



دورة

الأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية

ناصر الواصلي

مستشار ممارس في الإدارة والموارد البشرية



«اللَّهُمَّ انْفَعْنِي بِمَا عَلَّمْتَنِي،
وَعَلَّمَنِي مَا يَنْفَعُنِي، وَارزُقْنِي عِلْمًا يَنْفَعُنِي»



@nwassli





سيرة مدربك في سطور

- مستشار وممارس معتمد في الإدارة.
- مدير موارد بشرية لعدة منشآت
- مرشد مهني معتمد.
- مدرب معتمد في الموارد البشرية ونظام العمل السعودي.
- عضو الجمعية السعودية للإدارة.
- عضو النادي السعودي لرأس المال البشري.
- عضو الجمعية السعودية للموارد البشرية.
- فائز بجائزة العطاء لعام ٢٠١٩ م.

أكثر من ١٥ سنة خبرة في الإدارة و الموارد البشرية و أقسامها.

- بكالوريوس إدارة أعمال.
- دبلوم الموارد البشرية.
- دبلوم الحاسب الآلي.
- دبلوم تدريب المدربين.
- أكثر من ٢٥٠ دورة تدريبية.
- سعت بتدريب أكثر ٢٢,٠٠٠ متدرب/ة.



مءاور الءلساء



مءوءعاء البرنامء الءءرفف	الءلساء الءءرفففة	
إءساب المءارءف مفاءفم أساسفة	الءلساء ١	
فف الإءارة الءءفءة فف إءارة الموءارء البءرففة	الءلساء ٢	
إءساب المءارءف الطرق الءءفءة للءءطفط والءءقءفر للاءءفاءاء البءرففة وءفففه ءل المءءلاء	الءلساء ٣	
إءساب المءارءف	الاسالف الءءفءة فف ءل مءءلاء الموءففف وطرق ءءرففهم وءءففزهم وءقففمهم ومراءل الءوءففف الءءفءة	الاسءراءة
من ٦ م الى ٦:٢٠ م		



@nwassli



مفهوم إدارة الموارد البشرية

هي مجموعة إستراتيجيات وعمليات و أنشطة صممت لدعم أهداف

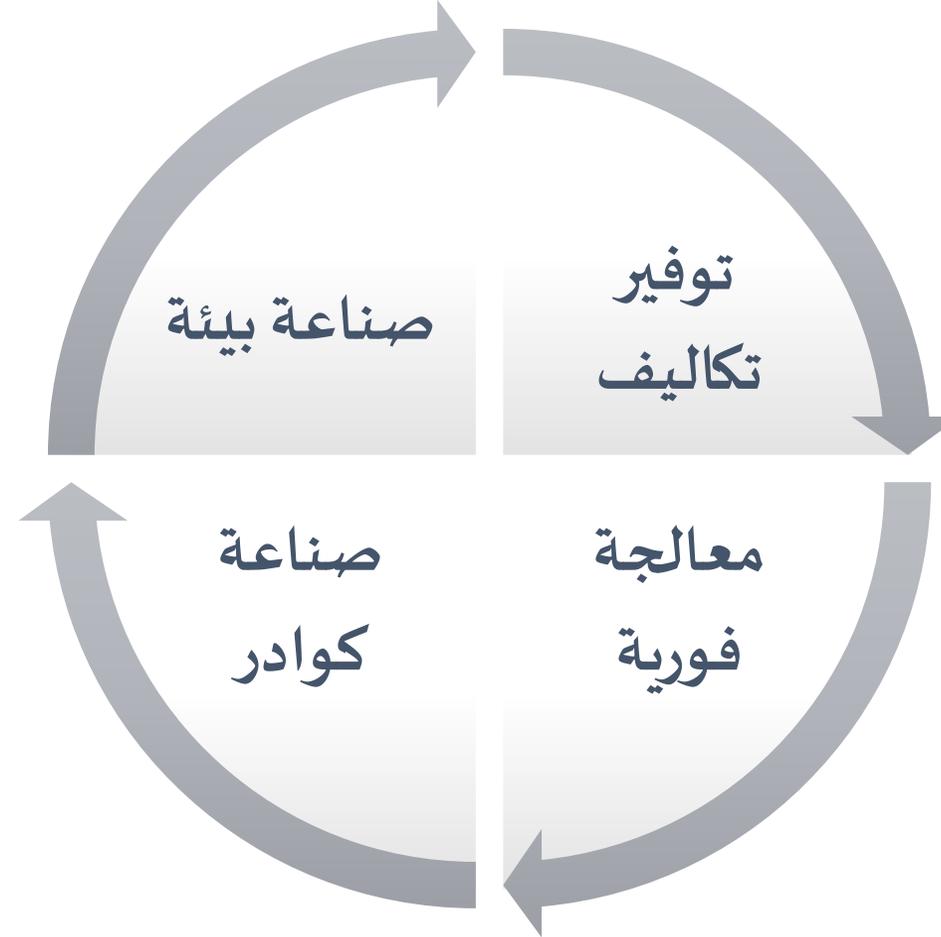
مشتركة عن طريق نوع من التكامل بين منشأة وفرد.



@nwassli



أهمية إدارة الموارد البشرية



ضعف اختيار الموارد البشرية وضعف إدارتها

يؤدي إلى



قدرة تنافسية أقل

إنتاجية متناقصة



@nwassli





التأكد من استثمار الطاقات والقدرات.



@nwassli



استراتيجيات إدارة الموارد البشرية :

١- البرامج التطويرية

٢- السياسات

٣- المركزية

٤- التخطيط



@nwassli



من نحن ؟ وماذا نريد ؟؟

الموقف الحالي ورغباتنا مستقبلا ،
هل هدفنا
التحسين ، الزيادة ، التقليل .



الهدف



@nwassli



أهداف إدارة الموارد البشرية المنشودة

العدالة

الكفاءة

تتحقق



@nwassli



سياسات إدارة الموارد البشرية

- ❖ توجيهات ، وقواعد إرشادية ، لتحقيق أهداف الإدارة.
- ❖ تحديد ما هو مقبول ، وما هو غير مقبول من سلوك وأداء.



@nwassli





ماذا اكتسبنا..؟



@nwassli



المهام والمسؤوليات

استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة المناسبة.

تحديد المهام والمسؤوليات لكل الوظائف.

إنشاء هيكل أجور.

ترجمة السياسات والإجراءات إلى نظام آلي متكامل.



@nwassli



المهام والمسؤوليات

تصميم حوافز عادلة.

تأسيس نظام عملي وشامل لتقييم الأداء.

تأسيس خطة وتحديد الحجم الأمثل للاحتياج.

خلق روح الولاء والانتماء.



