

إدارة الموارد البشرية المحاضرة 8

MGM111

مبادئ وأساسيات الإدارة

د. بثينة محمود فؤاد

Lec. 8

تعريف الموارد البشرية

وظيفة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

تخطيط الموارد البشرية

وظائف إدارة الموارد البشرية

بيئة إدارة الموارد البشرية الديناميكية



تعريف الموارد البشرية

الموارد البشرية (HR)

هو القسم المسؤول في كل منظمة عن الوظائف المتعلقة بالتوظيف والإدارة والخروج في المنظمة.

ويركز على وظائف الأشخاص في الأعمال التجارية، باتباع أفضل ممارسات العمل.

تعريف آخر للموارد البشرية

الموارد البشرية (HR) هم الأشخاص الذين توظفهم المنظمة للقيام بمختلف الوظائف والمهام مقابل الأجور والرواتب والمكافآت الأخرى.

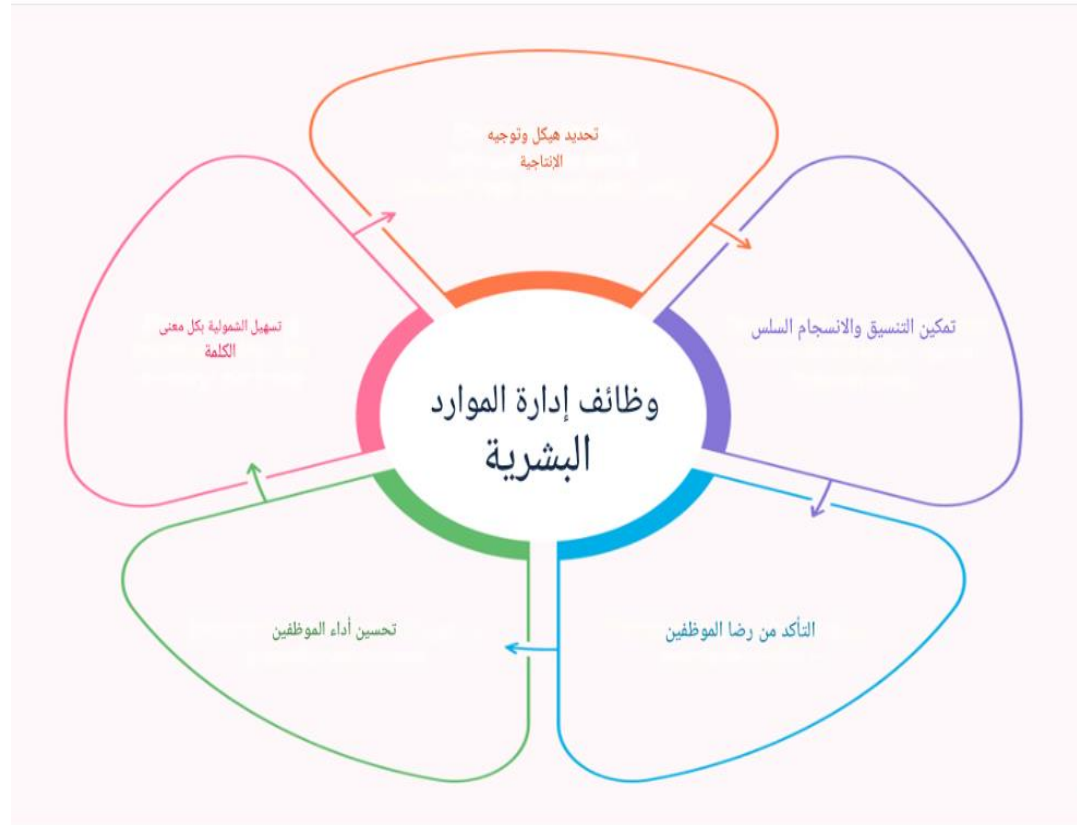
وظيفة الموارد البشرية

- ☐ تخطيط الموارد البشرية
- ☐ التوظيف والاختيار
- ☐ التدريب والتطوير
- ☐ متابعة سجلات الموظفين
- ☐ التشريعات والقواعد
- ☐ علاقات الموظفين
- ☐ التظلم والانضباط.

إدارة الموارد البشرية

عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه (التحفيز) والتحكم في عمليات التوظيف والتطوير والتعويض والتكامل والمتابعة وفصل الموارد البشرية التنظيمية بهدف تلبية الاحتياجات التنظيمية والفردية والمجتمعية.

5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية



5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية

تحديد هيكل وتوجيه الإنتاجية

لتنظيم الهيكل، يجب تحديد سياسات العمل والأخلاقيات بوضوح. بعد ذلك، لتوجيه الإنتاجية، تساعد إدارة الموارد البشرية في توظيف أفضل شخص مناسب للوظيفة الشاغرة ثم تعمل على صقل الموارد من خلال التدريب المناسب وورش العمل والندوات.

5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية

تمكين التنسيق والانسجام السلس

يحمل كل فرد معه مجموعة من السمات والقيم الشخصية. وأغلبهم لديهم آراء وقيم مختلفة تصبح سبباً للصراع في وقت أو آخر.

حتى الخلاف الطفيف في الآراء السياسية يمكن أن يعطل الانسجام. بالإضافة إلى ذلك، يجب الاهتمام بالتنسيق بين الإدارات المختلفة وداخل كل إدارة.

5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية

ضمان رضا الموظفين

من المهم لمحترفي الموارد البشرية أن يحافظوا على رضا الموظفين عن المنظمة. فالموظفون الساخطون لا يمكنهم أبدًا المساهمة على النحو الأمثل.

لذا، يجب وضع وتنفيذ استراتيجيات للحفاظ على رضا الموظفين. ويجب التخطيط لبيئة العمل والمكافآت والتقدير في شكل حوافز لتعزيز الروابط وزيادة السعادة. ويتم كل هذا لمواءمة الأهداف الفردية للموظفين مع أهداف المنظمة.

5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية

تحسين أداء الموظفين

يعد قياس أداء الموظفين هدفًا مهمًا آخر لإدارة الموارد البشرية. للحفاظ على حماس الموظفين وزيادة الإنتاجية، يجب على مسؤولي الموارد البشرية تقييم أداء الموظفين.

تساعد الملاحظات والمكافآت المتكررة الموظفين على البقاء مركزين وتحسين عملهم بشكل أكبر. كما أنها تساعد كثيرًا في وقت التقييم حيث لا يتعين عليك الاعتماد على ذاكرتك ولكن البيانات

