**وظيفة الموارد البشرية**

**إعداد الطالب:**

إن المنافسةَ الشرسة بين الشركات الإقليمية والمحلية بشكل عام، والعالمية العملاقة العابرة للقارات، ومتعددة الجنسيات بشكل خاص، فَرَضت منذ عقود زمنية قليلة وتحديداً بعد ظهور مصطلح العولمة للوجود على هذه الشركات الاهتمامَ بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية، إذ أصبح يقيناً لديها أن العنصرَ البشريَّ لا يمكن أن يُستبدل بالتكنولوجيا مهما تطورت وتقدمت، فالعنصرُ البشري هو المفكِّر، وهو المبدعُ، وهو المبتكر، وهو المطور، ولكي تتمكن هذه الشركات من زيادة حصتها في الأسواق، أو المحافظة على حصتها السوقية على أقل تقدير فلا بد لها من تقديم منتجاتٍ ذات جودة عالية، وميزات خاصة، تُرضي من خلالها طُموحَ المستهلكين.. وأيقنت هذه الشركاتُ أنَّ هذه الجودةَ، وتلك المميزات الخاصة لن تتحقق بالتكنولوجيا وحدها، بل بفكرٍ ومهارة وفاعلية وسواعد العناصر أو الموارد البشرية، ومن ثم فإن زيادةَ حصة الشركات أو المنظمات في السوق، وبالتالي زيادة أرباحها، لن يتأتى إلا من خلال زيادة الاستثمار في العنصر البشري، الذي يساعد بشكل مباشر وغير مباشر على تحقيق زيادة الأرباح..

ونود في هذه الدراسة أن نلقي الضوءَ على الإدارة التي تهتمُّ بالعنصر البشري في أية منظمة (شركة، أو منشأة... الخ) ألا وهي إدارة الموارد البشرية.. نشأتها وتطورها، وتحديد طبيعة عمل هذه الإدارة، وهل هناك اختلافٌ بين دور إدارة الموارد البشرية في الحاضر ودورها في الماضي، أو بين أدوارها المعاصرة والتقليدية، أو بين دورها في الدول المتقدمة ودورها في الدول النامية، فضلاً عن بيان هدف إدارة الموارد البشرية، وما البعدُ الاستراتيجي لهذا الهدف؟ وهل العمل في إدارة الموارد البشرية يتطلب عنصراً بشرياً مؤهلاً ومحترفاً؟!

**تعريف الموارد البشرية**

" إن الموارد البشرية هي المحور الأساسي الذي تدور حوله التنمية في كل المستويات و الوسيلة المحركة التي تحقق أهدافها "

تعتبر الموارد البشرية موردا و استثمارا بالنسبة إلى المنظمة ، و لكي تستطيع استخدام و استغلال و تنمية هذا الاستثمار فعليها تسييره ، بمعنى أنه يتطلب تخطيط و تنظيم و توجيه و تقييم مثلما يتطلب ذلك استخدام العوامل المادية للإنتاج .

إن الموارد البشرية كما سبق القول يجب تخطيطها و تنظيمها و تقييمها ، بمعنى أنه يجب تسييرها

و قد تعني الموارد البشرية جميع سكان الدولة المدنيين منهم و العسكريين ، و يدخل في حكم ذلك الذين يعملون لقاء اجر و المرأة غير العاملة و المحالون على المعاش و ذوي العاهات و المتعطلون ( القادرون و الراغبون و المستعدون للعمل ) لكن لا يجدون عملا ، و الأطفال و جميع من تضمهم مراحل التعليم المختلفة.

و تعددت التعاريف المقدمة في الموارد البشرية ، و نذكر منها

" هي دراسة السياسات المتعلقة بالاختيار و التعيين و التدريب و معاملة الأفراد في الأفراد في جميع المستويات و العمل على تنظيم القوى العاملة في المؤسسة ، و زيادة ثقتها في عدالة الإدارة و خلق روح تعاونية بينها للوصول بالمؤسسة إلى أعلى طاقاتها الإنتاجية "

المتخصصة بكل الأمور المرتبطة بالعنصر البشري في المنظمات ،. " هي الإدارة من البحث عن مصادر القوى البشرية و اختيارها ، تصنيفها و تدريبها ، و الذي من شانه أن يدفع إلى بذل أقصىتهيئة المناخ الإنساني الملائم . طاقاتهم داخل المنظمات "

