

الباب الأول

إدارة الموارد البشرية
المفاهيم - الأسس - الإستراتيجيات

الفصل الأول: أساسيات إدارة الموارد البشرية

الفصل الثاني: التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية

الفصل الثالث: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية
(المفهوم - نماذج إستراتيجية)

الفصل الأول: أساليب إدارة الموارد البشرية

مقدمة

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: نظرة تاريخية على تطور الفكر الإداري.

ثالثاً: لماذا الاهتمام بإدارة الموارد البشرية؟

رابعاً: أبعاد إدارة الموارد البشرية.

خامساً: أهداف إدارة الموارد البشرية.

سادساً: وظائف إدارة الموارد البشرية.

سابعاً: مهام الهيئة الاستشارية للموارد البشرية.

ثامناً: مدير الموارد البشرية (الأدوار – والقدرات).

تاسعاً: مستقبل إدارة الموارد البشرية.

الفصل الأول: أساسيات إدارة الموارد البشرية

المفهوم والأبعاد – الأهمية والأهداف

مقدمة:

يتوقف نجاح أي منظمة على ما تمتلكه من موارد بشرية . فتحقيق الأهداف والتطور المستمر مرهون بوجود العناصر البشرية الفعالة . وكل منظمة صغيرة كانت أم كبيرة . بدون الأفراد ما هي إلا مجموعة من الأصول المادية مبنى ومعدات وآلات وغيرها ... وأرصدة نقدية ... إنهم الأفراد العناصر البشرية أو الإنسانية . حجر الزاوية لأي منظمة وهم صناع النجاح والتطور المستمر .

ولا يمكن أن نتخيل أي منظمة – مؤسسة – شركة ... إلخ بدون أفراد ليس بداخلها فقط بل المتعاملين معها من موردين وعملاء وجمهور آخر بالمجتمع . وعلى الجانب الآخر كيف تتعامل المنظمة مع الأفراد بداخلها – لمساندة نظم العمل والتحديات المتجددة .. وما يحدث من صراعات داخل المنظمة وخارج نطاق العمل . ليبقى تساؤل آخر .. إدارة الأفراد أم إدارة الموارد البشرية؟ هذا ما يتناوله الفصل الحالي.

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية :

إن الإستمرارية والنجاح في ظل بيئة عمل غير مستقرة تتوقف على سلوك العاملين والجودة وخدمة العملاء ، وكذا المرونة في التعامل مع الظروف المتغيرة . فقد أكد دوتان Duttan أن العنصر البشرى يمثل العنصر الحاكم في تحقيق التكيف مع المستجدات التكنولوجية والتحديات المتجددة في داخل المنظمات الحديثة.

وتسعى إدارة الموارد البشرية إلى إشباع الحاجات الذاتية للمنظمة وللأفراد وإلى إيجاد بيئة صحية للتنظيم Healthy Organization

ويمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها ”مجموع الأنشطة والجهود الإدارية التي تسعى لحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية“ .

ومن التعريف السابق لإدارة الموارد البشرية يمكن توضيح ما يلي:

— إدارة الموارد البشرية مجموعة ممارسات إدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة للعنصر البشري.

— تؤدي إدارة الموارد البشرية دورها في ظروف بيئية داخلية وخارجية متغيرة تعتبر تحدياً لها.

— إدارة الموارد البشرية مجموعة أنشطة مميزة ومتميزة في تحقيق الأهداف التنظيمية من تخطيط الموارد البشرية ، وتعيين ، وتدريب ، وتحفيز ، وتقييم أداء وتحسين بيئة العمل.

— تهدف إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية — والأهداف الفردية لأعضاء المنظمة في الوقت نفسه .

من ذلك نؤكد أن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا نظام لإدارة العنصر الإنساني باعتباره الأساس وأهم العوامل المؤثرة في مساهمة المنظمة للمتغيرات ومواجهتها للتحديات في بيئة العمل . ومن ثم القدرة على تحقيق أهدافها المحددة.

ثانياً: نظرة تاريخية على الفكر الإداري :

تمثلت أنشطة وجهود الموارد البشرية- الأفراد -من الناحية التاريخية في بعض الوظائف التقليدية مثل : تعيين الأفراد ، سجلات العاملين ، وصرف المستحقات المالية ، ثم التدريب والنقل والترقية والإحالة . بالإضافة إلى بعض الخدمات الصحية والتأمينية (إدارة المستخدمين) ثم أصبح هناك تزايد في الاهتمام بالعاملين فتحول المسمى من إدارة المستخدمين أو شؤون الموظفين إلى مسمى إدارة الأفراد والعلاقات العامة الإنسانية ومع التطور أصبحت تسمى إدارة الموارد البشرية .

ويتضح ذلك من خلال العرض التاريخي التالي والذي يوضح تطور الفكر الإداري في مجال إدارة الأفراد أو إدارة الموارد البشرية:

سنة 1799م	ظهور أول نظام لتحديد الأجر
سنة 1800م	ظهور أول محاولات تحقيق رفاهية الأفراد وتحسين ظروف العمل المادية
سنة 1810م	ظهور متخصصين لحل مشكلات العمل مثل مشكلات الأجر والأمان والصحة.
سنة 1820م	الإعتراف بقواعد ونظم العمل الصحيحة من سن العمل للأطفال — واجبات العاملين — خدمات الإسكان والصحة والتعليم والترفيه.
سنة 1835م	تقييم العاملين وترتيبهم حسب مستوى مهارتهم

سنة 1880م	تجميع أنشطة إدارة الأفراد في قسم واحد لأول مرة.
سنة 1900م	ظهور حركة الإدارة العلمية بقيادة « تايلور ».
سنة 1901م	ظهور هنري جانت وتقديمه لنظم حفز العاملين لرفع الإنتاجية.
سنة 1911م	أول نظام لدفع تعويضات للعاملين.
سنة 1912م	ظهور الأقسام الحديثة للإدارة .
سنة 1913م	ظهور علم النفس الصناعي – ومقاييس المهارة .
سنة 1915م	أول منهج لتدريس إدارة الأفراد بالجامعات وأول برنامج لتدريب المديرين .
سنة 1917م	إستخدام الإختبارات الجماعية .
سنة 1922م	ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية كنتيجة لتجارب الهاوثورن .
سنة 1940م	قدم علم الاجتماع أول نظرية للسلوك – وظهر مدخل السلوك التنظيمي لإدارة الأفراد.
سنة 1942م	أول برنامج للتدريب داخل مجال الصناعة
سنة 1946م	الإعتراف بإدارة الأفراد كمهنة.
سنة 1955م	إعتراف مجموعة من الباحثين بأهمية العنصر البشري في صنع واتخاذ القرار .
سنة 1957م	التركيز على تطبيقات العلوم الاجتماعية والعلاقات الإنسانية ونظرية التنظيم عامة
في الستينات :	تطبيق مداخل التطوير التنظيمي في ممارسات إدارة الأفراد نتيجة للاعتراف بمفهوم إدارة الأفراد كوظيفة شاملة تمتد لمستويات التنظيم كافة.
في السبعينات :	ظهور التأثير المتزايد للعنصر البشري في منظمات الأعمال والتركيز على مسؤولية المدير التنفيذي.
في الثمانينات :	تعاظم وتنامي الإدراك لأهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف المشروع وتأكيد النظرة إليه كأعلى وأثمن الموارد المتاحة ومن ثم تغيير المسمى إلى إدارة الموارد البشرية؟
في نهاية القرن العشرين:	إتسع نطاق اهتمامات الإدارة – إدارة الموارد البشرية ليشمل العناصر المؤثرة على الأداء التنظيمي كافة.