@nwassli



العملفة الإءاءرفة فف المواء البشرفة

مءموءة وظائف مءكاملة مءناسقة لإسءءءام المواء المءاحة
(فنفة - بشرفة - معلوماءفة - مالفة) ،
بأقصى طاقة ممكنة من أجل ءءقفق الأهداف .



@nwassli



مكونات العملية الإدارية في إدارة الموارد البشرية



@nwassli



الهدف الجيد يكون



@nwassli





ماذا اكتسبنا..؟



@nwassli



الجدارات المطلوبة



@nwassli



مفاهيم التخطيط



قرار حاضر لأحداث
ترغب تحقيقها
مستقبلا.



اتخاذ قرار مسبق حول
.. ماذا؟ كيف؟ متى؟
ومن سيعمل؟



هو العمل على تلافي
أخطار المستقبل.

أهمية التخطيط

التنبؤ

صناعة القرارات

معرفة المتغيرات

رفع الانتاجية

استثمار الكفاءات



@nwassli



العوامل المؤثرة في تخطيط إدارة الموارد البشرية

الموقع الجغرافي

حجم المنشأة

مجال عمل المنشأة

المركز التنافسي

التشريعات والانظمة

المركز المالي



@nwassli



التخطيط للاحتياجات

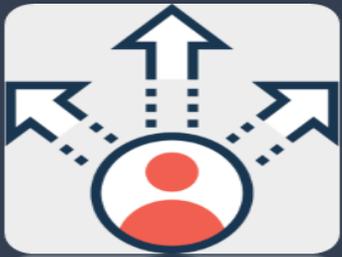


@nwassli



تحليل الوظائف :

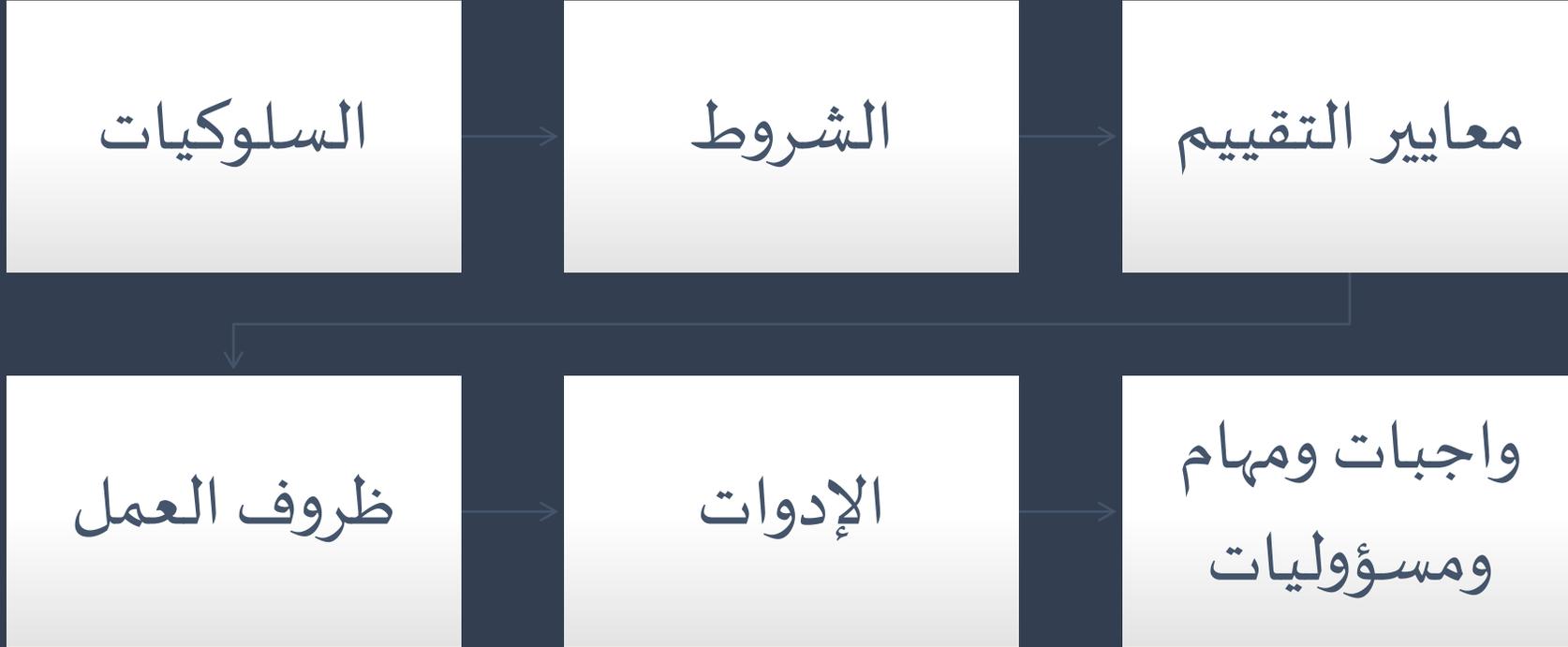
مجموعة إجراءات تفصيلية خاصة بتحديد طبيعة الوظيفة كواجبات
ونوعية شاغليها.



