

المادة: إدارة الموارد البشرية

السداسي 5- ليسانس إدارة أعمال

الدكتورة وسيلة حمداوي

وحدة التعليم: أساسية

الرصيد: 06 - المعامل: 02

أهداف التعليم: التعرف على إدارة الموارد البشرية وأهميتها داخل منظمة الأعمال المعاصرة من خلال التطرق إلى مختلف وظائف هذه الإدارة، و إلى كيفية تنمية وتطوير الموارد البشرية لرفع مستوى الكفاءة ورضا العاملين بما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة ككل.

التقييم:

- 60% امتحان نهائي

- 40% أعمال موجهة

20% مشروع بحث

10% حضور ومشاركة

10% امتحان جزئي

محتوى المادة:

- 1- طبيعة وتطور ومفهوم وظيفة الموارد البشرية
 - 1-1 طبيعة وظيفة إدارة الموارد البشرية
 - 2-1 تطور وظيفة الموارد البشرية
 - 3-1 مفهوم إدارة الموارد البشرية
 - 4-1 أهداف إدارة الموارد البشرية
 - 5-1 أهمية إدارة الموارد البشرية
- 2- تحليل وتوصيف الوظائف
 - 1-2 تحليل الوظائف
 - 2-2 توصيف الوظائف
- 3- تخطيط الموارد البشرية
 - 1-3 مفهوم تخطيط الموارد البشرية
 - 2-3 العوامل المؤثرة على تخطيط الموارد البشرية
 - 3-3 أهمية تخطيط الموارد البشرية
 - 4-3 أهداف تخطيط الموارد البشرية
 - 5-3 خطوات تخطيط الموارد البشرية
- 4- استقطاب وتوظيف الموارد البشرية
 - 1-4 عملية الاستقطاب
 - 2-4 عملية الاختيار
 - 3-4 عملية التعيين
- 5-التدريب وتنمية المهارات
- 6- الأجور والحوافز
- 7- إدارة المسارات المهنية
- 8- تقييم أداء الموارد البشرية

1- طبيعة وتطور ومفهوم وظيفة الموارد البشرية

طبيعة وظيفة الموارد البشرية

توسع دور وظيفة الموارد البشرية وأصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، فبعد أن كان دورها تقليدياً مقتصرًا على الاستقطاب والتعيين والأجر ومنح الإجازات، أصبح لها دوراً استراتيجياً يتمثل فيما يلي:

- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية،
 - معالجة المسائل القانونية،
 - دراسة مشاكل واتجاهات القوى العاملة،
 - اقتراح سياسات الأجور والتحفيز،
 - اقتراح أنظمة تقييم العاملين،
 - تصنيف الوظائف،
 - تصميم الامتحانات والبرامج التكوينية.
- أما الدور التنفيذي لإدارة الموارد البشرية فهو يتمثل في:
- استقطاب واختيار العاملين،
 - تصميم وتنفيذ برامج التكوين،
 - الإشراف على تنفيذ برامج السلامة المهنية ومتابعة الحوادث،
 - مسك سجلات العاملين،
 - إجراء المقابلات والتحريات للمتقدمين للعمل،
 - استخدام نظام معلومات للعاملين،
 - الإشراف على تنفيذ السياسات المتصلة بالعاملين،

تطور وظيفة الموارد البشرية

طرأت الكثير من التغيرات على وظيفة الموارد البشرية وموقعها في الهيكل التنظيمي، حيث أطلق عليها علماء الإدارة في البداية تسمية "التوظيف" حيث تم ربط هذه الوظيفة بتوظيف العاملين، ثم توسع الاهتمام ليشمل الأجور وأنظمة العمل فأصبحت تسمى "إدارة الأفراد"، ثم أطلق عليها اسم "شؤون العاملين"، ثم تسمية "الإدارة الصناعية" في منتصف القرن العشرين لكون المنظمات أصبحت تهتم بالعلاقات مع النقابات العمالية، وقد أطلق على هذه الإدارة كذلك "إدارة القوى العاملة" نظراً لاهتمامها بشؤون العاملين، أما التسمية المعاصرة لهذه الإدارة فهي "إدارة الموارد البشرية"، ويرجع هذا التطور إلى عدة أسباب أهمها ما يلي:

- التوسع والتطور الصناعي وظهور المشاريع والمنظمات الكبيرة مما أدى إلى زيادة الحاجة إلى إدارة الأفراد،

- وجود عدد كبير من العاملين في المنظمات أدى إلى ظهور منازعات ومشاكل، مما تطلب وجود إدارة حديثة تستخدم الأساليب العلمية المتطورة،
- زيادة التعليم وثقافة العاملين،
- ظهور النقابات والمنظمات العمالية،
- زيادة الحاجة إلى التدريب نظرا لتطور أساليب العمل والإنتاج،
- زيادة التدخل الحكومي في العلاقة بين العاملين وأصحاب العمل،
- زيادة الاهتمام بالبحث العلمي مما أدى إلى الاهتمام بالعاملين واحتياجاتهم لكسب رضاهم ورفع إنتاجيتهم،

مفهوم إدارة الموارد البشرية

تتعدد وتتنوع التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة الموارد البشرية، لكنها تتفق في عدة نقاط: فالموارد البشرية هي مجموع الأفراد والجماعات التي تتواجد في المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث السلوك، والتكوين، والخبرة، والاتجاهات، والطموح كما يختلفون في وظائفهم، ومستوياتهم الإدارية ومساراتهم الوظيفية، وعرفت هذه الإدارة على أنها الإدارة التي تعني بالتخطيط، وتنظيم، وتوجيه، ورقابة، وتنمية، وتعويض، واندماج، وإدامة وإنهاء خدمة الموارد البشرية لمصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع، و لتحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، تهتم المنظمة بهذه الإدارة التي تتولى القيام بوظائفها من خلال الاهتمام بالموارد البشري، وتكوينه، وتطويره، وتحفيزه، ورعايته، وإرضاءه، والحفاظ على سلامته،،،،الخ،

أهداف إدارة الموارد البشرية

- تصبو هذه الإدارة إلى تحقيق جملة من الأهداف وذلك من خلال ممارسة أنشطتها المختلفة المتمثلة في:
- تحقيق أهداف المنظمة من خلال استغلال الموارد البشرية بفعالية،
 - تنمية وتطوير المورد البشري حتى يكون هناك تناسب بين الكفاءات المتوفرة وطبيعة وظائف المنظمة مما يساهم في رفع مستوى أداء المنظمة وإنتاجيتها،
 - خلق مزايا تنافسية للمنظمة لمواجهة منافسيها وتحقيق التقدم المطلوب في البيئة المعاصرة،
 - تعمل هذه الإدارة على كشف نقاط القوة والضعف لدى العاملين عبر وظيفة تقييم الأداء، مما يساعد على وضع التكوين المناسب وبالتالي رفع قدرة المنظمة على إنجاز أهدافها،
 - تعمل على تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة العليا والإدارات المختلفة،

أهمية إدارة الموارد البشرية

تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال قدرتها على الحفاظ على العاملين، وتعظيم الاستفادة من الكفاءات والخبرات المتوفرة في المنظمة، حيث أصبح الاستثمار في هذا المورد الاستراتيجي أحد العناصر الأساسية لبقاء ونمو المنظمات المعاصرة ونجاحها، وقد أكدت مختلف المدارس العلمية على أهمية الموارد البشرية بالنسبة لمنظمة الأعمال المعاصرة سواء باعتبارها مورد استراتيجي يلتفت حوله بقية الموارد، أو وظيفة أو إدارة إستراتيجية تساعد على تحقيق الأهداف الأساسية التي تحقق نجاح المنظمة واستمراريتها، كما تعتبر وظيفة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإستراتيجية التي تتحكم في رفع مستوى أداء العاملين ومستوى أداء المنظمة ككل وتؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية والقيمة المضافة،