

ملخص عن البحث الثالث: إدارة الموارد البشرية

1 - أسباب ظهور الموارد البشرية

- 1 التوسع و التطور الصناعي في العصر الحديث
- 2 التوسع الكبير في التقييم و فرض الثقافة أمام العاملين
- 3 زيادة التدخل الحكومي في العلاقات بين العمال و أصحاب العمل بإصدار قوانين و تشريعات عالمية
- 4 ظهور النقابات و المنظمات العالمية التي تدافع عن الموارد البشرية

2 التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

1 مرحلة العبودية ونظام الرق: هو نظام يسمح للإنسان أن يشتري إنسان آخر ويبيعه ويستخدمه، ففي هذه المرحلة ينحصر دور "إدارة الموارد البشرية" بشراء العبيد بالعدد والمواصفات التي تحتاجها المنظمة وتعوض من يموت منهم بآخر جديد، ومن دون الحاجة للاهتمام بتطويرهم أو منحهم حوافز أو الحفاظ عليهم

2 مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعية اليدوية: بدأ الاهتمام بالإنسان كمورد بشري عند تطور الحرف والصناعات الصغيرة. لم يحتاج أصحاب الحرف في تلك المرحلة أنظمة عمل وأجور وتعيين بسبب صغر حجم المنظمات ولكونها أسرية ذات ملكية فردية ولكنهم كانوا بحاجة إلى برامج تأمين لتوفير تعويض لهم عند الشيخوخة والإصابة بحوادث و قواعد لتحديد مستوى تأهيل العاملين. وقد عالج أصحاب الحرف هذه الحاجات بتكوين نوع من الجمعية التعاونية فيما بينهم أسموه "طائفة" شكلت نواة لما سمي لاحقاً ليصبح نقابة .

3 مرحلة حركة الإدارة العلمية : بقيادة تاييلور الذي توصل إلى الأسس الأربعة للإدارة وهي " تطوير حقيقي في الإدارة، الاختيار العلمي للعاملين، الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية وتعليمهم، التعاون الحقيقي بين الإدارة والموارد البشرية."

4 مرحلة بداية الحرب العالمية الأولى: أظهرت الحرب العالمية الأولى الحاجة إلى استخدام طرق جديدة لاختيار الموظفين قبل تعيينهم تفادياً لأسباب فشلهم بعد توظيفهم، ومع تطور الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي بدأ المتخصصون في إدارة الموارد البشرية بالظهور في المنشآت كما تزايد الاهتمام بالرعاية الاجتماعية للعمال مما أدى إلى ظهور إدارات الموارد البشرية في الشركات الكبيرة

5 مرحلة نمو المنظمات العمالية: ساعد ظهور حركة الإدارة العلمية في ظهور النقابات العمالية حيث أنه في بداية القرن العشرين حاولت النقابات العمالية زيادة أجور العمال وخفض ساعات العمل

6 مرحلة ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية: شهدت هذه المرحلة تطورات في مجال العلاقات الإنسانية حيث أجريت تجارب هوثورن بواسطة التون مايو،

وأقنعت الكثيرين بأهمية رضا العاملين عن عملهم وتوفير الظروف المناسبة للعمل.

7 مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى الآن: في هذه المرحلة اتسع نطاق الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية حيث شملت تدريب وتنمية العاملين ووضع برامج لتحفيزهم وترشيد العلاقات الإنسانية وليس فقط حفظ الملفات الموارد البشرية وضبط حضورهم وانصرافهم و الأعمال الروتينية

3 مفهوم إدارة الموارد البشرية

عرفه شحادة كل الإجراءات و السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تدريب العاملين و معاملتهم في جميع المستويات و العمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة

أو هي : مجموعة من النشاطات المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية و تطويرها و الحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق أهداف المنظمة بأعلى مستوى من الكفاءة

4 أهداف إدارة الموارد البشرية

أ- أهداف إنسانية تتمثل في مساعدة الأفراد العاملين كونهم عنصرا هاما من

عناصر الإنتاج في إشباع حاجاتهم و رغباتهم باعتبارهم هدف العملية الإنتاجية

ب - أهداف اجتماعية : تتمثل في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق الاستخدام الأفضل للموارد البشرية وفقا لكفاءاتهم و قدراتهم بهدف تطوير المؤسسة بشكل خاص و تطوير نمو المجتمع في جميع جوانبه

ج - أهداف تنظيمية : هي الأهداف التي تركز على الاداء العام للشركة و الأهداف التي تساعد المنظمة على تلبية أرقام المبيعات المتوقعة

5 وظائف إدارة الموارد البشرية

- تحليل العمل

- تخطيط القوى العاملة

- الاختيار و التعيين

- تصميم هيكل الأجور

- تصميم أنظمة الحوافز

- تصميم أنظمة المزايا و خدمات العاملين

- تقييم الاداء

- التدريب

- تخطيط المسار الوظيفي

- التنسيق بين مجالات ادارة الموارد البشرية

6 أهم التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية

- نظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية

- الحاجة المتزايدة الى تنمية و تطوير قدرات العاملين

- تزايد عدد الوظائف الذهنية مع تناقص في الاعمال اليدوية
- زيادة حجم المنظمات و تعقد علاقات العمل
- حصول الموظفين على مزايا و خدمات لم تكن موجودة سابقا كالتكوين المستمر وهذا ما أثر على تكلفة الموارد البشرية بالزيادة
- ظهور الشركات المتعددة الجنسيات و تعدد مصادر توظيف هذه الشركات من الموارد البشرية المحلية
- التغيرات التي تحدث في المحيط الاقتصادي و ما يتبعه من تأثير على تكاليف الموارد البشرية
- الحفاظ على الموظفين المميزين

7 المشكلات التي تنشأ عن غياب او سوء تسيير ادارة الموارد البشرية

- 1 التوظيف الخاطئ
- 2 ارتفاع تكلفة العمالة : يحدث نتيجة زيادة عدد العاملين او سوء توزيعهم بأقسام العمل
- 3 غياب إجراءات رفع الكفاءة و التدريب