

1212 بشر

مقدمة في إدارة الموارد البشرية

المحاضرة الأولى



محتويات المحاضرة:

- ✓ - تمهيد
- ✓ - مفهوم إدارة الموارد البشرية
- ✓ - الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية على مستوى المجتمع
- ✓ - الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة
- ✓ - الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية على مستوى العاملين

تمهيد

يُطلق لفظ الموارد البشرية على مجموعة الأفراد العاملين في منشأة ما أو في قطاع ما أو في دولة ما، وأياً ما كان موقع هؤلاء العاملين فإنهم يحتاجون إلى إدارة تُعنى بشؤونهم وترعى مصالحهم وتوفق بينها وبين مصالح المنظمة التي يعملون فيها، وتطور مفهوم إدارة الموارد البشرية والممارسات المرتبطة به بتطور الإدارة بصفة عامة، وما بين الأمس واليوم ظهرت العديد من المحاولات لتعريف إدارة الموارد البشرية

مفهوم إدارة الموارد البشرية

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها:

"وظيفة إدارية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المنظمة، والتي تهدف إلى تحقيق

أهداف المنظمة و أفرادها والمجتمع، ويتم ذلك من خلال مجموعة من أنشطة وبرامج خاصة بتحليل وظائف

المنظمة ومن ثم تخطيط الموارد البشرية واستقطابها واختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل

فعال".

الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

➤ الاستقرار المجتمعي من خلال تقليل مستويات البطالة

➤ المساهمة في تحقيق التنمية البشرية

➤ تكوين موارد بشرية قادرة على إدارة المشروعات ذات الأثر المستدام على المجتمع

➤ توفير الحدود الدنيا من الأجور بما يكفل توفير سبل العيش الكريم.

➤ تمكين أفراد المجتمع من استثمار طاقاتهم

الأهداف الرئيسية
لإدارة الموارد البشرية
على مستوى المجتمع

1

الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

- الحصول على الأفراد الأكفاء للعمل
- الاستفادة القصوى من جهود العاملين
- زيادة معدلات الاستبقاء الوظيفي
- تخفيض تكاليف الاستقطاب والتدريب والتحفيز
- استثمار الأصول الفكرية

الأهداف الرئيسية
لإدارة الموارد البشرية
على مستوى المنظمة

2

الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

- الحصول على أفضل فرص عمل ممكنة
- تهيئة ظروف عمل جيدة للعاملين
- توفير برامج الأمن والسلامة والحماية للعاملين
- تحقيق العدالة في منح الحوافز
- إتاحة الفرصة أمام العاملين لتطوير أنفسهم

الأهداف الرئيسية
لإدارة الموارد البشرية
على مستوى العاملين

3



اكتب تعريفاً لإدارة الموارد البشرية يعكس التوجهات الحديثة

انتهى الجزء 1 من 3

محتويات المحاضرة:

✓ - تمهيد

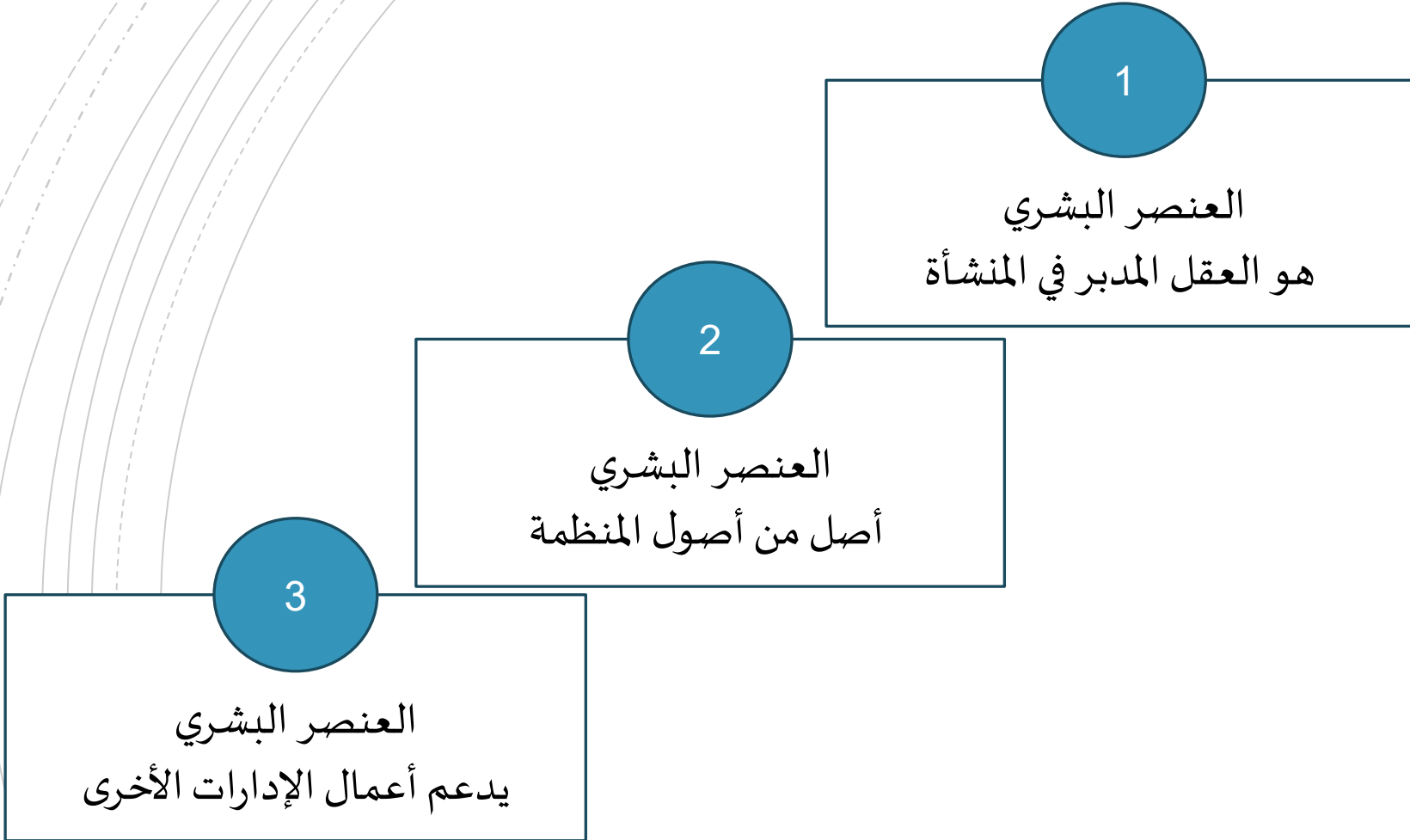
✓ - أهمية إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة

✓ - أهمية إدارة الموارد البشرية على المستوى الوطني



تمهيد

ازدادت أهمية إدارة الموارد البشرية في السنوات القليلة الماضية، وازداد الوعي على مستوى الأفراد والمنظمات والمجتمع بأثرها الكبير في تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية والنهوض بالمجتمع في كافة الجوانب. إنّ التحولات الحديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية ألقّت بظلالها على كافة الجهات، فواكبت العديد منها هذه التحولات على صعيد النظرية والتطبيق، وكان القاسم المشترك الأكبر بين تلك التحولات؛ هو: منح الموارد البشرية الأولوية الأولى مقارنة بموارد الإنتاج الأخرى.



أهمية إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة

أهمية إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة

أولاً: يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة سواء أكانت إنتاجية أو تسويقية أو تمويلية.

ثانياً: في حين تتناقص قيمة الموارد المادية الموجودة بالمنظمة - بمرور الوقت نجد أنه على العكس من ذلك تتزايد قيمة الموارد البشرية، حيث أنها تمثل أصلاً تتزايد قيمته يوماً بعد آخر وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منه.

1

العنصر البشري
هو من صنع ثورة المعلومات والاتصالات

2

العنصر البشري
أساس القوة الاقتصادية

3

العنصر البشري
أساس التطوير للمنتجات وزيادة الصادرات

4

المنافسة القوية أدت إلى زيادة أهمية
الكفاءات

أهمية إدارة الموارد
البشرية على
المستوى الوطني

أهمية إدارة الموارد البشرية على المستوى الوطني

أولاً: إن ثورة المعلومات وثورة الاتصالات التي شهدها العالم في الآونة الأخيرة وما أفرزه ذلك من تقدم

وتفوق للدول يرجع إلى وجود عقول بشرية مبدعة وقدرات فنية عالية.

ثانياً: إن الموارد البشرية تمثل أساساً قوياً للقوة الاقتصادية، وذلك بقدرتها على الإدارة الفعالة وعلى

الأداء الجاد المثمر للعاملين، لتعزيز القيمة المضافة وزيادة الناتج القومي في مختلف مجالات النشاط

الاقتصادي

أهمية إدارة الموارد البشرية على المستوى الوطني

ثالثاً: تلعب الموارد البشرية دوراً هاماً في زيادة الصادرات وذلك من خلال وجود عنصر بشري قادر على التطوير والابتكار للمنتجات وتحسين الجودة وتقليل التكلفة وذلك في ضوء إدارة فعالة للمورد البشري.