" وظيفتها تتمثل في اختيار العاملين ذوي الكفاءات المناسبة و تسيير جهودهم و توجه طاقاتهم و تنمي مهاراتهم و تحفز هؤلاء العاملين و تقييم أعمالهم و تبحث مشاكلهم و تقوي علاقات التعاون بينهم زو بين زملائهم و رؤسائهم و بذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة من حيث زيادة الإنتاجية و بلوغ النمط المطلوب للأعمال و الأفراد "

الموارد البشرية اليوم بجانب كبير من الأهمية نظرا لقربها من جميع. تعنى أوجه النشاط الإنساني ، فالإدارة تعمل على تحديد و تحقيق الأهداف و بالتالي تقوم بالتجميع الفعال لمهارات و كفاءات الأفراد ، مع استخدام كافة الموارد المادية ، فهي تطبق على الجماعة و ليس على الفرد .

**خطوات في تزويد المنظمة بالموارد البشرية**

- يتبع المسيرون أربع خطوات متتالية من أجل تزويد المنظمة بالموارد البشرية لتعبئة الوظائف الشاغرة, وهذه الخطوات:

1) الاستقطاب . 2) الاختيار 3) التكوين . 4) تقييم الأداء .

1. الاستقطاب : هو عملية اكتشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة في المنظمة .

2. الاختيار : هو عملية تتكون من سلسلة من الخطوات المرتبة ترتيبا منطقيا لتنتهي بتعين أفضل المرشحين للمناصب الشاغرة .

3. التكوين : هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج والمحدد مسبقا .

4. تقييم الأداء : تقييم الأداء هو قياس أداء الفرد لوظيفة في المنظمة.

**نشأةُ وتطور وظيفة الموارد البشرية:**

إنَّ تاريخ وظيفة الموارد البشرية يرجعُ إلى قرنين من الزمان تقريباً، إلى عصر الثورة أو النهضة الصناعية، إذ بدأ التفكير في أهمية العنصر البشري، فبدأت الشركات والمنظمات الصناعية بإنشاء إدارات خاصة بالموظفين، تبحث في شؤونهم وتعتني بكل ما يتعلق بهم.. وسميت هذه الإداراتُ بمسميات مختلفة؛ منها: إدارة شؤون العاملين، إدارة شؤون الموظفين، إدارة الأفراد... إلخ.

ومع اختلاف النظرة إلى العنصر البشري باختلاف تطور النظريات والمدارس الإدارية على مر العقود الزمنية، إلا أن هذا الاختلافَ لم يمنعِ التطورَ الموازيَ في الاهتمام بالعنصر البشري.. حتى ظهر مصطلحُ إدارة الموارد البشرية في بداية الستينيات من القرن العشرين، وظهور هذا المصطلح مَثَّل نقطة البداية لظهور مدرسة الموارد البشرية..! ومع ذلك استقر على تسمية الإدارة التي تهتم بالموظفين "إدارة الأفراد".. حتى عام 1980م تقريباً فغير مسمى "إدارة الأفراد" إلى "إدارة الموارد البشرية"، وإنَّ هذا التغييرَ لم يكن في المسمَّى فقط، ولكن كان في المضمون أيضاً، فدور إدارة الأفراد كان محصوراً في تنفيذ سياسات الموارد البشرية التي تضعها الإدارةُ العليا في المنظمة، أما دور إدارة الموارد البشرية فقد امتد إلى التخطيط والتنفيذ معاً في آن..! وبهذا أصبح لإدارة الموارد البشرية استراتيجيةٌ تخطيطية وتنفيذية خاصة بها.. تعمل من خلالها على تحقيق الاستراتيجية الأم للمنظمة، وأصبح مدير إدارة الموارد البشرية أحدَ أعضاءِ بل من الأعضاء المؤثرين الإدارة العليا، الذين يرسمون السياسات، ويتخذون القرارات الاستراتيجية في المنظمة..

وأصبح الأفرادُ العاملين في إدارة الموارد البشرية من المتخصصين، فهم إخصائيون لهم دراسات خاصة، وقد احترفوا العملَ في مجال إدارة الموارد البشرية، وكان لتغير الدور بين إدارة الأفراد وإدارة الموارد البشرية الأثرُ الكبيرُ في توجه العديد من الجامعات الكبرى آنذاك إلى تغيير مسمى إدارة الأفراد إلى "إدارة الموارد البشرية".

