

هناك خمس وظائف أساسية يؤديها المديرون تعرف بالعملية الإدارية هذه الوظائف هي:-

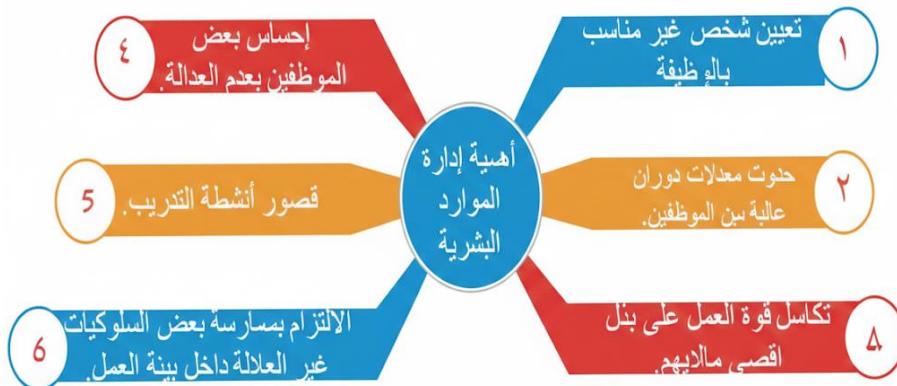
- 1 التخطيط Planning
- 2 التنظيم Organizing
- 3 تكوين وتنمية الكفاءات staffing
- 4 القيادة Leading
- 5 الرقابة Controlling

من العملية الإدارية staffing وظيفة تكوين وتنمية الكفاءات.

. تعريف إدارة الموارد البشرية:

مجموعة من الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية والتي تتضمن الاستقطاب والاختيار، والتدريب، ومكافأة الأفراد، وتقييم أدائهم، وعلاقات العمل، والأمن والسلامة، والمعاملة العادلة للعاملين.

. تتبع أهمية إدارة الموارد البشرية من قدرتها على منع مديري الموارد البشرية من الوقوع في الأخطاء التالية:



. الجوانب التنفيذية والاستشارية لإدارة الموارد البشرية:

- 1 تعريف السلطة:

السلطة هي الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر للعاملين.

2- السلطة التنفيذية

- تعطي الحق أو السلطة في إصدار الأوامر إلى المديرين الآخرين أو العاملين.
- تحدث علاقة إشرافية مباشرة على العاملين.

3- السلطة الاستشارية

- تعطي الحق أو السلطة في تقديم النصائح والمشورة للمديرين الآخرين والعاملين.
- تحدث علاقة استشارية (دعم وتوجيه دون أمر مباشر).

الخلاصة:

بذلك يمكن القول أن: جميع المديرين هم مديرون تنفيذيون، ومدير الموارد البشرية هو مدير تنفيذي واستشاري في آن واحد؛ أي أنه يتمتع بكلتا السلطتين (التنفيذية والاستشارية).

. مهام وواجبات المديرين التنفيذيين في إدارة الموارد البشرية:

- (1) وضع الشخص المناسب في العمل المناسب.
- (2) توجيهه وارشاد الموظفين الجدد.
- (3) تدريب الموظفين.
- (4) تحسين مستويات الأداء.
- (5) التعاون وتحسين علاقات العمل.
- (6) شرح وتفسير سياسات وإجراءات المنظمة.
- (7) الرقابة على تكلفة عنصر العمل.
- (8) تنمية وتطوير مهارات الأفراد.
- (9) تحسين الروح المعنوية.

(10) المحافظة على امن وسلامة الموظف.

. مهام وواجبات مدير قسم الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية:

يقوم بثلاث وظائف رئيسية هي:

1- الوظيفة التنفيذية

حيث يقوم بتوجيه وإشراف أنشطة العاملين داخل قسمه (وهي الأنشطة العشرة المذكورة عالية في النقطة السابقة).

2- الوظيفة التنسيقية(Coordinative Function)

حيث يعمل كمنسق للأنشطة البشرية (الأنشطة الوظيفية – حيث يعتبر مدير الموارد البشرية هو الذراع اليمنى للإدارة العليا للتأكد من سلامة الإجراءات المتتبعة في تنفيذ أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية.

