

مع
عيناك والحياة
والفصل يا الله



توظيف الطاقات البشرية

أولا :التوظيف

ثانيا :الترقية

ثالثا:تقييم الاداء

رابعا:الروح المعنويه والحوافز

خامسا:التدريب

سادسا:التمويل

اولا:التوظيف

مفهوم التوظيف

عملية من عمليات الادارة تهتم باختيار الطاقات البشرية التى تحتاجها المنظمة وتنميتها وادارة شئونها للوصول لأكبر كفاءة في تأدية المنظمة لاهدافها .

متى تحتاج المنظمة للعنصر البشرى

هناك حالات تحتاج فيها المنظمة لتوظيف العنصر البشرى وهى:

١- عند انشاء المنظمه

٢- عند نمو المنظمه بسبب انشاء اقسام جديده او فروع جديده

٣- خلو مراكز في الهيكل التنظيمى (المعاش-الاستقاله-الفصل)



مراحل التوظيف

- ١- تحديد الاحتياجات من القوى البشرية (تحديد الوظائف و عدد العاملين - ونوع العاملين-دراسه سوق العمل والتخصصات المتاحة)
- ٢- جذب العناصر الصالحة(من داخل المنظمة -من خارجها مثل الاعلان ومكاتب التوظيف والنقابات المهنية)
- ٣-الاختيار من بين المتقدمين (طلب التوظيف-الاختبارات-مقابلات-فحوص طبيه
- ٤-التعيين(وفق شروط معينه كالجنسيه-حسن السمع-اللياقه الفنيه والطبيه-السن-اجتياز الاختبار)
- ٥-الاستخدام(اتمام التعاقد بين العامل والمنظمه)
- ٥-التسكين(وضع الشخص المناسب في الوظيفه المناسبه)

ثانيا :الترقية

(هى نقل العامل من وظيفة الى وظيفة اعلى من حيث المسئولية والسلطة)



فى المنظمة الاهلية

(تتم بناءا على تقرير سنوى يقدمه المدير المنفذ عن العامل ويعرضه على مجلس الادارة يتقرر عليه العلاوة من عدمة بشرط ان تكون وفق اللائحه الداخلية للمنظمة)

فى المنظمة الحكوميه

(تتم الترقية بناءا على تقرير سنوى يعده الرئيس المباشر ويعتمد من الادارة العليا ويحرم من الترقية في حاله كان التقرير ضعيف ويصدر الترقية من السلطة المختصة)

ثالثا: تقييم الاداء

المفهوم

وسيله لتحديد قيمه كل عمل بالنسبة لباقي الاعمال في المنظمة او تحديد القيمه النسبية لكل الاعمال

اى تقاس اعمال العاملين من حيث

- أ-مدى ادائهم للوظائفهم وتحقيقهم للانتاج المطلوب
- ب-مدى قدرتهم على التقدم والترقى وزياده الاجر





رابعاً: الروح المعنوية

مفهومه

الرغبة من جانب الافراد في زياده الانتاج والاجاده بالعمل فهو استعداد طبيعى يدفع الفرد للاقبال بحماس لمشاركه زملائه بالعمل

مظاهر الروح المعنوية

-عدم وجود صراعات-القدره على مواجهه المشاكل-زياده الانتاج-
عدم التغيب عن العمل-انخفاض الشكاوى (

عوامل رفع الروح المعنويه

- ١-تتاح فرص التعبير للأفراد عن انفسهم واداء العمل باتقان
- ٢-تقدير مجهود العاملين من جانب المنظمه والتشجيع على اداء العمل
- ٣-يشعر الافراد باهميه الدور الذى يؤديه بالمؤسسة
- ٤-لا يقلل العمل من احترام الفرد لنفسه واحترام الاخرين له
- ٥-عدم الشعور بالقلق النفسى من الحاضر والمستقبل
- ٦-تتاح فرص الترقية للجميع بناء على اسس عادله
- ٧-توفير جو مناسب يوفر الصداقه والتعاون
- ٨-يشعر الرئيس والعامل انهما يكملان بعضهما البعض ومصالحهما مشتركه وهدفهما واحد

خامسا :الحوافز

هى احد المبادئ التى تحكم قواعد واحكام تلك السياسات(سياسات العمل)

الهدف منها ترغيب الفرد بالعمل والاستمرار فيه وارغابه
فيتحقيق الاهداف



انواع الحوافز

١-حوافز غير مادية(كالحاجه للشعور بالاستقرار كالترقية والتدريب- والخدمات الاجتماعية)

٢-حوافز مادية(كالمشاركة في الارباح والمكافآت وزيادة الاجور والبدلات)

٣-حوافز رادعه(كالعقاب –الانذار-الخصم)

سادسا :التدريب

مفهومها

عملية تتم من خلال الممارسة الميدانية وتستخدم فيها اسس متعددة بهدف احداث تغييرات في الفرد من ناحيه المعلومات والخبرات والمهارات والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد لائقا للقيام بعمله بكفاءه ونتاجيه عاليه وفقا لمتطلبات وظيفته (



اهداف التدريب

- ١-مساعدته العاملين على التأقلم مع العمل ويكسبهم المهارة
- ٢-حل المشكلات بالمنظمه واشباع احتياجات العملاء
- ٣-تخفيف العبء على المشرفين
- ٤-توفير احتياجات المنظمة من قوى عامله مدربة

٥-تحسين مناخ العمل حيث يسود العلاقات الانسانية الطيبه من خلال فهم كل فرد لواجباته ومسؤولياته بمايحقق زياده الدخل والروح المعنويه

٦-تعريف المتطوعين بالمنظمات الاهليه باسس العمل التطوعى واساليبه

٧-تتميه الاحساس بالمسئوليه الاجتماعيه نحو المجتمع

٨-مساعدته العاملين في التعرف على المشكلات الاجتماعيه وابعادها

معوقات التدريب

- ١- ان لايناسب موضوع التدريب قدرات العاملين
- ٢- عدم تحديد احتياجات العاملين من برامج التدريب
- ٣- عدم الترابط بين (المتدرب-المدرّب-المنظمه-برنامج التدريب)
- ٤- عدم توافر مدربين مؤهلين
- ٥- عدم التنفيذ الجيد لبرامج التدريب ومراعاة التوقيت لظروف المتدربين
- ٦- عدم تقييم برنامج التدريب



سابعا: التمويل

هو تزويد الهيئات والمؤسسات الاجتماعية بالاموال لتحقيق اغراضها التي قامت من اجلها او ما تحصل عليه من مال خاص او عام لتحقيق اهدافها في مجالات الرعاية والتنمية الاجتماعية



اهمية التمويل

١- المال هو العنصر الاساسى لاستمرار المنظمة لتنفيذ برامجها

٢- استمرار المركز المالى للمنظمة يؤدى لارتفاع مستوى خدماتها
٣- بالنسبة للهيئات الاجتماعية المال هام خاصة لان مواردها غير منتظمة

٤- المال هام لدفع الاجور وتوفير الخدمات وتحقيق الاهداف

