

حول مخاطر الموارد البشرية

إعداد الطالبة/ علياء محمد بن عتزان

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

تُعد الموارد البشرية من أهم عناصر أي مؤسسة، فهي تمثل المحرك الأساسي الذي يضمن استمرار العمل وتحقيق الأهداف. ومع التطور السريع في بيئات الأعمال، أصبحت إدارة الموارد البشرية تواجه مجموعة من المخاطر التي قد تؤثر سلبًا على استقرار المؤسسة وقدرتها على المنافسة. تشمل هذه المخاطر الجوانب القانونية، التشغيلية، التكنولوجية، والاجتماعية، مما يستوجب دراسة متعمقة لفهم طبيعتها وكيفية إدارتها بفعالية.

الفصل الأول: تعريف مخاطر الموارد البشرية

مخاطر الموارد البشرية هي التهديدات أو التحديات المحتملة التي قد تؤثر على قدرة المؤسسة في استقطاب الكفاءات، الاحتفاظ بهم، وتحفيزهم.

قد تنشأ هذه المخاطر من عوامل داخلية مثل ضعف السياسات أو غياب التخطيط، أو من عوامل خارجية مثل تغير القوانين أو الأوضاع الاقتصادية.

تُعد هذه المخاطر من أخطر ما يواجه المؤسسات الحديثة نظرًا لاعتمادها الكبير على العنصر البشري في تحقيق أهدافها.

الفصل الثاني: أهمية إدارة مخاطر الموارد البشرية

تتمثل أهمية إدارة هذه المخاطر في:

١. ضمان استمرارية العمل دون انقطاع.
 ٢. تقليل الخسائر المالية الناتجة عن النزاعات العمالية أو الأخطاء الإدارية.
 ٣. تعزيز ولاء الموظفين للمؤسسة.
 ٤. حماية سمعة المؤسسة في سوق العمل.
- إهمال هذه المخاطر قد يؤدي إلى آثار سلبية كبيرة قد تهدد استمرارية المؤسسة على المدى البعيد.

الفصل الثالث: أنواع مخاطر الموارد البشرية

١. المخاطر القانونية والتشريعية: عدم الامتثال لقوانين العمل واللوائح المحلية أو الدولية.
٢. المخاطر التشغيلية: ارتفاع معدل دوران الموظفين، ضعف التدريب، أو نقص الكفاءات.
٣. المخاطر الاستراتيجية: سوء التخطيط أو عدم التكيف مع متغيرات السوق.
٤. المخاطر التكنولوجية: عدم مواكبة التطورات التقنية في إدارة الموارد البشرية.
٥. المخاطر الاجتماعية والثقافية: بيئة عمل غير متوافقة مع القيم أو الثقافة المحلية.

الفصل الرابع: أسباب ظهور المخاطر

- ضعف التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- غياب سياسات وإجراءات واضحة.
- ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة والموظفين.
- تجاهل تدريب وتطوير الموظفين.
- الاعتماد المفرط على موظفين محددين دون خطط بديلة.

الفصل الخامس: تأثير المخاطر على المؤسسة

- انخفاض الإنتاجية الإجمالية للمؤسسة.
- زيادة التكاليف التشغيلية نتيجة إعادة التوظيف والتدريب.
- فقدان المواهب والكفاءات المتميزة.
- تراجع الروح المعنوية للموظفين.
- تضرر السمعة المؤسسية، مما يصعب جذب موظفين جدد.

الفصل السادس: طرق قياس وإدارة المخاطر

١. إنشاء نظام متكامل لإدارة المخاطر.
٢. إعداد تقارير دورية عن حالة القوى العاملة.
٣. إجراء استبيانات لقياس رضا الموظفين.
٤. متابعة الأداء عبر مؤشرات قياس KPI.
٥. وضع خطط بديلة للطوارئ.

الفصل السابع: استراتيجيات الحد من المخاطر

- التوظيف الفعال: اختيار الموظفين بعناية وفق معايير واضحة.
- التدريب المستمر: رفع كفاءة الموظفين لمواكبة التغيرات.
- تحفيز الموظفين: وضع برامج مكافآت وحوافز.

- المرونة في العمل: توفير خيارات ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد.

الفصل الثامن: دراسات حالة

الحالة الأولى:

شركة صناعية واجهت معدل دوران مرتفع بسبب ضعف الرواتب، فقامت بمراجعة هيكل الأجور وتحسين بيئة العمل، مما خفض الاستقالات بنسبة ٤٠٪.

الحالة الثانية:

مؤسسة خدماتية تعرضت لدعوى قانونية نتيجة تجاهل لوائح العمل، وتم حل المشكلة عبر إنشاء قسم للامتثال القانوني وتدريب الموظفين.

الفصل التاسع: دور التكنولوجيا في إدارة مخاطر الموارد البشرية

- استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية لتقليل الأخطاء.
- تحليل البيانات للتنبؤ بالمشكلات المحتملة.
- تطبيقات الحضور والانصراف لتحسين الانضباط.

الفصل العاشر: التوصيات

١. وضع سياسات واضحة ومرنة.
٢. الاستثمار في تدريب الموظفين بشكل مستمر.
٣. تعزيز بيئة عمل إيجابية ومحفزة.
٤. متابعة الامتثال للقوانين واللوائح بشكل دوري.

الخاتمة

إدارة مخاطر الموارد البشرية ليست خياراً بل ضرورة لضمان بقاء المؤسسة وتحقيق أهدافها. ومن خلال تطبيق الاستراتيجيات الفعالة، يمكن للمؤسسات تقليل المخاطر وزيادة فرص النجاح والاستدامة في بيئة العمل.

المراجع

١. أحمد، محمد. إدارة الموارد البشرية الحديثة. القاهرة: دار الفكر.
٢. منصور، علي. إدارة المخاطر المؤسسية. الرياض: دار العلوم.
٣. موقع المنظمة الدولية للعمل (ILO).
٤. مقالات أكاديمية حول إدارة الموارد البشرية وإدارة المخاطر.

