3- وظيفة تكوين وتنمية الكفاءات

حيث يقدم النصح والمشورة للمدير التنفيذي ليكون على دراية أفضل بكل الجوانب البشرية، فهو يساعد في كل الجوانب المنظمة وهي:

- الاستقطاب والاختيار.
- التدريب، تقييم الأداء، والأجور.
- علاقات العمل، الأمان والسلامة، والمعاملة العادلة للعاملين.

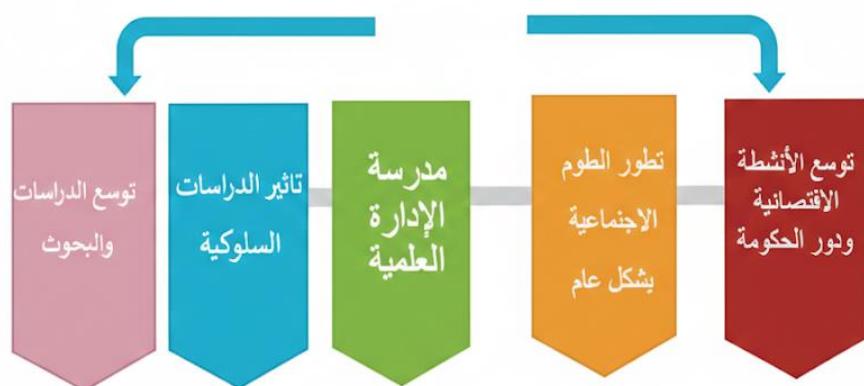
امثلة علي المتخصصين في الموارد البشرية:

- 1- اخصائی الاستقطاب.
- 2- محللي الوظائف.
- 3- مديری الأجور والمكافات.
- 4- اخصائی التدريب.
- 5- اخصائی العلاقات العمالية.

هناك موظف موارد بشرية لكل 100 موظف.

تطور النظرية والتطبيق في إدارة الموارد البشرية:

يرتبط تطور إدارة الموارد البشرية بتطور حقل الإدارة بشكل عام ومن اهم هذه العوامل هي:



توسيع الأنشطة الاقتصادية ودور الحكومة:

زيادة معدلات الإنتاج، وتوسيع الأنشطة الاقتصادية ادي الي زيادة حجم المنظمات وتعقدتها، وزيادة التخصص وتقسيم العمل فيها، وارتفاع المستوى التعليمي والمهارات المطلوبة لأداء الاعمال، وازدياد حجم العمالة النسائية الامر الذي اسهم في توسيع الدور الذي تلعبه الحكومة في حياة المجتمعات والافراد

أخذت ادارات الموارد البشرية في الظهور كوحدات إدارية مستقلة في الهياكل التنظيمية للمنظمات، لتوفير جهة مركبة لرعاية شؤون العاملين.

. مدرسة الإدارة العلمية:

حيث ان مدرسة الإدارة العلمية بقيادة فريديريك تايلور قدمت العديد من الأساليب الجديدة في إدارة المنظمات، مثل: دراسة الوقت والحركة، وتنميط أداء الاعمال، ونظام الاجر بالقطعة، الا ان تايلور لم يكن ينظر الى الإدارة العلمية على انها مجرد مجموعة من أساليب الكفاية الإنتاجية فحسب، بل ينظر اليها على انها ثورة فكرية وفلسفية إدارية جديدة للعاملين والمنظمات على حد سواء.

. تأثير الدراسات السلوكية:

ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية في ثلاثينيات القرن العشرين كانت بمثابة نقطة تحول أساسية في دراسة السلوك الإنساني في مجال العمل.

انتهي الباحثون الى ان تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الإنتاج كان أقوى من تأثير العوامل المادية.

. توسيع الدراسات والبحوث:

أدت العوامل السابقة الى زيادة الاهتمام بدراسة الموارد البشرية في المنظمات، وهو ما أحدث تأثير بالغ في هذا المجال الإداري من نواحٍ مختلفة، يمكن اجمالها فيما يلي:

- 1- تأثرت الممارسات التطبيقية بنتائج الدراسات المنشورة في مجال إدارة الموارد البشرية.
- 2- شكلت الممارسات التطبيقية، من ناحية أخرى، مجالاً خصباً لمحاولة صياغة نظريات عامة في هذا المجال.
- 3- أدى التوسع في مجال الدراسات الى انشاء بعض مراكز أو معاهد البحث.
- 4- ازداد انعقاد المؤتمرات العلمية الخاصة بإدارة الموارد البشرية واسهمت في نموها كحقل أكاديمي متخصص.