

## الفصل الأول - طبيعة إدارة الموارد البشرية

- أ- إدارة الموارد البشرية
- ب- عوامل فاعلة في توسيع دور إدارة الموارد البشرية
- ج- واجبات إدارة الموارد البشرية
- د- طرق أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية
- هـ - دور إدارة الموارد البشرية في ربحية المنظمة

## أ - إدارة الموارد البشرية:

- تشمل إدارة الموارد البشرية التحديد والاختيار والتوظيف وتدريب الكوادر البشرية بما يحقق أهداف المنظمة .
- الموارد البشرية للمؤسسة تعني جميع الأشخاص الذين يتم توظيفهم على مستويات مختلفة من المنظمة .
- منظمة سازمان تعني منظمة كبيرة أو صغيرة تنوي وتم إنشاء نية محددة لتحقيق أهداف محددة .
- لا يمكن أن تقتصر قضايا القوى العاملة على مجال خبرة واحد فقط. نتيجة لقرارات واعمال مسؤولي شئون العاملين في جميع مستويات المنظمة وبالتالي تؤثر على الأداء العام للمنظمة.

## ب- عوامل مهمة في توسيع دور إدارة الموارد البشرية:

- دور إدارة الموارد البشرية هو أولاً تحديد المواهب المحتملة للقوى العاملة في المنظمة ومن ثم توفير الفرص لهم للازدهار.
  - تشارك إدارة الموارد البشرية بنشاط في تخطيط الخطط الهامة والاستراتيجية.
- العوامل المهمة في تطوير إدارة الموارد البشرية هي:
١. تغييرات سريعة وبيئة أكثر تعقيداً.
  ٢. وضع قواعد وأنظمة العمل.
  ٣. لا يوافق الناس على أي شيء بأجور متدنية.
  ٤. توظيف النساء.
  ٥. القضايا الناشئة عن شيخوخة أو شباب القوى العاملة.

## ج- مهام إدارة الموارد البشرية:

- ١- الإشراف على التوظيف وفق القواعد
  - ٢- تحليل وتحديد خصائص الوظائف
  - ٣ - تخطيط الموارد البشرية
  - ٤ - اختيار وتوظيف أفضل الكفاءات
  - ٥- تصميم البرامج وضبطها لوصول موظفين جدد
  - ٦- تدريب العاملين
  - ٧- تدريب المدير
  - ٨ - تصميم نظام تقييم أداء الموظف
  - ٩- تصميم نظام المكافآت (أفضل الناس)
  - ١٠ - تصميم نظام الرواتب
  - ١١ - الوساطة بين المنظمة والنقابات
  - ١٢ - تصميم نظام للتعامل مع الشكاوى والطلبات
  - ١٣ - تصميم نظام السلامة والصحة المهنية
  - ١٤ - تصميم نظام الانضباط
- \* واجب المتخصصين في شؤون الموظفين هو الموظفين وفي موقع التشاور مع المديرين التنفيذيين التشغيلية (التعاون وتقديم الاقتراحات).

## د- طرق أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية

- نظرًا للتغير في الفلسفة الوجودية لإدارة الموارد البشرية وتوسيع مهامها ، فضلاً عن عدم قابلية الفصل بين القضايا التنظيمية وإدارة شؤون الموظفين ، فمن الضروري لنائب الموارد البشرية كعضو رسمي ودائم في التخطيط المهم والسياسة المشاركة الاستراتيجية للمنظمة.
- يجب أن تقدم إدارة الموارد البشرية منابع اقتراحات عملية للمديرين التنفيذيين في مجال الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ، الاستخدام الفعال للقوى قم بتدريس المديرين المباشرين وبالتالي المساهمة في التخفيض لديك نفقات وزيادة الإيرادات.

## هـ- دور إدارة الموارد البشرية في ربحية المنظمة:

- ١- تقليل العمل الإضافي غير الضروري
- ٢- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتقليل فترات الغياب والإجازات غير المبررة
- ٣ - التصميم السليم للوظائف بما لا يضيع وقت الموظفين
- ٤ - منع ترك المنظمة مع الإدارة السليمة وخلق جو صحي
- ٥- تصميم نظام سلامة وصحة فعال
- ٦- تدريب المهارات اللازمة لتنشئة الناس بأقصى قدر من الكفاءة
- ٧ - اختيار أكفأ الكفاءات وتوظيفها
- ٨- تصميم نظام الرواتب والمزايا التنافسية مع المنظمات الأخرى
- ٩- تشجيع أصحاب العمل على التعليق على خفض التكاليف