

مملكة البحرين
وزارة التربية والتعليم
مدرسة الشيخ عيسى بن علي الثانوية للبنين

(ثقّف 101)

(ملخص الوحدة الرابعة)

أ/ إبراهيم أمان

اسم الطالب :

الرقم الأكاديمي :

رقم التسلسل :

التوقيع :

تذكر : الكتاب المدرسي هو المرجع الأساسي

الوحدة الرابعة : الموارد البشرية

س: عدد عوامل نشأة الموارد البشرية ؟

1. التوسع و التطور الصناعي
2. توافر فرص التعليم و التدريب امام القوى العاملة
3. تأسيس النقابات و التنظيمات العالمية

س: علل اهمية ادراة الموارد البشرية ؟

1. الاهتمام بالموارد الرئيسية في المنظمة و هي الافراد
2. اعداد الخطط المناسبة للتدريب و تبنيتها
3. الاهتمام بدراسة مشاكل الافراد و معالجتها
4. اختيار الافراد المناسبين لشغل الوظائف

س: عدد اهداف ادراة الموارد البشرية ؟

1. استقرار اليد العاملة في المنظمة
2. تحفيز الافراد
3. تطوير قدرات الافراد ز مهارتهم
4. مساعدتهم على تحقيق الاداء المرغوب فيه

س: متى انشئ ديوان الخدمة المدنية؟

سنة 1975

س: ما هو الهدف من انشاء ديوان الخدمة المدنية ؟

1. لتطوير مستوى الخدمة
2. لرفع الكفاية الانتاجية
3. لتحقيق العدالة في معاملة الموظفين و المستخدمين في قطاع الحكومة

س: ما هي اهم اختصاصات ديوان الخدمة المدنية ؟

1. تصنيف الوظائف و ترتيبها
2. تنظيم القوى العاملة و ادارتها
3. دراسة السياسات الخاصة بالتوظيف
4. تحديد الرواتب المناسبه للوظيفة

س: عدد اهم وظائف ادارة الموارد البشرية ؟

1. توصيف الوظائف
2. تخطيط القوى العاملة
3. الاختيار و التعيين
4. تصميم هيكل الاجور
5. التدريب
6. تصميم انظمة الحوافز
7. تصميم انظمة المزايا الهيئية و خدمة العاملين
8. تقييم الاداء
9. تخطيط المسار الوظيفي

1. توصيف الوظائف

س: على ماذا تشمل الوظيفة ؟

1. تشمل على اسم الوظيفة
2. القسم التابع له الوظيفة
3. رقم الوظيفة

س: ما هو ملخص عام الوظيفة ؟

عبارة عن تعريف موجز لطبيعة الاعمال التي تخص الوظيفة

س: ما هي الواجبات التفصيلية للوظيفة؟

تتضمن وصفاً دقيقاً للواجبات التي تؤديها الوظيفة في الوقت الحاضر و كيف تؤدي و لماذا

س: ما هو الاشراف؟

يتضمن اسماء الوظائف التي تلي او تسبق الوظيفة كذلك نوع من الاشراف من حيث دقته

س: ما هي علاقة الوظيفة بالوظائف الاخرى؟

يشمل ذلك العلاقات الرأسية و العلاقات الافقية للوظيفة في داخل و خارج القسم او الادارة

2. تخطيط القوى العاملة

س: ما المقصود بتخطيط القوى العاملة؟

هو احدى الوظائف الادارية بصفة عامة و يتضمن تحديد الاهداف و دراسة البدائل المتاحة و المفاضلة بينها

س: ما هو دور تخطيط القوى العاملة في ادارة الموارد البشرية؟

يعتبر تخطيط القوى العاملة احدى الوظائف الرئيسية

س: ما الهدف من تخطيط القوى العاملة؟

يهدف الى تقدير احتياجات المنشأة من القوى العاملة من حيث:

1. انواع الوظائف او الاعمال المطلوبة

2. اعداد الافراد اللازمين لكل نوع من انواع الوظائف المطلوبة
3. الفترة الزمنية التي تعد فيها خطة القوى العاملة

3. الاختيار والتعيين

س: ما المقصود بعملية الاختيار؟

هي البحث عن انسب الاشخاص لهذه الوظائف

س: ما هي المصادر التي تلجأ اليها المنشأة للحصول على الايدي العاملة؟

المصادر الداخلية

1. الترقيات
2. النقل
3. الموظفون السابقون

المصادر الخارجية

1. مكاتب التوظيف الخاصة
2. الجامعات
3. المدارس

4. تصميم هيكل الاجور

س: ما هي اهداف تصميم هيكل الاجور؟

1. ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة
2. تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الانتاجية للمشروع