رابعاً: مع التقدم العلمي ودخول الشركات متعددة الجنسيات للأسواق العالمية ووجود منافسة قوية، أصبح هناك تنافس قوى بين الدول المتقدمة لجذب الكفاءات البشرية المتميزة، وأصبح هناك دوراً هاماً لإدارة الموارد البشرية تعمل من خلاله على استقطاب العاملين الأكفاء مع توفير المناخ المناسب لهم.



قارن بين إدارة الموارد البشرية والإدارة المالية من حيث الأهمية؟

انتهى الجزء 2 من 3



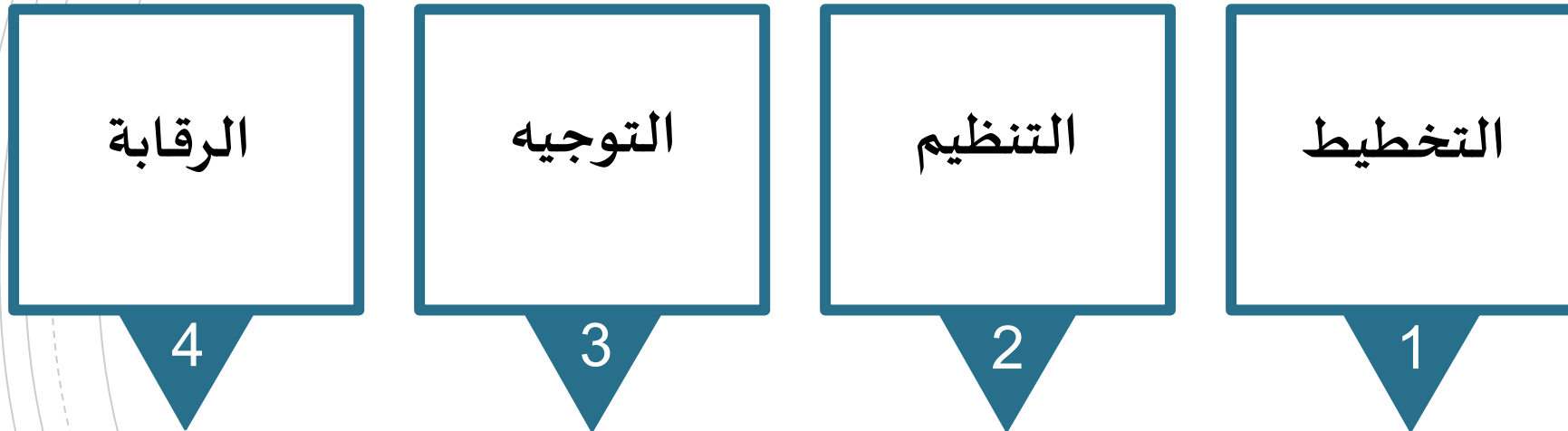
محتويات المحاضرة:

- ✓ - تمهيد
- ✓ - الوظائف العامة لإدارة الموارد البشرية
- ✓ - الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

