

تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في كافة القطاعات

ندى عبدالله عبدالحليم

2021205289

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على رسول

-أما بعد : في مقدمة هذا البحث توضيح لأهمية تعاون أقسام الموارد البشرية في كافة القطاعات

وأنظمة إدارة الموارد البشرية هي أنظمة برمجية، تجمع العديد من الوظائف في نظام واحد متكامل وقاعدة بيانات واحدة لتسهيل إدارة كافة العمليات المرتبطة بالموظفين

يشير إليها البعض بـ "رأس المال البشري" أو "القوى العاملة"
- تعني العنصر البشري أو الأفراد المتواجدين داخل منشأة العمل، والذين يشكلون العنصر الأهم في القيام بالعمل داخل المنشأة وإدارة نشاطها

وهي أيضا هي إدارة الفاعليات والأنشطة المتعلقة بالموظفين، والمتمثلة في التخطيط والتنظيم والمتابعة والتطوير ودور القيادة، للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية، والجمع بين المنشأة والموظف في الاتجاه الصحيح نحو الأهداف الأسمى

باختصار تعريف الموارد البشرية هو التخطيط والاستراتيجية الشاملة للموارد البشرية في المؤسسة، بينما شؤون الموظفين تركز على الجوانب التنفيذية والتشغيلية المباشرة لإدارة العلاقة بين المؤسسة والموظفين

تتمثل المهمة الأساسية لقسم الموارد البشرية في الاهتمام بالأولوية القصوى للشركة، وهم موظفوها.

يتأكد موظفو الموارد البشرية من أن بيئة الشركة هي مكان يتيح للموظفين أداء أفضل أعمالهم. كما يقود قسم الموارد البشرية جهود الشركة في جذب القوى العاملة المؤهلة

مشكلة البحث

أن الموارد البشرية تعتبر من الموارد المتبعة بالشكل التنظيمي لذا يجب على المنظمة أن تتبع الطرق الحديثة التي تلائم البيئة التي تتواجد بها تخضع إدارة الموارد البشرية لمجموعة من التحديات المتنوعة، بعض هذه التحديات قد تكون بسيطة ويمكن حلها ببعض من التنظيم، والبعض الآخر معقد ويدخل فيه العديد من المتغيرات والعوامل المؤثرة.

أهم التحديات التي تواجه الموارد البشرية هي كالآتي:

التغيرات الإدارية السريعة أو معدل التنقل السريع:

تعد هذه المشكلة واحدة من أهم التحديات التي تواجهها أي إدارة موارد بشرية، وخاصة أن هذا التحدي لا يؤثر فقط في الفراغ الوظيفي الذي يجب ملئه بشكل سريع بموظف آخر، ولكن كونها أيضاً تضيق طابع سلبي على

المؤسسة كونها طاردة للكفاءات ولا يحفز العمل فيها، لذلك تصبح مهمة استقطاب الكفاءات البشرية الخبيرة دربا من المستحيل مع وجود هذا النوع من بيئات العمل الضارة.

أهمية البحث

أشار وزير العمل والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية إلى ما تحوزه تنمية الموارد البشرية من اهتمامٍ من خادم الحرمين -حفظه الله- على مستوى المملكة كاملة؛ حين قال في منتدى سابك الأول للموارد البشرية في عام 2017م: “

“حكومة خادم الحرمين أولت أهميةً بالغَةً لتنمية الموارد البشرية؛ فهي محورُ التنمية في كلِّ مجتمعٍ”. ويمكنُ إجمال أهميتها في الآتي:

-تُحسِّن جودة العمل ممَّا يؤدي بالضرورة إلى دعم الاقتصاد الوطني فإيمان خادم الحرمين العميق بهذا الترابط بين الجودة والاقتصاد؛ دفعه إلى الموافقة على إطلاق برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية مبتغيًا رفع مستوى أداء الموظفين وتطوير بيئة العمل لديه

-تُطوِّر مهارات الموظفين في العمل؛ لتعزيز ثقتهم بكفاءتهم، والزيادة من عطائهم في العمل. إذ تُعدُّ هذه الخطوة دليلاً واضحاً على الاستثمار الناجح في الموارد البشرية؛ لأنها توفرُ كثيراً من الوقت والجهد في عمليات التوظيف.

-تُطوِّر قدرات الموظفين على التواصل مع مديريهم في بيئة العمل، وبناء علاقاتٍ ترفع الكفاءة الإنتاجية، وتُلَبِّي متطلبات سوق العمل المحلي بشكلٍ أكبر.

-زيادة مرونة الموظفين في التعامل مع المستجدات والتحديات في ميدان العمل، وهذه ثمرة تدريب الموارد البشرية قبيل خوضهم هذا الميدان، وستكون ذا أثر ملحوظ على المدى البعيد في تعزيز النمو الاقتصادي.

قائمة المراجع

- صندوق التنمية الوطني 2024

- منى المطيري Linked in

- مولاي لخضر عبدالرزاق "ادارة الموارد البشرية
ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات
الاقتصادية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة
تلمسان ، الجزائر، 2023

- نظمي شحادة وآخرون : ادارة الموارد البشرية ،
دار الصفاء للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان، 2002