

إدارة الموارد البشرية

بين القوة والضعف

إعداد الطالب

أنور بن عفات العنزي

في سبيل إعداد بحث مفصل حول موضوع تقييم إدارة الموارد البشرية من منظور العوامل الصلبة والعوامل الهشة، كونها قد تكون استخداماً في المؤسسات الناجحة و ركيزة دعم في العمل، سوف أضم النصوص الأساسية للمقدمة والنص الأخير. لا تتردد في تحسينها أو توسيع النقاط التي تود تناولها.

نظرة عامة

إدارة الموارد البشرية هي إحدى وظائف التأثير والتأثر في إنجاز الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. حيث تبرز الموارد البشرية كعنصر جوهري في بناء أي مؤسسة أو منظمة جديدة، في ظل العولمة وقلة الموارد. البحر العريض يتربى فيه رجال الأعمال وغيرهم من الكفاءات. وبالنظر إلى تطور فعاليات قطاع الأعمال على مدى العقود الثلاثة الأخيرة، تبث أهمية تلك الوظيفة بعمق أكثر في استقطاب واستبقاء الكفاءات حيث باتت تعد استراتيجية.

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تحديد الممارسات الأكثر فعالية لترويج الموارد البشرية، والتعرف على الفئات المستهدفة والأسواق وعدد آخر من الأمور ذات الصلة. وفي سياق نماذج الترويج لتحقيق الأهداف، يقدم الباحثون من وسائل الاستخدام المناسبة من أجل تقليل الفجوة النظرية والممارسات التي تسهم في ترسيخ الميزة التنافسية.

البند الأول: أليات وأهمية الموارد البشرية

الممارسات الاستراتيجية لتعزيز الموارد البشرية في المؤسسات:

الاستراتيجيات هي مجموعة من الدخول والحركات، وهنا يتم استقبال التعليمات الأقرب لتحقيق الأهداف. وبالنظر للأهداف الرائجة في المستقبل، فإن المعرف المعتمد لتلك الموارد والذي يتسم بالشمولية، هو استراتيجي قد يتجاوز في دوره العمليات التشغيلية الأخرى. وفقاً للممارسات المعتمدة الأخرى، يساعد الموارد البشرية وجود لوائح وسياسات للمؤسسة حيث تعد الركيزة الأساسية لنجاح أي مشروع تجاري.



مفهوم الرغبة في الإنجاز:

يرد القاموس التقليدي لرغبة الانجاز على أنها قدرة الإنسان ورغبته على التحصيل الفردي المتمثل بالدراسات العليا والمحاولات القاسية الساعية نحو التفوق المهني والمهام الأكثر تحدياً. ثم في ختام تلك الإنجازات يتمكن الفرد الناضج القادر على تحقيق كافة الممارسات المعقدة التي يدخل فيها تنسيق لعدة محاور منها اقتصادية واجتماعية وثقافية.

العناصر التي تجعل إدارة الموارد البشرية راسخة وقوية:

إدارة الموارد البشرية تتأثر بعدة جوانب إيجابية وسلبية مما يعمل على التأثير على أدائها بالمؤسسات.

بالتأكيد من نقاط القوة هو القوانين والأنظمة التي تم وضعها لجلب المواهب المتخصصة مع البرامج المخصصة كل ذلك من خلال استقطاب الوظيفة الصحيحة واستخدام الأنظمة بانسيابية مثل HRM وأنظمة الموارد البشرية. سوف تسعى الإدارة إلى بناء بيئات عمل وخدمات أفضل لمؤسساتهم وكلا هذين العاملين يؤديان إلى رضا أفضل وإنتاجية أعلى من الموظفين.

بينما تنقص نقاط الضعف في كثير من جوانب غياب البرامج والأنشطة الدائنة التي تعمل على تحديد احتياجات الموارد البشرية بصورة واضحة، والانتقائية المنخفضة لتعزيز العلاقات الداخلية وتبادلات المعلومات بين الوحدات، فضلاً عن الصعوبات التي تنشأ نتيجة للتطبيق الفعال لممارسات الموارد البشرية. وحتى غياب وصف دقيق للمنظمة واختيارات خاطئة للموظف يعد من عوامل التأثير السلبي.

إن الصفات المتعددة التي تؤثر بهذه الطرق الأربع تجعل التوجهات العامة للموارد البشرية والأنشطة الاستراتيجية بصورة عامة تتخلف على مستواها حيث يزداد ترصد على نقاط ضعف ونقاط القوة ليصبح أكبر نمط للعيوب.



الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

يهدف الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية (HR) إلى تنسيق العمليات بفعالية وتحديد الأدوار والمسؤوليات في الإدارة بالنسبة للمؤسسة بأكملها. تختلف الهياكل التنظيمية للموارد البشرية في حجم المنظمة ومجال أنشطتها

في المؤسسات الصغيرة: هناك إدارة واحدة تشمل جميع وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف والتدريب وخدمات التوظيف. تعمل الإدارة بطريقة أساسية جداً لتلبية الوظائف الأساسية للمؤسسة.

في المؤسسات متوسطة الحجم: هناك حاجة متزايدة لإدارة الموارد البشرية كما هو الحال في الشركات الكبيرة. في هذه الحالة، يتم تقسيم العمل أكثر إلى وحدات فرعية، مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. لوحظ وجود منظمة رأسية مع مرور القيادة من خلال المدير العام.