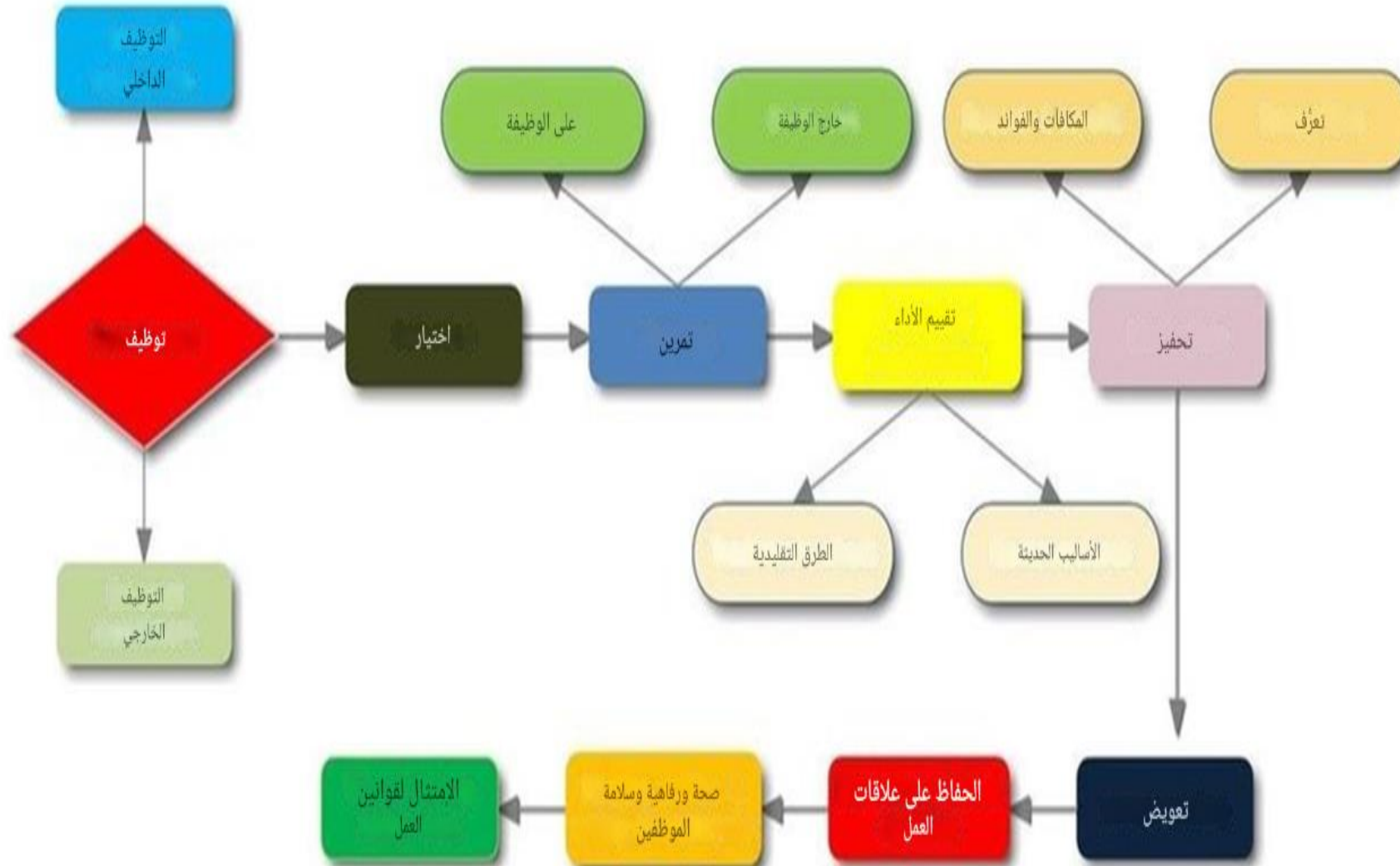
5 أهداف رئيسية لإدارة الموارد البشرية

تسهيل الشمولية بكل معنى الكلمة

إن جعل أماكن العمل شاملة هو حاجة الساعة. قد يبدو الهدف جديدًا نسبيًا، ولكن يجب على إدارة الموارد البشرية أن تعمل على إنهاء التفاوت القائم على الطبقة والعقيدة والجنس في الرواتب. كما يجب ألا يكون هناك تحيز في وقت التوظيف. إذا كانوا يستحقون المنصب، فيجب أن يحصلوا عليه.

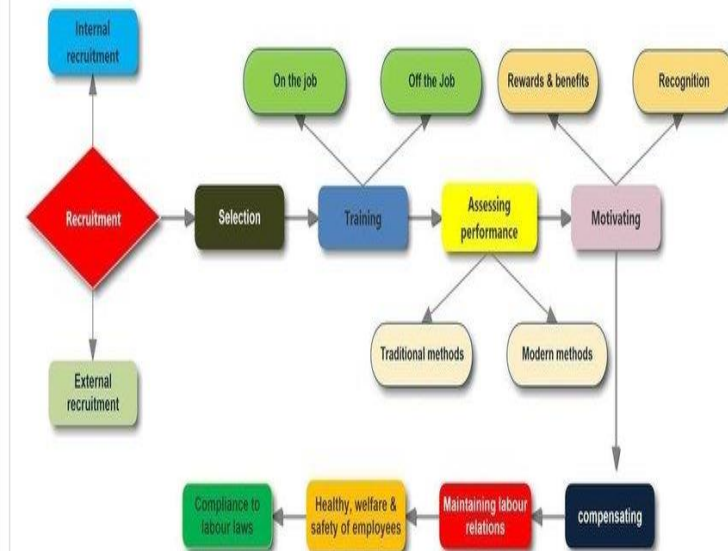
يجب إجراء جلسات للتوعية بالجنسين ويجب أيضًا إجراء فحص لسلوك الموظفين تجاه بعضهم البعض.

عملية إدارة الموارد البشرية



www.whatishumanresource.com

HRM Process



في أغلب المنظمات اليوم، أصبح دور إدارة الموارد البشرية مهمًا للغاية. وينتج هذا جزئيًا عن إدراك متزايد لأهمية الأشخاص كمصدر للميزة التنافسية، ولكن هناك أسباب أكثر عملية، مثل: إدارة الموارد البشرية في المنظمات الأكبر والصغيرة

المؤسسات صغيرة الحجم

✓ لا تزال المنظمات الصغيرة تستعين بمديري التشغيل للتعامل مع وظائف الموارد البشرية الأساسية.

✓ المنظمات الصغيرة جدًا معفاة من العديد من اللوائح القانونية.

المؤسسات كبيرة الحجم

✓ مع نمو المنظمة، يصبح وجود وحدة منفصلة للموارد البشرية ضرورة.

✓ عندما يصل عدد موظفي المنظمة إلى 200 إلى 250 موظفًا، فإنها تنشئ عادةً قسمًا مستقلًا للموارد البشرية.

✓ مع استمرار نمو المنظمة، ينمو قسم الموارد البشرية أيضًا إلى أقسام متخصصة.

تتضمن إدارة الموارد البشرية جميع الأنشطة المستخدمة لجذب الموظفين والاحتفاظ بهم والتأكد من أدائهم بمستوى عالٍ في تحقيق أهداف المنظمة.

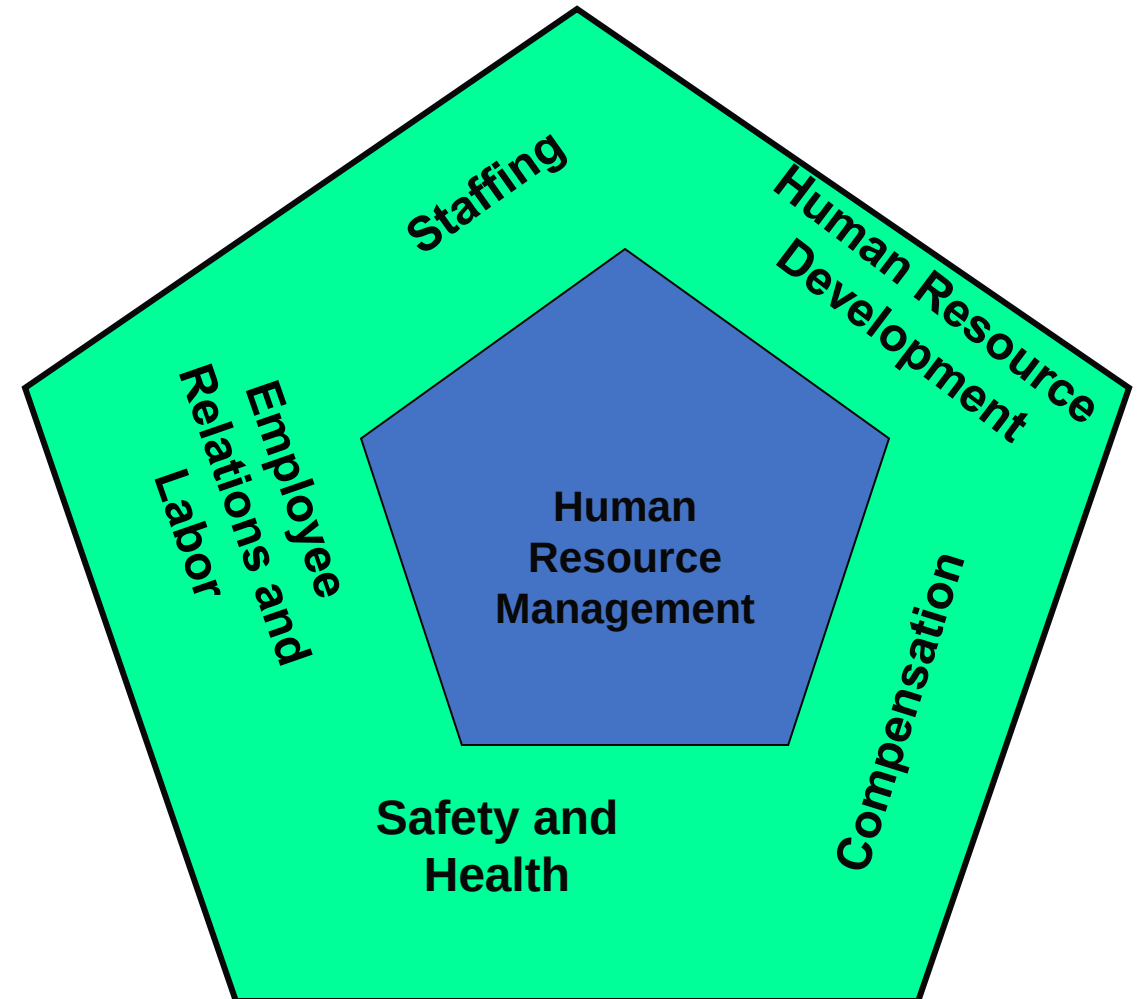
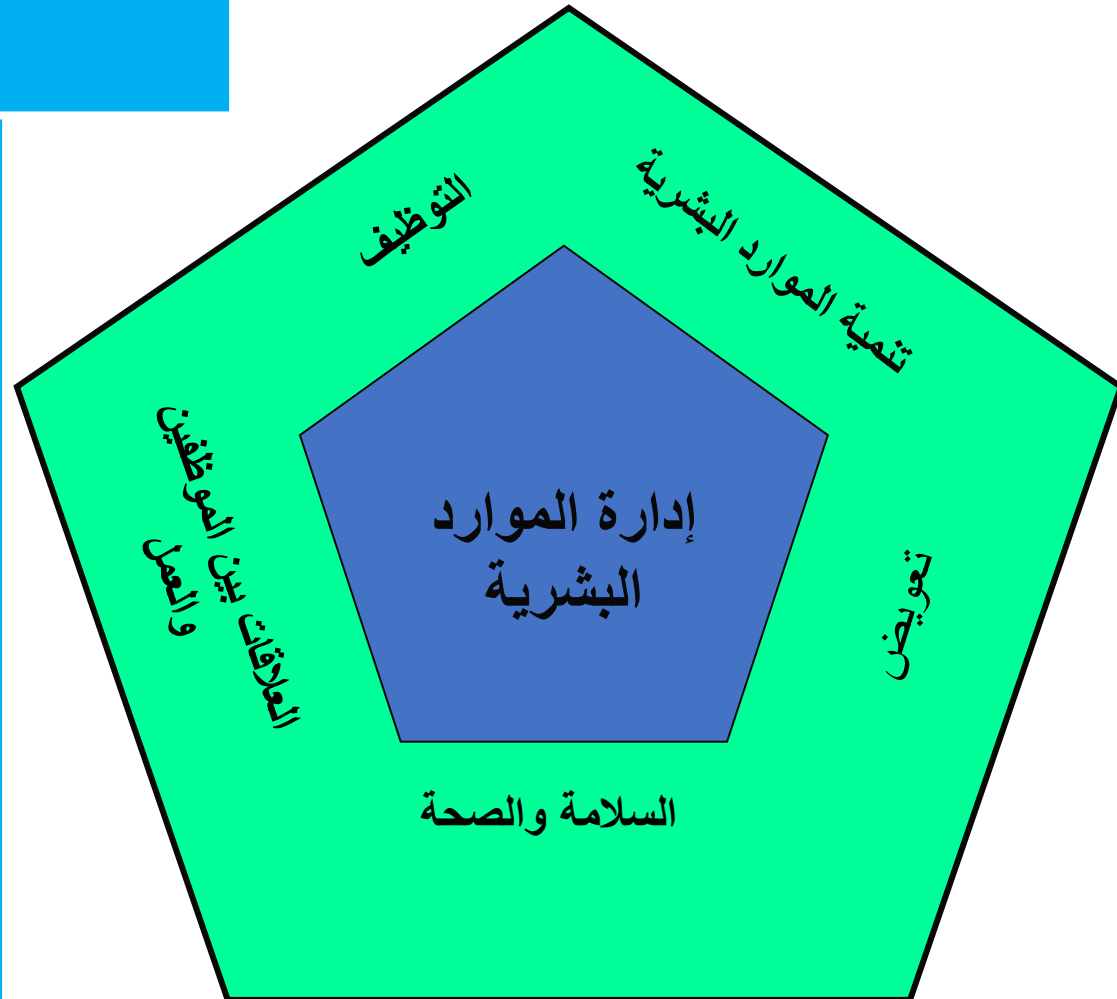
إدارة الموارد البشرية

