

دُقَيْنَاسْ تَتَبَرَّرُ الْمَوَادُ وَالْمُعَتَمِدَاتُ أَوْلَى مَسَارَتِنِي الْأَجَابَةُ إِلَيْهَا

1. بين بالتحليل المدقق العمليات التي يجب إجراءها قبل عملية تحطيط الموارد البشرية موضحا العلاقات الترابطية بينها؟

العمليات التي تسبق عملية تحطيط الموارد البشرية هي عملية توصيف الوظائف وتحليلها وعملية تصميم الوظائف وهي عملية تتضمن تجمع معلومات وبيانات عن كل ما يتعلق بالوظيفة، مثل مسمى الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها ، الظروف التي تؤدي فيها والمؤثرة المطلوبة لشغلها ، الأدوات المستخدمة ، سلوكيات العمل، ومعايير الأداء (التي سيتم على أساسها تقييم أداء الموظف كمية وصفية) ، الذي تتبعه والرئيس المباشر وكل تعريف تحليل الوظيفة تدور في هذا المعنى.

في العمل النظامي الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية بانتظام من أجل تحديد واجبات ومسؤوليات الوظائف، تحديد مستوى اتخاذ القرار وظيفة معينة، مستوى المهارات المطلوبة للوظيفة، درجة الاستقلالية في الوظيفة، المجهود الذهني لأداء الوظيفة، والأدوات والآلات المطلوبة لإنجاز العمل المطلوب. أما تصميم الوظائف هي العمل الخاص بربط محتويات الوظيفة، والمؤهلات المطلوبة لها، والحوافز المقررة لها شكل يحقق رغبات واحتياجات الموظفين والمنظمة.

أما عن العلاقة التي تربطها بالتحطيط فتفيد البيانات المتجمعة حول طبيعة الوظيفة وواجباتها ومسؤولياتها في تقدير الاحتياجات المستقبلية للوظائف والأفراد كماً ونوعاً، وتحديد المصادر التي يمكن الاعتماد عليها في الحصول على احتياجاتها من الأفراد.

تحديد عدد العمال اللازمين

الزمن اللازم لإنجاز العمل هو 300000 د.أ أي 5000 سا ويعلم العامل الواحد في الشهر 8 سا مضروبة في 26 أي 208 مما يعني أنه إلى 24 عامل بالتقريب من خلال قسمة 5000 سا على 208 سا

الموضوع الثاني:

وضح المعلومات التي يجب توفيرها لتحديد احتياجات الشركة من العمال؟ تحطيط الموارد البشرية هو : العملية التي تلجأ إليها الإدارة بهدف إلى تقدير احتياجات المنشأة من اليد العاملة . وتهدف : إلى تحديد مصادر هذا العدد سواءً من حيث الكم أو النوع . وأيضاً زمنية محددة

أ - البيانات الخارجية 1- الظروف والاتجاهات الاقتصادية العامة: 2. التطور التقني 3. السكان وخصائص القوى العاملة 4

أفضليات العمل 5. القيم الاجتماعية تجاه التقاعد 6. القوانين والأنظمة الحكومية 7. وضع الشركات المنافسة

ب - البيانات الداخلية : (1) أهداف وخطط المؤسسة (2) التعديلات المنتظر إدخالها على الهيكل التنظيمي للمؤسسة (3) ميزانية التنظيم التي تبني المنشأة إتباعها (4) كفاءة القوة العاملة الحالية والتغيرات المتوقعة حدوثها (5) معدل دوران العمل (6) التوقعات المتوقعة (7) حالات التقاعد

حالة ط هي الانتداب / حامد سيعمل بشكل عادي في الشركة وله حق حضور أشغال دورات المجلس، محمود من

أن يحصل على عطلة مرضية إذا رخص له طبيب العمل بذلك، كما يمكن له طلب أن يحال على الاستبداع

العمال الخارجين من الشركة	سبب الخروج	المناصب الشاغرة في الشركة	سبب الشغور
-نائب مدير الشركة	-التقاعد	-3 عمال	-للعمل على الآلات الجديدة
-مهندس في التغذية	-التقاعد	-عامل انتاج	-لتلبية احتياجات الشركة العم
-عامل حراسة	-التقاعد	-مشرفين	موضح في الأسفل
-مدير التسويق	-خروج مؤقت بسبب الانتداب	3- عمال انتاج	-الاستقالة
-عامل مشرف	- خروج مؤقت بسبب الاستبداع	- مهندسين	- الاستقالة
- عامل إشراف	- الاستقالة	-عامل حراسة	- التقاعد
-ثلاثة عمال	- الاستقالة		- التقاعد
11 عامل	المجموع	13 عاماً	

تنتج الشركة حالياً 600 قارورة يومياً نصيف إليها 300 قارورة الخاصة بهدف الشركة (مضاعفة الانتاج بنسبة 50) يصبح المجموع 900 قارورة

يتكلل العمال الجدد على الآلات الجديدة بـ 180 قارورة وينتج العمال الذين خضعوا دورات تدريبية حسب المعطيات 360 قارورة أما بقية عمال الشركة فينتجون 300 قارورة عند جمعها نحصل على 840 قارورة يومياً نحتاج إلى انتاج 60 قارورة لتحقيق الهدف وهي القدرة الانتاجية لعامل واحد