@nwassli



مكونات التحليل الوظيفي



أهمية التحليل الوظيفي

• تحديد
الاجر

• كمية العمل

• منع
الازدواجية

• المحاسبة



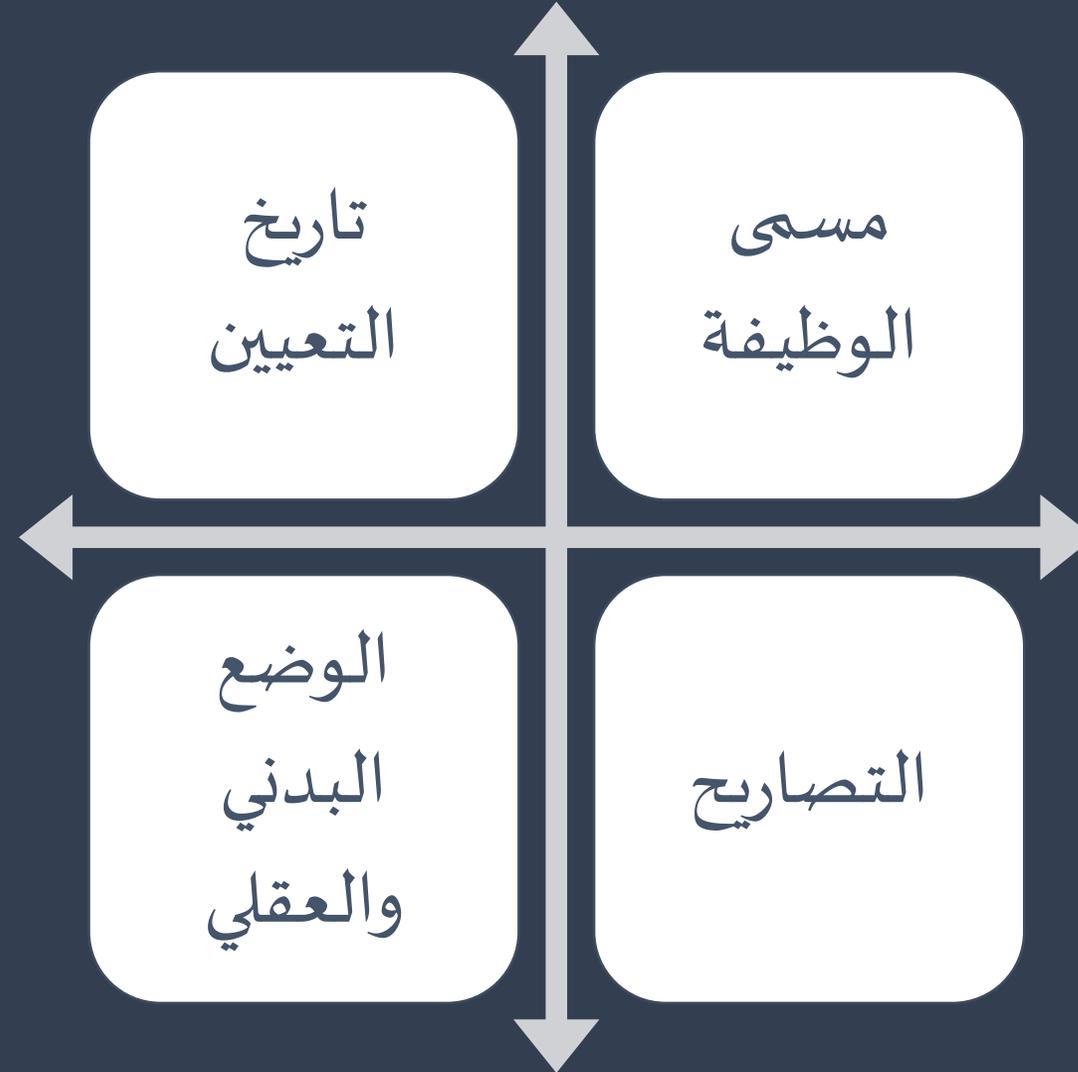
@nwassli





@nwassli



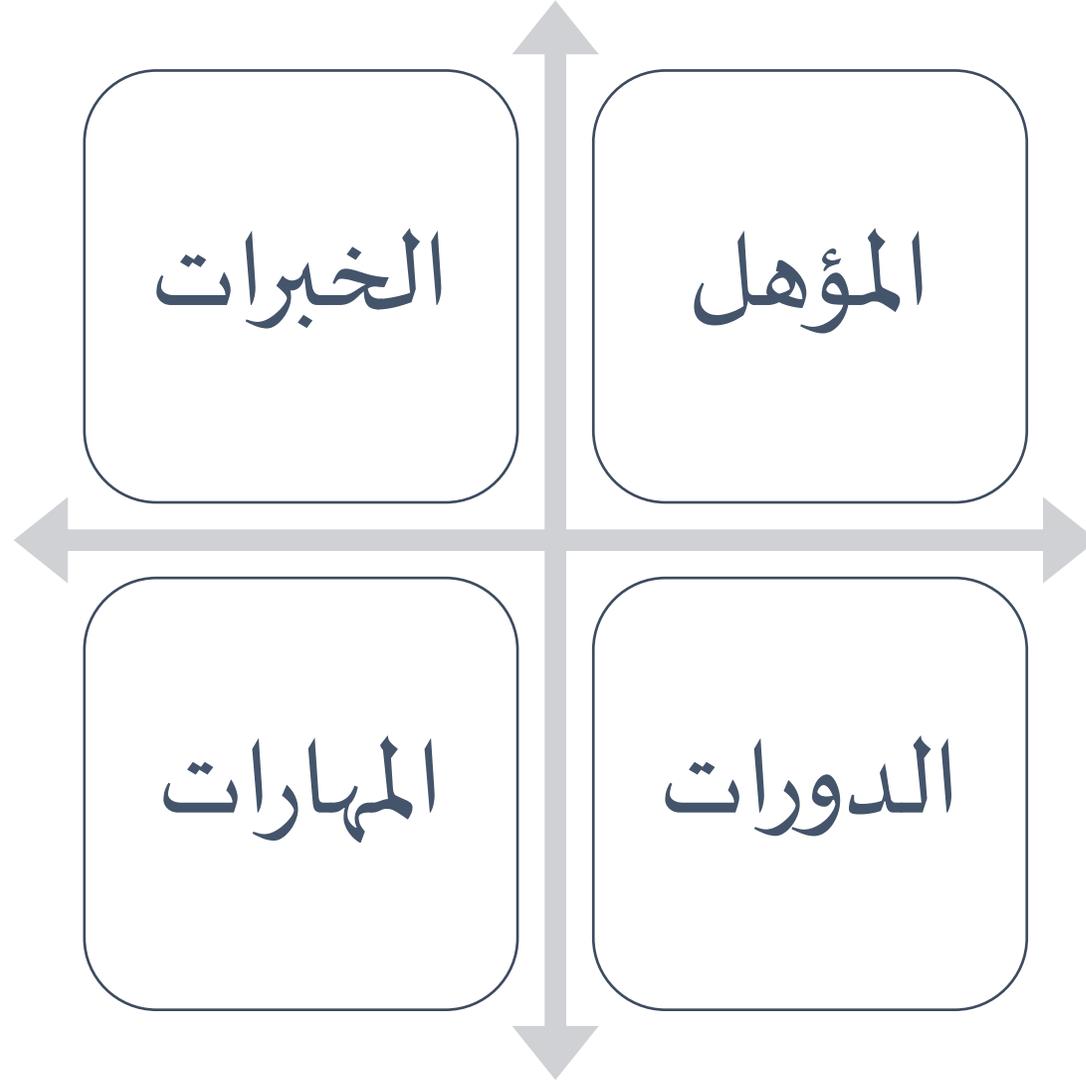


الاسئلة
المساعدة



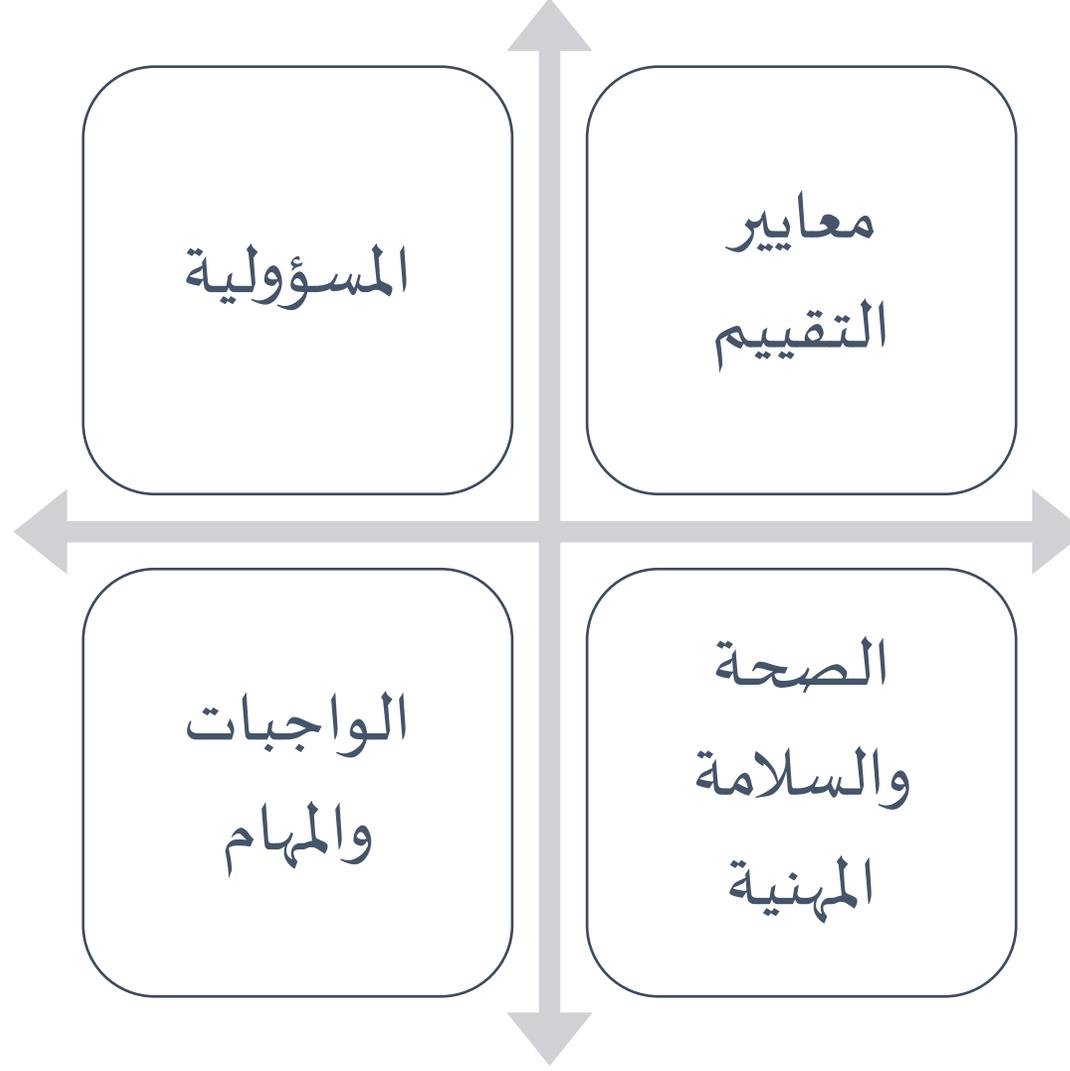
@nwassli





الاسئلة
المساعدة





الاسئلة
المساعدة



@nwassli





ماذا اكتسبنا..؟

@nwassli



خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية

- تقدير حجم النشاط المتوقع:
(كمية – قيمة) للفترات المحددة للخطة.
- تحويل التقديرات لحجم النشاط كمياً وساعات عمل.
- تحليل تحسين الانتاجية المتوقعة.



تقييم الأداء:

تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في وظائفهم
وامكانية تحملهم وترقيتهم.



@nwassli





فوائد التقييم



@nwassli



التوزيع الاجباري

درجة 360

الاختبار

الميداني

الرسم البياني

الترتيب

الوقائع الحرجة

طرق تقييم الاداء



@nwassli



الانتقاد

المقارنة

مساحة للرد

الهدف

الجوانب
الجيدة أولاً

الإعداد

تنبيهات في
مقابلات التقييم



@nwassli





ماذا اكتسبنا..؟

@nwassli



التحفيز

دفع الفرد لاتخاذ سلوك أو أداء معين أو إيقافه أو تغيير مساره.



