

محاضرة: تسيير الموارد البشرية

أولاً-تعريف تسيير الموارد البشرية:

يقصد بتسيير الموارد البشرية: "مجموعة الأنشطة التي تهدف إلى استقطاب الأفراد، اختيارهم، تدريبهم، تقييم أدائهم، وتحفيزهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. وقد تطور هذا المفهوم من مجرد إدارة الأفراد إلى كونه شريكاً استراتيجياً في اتخاذ القرار داخل المؤسسة."

تسيير الموارد البشرية (HRM) هو: "إدارة القوى العاملة في المؤسسة من أجل: تحقيق أهداف المؤسسة وتحفيز الموظفين وضمان رضاهم وتطوير المهارات والكفاءات."

ثانياً-تطور تسيير الموارد البشرية:

1-المرحلة الأولى: بعد الثورة الصناعية.قبل ذلك كانت الصناعات مصورة في نظام الطوائف المتخصصة حيث كانوا يمارسون بعض صناعاتهم في المنازل بأدوات بسيطة'ومن ناحية إدارة الموارد البشرية كانت الثورة الصناعية بمثابة بداية لكثير من المشاكل الإنسانية

حيث:

— نظرت إلى العامل باعتباره سلعة تباع وتشترى بعد أن اعتمدت الإدارة على الآلة أكثر من اعتمادها على العامل.

— نشأة الكثير من الأعمال المتكررة التي لا تحتاج إلى مهارات بسبب نظام المصنع الكبير.

2-المرحلة الثانية: ظهور حركة الإدارة العلمية من التطورات التي ساهمت في ظهور أهمية إدارة الموارد البشرية هي انتشار حركة الإدارة العلمية بقيادة تاييلور الذي توصل إلى الأسس الأربعة للإدارة و هي:

تطور حقيقي في الإدارة: يقصد بها تاييلور استبدال الطريقة التجريبية بالطريقة العلمية.

الاختبار العلمي للعاملين: يعتبرها تاييلور هي الأساس في نجاح إدارة الموارد البشرية.

- الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعميمهم: حيث أن العامل لن ينجح بالطاقة المطلوبة إلا أن يكون للعامل استعداد جيد للعمل.

- التعاون الحقيقي بين الإدارة والموارد البشرية: وهو التوفيق بين العامل في زيادة أجره وبين رغبة صاحب العمل في تحقيق تكلفة العمل.

3-المرحلة الثالثة: نمو المنظمات العمالية.في بداية القرن العشرين نمت المنظمات العمالية في الدول خاصة في المواصلات والمواد الثقيلة وحاولت النقابات العمالية زيادة أجور العمال وخفض ساعات العمل وتعتبر ظهور حركة الإدارة العلمية ساعدت في ظهور النقابات العمالية.

4-المرحلة الرابعة: بداية الحرب العالمية الأولى. حيث أظهرت الحرب الحاجة إلى استخدام طرق جديدة لاختبار الموظفين قبل تعيينهم مثل (الفا و بيتا) و طبقت بنجاح على العمل تفاديا لأسباب فشلهم بعد توظيفهم.ومع تطور الإدارة العلمية و علم النفس

الصناعي بدا بعض المتخصصين في إدارة الموارد البشرية الظهور في المنشآت للمساعدة في التوظيف و التدريب و الرعاية الصحية و الأمن الصناعي.

5-المرحلة الخامسة: مآبين الحرب العالمية الأولى والثانية. شهدت نهاية العشرينات وبداية الثلاثينات من هذا القرن تطورات في مجال العلاقات الإنسانية حيث أجريت تجارب بواسطة التون مايو ' وأقنعت الكثيرين بأهمية رضا العاملين عن عملهم وتوفير الظروف المناسبة للعمل.

6-المرحلة السادسة: ما بعد الحرب العالمية الثانية إلى وقتنا هذا لقد نمت وتطورت إدارة الموارد البشرية في السنوات الحديثة' واتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية وأصبحت مسؤولية ليست فقط على أعمال روتينية مثل حفظ ملفات الموارد البشرية وضبط حضورهم وانصرافهم بل شملت تدريب و تنمية الموارد البشرية ووضع برامج تعويضهم عن جهودهم و تحفيزهم.

ثالثا- أهمية الموارد البشرية في المؤسسة: يمكن تلخيصها فيمايلي:

الإدارة الاستراتيجية وتحليل الفوائد للشركات

- إدارة النزاعات وتطوير العلاقات العامة

- زيادة الإنتاجية والربح

-إدارة الأداء والتدريب

رابعا-خصائص إدارة الموارد البشرية: سنقوم بتلخيصها فيمايلي:

- مهارات تواصل قوية.

