* أولا: مفهوم إدارة الموارد البشرية * تنقسم الموارد الاقتصادية إلى نوعين من الموارد: هما الموارد البشرية والموارد المادية * كما تنقسم الموارد البشرية إلى نوعين هما الموارد أ. الموارد البشرية الاقتصادية: والذي يشير إلى الذي يملك القدرة والرغبة في العمل وتسمح الظروف لتشغيله. * مفهوم القوى العاملة في أي دولة إلى ذلك الجزء من الموارد البشرية الذين تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل والذي توجد لديهم الرغبة والقدرة على العمل والبحث عنه أو الممارسة الفعلية له. * ووفق هذا المفهوم فإن مصطلح القوى العاملة يشير إلى قطاعين من السكان هما: قطاع المشتغلين وقطاع المتعطلين معاً. * في وظيفة الموارد البشرية يوجد العديد من الأنشطة التي يكون لكل منها أهداف معينة فمثلاً: أنشطة تهدف إلى زيادة قدرة العاملين على العمل مثل أنشطة تخطيط القوى العاملة واختيار الأفراد والتدريب وتهيئة ظروف العمل. ـ أنشطة تهدف إلى زيادة رغبة العاملين في العمل مثل أنشطة الأجور والمكافآت والاتصالات والحوافز. أنشطة تهدف إلى زيادة قدرة ورعبة العاملين على العمل مثل أنشطة الإشراف والقيادة وتقييم الأداء. * ثانيا: أهمية إدارة الموارد البشرية تبدو أهمية الموارد البشرية لأسباب عديدة: 3. ترتيب الأعمال على أساس عدد وحجم المنظمات والعاملين فيها. 6. الاهتمام بالقوى العاملة من حيث التطوير والرعاية الصحية والاجتماعية. ● ثالثا: أهداف إدارة الموارد البشرية 2. العاملون: يقصد بالعاملين جميع الموارد البشرية العاملة في داخل التنظيم ويهدف هؤلاء إلى الحصول على ما يلي: ـ الحصول عل الخدمات الأخرى مثل مرونة ساعات العمل والإجازات. ٣- المستهلكون: المستهلكون هم الذين يقومون بشراء واستخدام المنتجات (السلع والخدمات) التي ينتجها المشروع ويهدف هؤلاء إلى ما يلي: ٤- المجتمع: يقصد بالمجتمع جميع الأفراد الذين يحيطون بالمشروع ويهدف المجتمع بطبيعة الحال إلى ما يلي: ـ ألا يحدث المشروع أضرار بالمجتمع مثل: ٧ إلقاء المخلفات في البيئة المحيطة ٢ التلوث الناتج عن الآلات والزيوت والشحوم وغيرها وتتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية فيما يلي: ـ توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية لشغل الوظائف. تحقيق العدالة لدى جميع العاملين من حيث الأجور. ـ رفع كفاءة أداء العاملين بالمنظمة. ـ تحفيز العاملين في المنظمة. ١- العولمة: ـ قوانين وتشريعات تحدد الحد الأدنى من المخاطر. قوانين وتشريعات لحماية العاملين من المخاطر. ـ قوانين وتشريعات الرعاية الصحية للعاملين. ـ قوانين وتشريعات تسمح بحصول العاملين على إجازة بدون راتب لأسباب اجتماعية. ـ قوانين وتشريعات المساواة بين العاملين في الأجور ومزايا العمل الأخرى. ٣- اتحاد النقابات العمالية: يمثل اتحاد العمال في دولة معينة هي: مجموعة العاملين في المطالبة بحقوقهم والتعامل مع إدارة المنظمة المختلفة حيث تقوم نقابات العمال بمساومة الإدارة على الأجور وساعات العمل وشروط وظروف العمل. ٤- ممارسات الادارة: تلعب ممارسة إدارة المنظمة دوراً رئيسياً في التأثير على الموارد البشرية داخل المنظمة. ● خامسا: وظائف إدارة الموارد البشرية توجد أربعة وظائف تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة وهي: 1. وظيفة الحصول على العاملين 2. وظيفة تدريب وتنمية العاملين 3. وظيفة تحفيز العاملين 4. وظيفة الحفاظ على العاملين 1 ـ وظيفة الحصول على العاملين: بـ الاختيار: ـ تخفيض عدد طلبات الالتحاق التي تم التوصل إليها أثناء عملية الاستقطاب. ٢- وظيفة التدريب والتنمية: تقوم إدارة الموارد البشرية بوظيفة التدريب والتنمية للأفراد الذين تم اختيارهم والعمل على توجيههم وإرشادهم حتى يستطيعوا التكيف مع البيئة الجديدة للعمل وقد تحتاج لعدة أشهر من بداية الالتحاق بالعمل وفي إطار وظيفة التدريب والتنمية تقوم إدارة الموارد البشرية بإنجاز أربع عمليات وهي: أ. تدريب العاملين: اكسابهم مهارات أفضل في وظيفتهم. ب. تنمية العاملين: التركيز على ما يتطلبه الوضع المستقبلي من كفاءات. ٣- وظيفة التحفيز: ـ التحفيز يعني إجراءات وسبل دفع العامل إلى العمل بكفاءة أعلى داخل التنظيم ويجب ربطها بالمكافات ويعتقد كثير من علماء النفس أن التحفيز ينبع من التوتر الناتج عن وجود حاجة أو مجموعة من الحاجات غير المشبعة لدى العامل. ٤- وظيفة الاحتفاظ بالعاملين: تبدو أهمية الاحتفاظ بالعاملين في ظل الظروف البيئية التي تسود في هذ العصر من قبيل ما يحدث في الشركات من اندماج واستحواذ وتخفيض في عدد العاملين وزيادة حدة المنافسة وزيادة متطلبات الأسرة،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي