

المحاضرة الأولى مقرر ادارة الموارد البشرية

ماهية وطبيعة ادارة الموارد البشرية

د. دانيا زين العابدين

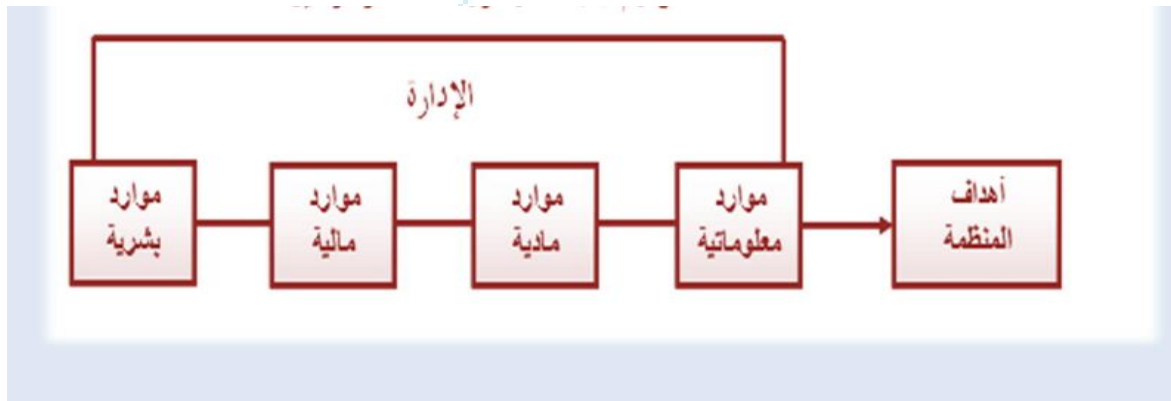


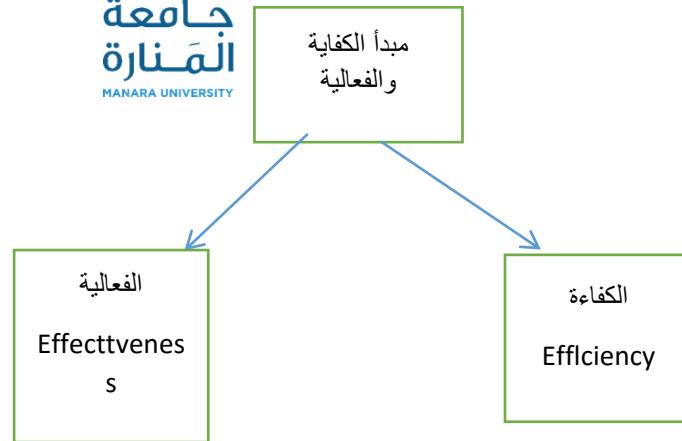
Management مفهوم الإدارة

- الإدارة عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة أنشطة أعضاء المنظمة ، واستخدام لكل الموارد التنظيمية (البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية) بغرض تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

موارد المنظمة:

الشكل يوضح -- تنسيق موارد المنظمة للوصول إلى الأهداف__





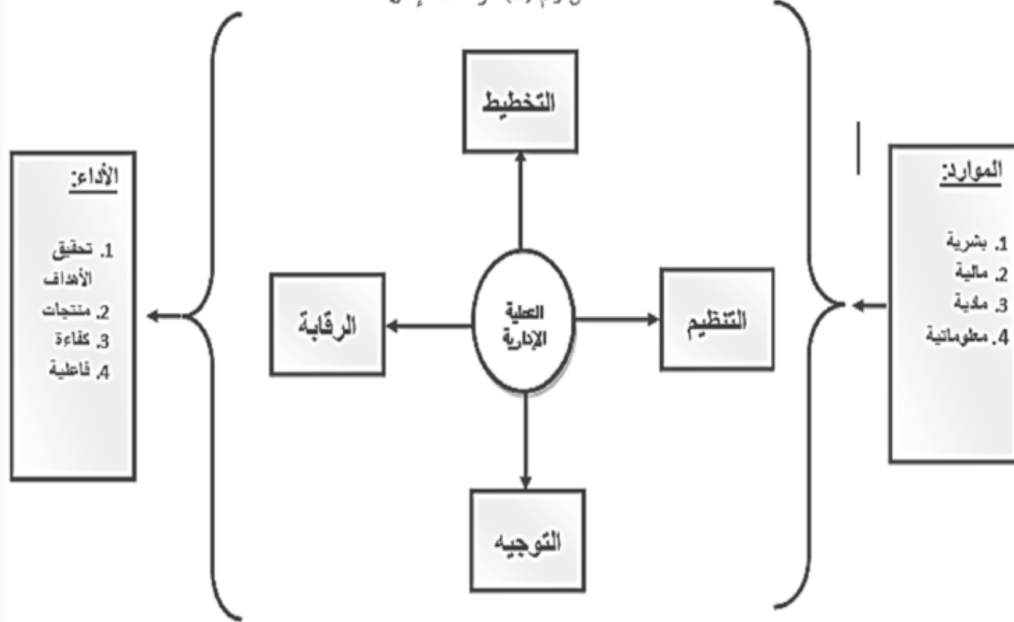
الحاجة إلى الإدارة :

نحتاج للإدارة لأنه :

- كون الإدارة وسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية
- مهمة للفرد وللمنظمة على اختلاف حجم المنظمة ونوعها
- تطبيق الإدارة على جميع أوجه النشاط الإنساني.
- استغلال جميع عناصر الإنتاج
- To put the right man in the right place
- اتخاذ القرارات لتحقيق الأهداف بأقل ما يمكن من المال والجهد والوقت (الفعالية والكفاءة).

الوظائف الإدارية

الشكل رقم (1) الوظائف الإدارية



الوظائف الإدارية:

Planning التخطيط

هو العملية التي يتم من خلالها تحديد أهداف المنظمة والموارد الضرورية والأفعال المؤدية إلى تحقيقها وتقدير أفضل السبل لإنجازها .

Organizing التنظيم

هو عملية تخصيص المهام والموارد وترتيب العلاقات بين وظائف المنظمة وتحديد الوظائف الاشرافية والتنفيذية.

Directing التوجيه

هو عملية إرشاد المرؤوسين أثناء تنفيذهم للأعمال بغية تحقيق أهداف المنظمة .

Controlling الرقابة

وهي مقارنة نتائج العمل بمعيار معين وهو معيار الأداء بهدف تصحيح الانحرافات عن ذلك المعيار

مفهوم المورد البشري

لا بد من التفريق بين المصدر source وهو معين

Support لثروة كامنة لم يعرف الإنسان أهميتها بعد ولا كيفية استغلالها لمنفعته وربما لا يعلم بوجودها .

والمورد Resource فهو مصدر معروف لثروة اكتشف الإنسان أهميتها وتمكن من استغلالها لمنفعته.

وبالتالي يمكن التمييز بين نوعين من المصادر هما الطبيعة والإنسان نفسه.



- فالمصادر الطبيعية (أي سطح الأرض وما عليه وما حوله وما في داخله) هي معين لثروة هائلة بما تحتويه من عناصر متنوعة مكتشفة تم استغلالها خلال تاريخ طويل لمنفعة الإنسان فأصبحت تلك العناصر تسمى بالموارد الطبيعية والتي لم يتم اكتشافها بعد تبقى مصدراً لثروة كامنة لا تدخل في إعداد الموارد الطبيعية بل المصادر.
- أما الإنسان فهو مصدر لثروة كامنة بما يملكه من قدرات بدنية وعقلية كامنة وعندما يتم اكتشافها واستغلالها لمصلحته ونفعه يصبح بذلك مورداً بشرياً .