@nwassli





حوافز العمل





حوافز العمل



@nwassli



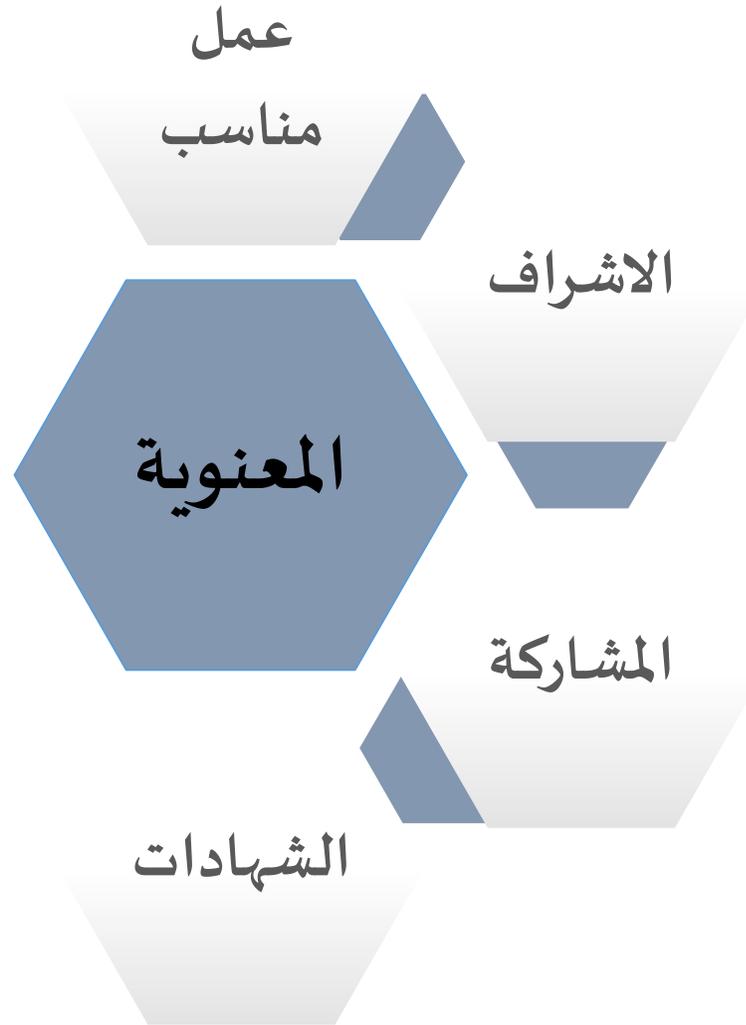


حوافز العمل



@nwassli





حوافز العمل



@nwassli

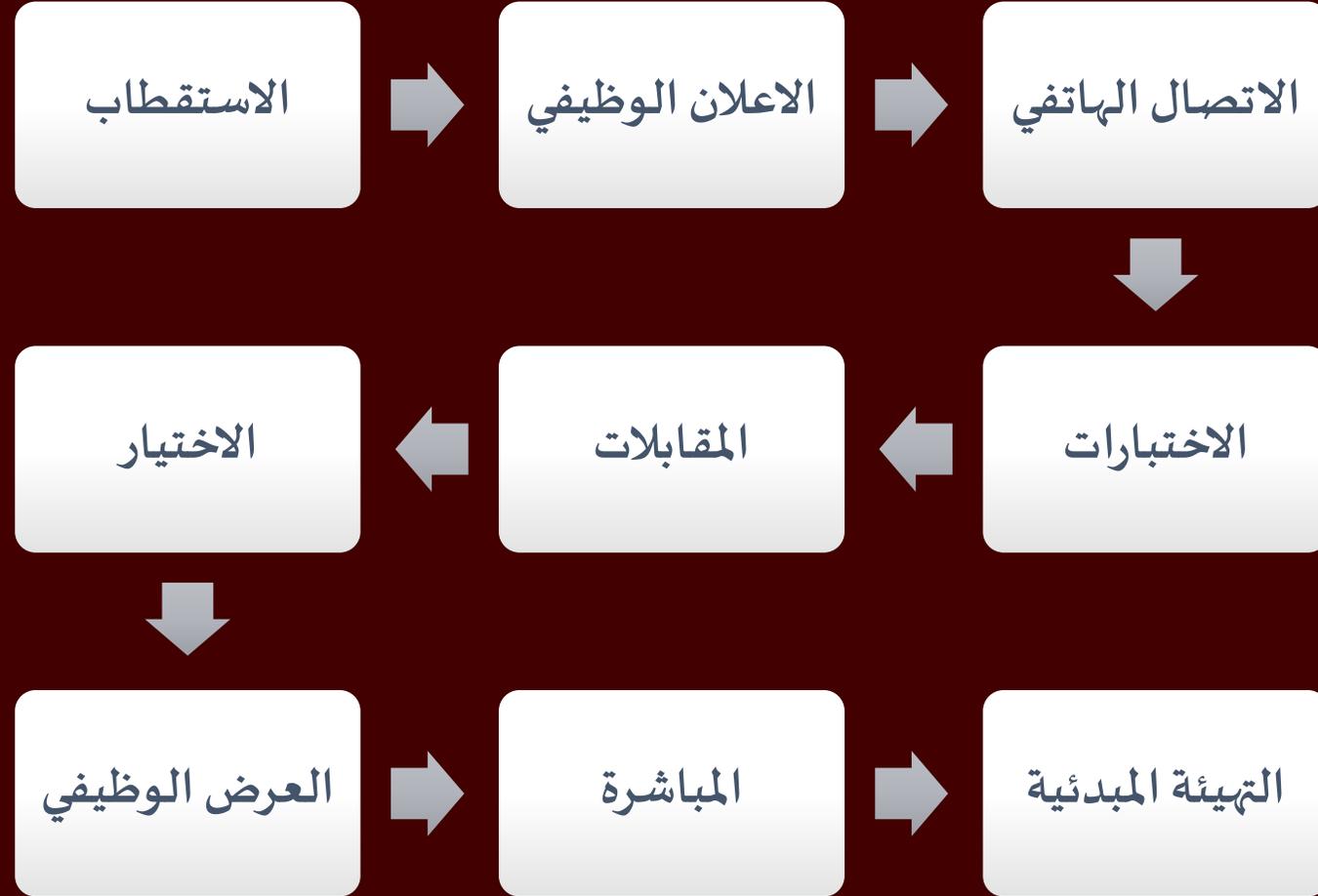




ماذا اكتسبنا..؟

@nwassli







@nwassli

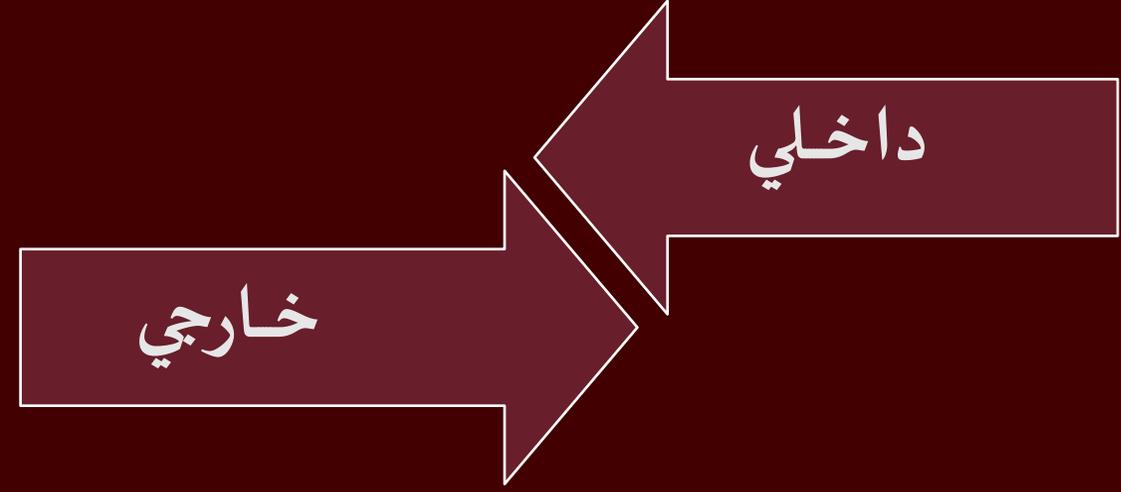


الحذب والبحث عن افراد جيدين لملء وظائف حالية أو مستقبلية



