

وظيفة إدارة الموارد البشرية

أولاً - مدخل الى وظيفة إدارة الموارد البشرية

1- تعريف الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية بأنها "جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها وأعمالها، تحت مظلة ثقافتها التنظيمية ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية.

2- تعريف إدارة الموارد البشرية:

"هي مجموعة الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم من خلالها جذب واستقطاب الموارد البشرية وتنميتها والمحافظة عليها."

3- مسميات إدارة الموارد البشرية:

إدارة الافراد، شؤون العاملين، إدارة القوى العاملة، إدارة الموارد البشرية.

4- تطور إدارة الموارد البشرية

أ- أسباب التحول من إدارة الافراد الى إدارة الموارد البشرية:

- التحول في المفاهيم اتجاه الافراد العاملين في المنظمة وكذلك اتجاه الإدارة المسؤولة عنهم؛
 - التحول من الدور الاستشاري الى الدور التنفيذي الاستشاري؛
 - ظهور مجالات ونشاطات جديدة في إدارة الموارد البشرية لم تكن موجودة في إدارة الافراد مثل: التطوير الوظيفي، تخطيط المسار الوظيفي، إدارة معلومات الموارد البشرية.
- ويمكن تلخيص الفرق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الافراد في الجدول التالي:

| إدارة الموارد البشرية | إدارة الافراد | الفلسفة |
|---|---|----------|
| - إدارة الموارد البشرية إدارة تنفيذية وشريك هام في وضع وتنفيذ الاستراتيجية الشاملة للمنظمة. -الإنسان كيان مستقل وليس تابع، له توقعات ومطالب -الافراد قوة عمل منتجة يمثلون أصالاً من أصول المنظمة والإنفاق يعود بالخير على الجميع المنظمة استثمارياً عليهم يمثل إنفاقاً والافراد | - الإنسان عنصر إنتاجي تابع تتصرف فيه المنظمة بالطريقة التي يحقق لها أقصى إنتاجية ممكنة مثله مثل عناصر الإنتاج الأخرى، ولكن بطريقة إنسانية - ادارة الافراد إدارة استشارية مساعدة تلتزم برغبة الإدارات الأخرى وتقدم لها المشورة. | |
| - هناك توافق بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال الموازنة بين احتياجات العمل واحتياجات الأفراد. | - تحقيق أقصى إنتاجية للمنظمة والمانع من تلبية بعض رغبات الأفراد | الهدف |
| تحقيق وتدبير الاحتياجات تطوير وتنمية الأفراد . تعويض الأفراد | تخطيط وتدبير الاحتياجات من الكوادر البشري تطوير وتنمية الأفراد تعويض الأفراد من خلال الأجور والرواتب. | النشاطات |

| | | |
|---|--|----------------------------------|
| <p>. تنمية العلاقات مع الموظفين. ويضاف إلى ذلك تميز إدارة الموارد البشرية بالوظائف التالية: تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للأفراد . التطوير التنظيمي الاتصالات و الاعلام زيادة مجالات الخدمات</p> | <p>المحافظة على صيانة الأفراد تنمية العلاقات مع الموظفين</p> | |
| <p>الإدارة العليا كإدارة تنفيذية</p> | <p>الإدارة العليا ولكن كإدارة استشارية</p> | <p>الموقع في الهيكل التنظيمي</p> |

ب- أسباب التحول من إدارة الأفراد الى إدارة الموارد البشرية:

- التنافسية؛
 - التحفيز؛
 - القضايا الاجتماعية؛
 - التطور التقني؛
 - التطور الإداري.
- 5- أهمية إدارة الموارد البشرية:**
- يعتبر المورد البشري السلاح الاستراتيجي للمؤسسة لضمان الوصول بها إلى الأهداف المرسومة؛
 - كبر حجم المؤسسات والتطور التكنولوجي المتسارع، يحتم على المؤسسة إيجاد وحدة إدارية متخصصة: إدارة الموارد البشرية، تعنى بمواجهة هذا الاتساع؛
 - إدارة الموارد البشرية معنية باستيعاب التطور الثقافي والعلمي للأفراد العاملين، من خلال إيجاد بيئة مناسبة؛
 - ظهور النقابات العمالية المطالبة بحقوق العاملين، يزيد من أهمية إدارة الموارد البشرية
- 6- اهداف إدارة الموارد البشرية:**
- تحقيق الكفاية الإنتاجية؛
 - تحقيق الفعالية في الأداء التنظيمي؛
 - الالتزام بتحقيق الأهداف الاجتماعية؛
 - مساعدة الافراد بالمؤسسة على تحقيق أهدافهم الشخصية.
- 7- مهام إدارة الموارد البشرية:**
- تحليل الوظائف؛
 - استقطاب وتخطيط القوى العاملة؛
 - اختيار واختبار الافراد؛
 - اجراء مقابلات التوظيف؛
 - تدريب وتنمية الافراد؛
 - تقييم الأداء؛
 - تصميم نظام الأجور والمرتبات؛
 - تصميم نظام الامن وسلامة الافراد؛
 - تصميم نظام الحوافز؛
- 8- وظائف إدارة الموارد البشرية:**

