

تم تحميل هذا الملف من موقع المناهج البحرينية



* للحصول على أوراق عمل لجميع الصفوف وجميع المواد اضغط هنا

<https://almanahj.com/bh>

* للحصول على أوراق عمل لجميع مواد الصف العاشر اضغط هنا

<https://almanahj.com/bh/10>

* للحصول على جميع أوراق الصف العاشر في مادة علوم وتقانة ولجميع الفصول, اضغط هنا

<https://almanahj.com/bh/10tec>

* للحصول على أوراق عمل لجميع مواد الصف العاشر في مادة علوم وتقانة الخاصة بـ الفصل الأول اضغط هنا

<https://almanahj.com/bh/10tec1>

* لتحميل كتب جميع المواد في جميع الفصول للـ الصف العاشر اضغط هنا

<https://almanahj.com/bh/grade10>

[almanahjbhbot/me.t//:https](https://t.me/almanahjbhbot)

للتحدث إلى بوت على تلغرام: اضغط هنا

الموارد البشرية

عوامل نفاذ ادارة الموارد البشرية :

- 1- التوسع و التطور الصناعي الذي نشهده في العصر الحديث
- 2- توافر فرص التعليم و التدريب اما القوى العاملة
- 3- تأسيس النقابات و التنظيمات العالمية

أهمية ادارة الموارد البشرية :

- 1- الاهتمام بالموارد الرئيسية في المنظمة و هي الأفراد
- 2- اتخاذ الخطا المناسبة للتدريب و تهيئها
- 3- الاهتمام بدراسة مشاكل الأفراد و معالجتها
- 4- اختيار الأفراد المناسبين لخلق الوظائف

اهداف ادارة الموارد البشرية :

- 1- استقرار اليد العاملة في المنظمة
- 2- تحفيز الأفراد
- 3- تطوير قدرات الأفراد و مهارتهم
- 4- مساعدتهم على تحقيق الأداء المرغوب فيه



انشئ سنة 1975 بهدف تطوير مستوى الخدمة و رفع الكفاءة الانتاجية و تحقيق العدالة في معاملة الموظفين و المستخدمين في قطاع الحكومة	ديوان الخدمة المدنية
1- دراسة السياسات الخاصة بالتوظيف 2- تنظيم القوى العاملة و ادارتها 3- تصنيف الوظائف	اهم اختصاصاته

من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية :

توصيف الوظائف - تخطيط القوى العاملة - الاختيار والتعيين - تصميم هيكل الأجور - التدريب - تصميم أنظمة الحوافز - تصميم أنظمة المزايا العينية وخدمات العاملين - تهييء الأداة - تخطيط المسار الوظيفي

<p>- تعريف الوظيفة : يهتم على اسم الوظيفة , الإدارة أو القسم الخارجية له الوظيفة و رقم الوظيفة</p> <p>- ملخص عام للوظيفة : عبارة عن تعريف موجز لطبيعة الأعمال التي تضطلع بها الوظيفة</p> <p>- الواجبات التفصيلية للوظيفة : تتضمن وصفًا دقيقًا للواجبات التي تؤديها الوظيفة في الوقت الحاضر و حيث يمكن تؤديها و لماذا تؤدي ؟</p> <p>- الأهرام : يتضمن أسماء الوظائف التي تلي أو تسبق الوظيفة كذلك نوع الأهرام من حيث دقته</p> <p>- علاقة الوظيفة بالوظائف الأخرى : يهتم ذلك العلاقات الرأسية و العلاقات الأفقية للوظيفة في داخل أو خارج القسم أو الإدارة</p> <p>- الأدوات و الآلات و المواد المستخدمة</p> <p>- ظروف العمل</p>	<p>توصيف الوظائف</p>
<p>- تعريف تخطيط القوى العاملة : إحدى الوظائف الإدارية بصفة عامة و يتضمن تحديد الأعداد و دراسة البدائل المتاحة و المناقشة بينهما</p> <p>- مجال إدارة الموارد البشرية : يعتبر تخطيط القوى العاملة إحدى وظائفها الرئيسية</p> <p>- تقدير احتياجات المنظمة من القوى العاملة من حيث :</p> <ol style="list-style-type: none">1- أنواع الوظائف أو الأعمال المطلوبة2- أعداد الأفراد الأزمين لكل نوع من أنواع الوظائف المطلوبة3- الفترة الزمنية التي تعد فيها خطة القوى العاملة	<p>تخطيط القوى العاملة</p>

