**تطوير ادارة الموارد البشرية**

**س1: ما هي مجالات عمل ومسؤولة ادارة الموارد البشرية؟**

**ج: مجالات عمبل ومسؤولة 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 لأساسية 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 وصلاحية 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 بالهياكل المسؤولة عن التطوير التنظيمي.

**س3: اشرح بإيجاز 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 بالموجود.

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

**عملية الاختيار داخلي اذا لم يتوفر يكون التعيين من الخارج ولابد 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 لابد 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).و**هذا 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 المصداقية: 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 للعاملينمن 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