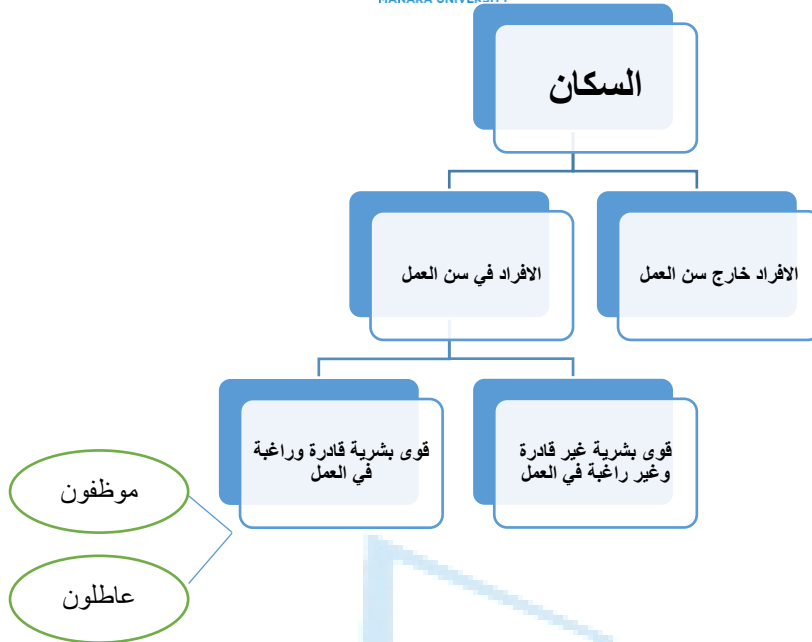


من المفيد هنا توضيح لمفهوم الموارد البشرية والقوة العاملة .

- فالموارد البشرية للأمة هي جميع سكانها الذين هم في سن العمل أو خارجه ، أي الذين يعملون والذين لا يعملون .
- أما مصطلح القوة العاملة (الموارد البشرية الاقتصادية) يشير إلى ذلك الجزء من الموارد البشرية الذين تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل (الذي يحدده قانون عمل كل بلد على حدى) ، وتتوفر لديهم القدرة والرغبة فيه ، والبحث عنه ، والممارسة الفعلية له.

وهنا نشير إلى قطاعين من السكان هما: قطاع المشتغلين ، وقطاع العاطلين ، أي كل من يقوم بعمل فعلي ، وكل من يمكن أن يمارس عملاً عندما يتوافر هذا العمل .

ويتم التمييز بين الفرد العامل والعاطل بأن الأخير تتوفر لديه القدرة والاستعداد والرغبة فيه لكن لا يجده.



تعريف الموارد البشرية

- الموارد البشرية في المنظمة تشمل الأفراد العاملين جميعاً رؤساء ومرؤوسين وهي التي تقدم للمنظمة مساهماتها على شكل مؤهلات علمية وخبرات ومهارات وجهود و... الخ، من أجل تحقيق أهدافها التنظيمية ، وتحصل مقابل لك على تعويضات مالية ومعنوية وبعض الرعاية والخدمات الصحية .