تتكون هذه الأنشطة من:

1. التوظيف والاختيار.
2. التدريب والتطوير.
3. تقييم الأداء والملاحظات.
4. الأجور والمزايا.
5. العلاقات العمالية.

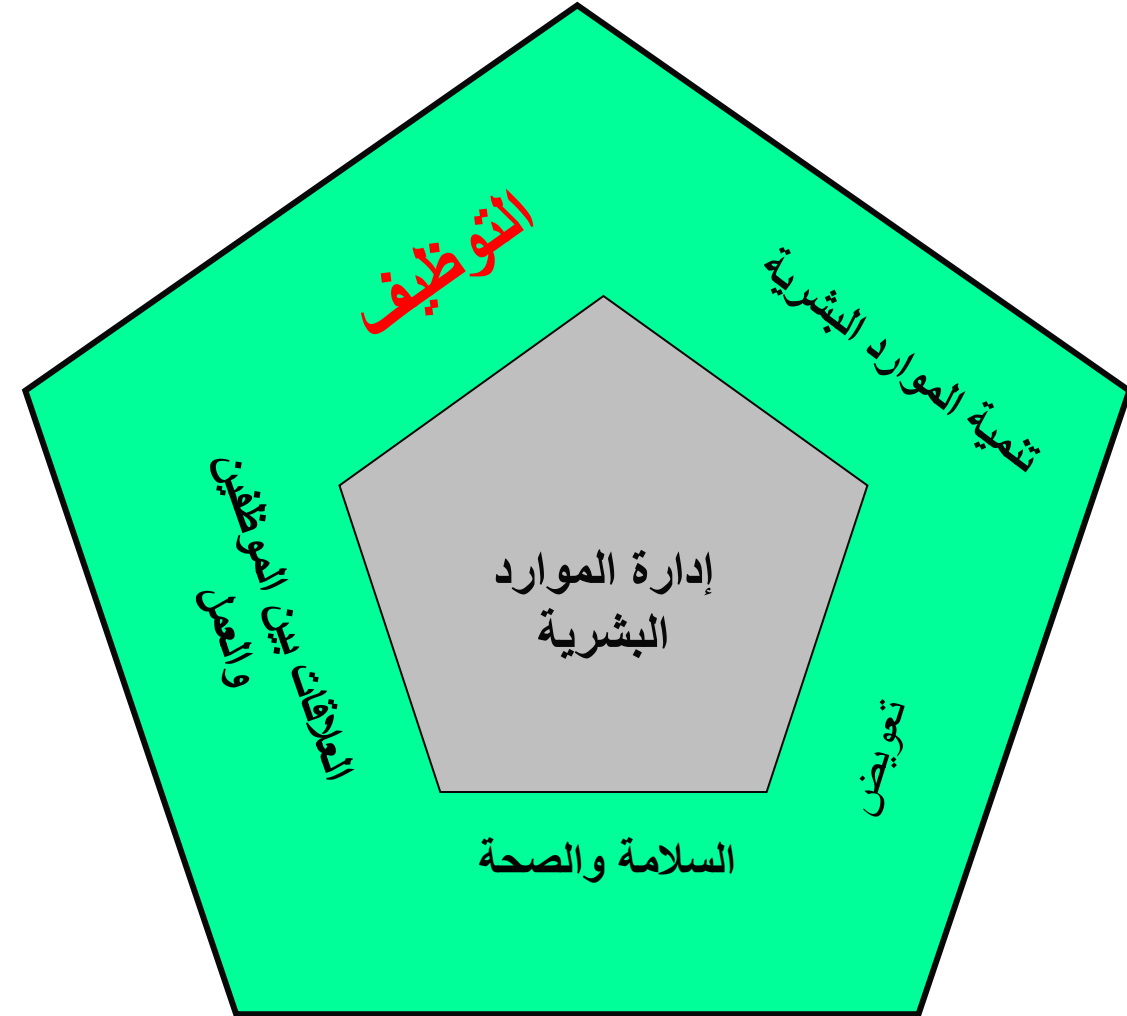


وظائف إدارة الموارد البشرية



التوظيف

العملية التي من خلالها تضمن
المنظمة أن لديها دائماً عدداً
مناسباً من الموظفين ذوي
المهارات المناسبة في الوظائف
المناسبة في الوقت المناسب
لتحقيق أهداف المنظمة



التوظيف

توظيف

استقطاب الأفراد في الوقت المناسب، وبأعداد كافية، وبمؤهلات مناسبة، للتقدم لوظائف لدى إحدى المنظمات

تخطيط الموارد البشرية

يشمل جميع الأنشطة التي يقوم بها المديرون للتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية الحالية والمستقبلية

الاختيار

اختيار الفرد الأكثر ملاءمة لوظيفة معينة في المنظمة من بين مجموعة من المتقدمين

تحليل الوظيفة

عملية منهجية لتحديد المهارات والواجبات والمعرفة المطلوبة لأداء الوظائف في المنظمة

تحليل الوظائف

عملية فحص الوظائف داخل المنظمة

الوصف الوظيفي - سرد يشرح نطاق الوظيفة
خصائص الوظيفة - المهام المطلوبة في الوظيفة
متطلبات الوظيفة - الخصائص الشخصية اللازمة لشغل الوظيفة