أ- **وظيفة التخطيط:** حيث تهتم بتخطيط احتياجات المؤسسة من القوى العاملة كما ونوعا والتي تضمن تحقيق اهداف المؤسسة ، فالتخطيط يعني التحديد مقدما لبرنامج القوى العاملة وقد يواجه مدير إدارة الموارد البشرية الكثير من الصعاب والمشاكل اذا لم يتم بالتبوء باحتياجات المؤسسة والقوى العاملة.

ب- **وظيفة التنظيم:** ويقصد بوظيفة التنظيم تقسيم المسؤوليات والسلطات بين الافراد وتحديد العلاقات التي تربط هذه المسؤوليات فمدير إدارة الموارد البشرية يحدد شكل الهيكل التنظيمي لإدارته

ج- **وظيفة التوجيه:** يقصد بها توجيه جهود العاملين نحو تحقيق اهداف المؤسسة وقد تدرج هذه الوظيفة تحت عدة مسميات ولكن الهدف منها هو حث الافراد على العمل

د- **وظيفة الرقابة:** ان وظيفة الرقابة تعتبر وظيفة إدارية تتعلق بتنظيم الأنشطة والتنسيق بينها طبقا لخطة العمالة المحددة بناء على تحديد الأهداف والأنشطة الأساسية للتنظيم

ثانيا - وظيفة الإدارة

هي تنسيق الموارد من خلال عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة واتخاذ القرار حتى يمكن الحصول على أهداف معينة. وتتمثل الوظائف الفرعية لوظيفة الإدارة في:

أ- **وظيفة التخطيط:** أي التقرير المسبق لما يجب عمله وكيف يتم ؟ ومتى ؟ ومن الذي يقوم به ؟ وهو يغطي - الفجوة بين ما نحن فيه وما نرغب في الوصول إليه

ب - **وظيفة اتخاذ القرار:** القرار هو اختيار بديل من بين بدائل متاحة وفق معايير محددة استجابة لموقف معين.

ج- **وظيفة التنظيم:** هو تجزئة العمل الذي سيؤدي لبلوغ الأهداف إلى أنشطة فرعية، ويعهد بأداء كل نشاط أو مجموعة متجانسة من الأنشطة إلى وحدة تنظيمية (إدارة أو مصلحة أو قسم) مع تحديد الوظائف التي ستمارس داخل كل وحدة، حيث يتطلب الأمر تفويض جزء من السلطة إلى رئيس كل وحدة بما يتناسب مع حجم مسؤولياته

د- **وظيفة التوجيه:** التوجيه هو عملية التأثير على سلوك الأفراد لضمان تركيز جهودهم وتعبئة طاقاتهم حول الهدف المقصود، فهو يتضمن استخدام السلطة والمسؤولية لإبلاغ الأفراد بما يجب عمله، ومعرفة أو التأكد من أن كل فرد يبذل قصارى جهده في إنجاز العمل المناط به، ويتطلب التوجيه توافر عدة أدوات أو وسائل. ومن هذه الأدوات والوسائل: القيادة، الدافعية، الاتصال، إصدار الأوامر، التحفيز وتفويض السلطة

ه- **وظيفة الرقابة:** الرقابة هي ذلك النشاط الذي تمارسه الإدارة في المؤسسة للتأكد من أن العمل فيها يسير وفقا للسياسات والخطط الموضوعة لتحقيق أهداف المؤسسة مع كشف الأخطاء والانحرافات والعمل على إصلاحها