ما هو تعريف إدارة الموارد البشرية ؟

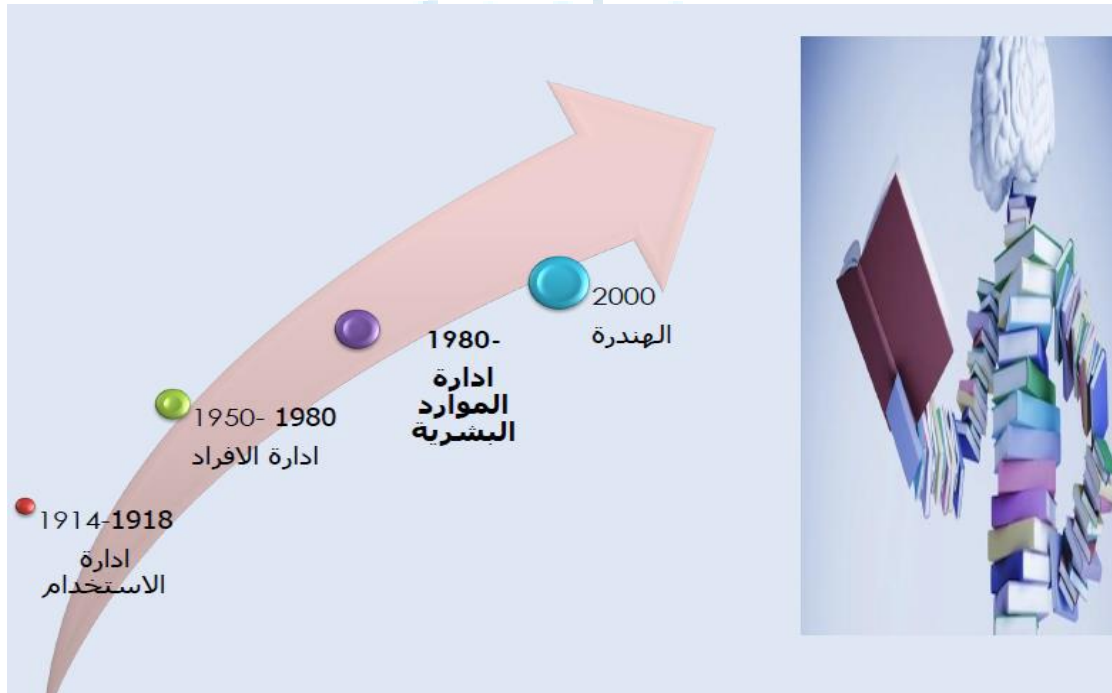
إدارة الموارد البشرية : الفعاليات والأنشطة والتي تتمثل في تخطيط وتنظيم وتقييم وتطوير وتحفيز العاملين للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية، والجمع بين الشركة والعامل في الاتجاه والمساهمة في تحقيق أهداف كل منهم.



التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

1. مرحلة ما قبل الثورة الصناعية : نشوء نظام الحرف الذي هدف إلى تحسين ظروف عمل العاملين في الحرف والمهن.
2. مرحلة الثورة الصناعية : (Industrial Revolution) : 1764-1800 ظهور مفهوم تقسيم العمل وفكرة التخصص في العمل ، كما ظهر مفهوم رفاهية العمل و الرفاهية الصناعية.

3. مرحلة الإدارة العلمية : تنسب إلى فريدريك تايلور ، وركزت على العمل وعلى الفاعلية أي زيادة الإنتاجية من خلال الدعوة إلى تحسين ظروف العمل المادية كالتهووية والإضاءة دون الأخذ بعين الاعتبار الحاجات النفسية والإنسانية للعاملين .
4. فترة الحرب العالمية الأولى : 1914-1918 نشوء ما يسمى إدارة الاستخدام Employment (Department) ثم تطورت التسمية إلى (إدارة العلاقات الصناعية)
5. مرحلة حركة العلاقات الإنسانية 1927-1932 وتدخل الدولة في الحياة الإقتصادية وتزايد دور نقابات العمال .
6. مرحلة الحرب العالمية الثانية وما بعدها أخذت أقسام إدارة الاستخدام باستقطاب العاملين واختيارهم وتدريبهم والعناية بهم.
7. مرحلة علاقات العمل الجماعية 1950-1980 تم التركيز على مديري مجموعات العمل الذين أصبحوا جزء من مفهوم قيادة المنظمات وظهر تخصص جديد في مجال إدارة الأعمال وهو إدارة الأفراد (Personnel Management) الذي أصبح له مبادئ وقواعد تدرس بالجامعات.
8. مرحلة نشوء إدارة الموارد البشرية ظهور مفهوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية من خلال رسم سياسات العمل المتعلقة بالأفراد العاملين منذ مرحلة اختيارهم والمحافظة عليهم وتقويم أدائهم حتى خروجهم للتقاعد ودفع التعويضات والمكافآت حسب الأداء .





أهمية الموارد البشرية

هل واجهت إحدى المشكلات الآتية في مجال عملك ؟

- ❖ مشاكل بين العاملين.
- ❖ تنازع للسلطات وتهرب من المسؤوليات ضمن المنظمة.
- ❖ عدم الرضا من قرارات المنظمة في ترقية بعض العاملين (التعيين بموقع وظيفة أعلى).
- ❖ عدم التزام العاملين بقوانين العمل ومتطلباته .
- ❖ تعرض المنظمة للمساءلة القانونية بسبب خطأ أحد العاملين أو سوء تصرفه.

