

المقرر / تخطيط وإدارة الموارد البشرية ( نموذج إجابة )

أجب عن الاسئلة الآتية :-

السؤال الأول :-

1- ما مفهوم تخطيط الموارد البشرية ؟ وما أهميته للمؤسسات التعليمية ؟

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية :-  
المفهوم الأول :- استراتيجية الحصول علي واستخدام وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة .
- المفهوم الثاني :- عملية التأكد من توافر الكمية والنوعية المناسبة من الموارد البشرية في المكان والزمان المناسبين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال .
- المفهوم الثالث :- التأكد من توافر العدد والنوعية الملائمة من الموارد البشرية للقيام بأعمال تتناسب مع احتياجات المؤسسة وتؤدي إلي رضا العاملين .
- أهمية تخطيط الموارد البشرية للمؤسسات التعليمية :-
  - يساعد المؤسسة في تحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية ومن ثم تخفيض التكلفة التي تنتج من الزيادة أو النقص في هذه الموارد
  - يساعد علي اظهار نقاط الضعف في نوعية وأداء تلك الموارد مما قد يتطلب تدريبها ورفع قدراتها
  - يساعد المؤسسة علي مواجهة أي تغيرات قد تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية
  - يساعد المؤسسة علي التأكد من تكامل وترابط أنشطة إدارة الموارد البشرية مما يحقق أهدافها
  - يساعد علي التأكد من حسن توزيع واستخدام المؤسسة لمواردها البشرية

2- اشرح طريقة خرائط الإحلال للتنبؤ باحتياجات المدرسة من موارد بشرية ، موضحا

المحاذير التي يجب أن تراعي في هذه الطريقة .

تستخدم لملء شواغر قد تحدث في المستقبل نتيجة التقاعد أو الترقية ، تستخدم في تحديد من الشخص الملائم من داخل المؤسسة أو خارجها لشغل هذا الشاغر  
خطوات هذه الطريقة :-

- جمع معلومات عن الأشخاص المرشحين للوظائف المحتمل أن تصبح شاغرة في المستقبل
- تقييم أداء كل فرد من المرشحين
- تحديد مواصفات واحتياجات الوظيفة المتوقع أن تصبح شاغرة
- محازير هذه الطريقة :-
  - قلة الاهتمام بمتطلبات الوظيفة
  - الاعتماد علي العامل الشخصي غير الموضوعي عند اتخاذ القرار
  - التركيز علي الاحلال الأفقي فقط واهمال الاحلال الرأسي أو التقاطعي
  - عدم الحصول علي معلومات كافية عن الشخص المرشح

## السؤال الثاني :-

1- كيف يؤدي عدم وضوح أهداف المدرسة إلي فشل تخطيطها للموارد البشرية ؟  
يجب تحديد الأهداف الرئيسية للمدرسة ، وتحديد أهدافها الفرعية مع مراعاة التكامل بينهما  
عدم وضوح الأهداف يؤدي إلي عدم معرفة المخطط ما هو مطلوب عمليا وما هي أهداف  
تخطيط الموارد البشرية ، كما يؤدي إلي عدم وجود ترابط بين تخطيط الموارد البشرية  
وبقية الخطط في المؤسسة ، مما يؤدي في النهاية إلي فشل تخطيط الموارد البشرية

2- اذكر بدون شرح خطوات تخطيط الموارد البشرية للمؤسسات التعليمية.

- تحديد أهداف المؤسسة ودراسة أوضاعها الداخلية والخارجية
- التنبؤ باحتياجات المؤسسة ( تحديد الطلب ) من الموارد البشرية
- تقييم امكانيات المؤسسة حاليا من الموارد البشرية والمتوفرة لديها وفي اسواق العمالة  
تحديد ( العرض )
- وضع خطة في ضوء مقارنة نتائج تحليل كل من الطلب والعرض
- تقييم ورقابة ومتابعة تنفيذ خطة الموارد البشرية .