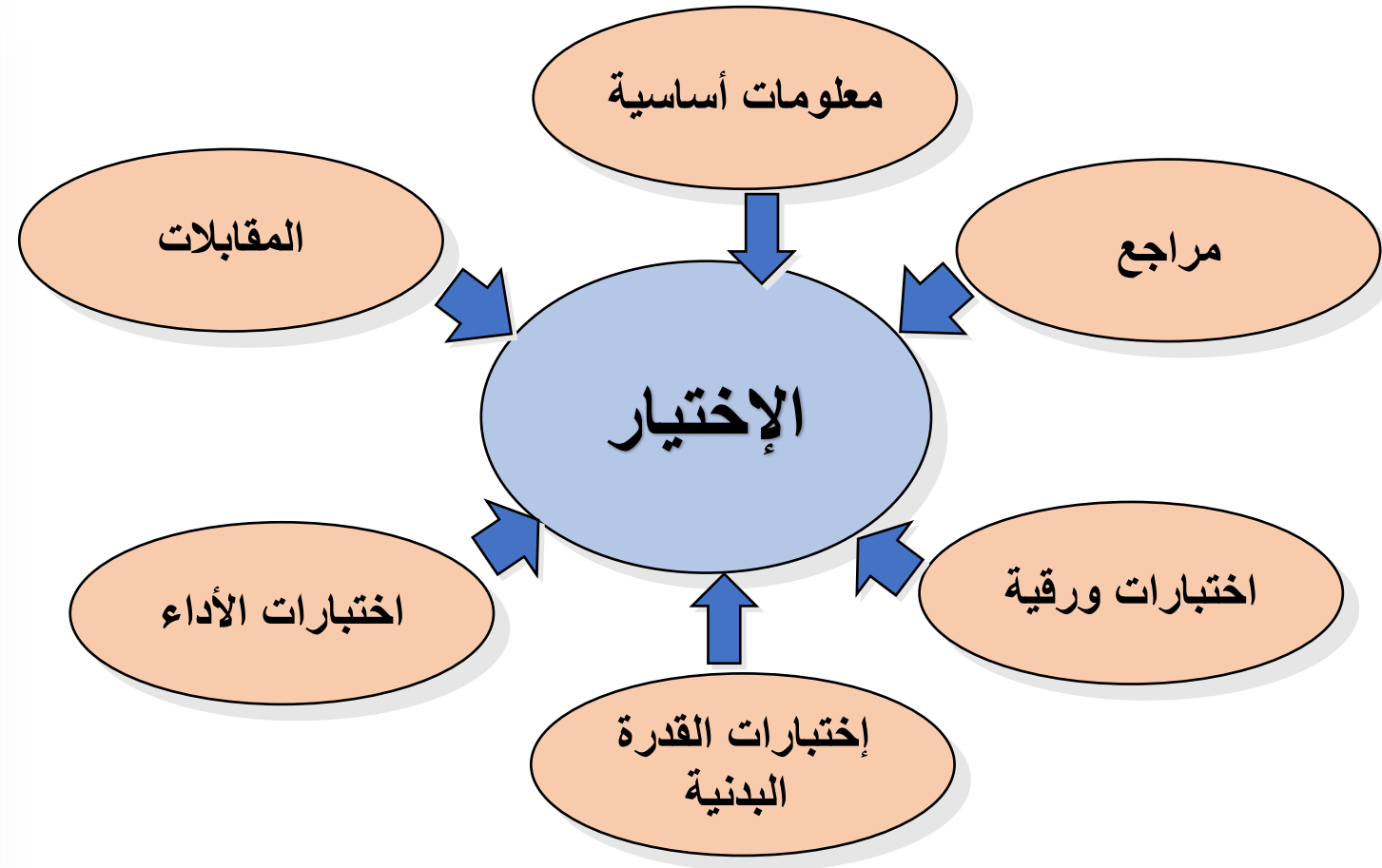
الإختيار

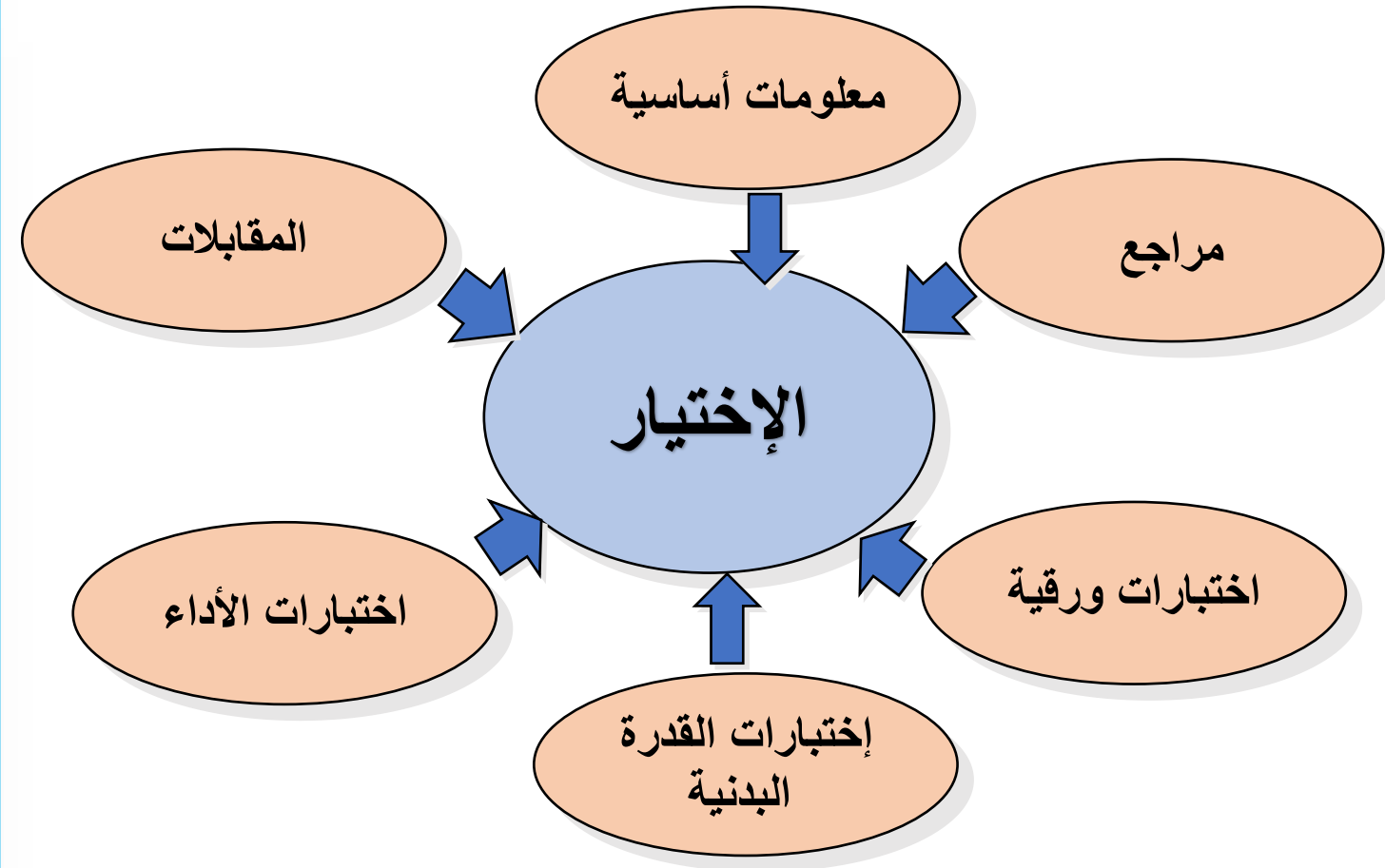
بعد تحديد مجموعة من المتقدمين، يتم تحديد المؤهلات المتعلقة بمتطلبات الوظيفة: المعلومات الأساسية: تتضمن التعليم، والعمل السابق، والتخصص الجامعي، وما إلى ذلك.

المقابلة: تستخدم جميع الشركات تقريبًا أحد النوعين:

المقابلة المنظمة: يطرح المديرون على كل شخص نفس الأسئلة المتعلقة بالوظيفة.

المقابلة غير المنظمة: تُعقد مثل المحادثة العادية. اختبار القدرة البدنية: يقيس القوة والقدرة على التحمل (مناسب للوظائف التي تتطلب مجهودًا بدنيًا كبيرًا)





- اختبار القدرة: تقييم ما إذا كان المتقدم لديه المهارات المناسبة للوظيفة.
- اختبار الشخصية: البحث عن السمات ذات الصلة بأداء الوظيفة. (تأكد من أن الاختبار هو مؤشر جيد لأداء الوظيفة).
- اختبارات الأداء: قياس أداء الوظيفة. (اختبار سرعة الطباعة هو أحد الأمثلة).
- المراجع: يقدم الأشخاص الخارجيون معلومات صريحة عن المرشح. (قد يكون من الصعب الحصول على معلومات دقيقة).