أهمية إدارة الموارد البشرية

تنبع أهمية الموارد البشرية في التنظيم من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيه ولا بد من توافر الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز.

لذلك يمكن القول أن توسع الإنتاج لا يكون بالتوسع الأفقي فقط (زيادة عدد العاملين وتقنية عالية من الآلات والمعدات) بل أن التوسع الرأسي للإنتاج هو مكمل للتوسع الأفقي وذلك برفع مستوى الكفاءة الإنتاجية عن طريق توفير الموارد البشرية المتحفزة والقابلة لعمليات التشكيل والتأهيل والتدريب.



عوامل أخرى أبرزت أهمية ودور إدارة الموارد البشرية:



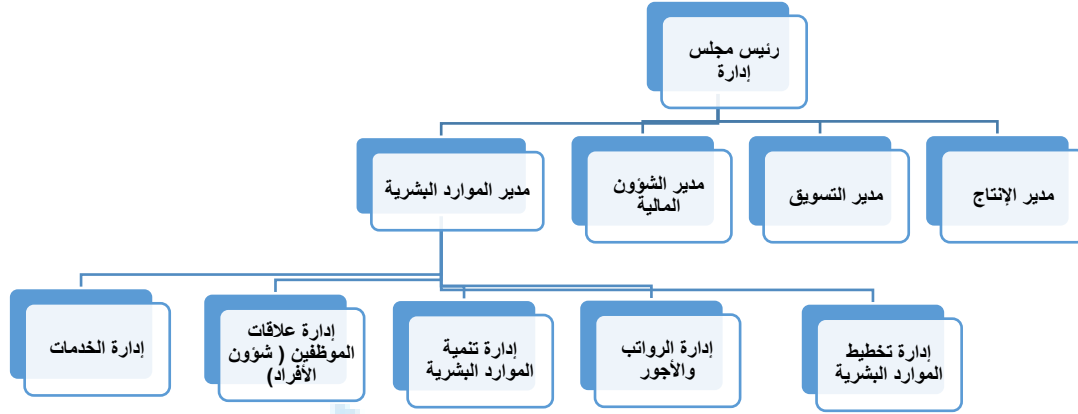
أهداف إدارة الموارد البشرية

- المساهمة في تحقيق أهداف الشركة وزيادة الولاء لدى العاملين فيها
- توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة
- تحقيق العدالة بين العاملين وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند العاملين إلى أعلى قدر ممكن
- إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع العاملين في المنظمة
- المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.
- إدارة وضبط عملية " التغيير " لتعود بالنفع على كل من المنظمة والعامل.
- السعي إلى تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي المقدرة (التدريب) والرغبة (التحفيز) .

موقع إدارة الموارد البشرية



الهيكل التنظيمي المقترح لإدارة الموارد البشرية



الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً استراتيجياً وأخذت مكانة مرموقة في الهيكل التنظيمي ، حيث يقع على عاتقها وضع استراتيجية **Strategy** لإدارة الموارد البشرية (على أن تكون مستمدة ومتماشية مع الاستراتيجية العامة للمنظمة ومتماشية مع رؤيا **Vision** ورسالة **Mission** وأهداف **Objectives** المنظمة) بحيث يتضمن عمل وتطوير أنظمة إدارة الموارد البشرية والتي تشمل على القيام بالوظائف والمهام التالية.

• تخطيط الموارد البشرية	• Human Resources Planning
• التحليل الوظيفي	• Job Analysis
• الوصف الوظيفي	• Job Description
• نظام الاختيار والتعيين	• Recruitment and Selection
• نظام تقييم الأداء	• Performance Appraisal
• نظام التعويض والمكافأة	• Compensation and Benefits System
• تطوير الموارد البشرية	• Human Resources Development
• نظام تحفيز العاملين	• Motivation and Incentives
• وضع الصلاحيات والمسؤوليات	• Authorities and Responsibilities
• وضع وتحديث الهياكل التنظيمية	• Organization Structure
• وضع أنظمة السلامة	• Health and Safety
• دراسة مشاكل العاملين ومعالجتها	• Employee Problem Solving