**تعريف تسيير الموارد البشرية**

**تعريف التسيير**

" التسيير هو تدبير شؤون الناس و قيادتهم و توجيههم و تنظيمهم بغية تمكينهم من تنفيذ الخطط الموضوعية لهم بهدف. التسيير هو عملية تنفيذ الأنشطة المحافظة على كيانهم و استمرار وجودهم "مع الأفراد ، و تسيير هذه العملية إلى أنشطة التخطيط و التنظيم و القيادة و التقييم التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف .

إن أي تعريف للتسيير يجب أن يتضمن ثلاثة عوامل مشتركة و هي الأهداف ، الأفراد و الموارد المتاحة المحدودة ، و بالرجوع إلى تعريفنا للتسيير فالأهداف هي الأنشطة المنفذة ، و الموارد المحدودة متضمنة في كلمة كفاءة ، و الأفراد هم الأشخاص أو الموظفون.

**تعريف تسيير الموارد البشرية**

1." إن تسيير الموارد البشرية هو التسيير الذي يقوم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد لبشرية على جميع المستويات بالمنظمة , قصد تحقيق أهداف هذه الأخيرة "

وتوجيهها لتحقيق غاية عليا مشتركة .. إن بقاء أي منظمة يتطلب وجود مسيرين وأفراد متمكنين يقومون بتنسيق جهودهم

- إن الحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتحفيزها وصيانتها يعتبر ضروري لإنجاز أهداف المنظمة.

**وظيفة تسيير الموارد البشرية**

إن تسيير الموارد البشرية يجب النظر إليها وظيفة تتكون من أربعة مهام رئيسية :

• توظيف الأفراد : و تبدأ بتخطيط القوى العاملة و يتضمن التوظيف أيضا أنشطة الاستقطاب و الاختيار و التوجيه للأفراد .

• تنمية الأفراد : يمكن النظر إليها من بعدين :

- بعد يتعلق بالفرد الذي يخص بالتكوين .

- بعد يتعلق بالمسير الذي يختص بالتعليم .

• تحفيز الأفراد : و ذلك من خلال أنظمة الأجور و الحوافز .

• المحافظة على الأفراد : تهتم هذه الوظيفة بتوفير مزايا و خدمات و ظروف عمل ، يرى الأفراد أنها ضرورة للمحافظة على التزاماتهم تجاه المنظمة

**وظائف تسيير الموارد البشرية**

تتمثل أهم وظائف تسيير الموارد البشرية في الآتي :

- الرقابة على ظروف العمل وتسيير الخدمات الخاصة بالأفراد , وإعداد السجلات المرتبطة بهم وتتبع حياتهم الوظيفية

-الإشراف على موازنة الأجور المرتبات والحوافز والمكافآت والعلاوات .

-العمل على حل مشاكل الأفراد في كافة مجالات العمل ، وتقرير و تنفيذ لسياسة التسيير في مجال شؤون الأفراد .

-اعتماد عقود العمل والأوامر الإدارية الخاصة بالجزاءات في حدود اللوائح المعمول بها

-التنسيق مع كافة المنظمات في قطاعات العمل الأخرى ، فيما يتعلق بتسيير العنصر البشري ورعايته اجتماعيا وصحيا ومهنيا , بما يكفل تكوين قوة عمل راضية ومنتجة .

-تطبيق إجراءات الإعلان عن الوظائف الشاغرة , وكل ما يتعلق بعمليات الاختيار ، التعيين وتكوين الأفراد .

-تلقي شكاوى ومقترحات الأفراد ، ودراستها والرد عليها .

-الاعتراف على تنفيذ القرارات المتعلقة بالترقيات و تنظيم عمليات حضور وانصراف الأفراد ، و على إعداد وتنظيم النماذج والسجلات المرتبطة باستخدام الأفراد وتقدير كفاءاتهم .

-القيام بالدراسات الخاصة بتحليل سياسات تسيير الموارد البشرية ولوائح استخدامها والخاصة ببحوث الأفراد بما يساعد على :

- تنسيق التنظيم وتحديد تفصيلات الهيكل التنظيمي .

- اكتشاف وسائل أفضل لرفع القدرة الإنتاجية للمنظمة , وتحقيق أهدافها في مجال الأرباح .