تخطيط الموارد البشرية

يجب أن يتم ذلك قبل التوظيف والاختيار

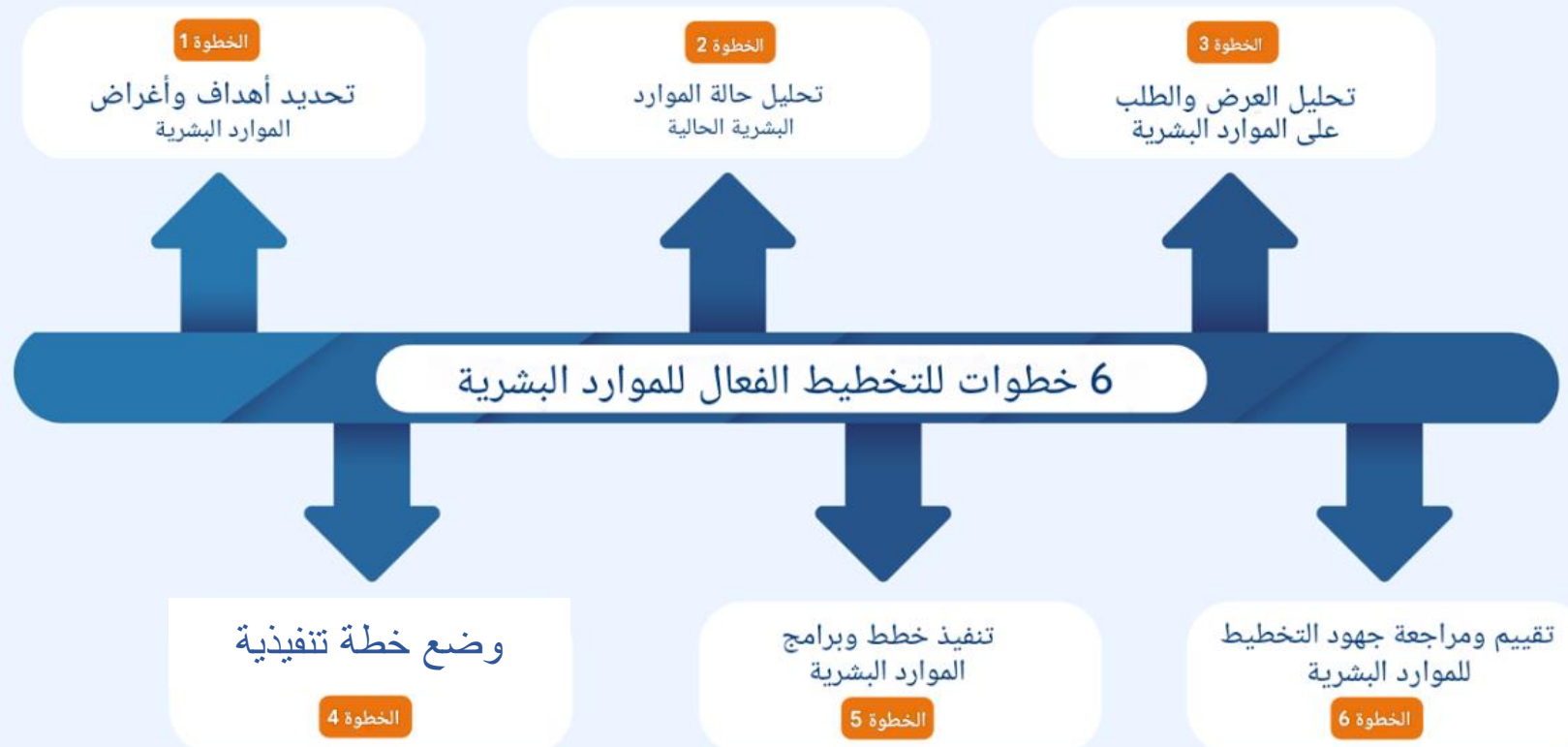
تقدر توقعات الطلب التي يقوم بها المديرون = عدد
ومؤهلات الموظفين الذين ستحتاجهم الشركة.

تقدر توقعات العرض = مدى توفر ومؤهلات العمال
الحاليين والعاملين في سوق العمل.

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد
البشرية

- المنافسة
- تغيير أهداف العمل
- تغييرات السوق
- تغييرات التكنولوجيا
- تغييرات السكان
- التشريعات الحكومية

6 خطوات للتخطيط الفعال للموارد البشرية



التوظيف

التوظيف الخارجي

يبحث المديرون خارج
الشركة عن أشخاص لم
يعملوا في الشركة من قبل.

يعلن المديرون في الصحف،
ويعقدون اجتماعات مفتوحة،
ويقومون بالتوظيف في
الجامعات، وعلى الإنترنت.

التوظيف الداخلي

المناصب التي تم شغلها
داخل الشركة.

مقارنة بين التوظيف الخارجي والداخلي

التوظيف الخارجي

من الصعب أن تجد وظيفة مناسبة، لأن العديد من الوظائف الجديدة تتطلب مهارات محددة.

التوظيف الداخلي

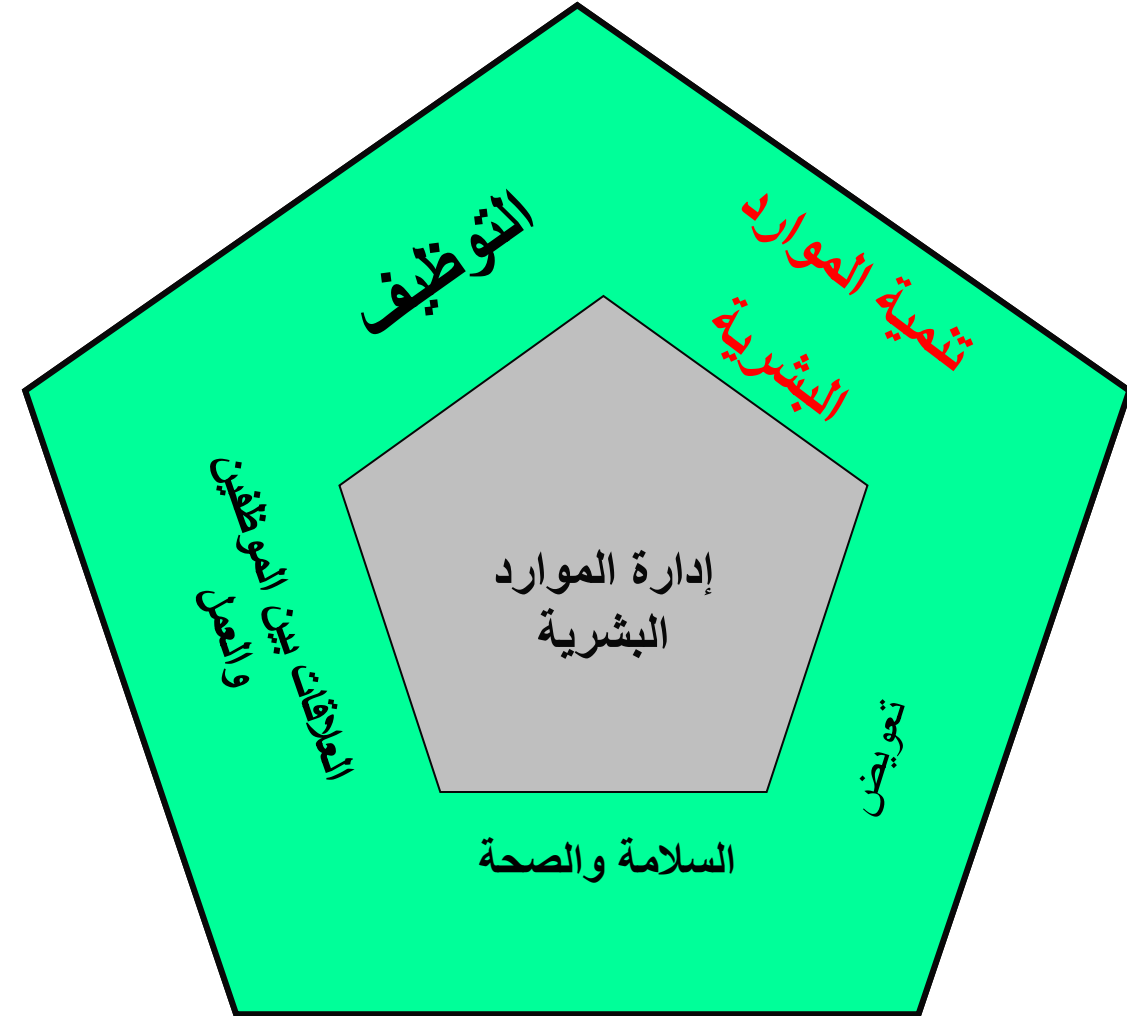
يعرف العاملون ثقافة الشركة، وقد لا يكون لديهم أفكار جديدة.
من المرجح أن يعرف المديرون المرشحين بالفعل.
يمكن أن يحفز التقدم الداخلي الموظفين.

تنمية الموارد البشرية

التدريب - مصمم لتزويد المتعلمين بالمعرفة والمهارات اللازمة لوظائفهم الحالية

التطوير - يتضمن التعلم الذي يتجاوز وظيفة اليوم؛ فهو يركز على المدى الطويل

التخطيط المهني - عملية مستمرة حيث يحدد الفرد أهدافه المهنية ويحدد الوسائل لتحقيقها



التدريب

تعليم أعضاء المنظمة كيفية أداء
الوظائف الحالية.

