

المحور 01: مدخل عام

1- تنمية الموارد البشرية تحديد المفهوم والمفاهيم المرتبطة به:

المورد البشري هو إنسان يتحرك و يتصرف على أساس مشاعره وعواطفه، يمكن أن يحقق فوائد و مزايا لكل من المنظمة و لنفسه، وهنا تبرز أهميته. فالإنسان في العصر الحديث مصدرا للثروة ينافس باقي موارد الثراء والتنمية، حيث أن استثمار الإنسان وإخراج مكنوناته إلى أرض الواقع أصبح الاهتمام الأساسي لكل المجتمعات في عصرنا الرقمي.

كل منظمة من المنظمات لا يمكن أن تحقق أهدافها في غياب العنصر البشري، الذي هو أصل نجاح أي مؤسسات فالمباني والمعدات والثروات تبقى على حالها خام لولا جهود الأفراد العاملين بهذه المؤسسات والذين يعملون على صقلها وتحويلها من صورتها البدائية إلى منتجات للاستهلاك العام داخل المجتمعات.

1.1- تحديد مفهوم الموارد البشرية:

- تعريف معجم إدارة الموارد البشرية: " هي قوة العمل في المؤسسة، وأهم عنصر من عناصر الإنتاج

كالأموال و التكنولوجيا و التسهيلات الأخرى، وهي تجعل من تلك العناصر معنى وفائدة للمؤسسة و تعتبر أكثرها فاعلية و تأثيرا على تحقيق أهداف العمل."

- " هي مجموع الأفراد والجماعات التي تكوّن المؤسسة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم وخبرتهم وسلوكهم واتجاهاتهم وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية ومساراتهم الوظيفية."

- " هي مجموع العناصر البشرية التي تشكل المحرك لنشاطات المؤسسات وتتميز بحاجات و رغبات و

قيم و اتجاهات واستعدادات و سلوكيات تختلف من مورد بشري إلى آخر في بيئة العمل."

- " هي موارد على نفس مستوى الموارد المجتمعية الأخرى (الأرض، رأس المال المادي والمالي والموارد المعدنية والمالية) وهو في نفس الوقت صانع التحول في تلك الموارد والموظف لها، وهو مورد متجدد الطاقة والإبداع، وهو الغاية الذي من أجله تستثمر وتستغل طاقات مختلف الموارد الأخرى.""

2.1- تحديد مفهوم تنمية الموارد البشرية: HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

(HRD)

هو مصطلح جاء به الكاتب والمفكر ليونارد نادلر الأمريكي " Leonard Nadle " قاصدا به التجربة التعليمية المنظمة " the organized learning experiences " والتي تنفذ في فترة زمنية معينة مع توقع حدوث تغيير في الأداء. في وقت لاحق قدم ليونارد نادلر مفهوم آخر لتنمية الموارد البشرية باعتبارها كأحد الفروع الثلاثة المكونة لعملية الموارد البشرية ضمت:

- تنمية الموارد البشرية.

- إدارة الموارد البشرية.

- تحسين بيئة الموارد البشرية.

- " هي نشاط شامل يمتد ليشمل جميع العاملين بالمؤسسة بداية من التحاقهم بها، وبما يضمن زيادة قدرتهم على الأداء المتميز، وكذلك مساعدة العاملين على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي، وذلك في الأجلين القصير والطويل.:
- " تنمية الموارد البشرية هي عملية إستراتيجية تعمل ضمن نظام وإستراتيجية أكبر هي إستراتيجية المؤسسة، تتكون من مجموعة مخططة من برامج التكوين والتنمية المستمرة، التي تهدف وتسعى إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة."

3.1- تعريف إدارة الموارد البشرية: (HRM) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

لقد كانت سنة 1990 هي نقطة التحول عندما قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد، بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية , ليتماشى مع زيادة الأدوار الإستراتيجية للموارد البشرية في المنظمات وليصبح مدير الموارد البشرية شريكا كاملا في الأعمال المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي.

