

المحاضرة [2]: المفاهيم، الاستراتيجيات والأهداف

تعريف الموارد البشرية:

- مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة والتي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة واحتياجات الافراد الذين يعملون بها.
- إدارة الموارد البشرية هي العملية الخاصة باستقطاب الافراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في اطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم.
- من هذا المنطق تعد إدارة الموارد البشرية إدارة استراتيجية مهمة تعمل في اطار المفاهيم التالية:
 - اشراك إدارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي الشامل للمنظمة.
 - اعتبار العنصر البشري اصولا استثمارية يجب ادارتها وتطويرها بفعالية.
 - يجب ان تصمم البرامج بشكل يتوافق مع متطلبات الموظفين.
 - تهيئة المناخ الوظيفي في مجال العمل.
 - تصميم واعداد سياسات ونشاطات إدارة الموارد البشرية بشكل يحقق التناسق فيما بينهم وكذلك التناسق مع بقية اهداف وسياسات القطاعات الإدارية الأخرى في المنظمة.

المنظمات الناجحة وغير الناجحة في إدارة مواردها البشرية:

في رأي المديرين المنظمات الناجحة كانت تتميز بما يلي:	أما المنظمات غير الناجحة:
الاهتمام المطلق بالموظفين واعتبارهم اصولا من أصول المنظمة.	عدم الاهتمام بالموارد البشرية وعدم النظر اليها كأصل من أصول المنظمة.
وجود فرص للتدريب والتطوير.	إدارة بيروقراطية غير مرنة.
مستوى جيد من الأجور والحوافز.	عدم الاهتمام بتطوير الموظفين وتقديمهم الوظيفي.
المحافظة على الموظفين وتخفيض معدل دوران العمل.	سياسات غير واضحة ومتضاربة.
شبكة اتصالات داخلية مفتوحة في جميع الاتجاهات.	معدلات دوران عمل عالية.
اهتمام من الإدارة العليا ببرامج الموارد البشرية.	
تشجيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.	

سوء اختيار الموارد البشرية وسوء ادارتها يؤدي الى:

- انتاج مخالف للمواصفات
- زيادة نسبة الحوادث والإصابات
- ارتفاع نسبة الوقت الضائع
- انتاج أقل
- ارتفاع تكلفة الإنتاج
- انخفاض درجة الحماس
- زيادة نسبة التالف

← قدرة تسويقية وتنافسية أقل ← انتاجية وأرباح متناقصة ← الخروج من السوق

رسالة الموارد البشرية

ان تحديد الرسالة هو الأساس في سلسلة طويلة من القرارات حول من؟ وكيف؟ وأين؟ ولماذا؟ ومن أجل ان يفهم الجميع الرسالة ويعملون بمقتضاها لابد ان تتوفر خصائص محددة منها الوضوح وحسن الصياغة وتحديد المضمون المباشر. مثال: يمكن ان تكون رسالة الموارد البشرية: التأكيد على استغلال الطاقات والقدرات بأقصى قدر ممكن من خلال تنفيذ استراتيجيات بناءة في مجال الاختيار والتعبير والتطوير والمحافظة على الموارد البشرية وعلاقات الموظفين.

استراتيجيات الموارد البشرية

يمكن تحديد استراتيجيات الموارد البشرية كما يلي:

1. مركزية قرارات الاختيار والتعيين من أجل ثبات سياسة الاختيار.
2. تعيين الخريجين الجامعيين الحاصلين على المعدل 3 او اكثر.
3. اعتماد سياسة الترقية والحصول على الكفاءات من داخل المنظمة.
4. اعتماد سياسة الاغراءات المالية للكفاءات الرفيعة.
5. اعتماد سياسة التقليل من معدلات دوران العمل.
6. تصميم برامج تقويم الأداء.
7. تصميم وتطوير والمحافظة على أسلوب فعال في تخطيط التطوير الوظيفي.
8. اعتماد برامج التطوير والتدريب لجميع المستويات الوظيفية.

أهداف إدارة الموارد البشرية

- قوة عمل متجانسة ← ويقوم هذا المفهوم على أساس وجود خصائص مشتركة في القوة العاملة مثل المستوى الثقافي والتدريبي.
- قوة عمل منتجة ← أي انها تستطيع ان تحقق الإنتاج او الخدمة المطلوبة وفق المعايير المحددة.
- قوة عمل فعالة ← أي ان ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق.
- قوة عمل مستقرة ← أي ازدياد حركة دوران العمل منسوبا الى قوة العمل الكلية تؤثر بلا شك على إنتاجية المنظمة وفعاليتها.
- التعامل مع الازمات والمواقف الصعبة الخاصة بالعلاقات بالأفراد.
- تنمية قدرات الافراد.
- تحقيق الانتماء والولاء.

سياسات الموارد البشرية

تمثل سياسات الموارد البشرية في المنظمات توجهات او قواعد ارشادية لمساعدة المديرين المسؤولين في تحقيق اهداف الإدارة وفي نفس الوقت تحديد ماهو مقبول وماهو غير مقبول من سلوكيات وموقف المنظمة من بعض القضايا المتعلقة بالقوى البشرية ويتولى اعداد هذه السياسات المسؤولين عن إدارة الافراد او الموارد البشرية، وغالبا ما تلجأ الشركات الكبيرة او المؤسسات الحكومية الى (اصدار شامل) policy manual

خطط العمل

- تمثل خطط العمل نظاما اجرائيا لتنفيذ الأهداف او خطوات عمل تفصيلية لما يجب ان يتم عمله، وبمقتضى هذه الخطط يحدد مايلي:
- ماهو المطلوب عمله؟
- كيف يتم التنفيذ؟
- من سيتولى التنفيذ؟
- متى يتم التنفيذ؟