-فلسفة احترام الموظف

-الأخلاق العالية:

- النزاهة

-القيادة

خامسا-أهداف تسيير الموارد البشرية: يمكن جمعها فيمايلي:

ضمان الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية؛

المساهمة في رفع الإنتاجية وتحقيق الأداء التنظيمي؛

توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة؛

تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وحاجات العمال؛

دعم ثقافة العمل الجماعي والابتكار؛

تعزيز القدرات التنظيمية؛

تمكين الوزارات والمنظمات الحكومية والأهلية من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة؛

استقطاب واختيار الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة.

سادسا- وظائف تسيير الموارد البشرية: سنقوم بتلخيصها فيمايلي:

تحليل الوظائف

الاستقطاب والتوظيف

التكوين والتدريب

تقييم الأداء

تحفيز العاملين

تسيير المسار المهني

العلاقات المهنية

المكافآت والتعويضات

إدارة النزاعات بين الإدارة والموظفين.

سابعا- أدوات وأساليب تسيير الموارد البشرية: يمكن تلخيصها فيمايلي:

بطاقات الوصف الوظيفي.

نظم معلومات الموارد البشرية. (HRIS)

مقابلات الأداء :

استبيانات الرضا الوظيفي.

برامج التكوين المستمر

ثامنا- العوامل المؤثرة في تسيير الموارد البشرية: يمكن جمعها فيمايلي:

- العوامل الداخلية: كالثقافة التنظيمية، أسلوب القيادة، سياسة الأجور.

- العوامل الخارجية: مثل القوانين الاجتماعية، العرض والطلب في سوق العمل، التكنولوجيا الحديثة، والعوامل الثقافية.

- التوسع والتطور الصناعي في العصر الحديث ساعد على ظهور التنظيمات العمالية المنظمة.

- التوسع الكبير في التعليم وفرص الثقافة أمام العاملين وهذا أدى إلى زيادة الوعي نتيجة ارتفاع مستواهم الثقافي والتعليمي. مما أدى

إلى وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية.

- زيادة التدخل الحكومي في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل بإصدار قوانين وتشريعات عمالية مما أدى إلى ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين لتجنب وقوع المنشأة في مشاكل مع الحكومة.

- ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع على الموارد البشرية وتطلب الأمر ضرورة الاهتمام بعلاقات الإدارة بالمنظمات العمالية. مما أدى إلى أهمية وجود إدارة متخصصة لخلق التعاون بين الإدارة والمنظمات.

تاسعا- العملية الإدارية في إدارة الموارد البشرية: تعرف الإدارة عموما بأنها مجموعة من الوظائف المتكاملة والمتناسقة لمتناسقة لاستخدام الموارد المتاحة بشرية، مالية، فنية، معلومات بأقصى طاقة ممكنة من أجل تحقيق أهداف المنظمة. وتشمل هذه الوظائف:

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية :

تحديد وتحليل نوعية الأعمال المطلوبة

تقدير العمالة المطلوبة

تحليل الوضع الراهن

تحليل سوق العمل

تحليل العجز والفائض النوعي والكمي:

مواجهة العجز والفائض.

2-تنظيم شئون الموارد البشرية: تخضع عملية تنظيم الموارد البشرية لنفس المبادئ الخاصة بعملية التخطيط، فالبد من معرفة أهداف المنظمة وفلسفتها الإدارية، وما إذا كانت ستعتمد أسلوب "مركزية الإدارة" أم "اللامركزية الإدارية"

3-توجيه الموارد البشرية التنفيذ: تتضمن عملية التوجيه سلسلة من الأعمال التي يقوم بها المديرون والتي من شأنها وضع الخطط موضع التنفيذ.

4-رقابة الموارد البشرية: الهدف من الرقابة هو التأكد من أن العمل الذي تم أو يتم تنفيذه يسير وفق الأهداف والخطط المطلوبة. وهذه العملية تستلزم بالتالي تحديد المعايير، وتقويم الأداء وقياسه ثم التصحيح. وتتناول عملية تقويم الأداء عدة جوانب ال تتعلق فقط بأداء الأفراد وإنما تتجاوزها إلى أداء المنظمة.

عاشرا- التحديات المعاصرة لتسيير الموارد البشرية: يمكن تلخيصها فيمايلي:

التحول الرقمي

إدارة التنوع

الهجرة والكفاءات

المرونة في العمل

الذكاء الاصطناعي