1- " هي ذلك النشاط الإداري الذي يعنى بالجانب البشري أو العنصر الإنساني في التنظيم ، فهي الوظيفة التي تتعلق بالحصول على الأفراد اللازمين للعمل للمشروع وتدريبهم وتطوير قدراتهم وتحفيزهم ثم المحافظة عليهم".

2- " هي أحد المقومات الضرورية في تحريك وصقل وصياغة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ".

عملية تنمية الموارد البشرية ذات جوانب متعددة فهي في الجانب التعليمي والجانب التكويني و الفني والسلوكي.

3- " هي الأنشطة النظامية التي تستهدف جذب العمالة والحفاظ عليها وتنميتها بما يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، وبذلك تتضمن أداء العديد من الأنشطة منها تخطيط الموارد البشرية، تحليل وتصميم الوظائف، الاختيار والتعيين، و تقييم الأداء، الأجور والحوافز وتدريب الموارد البشرية، وتطوير المسار الوظيفي".

إن إدارة الموارد البشرية هي وحدة إدارية في المنظمة تقوم بمجموعة وظائف تضمن تحقيق عملية التكيف بين الموارد البشرية والمنظمة.

4.1- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم تنمية الموارد البشرية:

- **المنظمة كنظام بشري:** هي مجتمع إنساني أوجده وكونه العنصر البشري لتحقيق أهداف مشتركة، فهو يضم أفراد يعملون لتحقيق أهداف محددة ، وهي نظام مفتوح يعيش ويعمل و يتأثر بقوى داخلية تتمثل في أفراد و قوى خارجية تتمثل في الحكومة والنقابات وقوى المنافسة وغيرها من الكيانات البشرية التي تتأثر وتؤثر في بقاء واستمرار ونمو المنظمة.

- **الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:** تشمل مجموع النشاطات التي تحقق أهداف الإدارة من تحليل وتوصيف للعمل وتخطيط لاحتياجات المنظمة من الموارد البشرية واستقطاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتصميم هيكل الأجور وأنظمة الحوافز وأنظمة مزايا وخدمات العاملين وتقييم الأداء والتكوين وتخطيط المسار الوظيفي.(كل هذه الوظائف سيتم التعرض إليها بالتفصيل في المحاضرات المقبلة).

- التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية: هو عملية اتخاذ القرارات التي تعمل على تحقيق تكيف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية المحيطة، وعلى تدعيم استراتيجيات المؤسسة، وتحقيق أهدافها الإستراتيجية. ووفقاً لهذا الاتجاه، فإن تسيير الموارد البشرية يأخذ بعد استراتيجي؛ فهو يعنى بصياغة استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية، بالتوافق مع الفرص البيئية واستراتيجيات الأعمال والهيكل التنظيمي بهدف تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشري.

- التنمية البشرية: " هي عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها، تضم جانبان هما جانب تكوين القدرات من خلال الاستثمار في التعليم والصحة والتغذية والتكوين، وجانب الاستفادة من هذه القدرات من خلال الاستفادة الكاملة من هذه القدرات في زيادة الإنتاج والتمتع بالفراغ والمشاركة في الشؤون السياسية والاجتماعية والثقافية، فالعنصر البشري هو محور عملية التنمية وهو وسيلتها وهدفها في آن واحد".

فالتنمية البشرية تنظر للإنسان ليس فقط كوسيلة كما تنظر له تنمية الموارد البشرية بل كهدف في كافة القطاعات. حيث تركز على أنه لا بد من زيادة قدرات الأفراد التعليمية والصحية والتكوينية حتى تزداد الإنتاجية ويزداد الدخل وتزداد القدرة على إشباع الحاجات. أما تنمية الموارد البشرية فتركز على الإنسان المنتج وعلى إنتاجه العمل بالدرجة الأولى، فالعائد الإنتاجي هو أكثر الجانب تركيزاً من الجوانب الإنسانية، حيث تنمي الأفراد لاستغلال كفاءاتهم في النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

رغم الاختلاف بين التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية إلا أن هناك صلة قوية بينهما فكلاهما يسعى إلى تحقيق التنمية الشاملة للفرد والمجتمع، فعن طريق التنمية البشرية توفر الرأس المال البشري لتسيير التنظيمات و تحقيق أهداف السياسات المجتمعية.