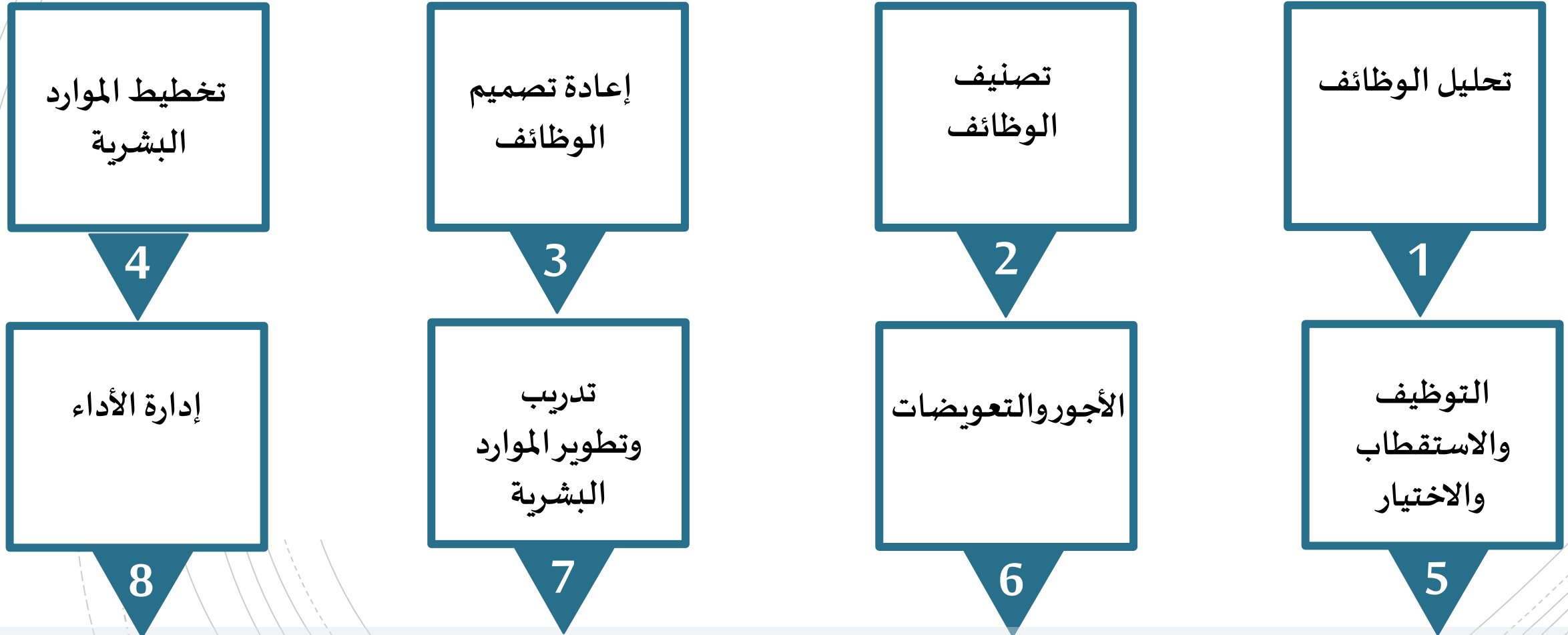
تمهيد

اختلف خبراء الموارد البشرية حول الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية وأي الوظائف تحمل أهمية أكثر من غيرها، وفي ظل هذا الاختلاف سيتم إدراج أبرز الوظائف الرئيسة لإدارة الموارد البشرية كون الوظائف الفرعية ستندرج حكماً تحت إحدى الوظائف الرئيسة، أما بالنسبة للوظائف العامة لإدارة الموارد البشرية فهي ذاتها التي يقوم بها كل مدير في أي إدارة في المنظمة، وهي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، والرقابة.

الوظائف العامة لإدارة الموارد البشرية



الوظائف والمهام التخصصية لإدارة الموارد البشرية



الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ تحليل الوظائف

عبارة عن دراسة الوظائف والمهام التي تتكون منها كل وظيفة وتحديد مواصفات شاغل الوظيفة، بهدف تصميم بطاقة وصف وظيفي لكل وظيفة في المنشأة تمثل وثيقة تنظم العلاقة داخلياً بين صاحب العمل والعاملين

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ تصنيف الوظائف

عبارة عن إدراج الوظائف في مجموعات وفئات معينة على أساس درجة التشابه بينها، ويرتبط تصنيف الوظائف بتحليل الوظائف بشكل كبير، حيث يحدد تحليل الوظائف طبيعة المهام لكل وظيفة، وبالتالي يسهل عندئذٍ وضعها في المجموعة العامة أو النوعية المناسبة للمسمى الوظيفي وطبيعة المهام

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ إعادة تصميم الوظائف

عبارة عن إجراء تعديلات على الوظيفة بهدف تخفيف حالة الرتابة والتكرار والملل عند العاملين.

➤ تخطيط الموارد البشرية

عبارة عن تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية من حيث النوعية والعدد لمنشأة ما.

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ التوظيف والاستقطاب والاختيار

عبارة عن البحث عن مرشحين محتملين واستمالتهم للالتحاق بالمنشأة عبر إجراءات محكمة لاختيار أكثرهم ملاءمة لمتطلبات الوظيفة، ومن ثم الاحتفاظ بهم.

➤ التعويضات

عبارة عما تقدمه المنشأة من مقابل مالي، أو مادي، أو معنوي للعاملين نظير مساهمتهم في تحقيق أهداف المنشأة.

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ تدريب وتطوير الموارد البشرية

عبارة عن تزويد العاملين بالمعارف، والمهارات، والقيم والاتجاهات التي تساعد في أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة واقتدار، وتعرضهم لمواقف تتطلب حسن التصرف واتخاذ القرارات للمساهمة في تعزيز عملية التعلم لديهم بما يسهم في تطوير قدراتهم باستمرار.

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

➤ إدارة الأداء

ربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي، وتقييم أداء العاملين بمقارنته بأهداف، ومعايير موضوعة مسبقاً، واتخاذ ما يلزم حياله لتصحيح الانحرافات إن وجدت.

الوظائف التخصصية
لإدارة الموارد البشرية



قم بإعداد قائمة موسعة تشمل الوظائف
التخصصية الرئيسة لإدارة الموارد البشرية
وكذلك المهام الفرعية لتلك الإدارة؟

انتهى الجزء 3 من 3

انتهت المحاضرة الأولى