التطوير

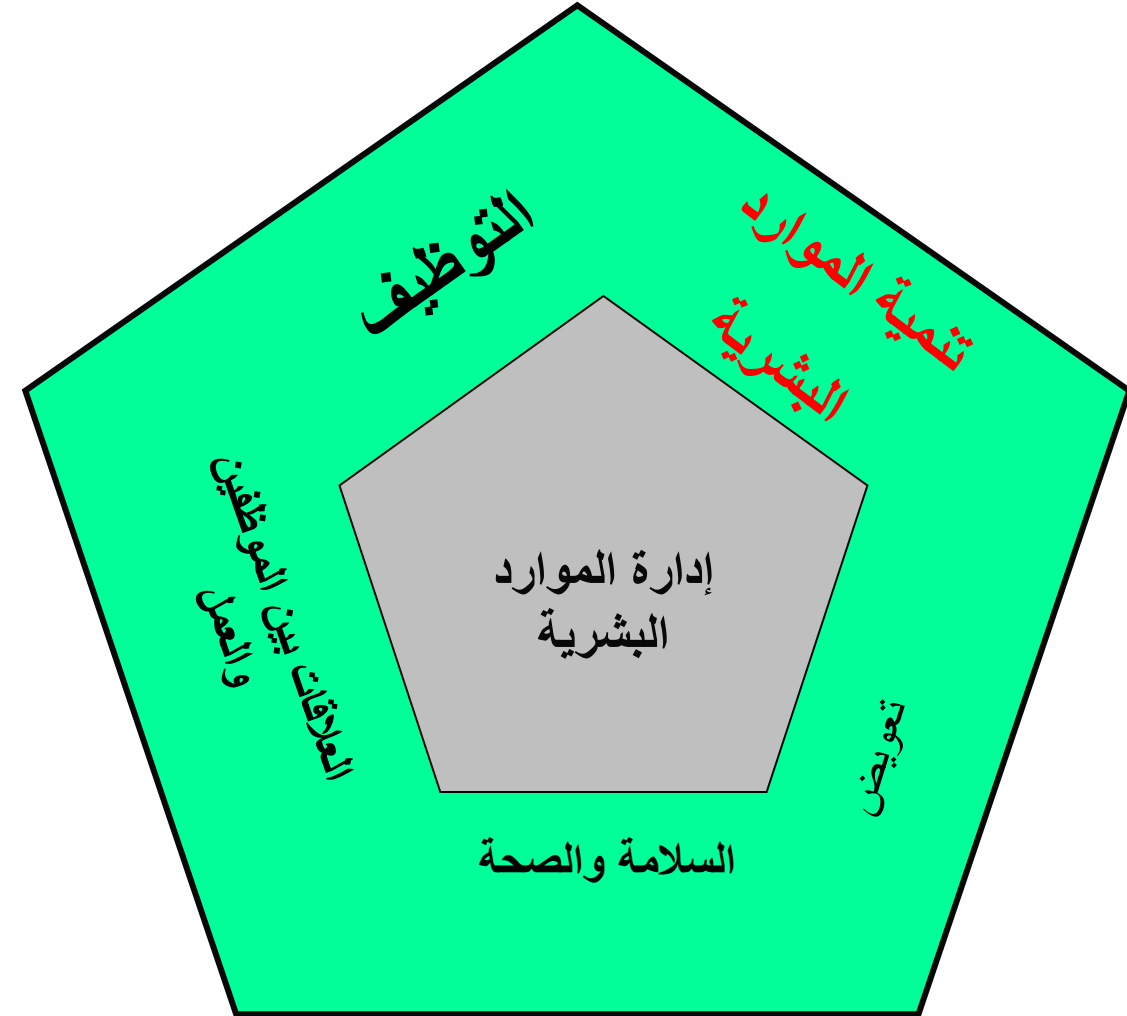
بناء مهارات العاملين لتمكينهم
من تحمل مهام جديدة.

يُستخدم **التدريب** في أغلب الأحيان في المستويات الأدنى
من الشركة، بينما يُعد **التطوير** أمرًا شائعًا بين المديرين.

تتمة الموارد البشرية

التطوير المهني - نهج رسمي تستخدمه المنظمة لضمان توفر الأشخاص ذوي المؤهلات والخبرات المناسبة عند الحاجة إليها

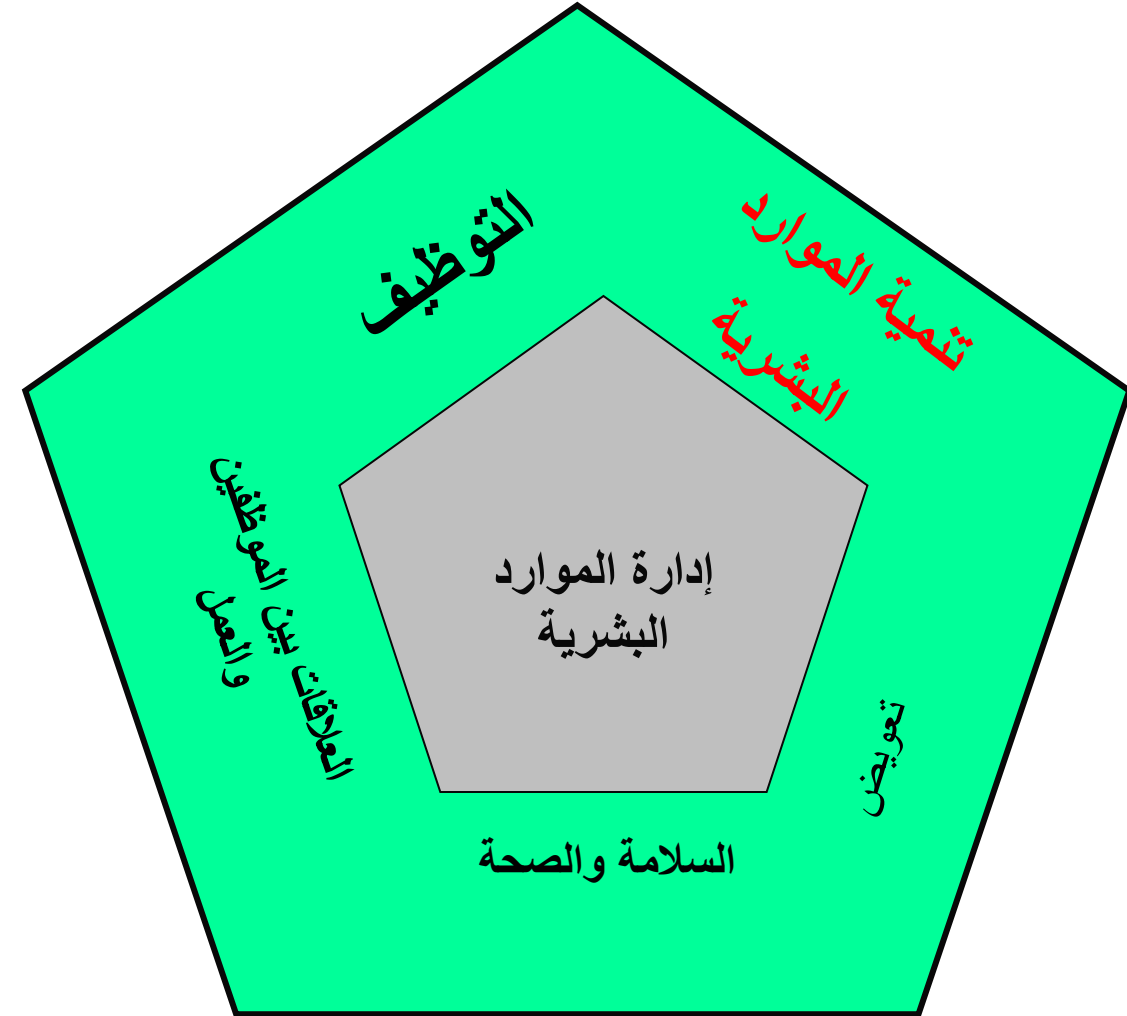
تطوير المنظمة - عملية مخططة لتحسين المنظمة من خلال تطوير هيكلها وأنظمتها وعملياتها لتحسين الفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة.



تتمية الموارد البشرية

إدارة الأداء - عملية موجهة نحو تحقيق الأهداف تهدف إلى ضمان وجود العمليات التنظيمية لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية للموظفين والفرق وفي النهاية المنظمة

تقييم الأداء - نظام رسمي لمراجعة وتقييم أداء المهام الفردية أو الجماعية



عملية تقييم أداء الموظفين

- نقاط القوة المرتبطة بالوظيفة
- احتياجات التطوير
- التقدم نحو الأهداف
- تحديد طرق لتحسين الأداء
- قرارات الترقية