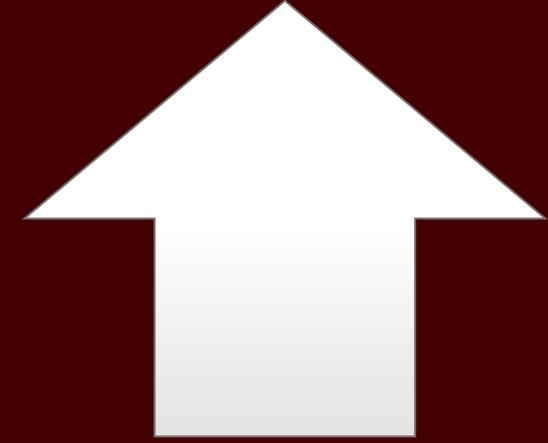
@nwassli



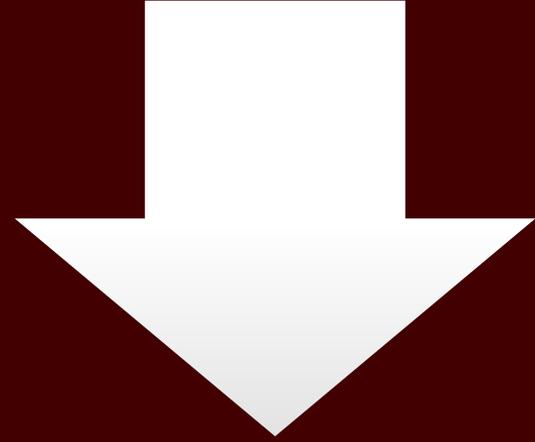


@nwassli





الداخلي

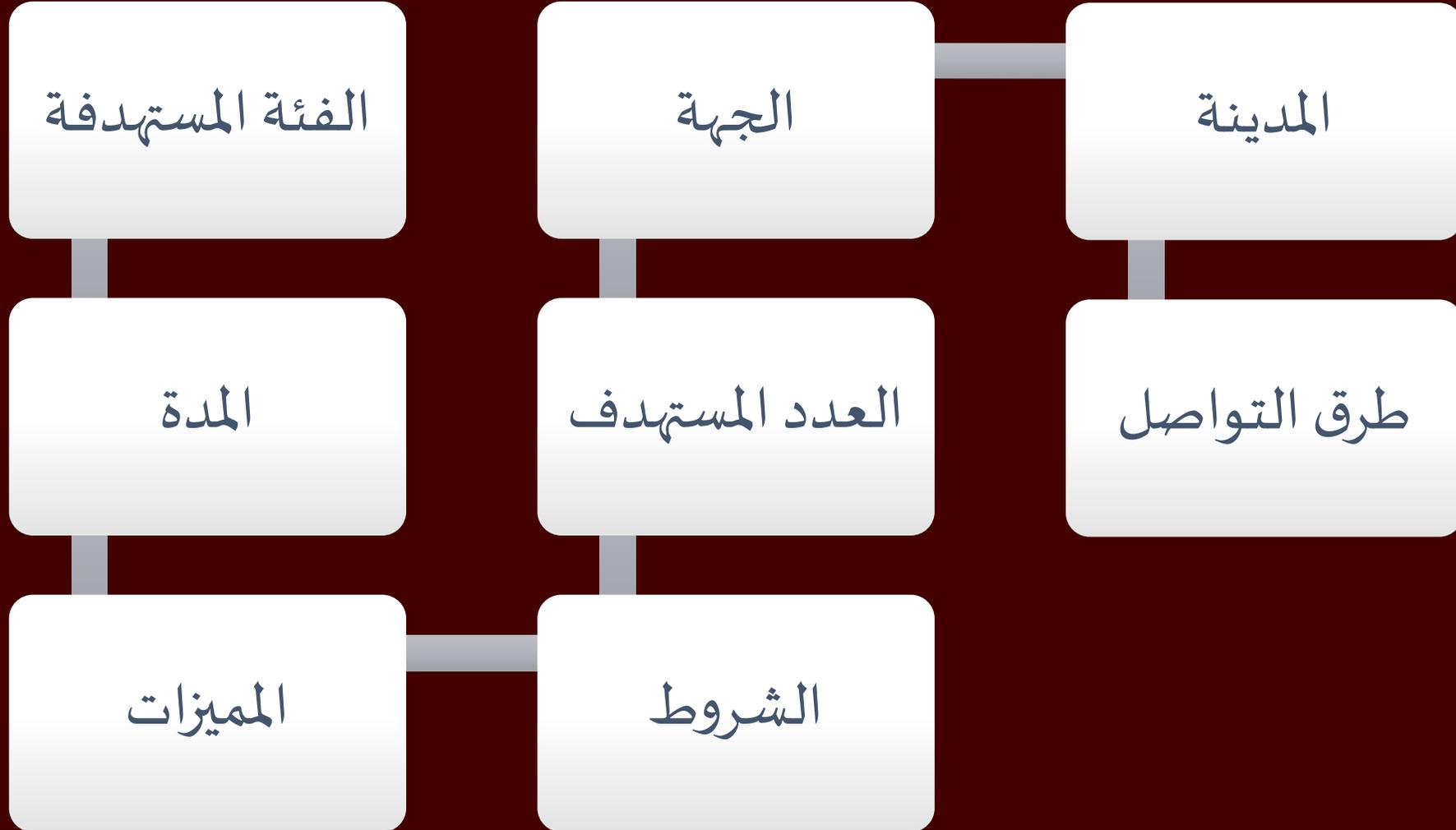


الخارجي



@nwassli





الاتصال الهاتفي





معلومات عامة عن مستوى تعليمي وتدريب وتاريخ وظيفي وبيانات تواصل، بالإضافة لتعهد صحة البيانات.