في المؤسسات الكبيرة: لوحظ أيضاً أن الموارد البشرية كانت أكثر تعقيداً حيث كانت هناك إدارات مستقلة لكل وظيفة مثل التعويضات، وعلاقات الموظفين، والرواتب، وتطوير المنظمة. كانت كل إدارة مستقلة تقوم بأداء وظائف محددة لتكملة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

أهمية الهيكل التنظيمي

من الواضح أن الهيكل التنظيمي يحسن الوضوح والمساءلة، ويعزز الاتصال الداخلي، ويقلل من تداخل المهام، مما يساهم بالتالي في زيادة الكفاءة وسهولة الاستجابة للتغيرات في سوق العمل.

للحصول على مزيد من التفاصيل المتعلقة بأنواع الهياكل التنظيمية وميزاتها وإعدادها.

إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي

تلعب دوراً حاسماً في تحسين جودة الرعاية الصحية وضمان استدامة أداء المؤسسات. واحدة من الأدوار الرئيسية التي تؤديها الموارد البشرية الأخرى في هذا القطاع تشمل ما يلي:

1. التوظيف والتدريب المهني: تستخدم المستشفيات ومراكز الصحة استراتيجيات فعالة لتوظيف الموظفين مع التركيز على التدريب المستمر لضمان أن تكون القوى العاملة مؤهلة لتلبية الاحتياجات الصحية المتغيرة.
 2. إدارة الأداء: يتم تنفيذ أنظمة تقييم شاملة تسمح بتحسين أداء الموظفين بشكل مستمر. تشمل هذه البرامج أيضاً برامج تدريب متخصصة تهدف إلى تحسين المهارات التشغيلية والإدارية لمجموعات العمل المختلفة في قطاع الصحة.
 3. ضمان رفاهية الموظفين: تسعى الموارد البشرية إلى خلق بيئة ملائمة للصحة النفسية والبدنية للموظفين، خاصة بعد الضغوط مثل جائحة كوفيد-19 التي أظهرت الحاجة إلى الرفاهية الشاملة للموظفين الطبيين.
 4. أتمتة الوظائف الإدارية: اعتمد عدد من المنظمات الصحية استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة الرواتب، ومراقبة الحضور وأتمتة الوظائف البسيطة للموارد البشرية مثل الإجازات والمكافآت مما يعزز كفاءة موارد الموارد البشرية.
- التعامل مع التحديات الفريدة: وتشمل هذه خفض معدلات دوران الموظفين، وتحسين الثقافة التعاونية، وتحقيق المعايير الأخلاقية والقانونية المطلوبة في ممارسة الطب.
- هذا وينبغي في هذا المجال أيضاً تحسين استراتيجيات التوظيف والتدريب والأخلاقيات المؤسسية، التي يجب أن تكون جزءاً من الثقافة الجوهرية للمنظمات، والبيئة فيما جرى تعزيز الابتكار والتطور المهني للعمل.

لتحسين إدارة الموارد البشرية ، يمكن التركيز على عدة اقتراحات وأساليب حديثة :

- تعزيز التحول الرقمي يشمل بناء أنظمة تكنولوجية متكاملة تستخدم الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتحسين قرارات الموارد البشرية، مثل نظم تتبع المرشحين وإدارة الأداء، مما يساهم في زيادة الكفاءة وتوفير الوقت .
- اهتمامنا بصحة وسعادة الموظفين يتضمن تصميم برامج شاملة للعناية بالجسد والعقل والعواطف، بالإضافة إلى توفير خيارات عمل مرنة لتعزيز الروح المعنوية وتقليل الغياب وتحسين الإنتاجية.

مبادرات التنوع والشمول تهدف إلى تعزيز ثقافة الشمولية من خلال الجهود التي تضمن العدالة وتكافؤ الفرص لجميع الموظفين، مما يساهم في تعزيز الإبداع وتعزيز التعاون داخل بيئات العمل .

تطوير تجربة الموظفين: التركيز على رعاية الموظفين وتعزيز شفافية أدائهم في العمل، مما يساهم في بناء علاقات قوية وتحقيق توازن بين متطلبات الشركة واحتياجات الموظفين.

تلك الإرشادات تساهم في خلق بيئة عمل فعالة ومستدامة، وتعزز تطوير الموارد البشرية كجزء أساسي من نمو المنظمة.

من أكثر العوامل الاستراتيجية تأثيراً على تحقيق النجاح التنظيمي هي الموارد البشرية، التي تهتم جوهرياً بإدارة العنصر البشري، هذا العنصر هو الأكثر تأثيراً على أي منظمة لأنه الذي يقودها. وظيفة موارد الموارد البشرية هي جعل العنصر البشري أفضل إنتاجية، وزيادة الكفاءة التشغيلية، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

تواجه إدارة الموارد البشرية تحولات كبيرة، من أهمها الاعتماد المتزايد على التقنية. أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية تستخدم تكنولوجيا المعلومات لتحليل البيانات والعرض، وتدعم اتخاذ القرار، وتحسن تجارب الموظفين، مثل الذكاء الاصطناعي المستخدم اليوم لاختيار أفضل قائمة في العصر الحديث، تركز المبادرات الاحتياطية أيضاً على المساواة في الفرص من أجل البيئة لتجذب موظفيها الموهوبين المتنوعين إلى المزيد من الجرأة والابتكار الخلق.