

## المحاضرة الخامسة .

### أبعاد تسيير الموارد البشرية :

هناك جملة من العوامل التي تسهم في إنجاح أي منظمة , و تشمل في مجملها على : رأس المال, المعدات , والأيدي العاملة و غيرها .  
و بينما تكون هذه العوامل ذات أهمية , يعد العنصر البشري الأكثر تميزا بينها , حيث أنه يشكل الاساس لاستخدام جميع الموارد  
الآخري في نهاية الطاف , فبدون الجهود المثمرة التي يبذلها العاملون تصبح بقية الموارد عديمة الفائدة , كما أن عملية إستخدام و  
تطويع هذه الموارد المادية تتطلب قدرا معيننا من الكفاءة , و بناء على ذلك فإن عملية تسيير الموارد البشرية تعد في غاية الاهمية  
بالنسبة للإدارة .

و ينظر لتسيير الموارد البشرية على أنه عملية تتكون من أربع خطوات تتضمن البعد الذي يتعلق بالعنصر البشري في الإدارة ,

وهي :

\_ الحصول على الافراد .

\_ إعداد الافراد .

\_ تنشيط الافراد .

\_ الإبقاء على الافراد .

### **1-الحصول على الافراد : ( التوظيف و الاستقطاب )**

تستهدف عملية التوظيف توفير العاملين من ذوي الكفاءة للعمل داخل المنظمة و ما يرتبط بذلك من عمليات و إجراءات.

### **2-إعداد الافراد : ( التدريب, التكوين , التطوير )**

تنفذ المنظمة برامج عديدة لتدريب ( تكوين ) العاملين لديها لأداء وظائفهم – و هو النشاط الشائع في الدول النامية – و  
لكن ذلك لم يعد كافيا للمنظمة المعاصرة التي تحتاج التطوير المستمر للعاملين .  
فخلافا للتدريب الذي يركز على منح الافراد معارف و مهارات لأداء وظائفهم الحالية , يركز التطوير على توسيع  
مؤهلات الافراد وتهيئتهم كي يشغلون وظائف في المستقبل, في إطار التقدم و شغل المواقع الاعلى ( الترقية الوظيفية ),  
أو في إطار التحسين المستمر للأداء و الانتاجية , ويحصل ذلك في مجال يستدعي معارف و تكنولوجيا حديثة , مثلما هو  
حاصل في العديد من شركات الطيران , صناعة الادوية , صناعة الحواسيب و برامجها , شركات صناعة السيارات ...  
حيث تمكين العاملين من مسايرة التقدم العلمي و التكنولوجي و الالمام باساليب العمل الحديثة يعد أحد أبرز نشاطات إدارة  
الموارد البشرية .

### **3- تنشيط الافراد : ( تحفيز الموارد البشرية )**

يتضمن هذا البعد ما تقدمه أي منظمة جادة من وسائل تحفيزية مختلفة لصالح الافراد العاملين لديها , سواء تعلق الامر  
بحوافز مادية في شكل أجور أو رواتب , منح بأنواعها و علاوات وحتى خدمات , أو معنوية , من قبيل : فرص الترقية و

التقدم في العمل , المشاركة في إتخاذ القرارات , مناخ الإشراف , جداول العمل المرنة , فرص التدريب وإكتساب المهارات ...  
أو كليهما , و هذه الحوافز من شأنها تنشيط الافراد على المستوى الفردي و الجماعي , وأكثر من ذلك , زيادة التعاون فيما بينهم  
كأفراد عاملين , و بينهم و بين الادارة و تقليل الصراعات بينهم داخل المنظمة , والأهم زيادة فرص إستثمارهم لقدراتهم في العمل.

#### 4- الإبقاء على الافراد :

بالنسبة لهذا البعد , واضح أنه سيكون نتيجة لعدد من الابعاد السابقة , فكيف ما كان إتجاه إهتمام المنظمة بهذه الاخيرة سيتحدد  
قطعا مصير بقاء الافراد في المنظمة من عدمه , فما توفره هذه الاخيرة من فرص و حوافز و من إشبعات سيكون حاسما في  
المحافظة على العناصر الجيدة من العاملين داخل المنظمة .

#### المراجع المعتمدة :

- \_\_ حمداوي وسيلة -إدارة الموارد البشرية - منشورات جامعة قالمة , الجزائر , 2004 .
- \_\_ نوري منير -الوجيز في تسيير الموارد البشرية - ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2011 .
- \_\_ سعيد بن يمينة - تنمية الموارد البشرية -ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2015 .