5. التدريب

س: ما هي وظيفة التدريب ؟

هي احدى الوظائف الهامة لادارة الموارد البشرية و تعتبر وظيفة التدريب مكملة لوظيفة الاختيار و التعيين

6.تصميم انظمة الحوافز

س: عرف الحافز ؟

الحافز هو العائد الذي يحصل عليه نتيجة التميز بأدائه

س: عرف الاجر او المرتب ؟

هو المقابل الذي يحصل عليه الموظف مقابل الوظيفة التي يعمل بها

س: علل اهمية الحوافز للموظف ؟

1. لزيادة كمية الانتاج
2. تخفيض التكاليف
3. اشعار العاملين بروح العدالة
4. تنمية روح التعاون بين العاملين

س: عدد انواع الحوافز ؟

1. حوافز على مستوى الفرد : كالتالي يمنحها المدير للعامل نتيجة جهده المتميز

2. حوافز على مستوى جماعة العمل : كالتالي تمنح للمدارس نتيجة تميزها (جائزة الشيخ خليفة)
3. حوافز على مستوى المنظمة ككل : كالذي تمنحها شركات الانتاج الكبيرة نتيجة لتوفير الوقت و الانتاج دون حوادث

7. تصميم أنظمة المزايا العينية و خدمة العاملين

س: لماذا تهتم المنشآت بتقديم الخدمات للعاملين ؟

1. تتعلق بضرورة العناية بالعاملين بصفقتهم بشراً
2. تتعلق بالتشريعات العمالية الحكومية التي تستهدف حماية العاملين و توفير كافة الضمانات لهم

س: ما هي اهم الخدمات التي تقدمها ادارة المنشآت ؟

1. خدمة الرعاية الصحية
2. التأمينات الاجتماعية : و تشمل على اربع انواع من التأمين :
 - * تأمين اصابات العمل
 - * التأمين الصحي
 - * التأمين ضد البطالة
 - * تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة
3. توفير المواصلات
4. توفير السكن المناسب
5. الخدمات الترفيهيه و شغل اوقات الفراغ : مثل النوادي و تنظيم الرحلات

8. تقييم الاداء

س: عرف تقييم الاداء ؟

هو دراسة و تحليل اداء العاملين لعملهم و ملاحظه سلوكهم و تصرفاتهم اثناء العمل

س: عدد فوائد التقييم للعاملين و المنشأة ؟

1. تعريفهم بنواحي القصور في ادائهم
2. التعرف على نواحي السلوك غير المقبولة

9. تخطيط المسار الوظيفي

س: عرف تخطيط المسار الوظيفي ؟

هو احدى الوظائف التي تعني بإحداث توافق و تطابق بين الفرد من جهة و بين الوظائف التي يشغلها من جهة اخرى و ذلك لتحقيق اهداف المنظمة الانتاجية و تحقيق اهداف الفرد في الرضى عن العمل

س: ما اهمية تخطيط المسار الوظيفي (اسبابه) ؟

1. تحقيق اهداف الافراد و المنظمة
2. تخفيف القيود على حركة العمالة
3. التقليل من تقادم العماله
4. تقليل كفالة العماله

س: ما هي الوظائف الثانوية التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية ؟

1. العلاقة مع النقابات : و هي وظيفة تهتم بتنظيم العلاقات مع النقابات و التطرق الى الموضوعات مثل الشكاوي و النزاعات العمالية
2. امن و سلمة العاملين : و هي تهتم بأجراءات الحفاظ على سلامة العاملين و الامن و الصحة

اختبر نفسك

#	التعريفات - المفاهيم	المصطلح
1	من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تشبع رغبات العاملين المادية والاجتماعية وتضمن العدالة والإنتاجية.	
2	من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تقوم على إعداد برامج لتطوير مهارات وقدرات العاملين في المنشأة.	
3	من وظائف إدارة الموارد البشرية وهو بمثابة عائد مالي يحصل عليه العامل نتيجة لتمييزه في الأداء.	
4	من وظائف إدارة الموارد البشرية وهو بمثابة مزايا عينية وخدمات يحصل عليها العامل.	
5	من وظائف إدارة الموارد البشرية ويقصد به دراسة وتحليل أداء العاملين وسلوكهم للحكم على مدى نجاحهم.	
6	من وظائف إدارة الموارد البشرية وتعنى بإحداث توافق وتطابق بين الفرد وبين الوظائف التي يشغلها.	
#	المفهوم أو التعريف	المصطلح
1	إحدى وظائف الموارد البشرية التي تعرض الحقائق الخاصة بكل وظيفة بطريقة منظمة ومنطقية.	
2	إحدى وظائف الموارد البشرية تهدف إلى تقدير احتياجات المنشأة من القوى العاملة.	
3	إحدى وظائف الموارد البشرية التي تتضمن عملية الاختيار والمفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظيفة.	