<p>- تعريف الاختيار والتعيين : هي الهمزة عن انسيب الأشخاص لهذه الوظائف و محاولة جذب و استقطاب أخصاً الأشخاص للعمل بالمنظمة</p> <p>- المصادر التي تلجأ اليها المنظمة للحصول على الأيدي العاملة :</p> <p>مصادر داخلية و مصادر خارجية (داخل و خارج المنظمة)</p> <p>أ- المصادر الداخلية : 1- الترقيات 2- النقل 3- الموظفون السابقون</p> <p>ب- المصادر الخارجية : 1- مكاتب التوظيف الخاصة 2- الجامعات 3- المدارس</p> <p> موقع المناهج البحرينية almanahj.com/bh</p>	<p>الاختيار و التعيين</p>
<p>- ناحية العاملين : يحتل موضوع الأجور و الرواتب جانباً كبيراً من اهتمام العاملين و تعد الأجور و الرواتب وسيلة أساسية لأشباع رغباتهم المادية و ايضاً الاجتماعية كالمظمر و المكافأة و المركز</p> <p>- اهداف تسميه هيكل الأجور :</p> <p>1 - ضمان تحقيق العدالة النسبية بين هاتلي الوظائف المختلفة</p> <p>2- تحقيق مستوى مرتفع من الكفاءة الإنتاجية للمشروع</p>	<p>تسميه هيكل الأجور</p>
<p>- وظيفة التدريب : إحدى الوظائف الصامة لإدارة الموارد البشرية و تعتبر وظيفة للتدريب مكملة لوظيفة الاختيار و التعيين</p>	<p>التدريب</p>
<p>- الحافز : هو العائد الذي يحصل عليه نتيجة التميز في أدائه و هو معيار للحافز هو التميز في الأداء</p> <p>- الأجر أو المرتب : هو المقابل الذي يحصل عليه الفرد كقيمة للوظيفة التي يغلما</p> <p>- أهمية الحوافز :</p> <p>1- زيادة كمية الإنتاج 2- تخفيض التكاليف 3- جذب العاملين للمنظمة 4- تنمية روح التعاون بين العاملين</p> <p>- أنواع الحوافز :</p> <p>1- حوافز على مستوى الفرد 2- حوافز على مستوى جماعة العمل 3- حوافز على مستوى المنظمة ككل</p>	<p>تسميه أنظمة الحوافز</p>

<p>- عوامل اهتمام ادارة المنشآت بخدماتهم :</p> <p>1- تتعلق بضرورة العناية بالعاملين بصفتهم بشرا</p> <p>2- تتعلق بالتهذيبات العمالية الحضومية</p> <p>- خدمات ادارة المنشآت :</p> <p>1- الخدمة و الرعاية الصحية و تشمل على توفير ظروف عمل صحية مناسبة</p> <p>2- التأمينات الاجتماعية و تشمل على اربعة انواع من التأمين و هي : أ- تأمين اصابات العمل ب- التأمين الصحي ج- التأمين ضد البطالة د- تأمين الشيخوخة و العجز و الوفاة</p> <p>- توفير وسائل الانتقال</p> <p>- توفير السكن الملائم</p> <p>- الخدمات الترفيهية</p> <p>موقع المنهاج البحرينية almanahj.com/bh</p>	<p>تصميم أنظمة المزايا العينية و خدمات العاملين</p>
<p>- تعريفه تقييم الأداء : دراسة و تحليل أداء العاملين لعملهم و ملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم أثناء العمل</p> <p>- فوائد التقييم للعاملين و المنشأة :</p> <p>1- تعريفهم بنواحي التصور في ادائهم 2- التعرف على نواحي السلوك غير المقبولة</p>	<p>تقييم الأداء</p>
<p>- تعريفه تخطيط المسار الوظيفي : احدى الوظائف التي تعني بأحداث توافق و تطابق بين الفرد من جهة و بين الوظائف التي يشغلها من جهة اخرى و ذلك لتحقيق اهداف الأفراد في الرضى عن العمل و تحقيق اهداف المنظمة الانتاجية</p> <p>- اهمية تخطيط المسار الوظيفي (اسبابه) :</p> <p>1- تحقيق اهداف الأفراد و المنظمة 2- تخفيف القيود على حركة العمالة 3- التقليل من تقادم العمالة 4- تقليل كلفة العمالة</p> <p>- الوظائف التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية :</p> <p>1- العلاقة مع النقابات و هي وظيفة تمتد بتنظيم العلاقات مع النقابات و التطرق الى الموضوعات مثل الشكاوى و النزاعات العالمية</p> <p>2- امن و سلامة العاملين و هي تمتد باجراءات الحفاظ على سلامة العاملين و الامن و الصحة</p>	<p>تخطيط المسار الوظيفي</p>