@nwassli



البيانات الشخصية

الخبرات

المؤهل

المعرفون

الاسئلة
المفتوحة

الاسئلة
المغلقة

المهارات

الدورات

الصورة

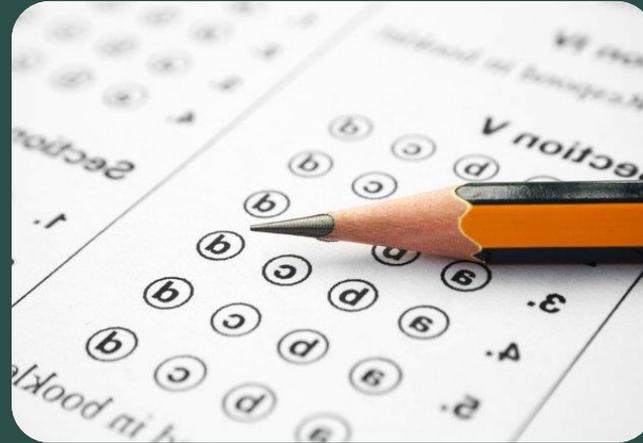
اللغات

التعهد



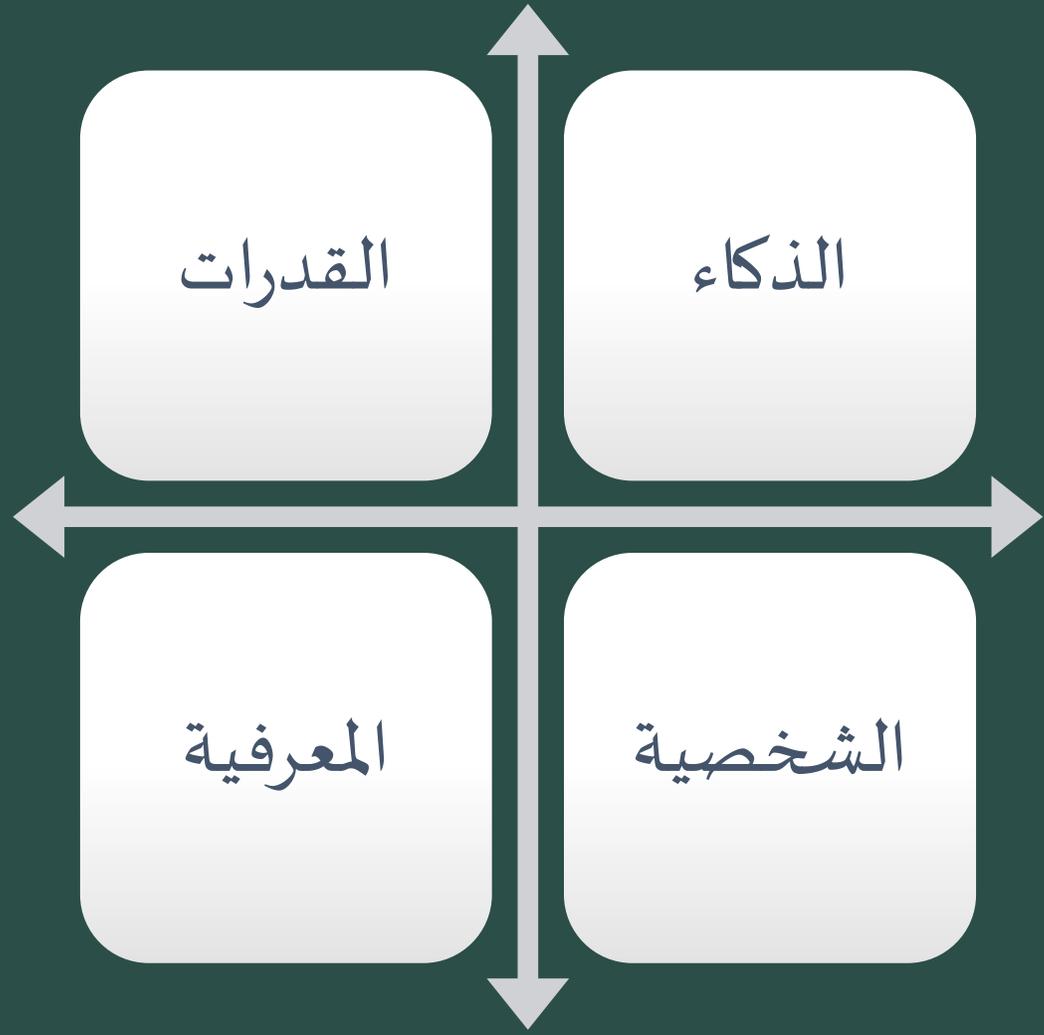
@nwassli





@nwassli









@nwassli





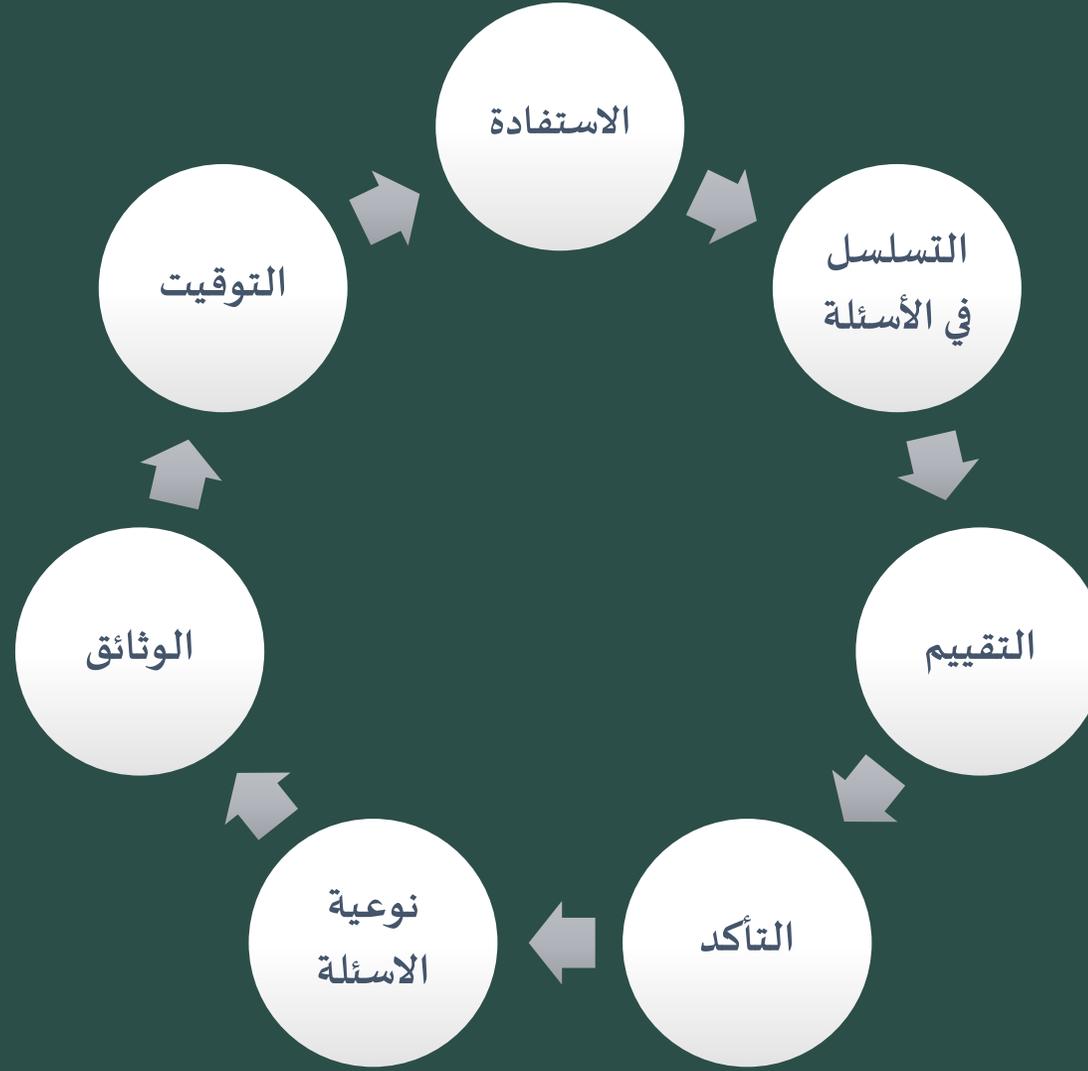
@nwassli





@nwassli







@nwassli





@nwassli



هي عملية يستطيع الخبراء من خلالها أن يوافقوا بين مواصفات الأفراد المتقدمين للعمل وواجبات الوظيفة.



