضل وأنسب للمتقدمين للتوظيف ؛ وفقاً لأسس عادلة وفي ضوء شروط ومواصفات معينة مطلوب توافرها فيهم .

الإجابة عن السؤال الثالث : كلفت بمهمة تحديد إحتياجات منظمتك من عملية التكوين ، المطلوب : (07 نقاط)

- ما هي التدابير اللازمة التي يمكنك من تحقيق هذه الإحتياجات ؟

تعد وظيفة التكوين والتدريب من أهم مقومات تنمية وتأطير العاملين التي تعتمد عليها المنظمات في بناء جهاز قادر على مواجهة التحديات البشرية والتقنية والإنتاجية والإدارية المتعلقة بهذه المنظمات ، وعملية التكوين ترتبط مباشرة بالفرد كونه المحرك الأساسي لكافة أنشطة المنظمة ، حيث تتوقف على كفاءته كفاءة الأداء التنظيمي فيها ، حيث يتم إكسابهم المهارات والقدرات العقلية والعضلية مع تنمية السلوك والإتجاهات نحو قيم الولاء والانتماء للمنظمة ، وذلك بما يمكنه من القيام بمسؤولياته ومهامه على أحسن وجه ، ولذا يستلزم من المنظمة إعداد برامج تكوينية تعمل على تقليص الفجوة بين قابلية الأفراد الجدد ومتطلبات العمل ، بما يؤدي إلى إحداث الموازنة بين ما يستطيع الفرد عمله وما يطلبه العامل نفسه .

وتمثل عملية تحديد الإحتياجات من التكوين والتدريب نقطة البداية لتخطيط عملية التدريب ، وتعرف على أنها : مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات وإتجاهات وسلوك العاملين ، كما تعرف أيضا على أنها : الفرق بين الذي يحدث فعلا في المؤسسة وبين المفروض أنه يحدث في ظل الظروف الحالية أو المستقبلية ، وهذا الفرق بين الواقع والمفروض يشير إلى نوع وكمية الإحتياج التكويني .

- ويمكن إتباع التدابير التالية لتحقيق هذه الإحتياجات :

التدبير الأول : تحليل إحتياجات المنظمة ، وفي ضوء ذلك تأخذ في الحسبان المؤشرات التالية : الأنشطة الجديدة ، الأعباء والوظائف التنظيمية التي يمكن تطويرها ، التغيرات التي يمكن أن تطرأ على الهيكل التنظيمي .

التدبير الثاني : تحليل إحتياجات الوظيفة ، وذلك للحصول على قدر مناسب من المعلومات عن الوظائف المقصودة بالتوجيه التكويني والتدريبي ، وذلك لتحديد محتويات برامج التكوين والتدريب .

التدبير الثالث : تحليل إحتياجات الفرد ، ويهدف هذا التحليل إلى تحديد خصائص الفرد التي سوف توجه إليه أنشطة التكوين والتدريب ، وتحديد نواحي القصور في المهارات والمعلومات والسلوكيات اللازمة لأداء الوظيفة .

التدبير الرابع : تحليل إمكانيات المنظمة المادية والطبيعية والبشرية ، وتحديد حجم إحتياجات التكوين عند تحديد البرامج والجدول الزمني للتنفيذ ، وذلك بحسب الميزانية المخصصة لذلك .

التدبير الخامس : وفيها يتم تعيين وإختيار الجهاز التكويني ، سواء كان من داخل المؤسسة أو من خارجها ، ويتم ذلك وفقا لمعايير تحددها الدراسات الأولية للوصف الوظيفي أو المهني للمتكونين .