**الأهداف والعوامل المؤثرة على تسيير وظيفة الموارد البشرية**

**أهداف تسيير الموارد البشرية**

تتمثل أهم أهداف تسيير الموارد البشرية فيما يلي :

أولا : التعرف على حاجات و رغبات الأفراد والعمل على إشباعها, بما يولد لديهم الحافز على الإنتاج , و يتطلب ذلك ما يلي :

- معرفة احتياجات الأفراد و رغباتهم قبل التخطيط لإدخال التغيرات في المنظمة .

-مشاركة الأفراد للمنظمة في تحمل المسؤولية و مواجهة مشكلات العمل الحقيقية وحلها

ثانيا : الارتفاع بكفاية أداء الأفراد ، كالإلزام المعنوي اتجاههم ومسؤولية اجتماعية للمنظمة.

ثالثا : تنمية الفهم والمهارة الأساسية في العلاقات الإنسانية لدى المسيرين , بما يساعد على تحقيق التناسق في الأداء وتنمية العمل الاجتماعي كفريق .

رابعا : تقدير وتدبير احتياجات المنظمة من القوى العاملة و تطبيق سياسات تسيير الموارد البشرية من اختيار وتعيين وتكوين و أجور ومرتبات , ووضع نظم الحوافز , وتقييم كفاءة الأفراد حتى يتحقق الاستخدام الأمثل الموارد البشرية .

خامسا : تخطيط التنظيم بما يكفل تحقيق أهداف المنظمة والأفراد وفقا لمرحلة النمو التي تمر بها ، وفتح فرص الترقية أمام الأفراد.

سادسا : تنمية مهارات المنظمة في مجال المحافظة على العنصر البشري ، و التأثير الإيجابي في سلوك الأفراد .

سابعا : ممارسة العلاقات العامة وتنمية الصلة ة الترابط بين الأفراد و المنظمة من خلال البرامج الترفيهية و الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية المختلفة .

ثامنا : بحوث الأفراد , وتقييمها يرفع الروح المعنوية لديهم .

تاسعا : المشاركة في وضع وتطبيق سياسات تسيير الموارد البشرية وما يرتبط بها من نظم ولوائح وإجراءات عمل .

: مطلب ثاني: العوامل المؤثرة على تسيير الموارد البشرية

إن العوامل التي كان لها تأثير على تسيير الموارد البشرية عديدة , ولكننا سنركز على أربعة عوامل أساسية هي كالتالي : مطلب ثاني: العوامل المؤثرة

**1.العوامل الاقتصادية**

إن حالة الاقتصاد الوطني والظروف المحيطة به تؤثر على الموارد البشرية , لأن المنظمات تتجه إلى التوسع في النشطة الخاصة بتسيير الموارد البشرية في فترات الرواج , وتقلصها فترات الكساد .

ونجد من ناحية أخرى أن الارتفاع المستمر لمستوى المعيشة في المجتمع , كان له تأثير كبير على الممارسات الخاصة للموارد البشرية , بالذات من ناحية تطور المداخيل الأفراد .

**2.العوامل القانونية**

إن النصوص القانونية والأحكام القضائية والقرارات الإدارية كان لها جوهريا على تسيير الموارد البشرية .

إن تسيير الموارد البشرية انتقلت من مجال يحكمه مبدأ "دعه يعمل أتراكه يمر" إلى مجال آخر مقيد بالقوانين , كالحد الأدنى للأجور , والحد الأقصى لساعات العمل , وكل السياسات المتعلقة باستقطاب الأفراد ومقابلتهم واختيارهم , وتكوينهم , وتقييمهم .

**3. العوامل الاجتماعية**

إن المجتمع قد تعرض لتطور كبير فيما يتعلق بتركيبه الطبقي والاتجاهات والقيم السائد فيه , وكذلك بأحداث رئيسية غيرت من مجريات الأمور داخل المجتمع .

لقد تعرض المجتمع خلال القرن العشرين لتغيرات جوهرية في أسلوب معيشته , وأسلوب تفكيره فيما يخص توسيع فكرة دور الحكومة بتسيير شؤون أفرادها.

**4. العوامل التكنولوجية**

إن التقدم التكنولوجي الذي حدث كان مذهلا , فقد وصف التقدم الذي حدث والتغيرات الجذرية للموارد البشرية كنتيجة لتغير حاجات ومتطلبات المنظمة والتوسيع المستمر في التكنولوجيا وزيادة الاعتماد على الحسابات الكترونية .