@nwassli





@nwassli



مراسلات
رسمية

التأمين

مدة
العقد

مدة
التجربة

مدة
العرض

مدة
الاجازة

تفاصيل الاجر

المسمى الوظيفي

معلومات الاطراف



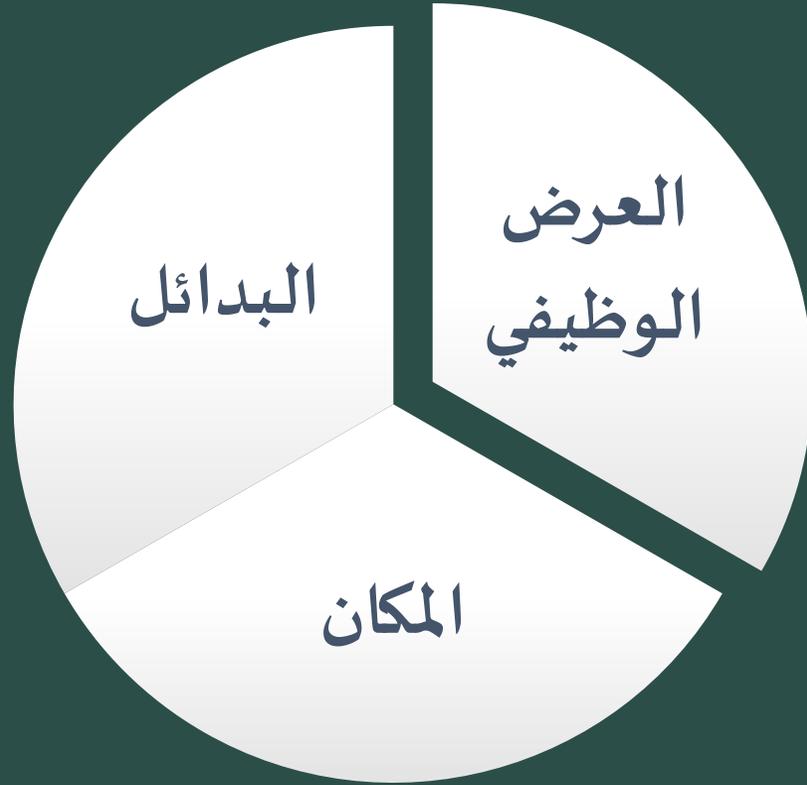
@nwassli





@nwassli





@nwassli





@nwassli



تعارف متبادل بهدف تحقيق الانسجام في المرحلة الأولى للعمل.



@nwassli







التأخير

الغياب



عدم المهارة



الاستخدام الغير
الجيد



عدم الامتثال

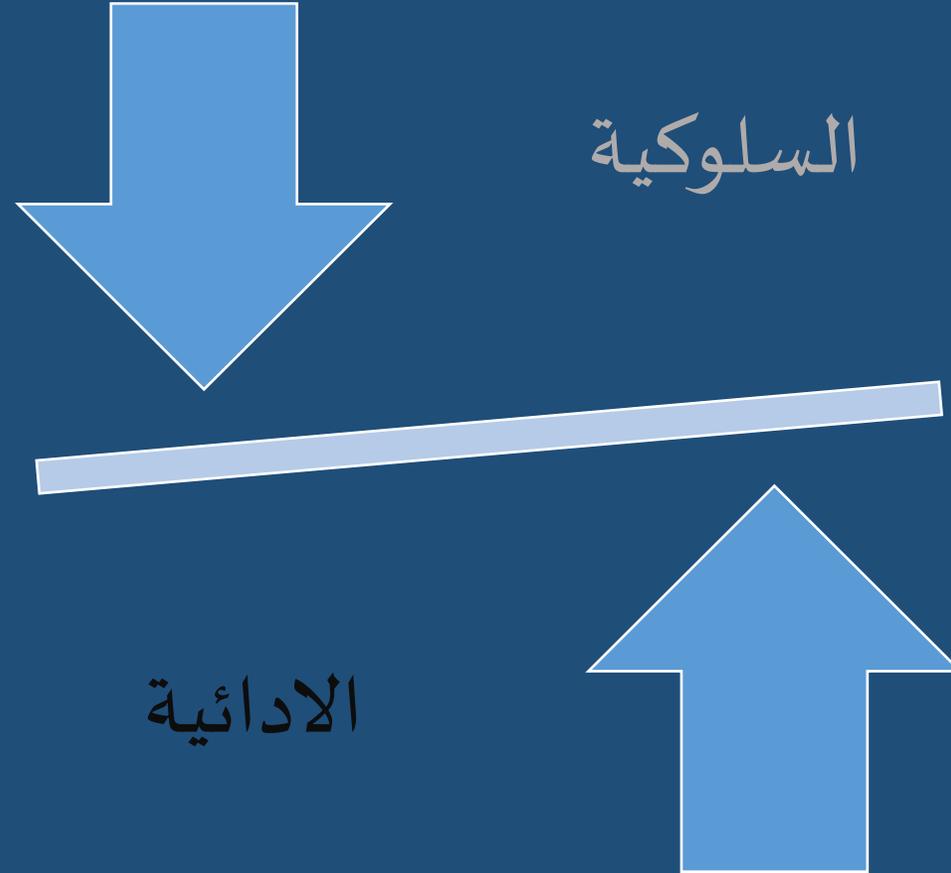


نماذج من المشكلات



@nwassli





أنواع المشكلات



@nwassli



سلوك

إداء

الاجابة على التساؤلات

امكانية الحل

صعوبة التعامل

اثاره على العمل
والفريق

امكانية الاحتواء

المعرفة
بالسياسات



@nwassli



سلوك

إداء

الاجابة على التساؤلات

القابلية للتعلم

الامكانيات

الجدارات

التعمد

الحوافز



@nwassli





ماذا اكتسبنا..؟

@nwassli