كلما كان تقييم الموظفين أكثر منهجية كلما كان أفضل

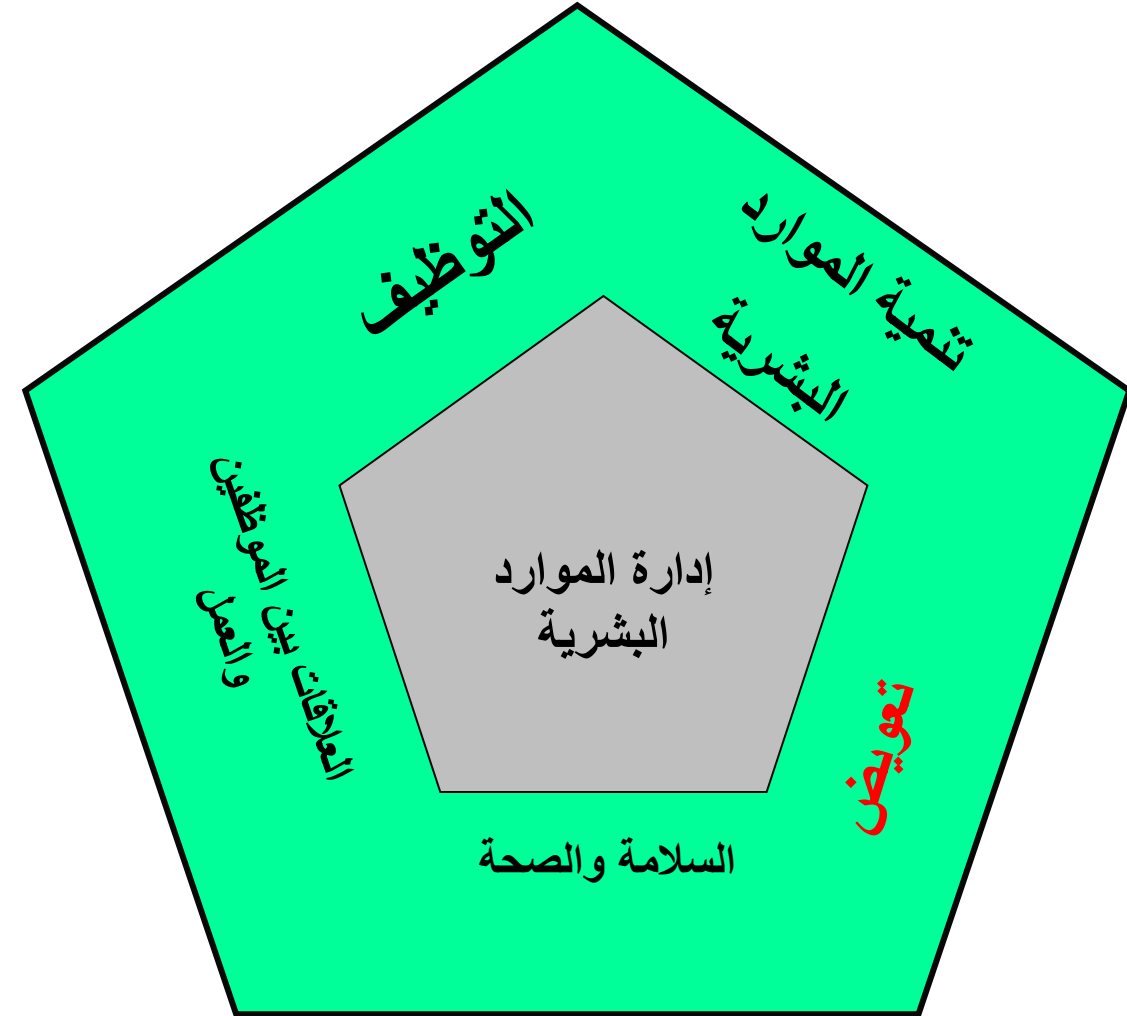
التعويض

كل المكافآت التي يتلقاها الأفراد نتيجة لعملهم.

التعويض المالي المباشر - الأجر الذي يتلقاه الشخص في شكل أجور ورواتب ومكافآت وعمولات.

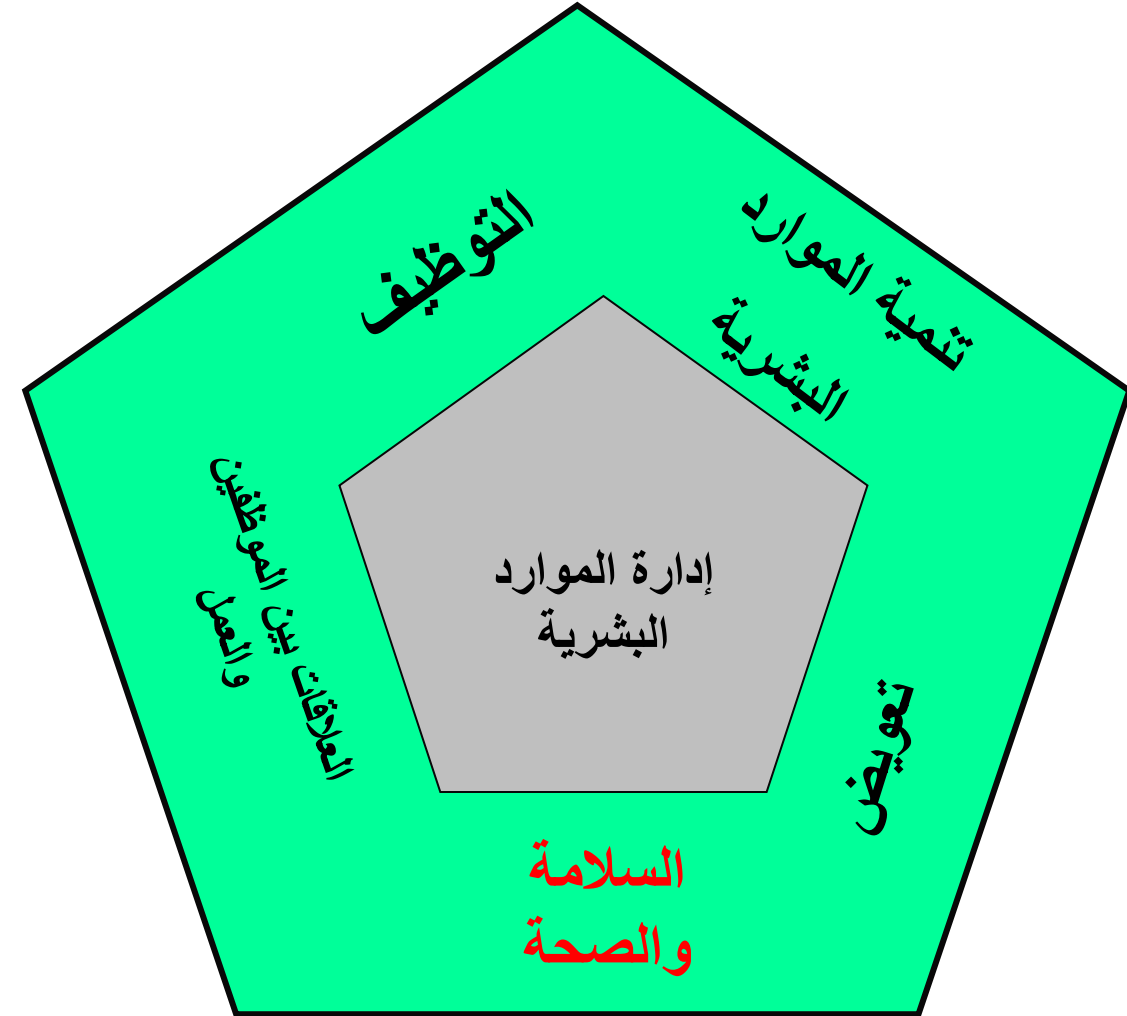
التعويض المالي غير المباشر (المزايا) - كل المكافآت المالية غير المضمنة في التعويض المباشر مثل الإجازات المدفوعة الأجر والإجازات المرضية والعطلات والتأمين الطبي.

التعويض غير المالي - الرضا الذي يتلقاه الشخص من الوظيفة نفسها أو من البيئة النفسية و/أو الجسدية التي يعمل فيها الشخص.



السلامة والصحة

- **السلامة** - تشمل حماية الموظفين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل
- **الصحة** - تشير إلى خلو الموظفين من المرض وسلامتهم البدنية والعقلية بشكل عام

