

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

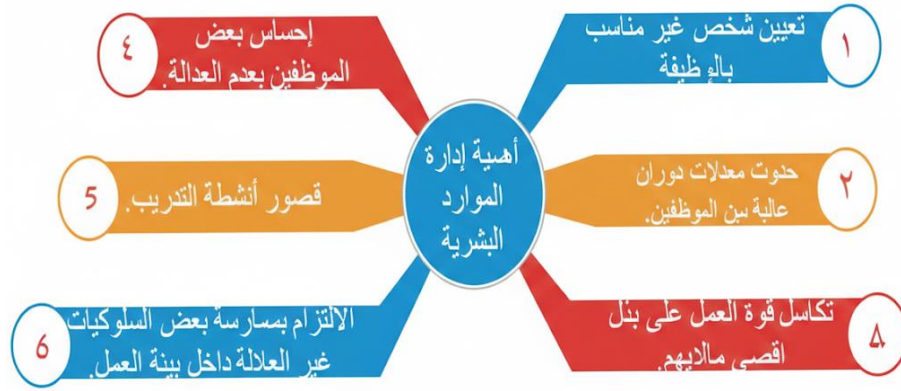
- 1- التخطيط Planning
- 2- التنظيم Organizing
- 3- تكوين وتنمية الكفاءات staffing
- 4- القيادة Leading
- 5- الرقابة Controlling

من العملية الادارية 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 الافراد، وتقييم أدائهم، وعلاقات العمل، والأمن والسلامة، والمعاملة العادلة للعاملين.

. تتبع أهمية إدارة الموارد البشرية من قدرتها علي 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 النصح 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) توجيه وإرشاد 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 الافراد.
- 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 المتبعة 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 فيكل الجوانب المنظمة وهي:

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

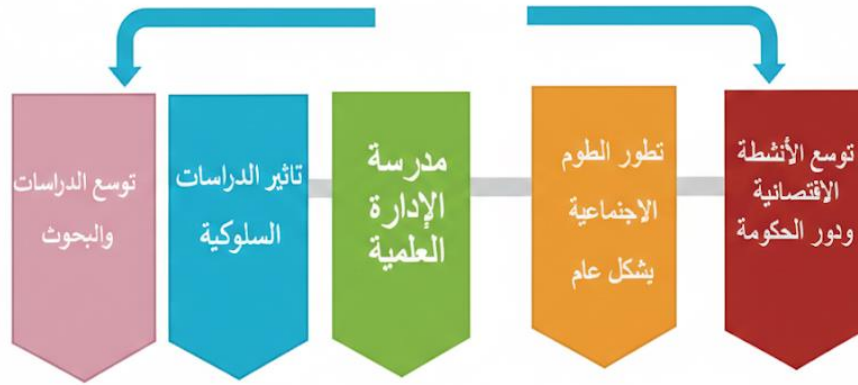
. امثلة علي المتخصصين في الموارد البشرية:

- 1- اخصائي الاستقطاب.
- 2- محلي الوظائف.
- 3- مديري الأجور والمكافآت.
- 4- اخصائي التدريب.
- 5- اخصائي 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:



. توسع الأنشطة الاقتصادية ودور الحكومة:

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

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

. مدرسة الإدارة العلمية:

حيث ان مدرسة الإدارة العلمية بقيادة فريدريك 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 الي الإدارة العلمية علي انها مجرد مجموعة من أساليب الكفاية الإنتاجية فحسب، بل ينظر اليها علي انها ثورة فكرية وفلسفة إدارية جديدة للعاملين والمنظمات علي حد سواء.

. تأثير الدراسات السلوكية:

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

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

. توسيع الدراسات والبحوث:

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

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