## السؤال الثالث :-

ضع علامة ( √ ) أو علامة ( × ) أمام كل عبارة مما يلي مع ذكر السبب لكل عبارة

1-التغيرات التنظيمية من عوامل البيئة الداخلية التي تؤثر علي تخطيط الموارد البشرية ( √ )  
لايمكن وضع تخطيط للموارد البشرية في أي مؤسسة دون التعرف علي التغيرات التنظيمية  
التي سوف تحدث ، مثل اجراء تعديل في الهيكل التنظيمي وما قد يصاحبه من اعادة توزيع  
وتفويض الصلاحيات والمسؤوليات

2- من السهل التنبؤ بأرقام دقيقة باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية . ( × )  
من الصعب التنبؤ بأرقام دقيقة باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية لان ذلك يرتبط بعدة  
متغيرات في المستقبل لايمكن احيانا التعرف عليها أو التأكد من احتمال حدوثها أو عدم  
حدوثها .

3- ليس من الضروري تحديد معدل دوران العاملين عند تحديد الاحتياجات البشرية للمدرسة  
( × )  
من الضروري تحديد معدل دوران العاملين عند تحديد الاحتياجات البشرية للمدرسة لان ذلك  
يدل علي مدي استقرار الافراد في وظائفهم

4- يقصد بمخزون المهارة داخل المؤسسة علي أنه مجموعة من الوظائف المختلفة التي  
يستطيع الفرد أن يشغلها . ( × )  
يقصد بمخزون المهارة التعرف علي ما يتوافر لدي المؤسسة من موارد بشرية كما ونوعا

5 - أفضل مصادر توفير العاملين داخل المؤسسة هي المصادر الداخلية . ( × )  
يوجد مصدران لتوفير العاملين : مصدر داخلي ومصدر خارجي واختيار المصدر المناسب هو  
الذي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ويتناسب مع وضعها المالي والإداري

6 - تتحدد نتائج تحليل العرض والطلب من الموارد البشرية في معرفة وجود فائض في الموارد البشرية . ( × )  
ينتج من تحليل العرض والطلب من الموارد البشرية ثلاثة احتمالات :-  
\* وجود عجز في الموارد البشرية \* وجود فائض في الموارد البشرية \* يوجد توازن بين العرض والطلب

7- في حالة توفر قوي بشرية داخل المؤسسة تفوق احتياجاتها فهذا يرجع إلي خطأ سياسة المؤسسة . ( √ )  
يعود هذا الخطأ إلي عدم فعالية سياسة التوظيف أو عدم الدقة في تحديد أهداف المؤسسة

8- يمكن الفصل بين تخطيط الموارد البشرية والرقابة والتقييم . ( × )  
لا يمكن الفصل بين تخطيط الموارد البشرية والرقابة حيث يكمل كل منهما الآخر بالرقابة علي تنفيذ خطة الموارد البشرية والتأكد من خلال التقييم بأن أهداف الخطة قد تم تنفيذها

9- تتحدد خصائص الرقابة والتقييم لخطط الموارد البشرية في المرونة لمواجهة أية متغيرات . ( × )  
خصائص الرقابة والتقييم لخطط الموارد البشرية متعددة منها :-  
\* المرونة لمواجهة التغيرات \* الارتباط بخطة وأهداف المؤسسة \* اكتشاف الانحراف في تنفيذ الخطة ومعالجتها

10- التنسيق بين وظيفة التخطيط والوظائف الأخرى في المؤسسة يؤدي إلي نجاح تخطيط الموارد البشرية . ( √ )  
ان تخطيط الموارد البشرية احدي الوظائف الرئيسية لادارة الموارد البشرية في المؤسسة ، ومن ثم يجب أن يكون هناك تنسيق بين هذا التخطيط وبين الوظائف الأخرى لادارة الموارد البشرية ، كذلك فإن الخطة التي سوف تطبق لتلبية احتياجات المؤسسة قد تتضمن بعض القرارات الخاصة بالتدريب وهيكل الاجور والتوظيف ، وتلك اساسا مهام ووظائف إدارة الموارد البشرية ، ومن هنا فإن عدم وضوح التنسيق يسبب فشل تخطيط الموارد البشرية

انتهت الاجابة