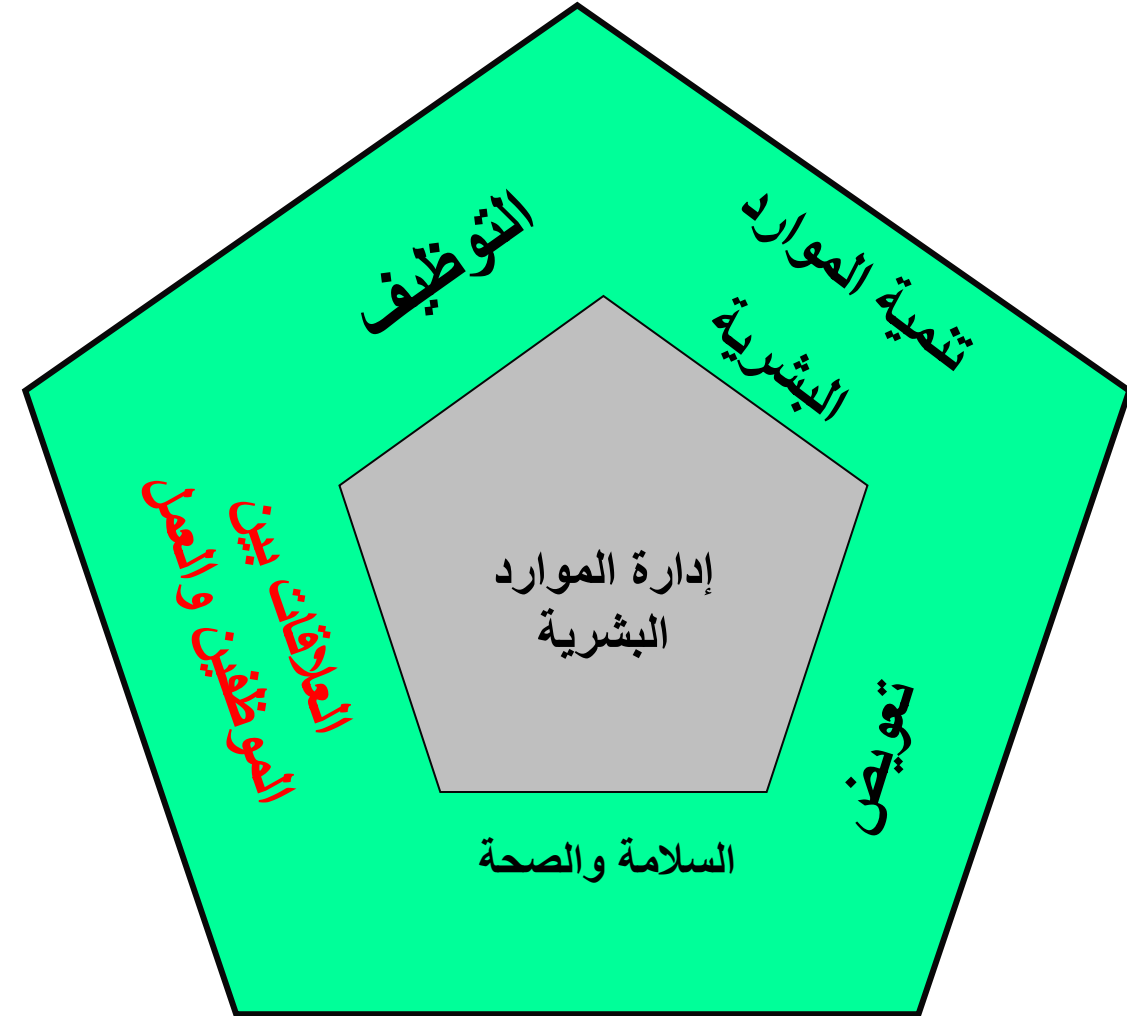


تذكر

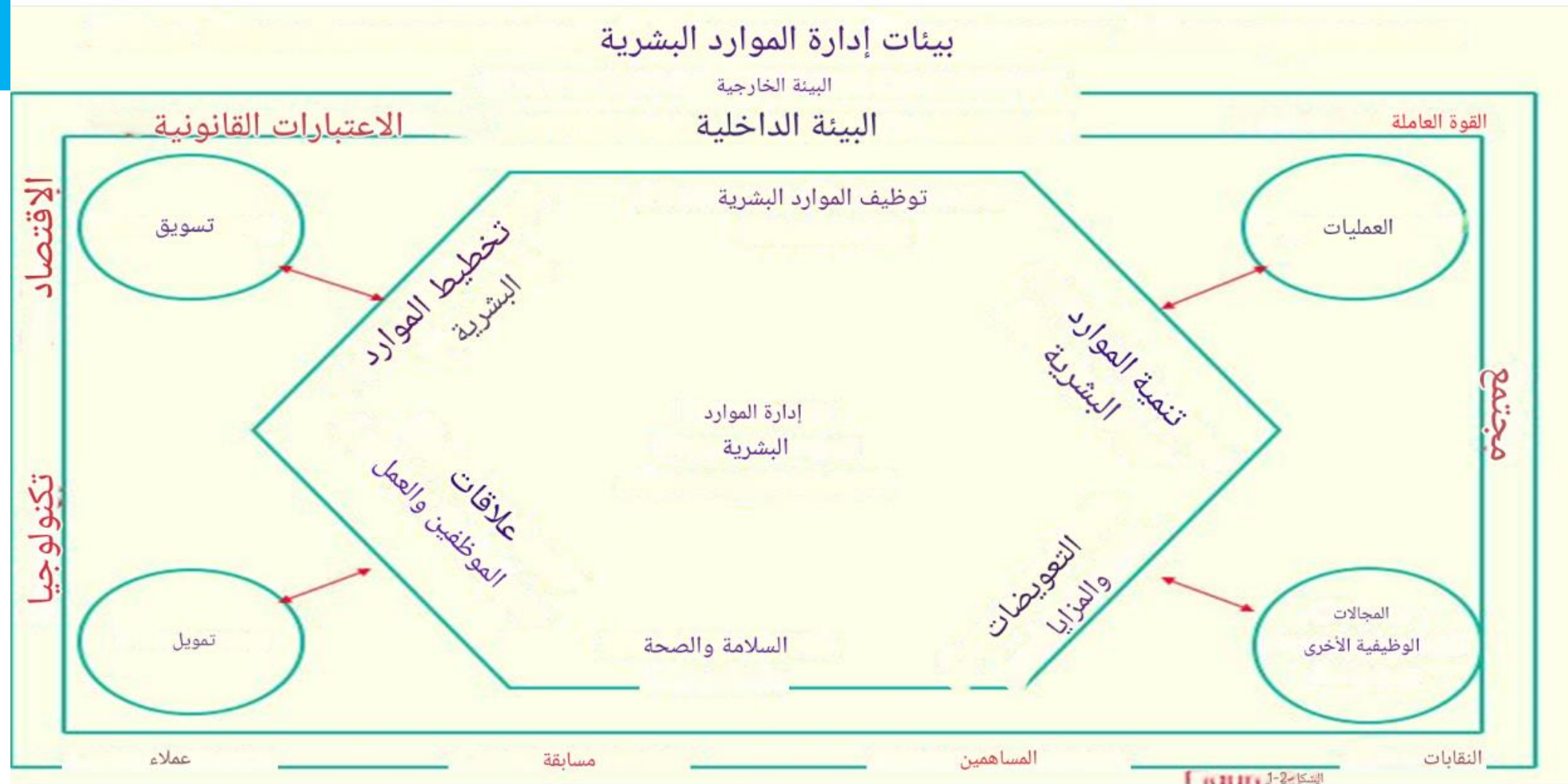
إن الموظفين الذين يعملون في بيئة آمنة ويتمتعون بصحة جيدة هم أكثر عرضة للإنتاجية وتحقيق فوائد طويلة الأجل للمنظمة.

العلاقات بين الموظفين والعمل

- يُطلب من الشركات بموجب القانون الاعتراف بنقابة والتفاوض معها بحسن نية إذا أراد موظفو الشركة أن تمثلهم النقابة
- غالبًا ما يُشار إلى نشاط الموارد البشرية بالعلاقات الصناعية
- تفضل معظم الشركات اليوم أن يكون لديها بيئة خالية من النقابات



بيئة إدارة الموارد البشرية



التحديات في إدارة الموارد البشرية



اكتساب المواهب والاحتفاظ بها

تنوع القوى العاملة

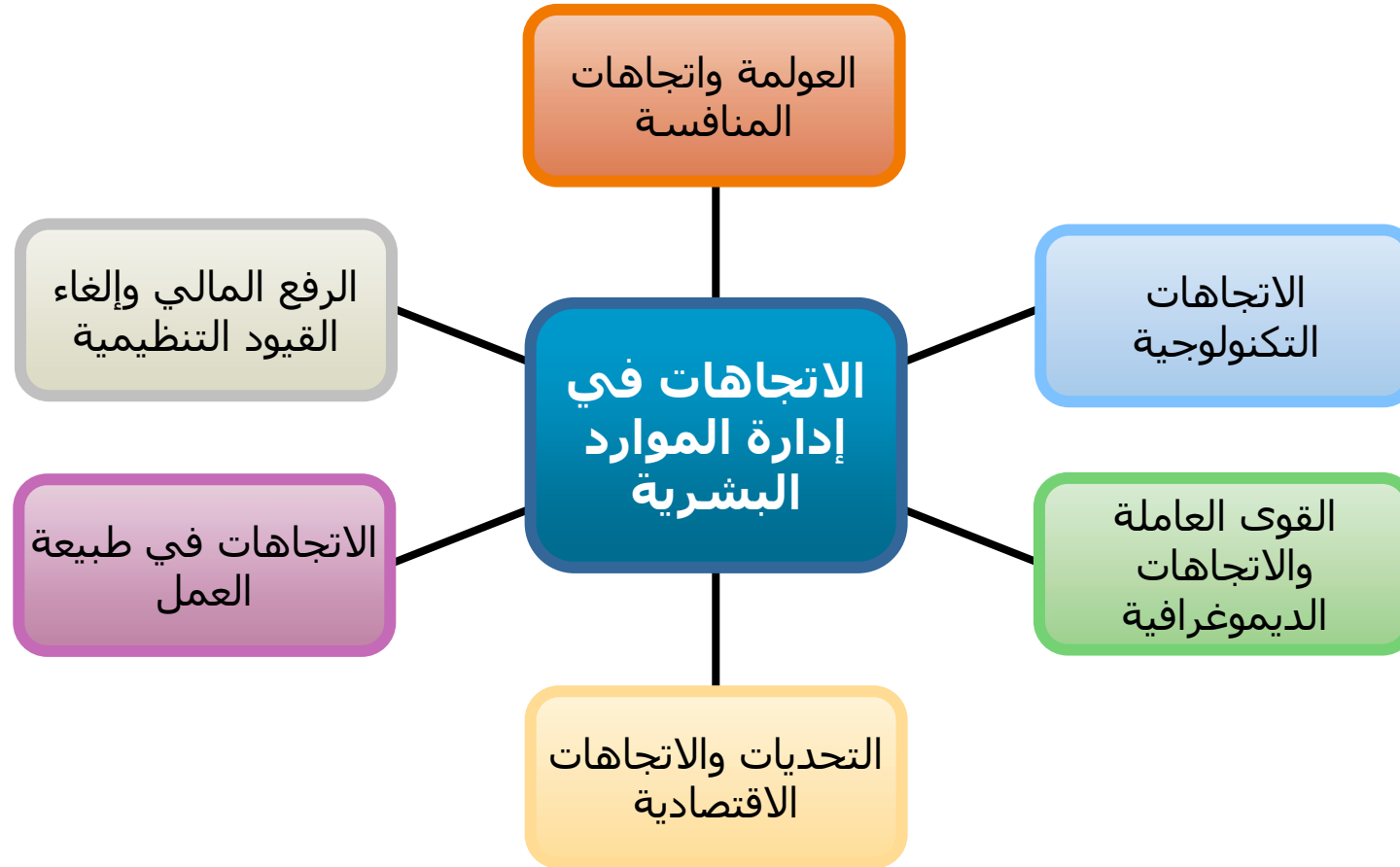
03 مشاركة الموظفين وتحفيزهم

التغيير التنظيمي

الالتزام بقوانين وأنظمة العمل

التكنولوجيا والأتمتة

الاتجاهات في إدارة الموارد البشرية





Thank You