

الفصل الأول إدارة الموارد البشرية تمهيد تعتبر إدارة تسير الموارد البشرية القلب النابض في المؤسسة لارتباطها بجميع الوظائف الأخرى للمؤسسة حيث تسعى الى تحقيق التوافق بين خصائص الموارد البشرية ومتطلبات الوظائف باستمرار، مما يتوجب عليها وضع ما يعرف بسياسات تسير الموارد البشرية، واتي هيا عبارة عن مجموعة المبادئ تختلف من مؤسسة لأخرى تسترشد بها في اتخاذ القرارات تسير الموارد البشرية المتعلقة بالتوظيف والتحفيز والتدريب. الفصل الأول إدارة الموارد البشرية ١ المبحث الأول: مدخل لماهية إدارة تسير الموارد البشرية تعتبر الموارد البشرية الموارد الأكثر أهمية وقيمة في المؤسسة وهي تلعب دورا حيويا في صنع نجاح المؤسسات ولهذا لا بد من الاهتمام بهذه الموارد والعمل على إدارتها أحسن إدارة وذلك من خلال جذب واستقطاب الموارد البشرية النوعية. 1. تعريف الموارد البشرية الى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة ومن تعريفات الموارد البشرية نذكر: التعريف الأول: • الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي، ويؤكد ذلك "بيتر دركر" حيث يقول ان أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان. التعريف الثاني: • الموارد البشرية كما يشير "سيد الهواري" هي الموارد الكامنة في أي منشأة وهي مصدر كل نجاح إذا تم إدارتها بشكل جيد وهي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها. التعريف الثالث: • الموارد البشرية كما يشير "احمد سيد مصطفى" لأي دولة او منظمة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم وحيث يتعين ان تتكامل وتتفاعل القدر مع الرغبة في إطار منسجم وتزيد فرص الاستفادة من هذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتطوير والصيانة وبهذا فإن الموارد البشرية تعتبر من أهم الأصول الفاعلة في أي منظمة، وبها يقوم نجاح أي منظمة، فالموارد البشري هو العقل المفكر الذي يحقق أهداف المنظمة وطموحاتها، 1) تعريف إدارة الموارد البشرية: وتعتبر إدارة الموارد البشرية هي ذلك التخصيص في إدارة الأعمال الذي يهتم بكل ما يتعلق بالعاملين الذين تحتاجهم أية منظمة أعمال وفيما يلي أهم التعريفات لإدارة الموارد البشرية لبعض الكتاب الأجانب: 1) "فرنش": هي عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة 2) "Sikula" هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشتمل ذلك على عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض والمرتبات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وبحوث الأفراد 3) Glueck. w هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها ٩ المطلب الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية يمكن القول إن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية قد استقر بعد عدة تطورات مر بها العنصر البشري وهو يمارس نشاطه، 1) الثورة الصناعية: ظهرت هذه الثورة في العالم العربي في القرنين التاسع عشر والعشرين، وأهم ما كان يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة، واستغنائها أحيانا عن العمال، اترية، وغيرها. ، كما أدى الأمر إلى ظهور فئة ملاحظين ومشرفين اساءوا أحيانا الى العاملين تحت إمرتهم، 2) ظهور الحركات العمالية: كان على العمال أن يتحدوا في مواجهة أصحاب الاعمال، وظهر ذلك في شكل انتفاضات عشوائية، ثم انقلبت الى تكوين اتحادات ونقابات عمال تطالب بحقوقهم وتتفاوض باسمهم فيما يمس الأجور وساعات العمل 3) الإدارة العلمية: والاختيار المناسب للعاملين، وتدريبهم، 4) ظهور علم النفس الصناعي: تلي حركة الإدارة العلمية اهتمام من علماء النفس بدراسة ظواهر معينة مثل الإجهاد والإصابات، وأهم مركزو عليه هو تحليل العمل بغرض معرفة المتطلبات الذهنية والجسمية للقيام به، وركزوا أيضا على تطوير الاختبارات النفسية المناسبة للاختيار من بين المتقدمين لشغل الوظائف، ولقد أظهرت هذه الحركة نجاحا كبيرا في الشركات التي استخدمت أساليب تحليل العمل والاختبارات النفسية 5) ظهور حركة العلاقات الإنسانية: ركزت هذه الحركة على أن إنتاجية العاملين لا تتأثر فقط بتحسين ظروف العمل (مثل الإضاءة وساعات العمل)، بل وأيضا بالاهتمام بالعاملين، والنمط الإشراف عليهم، والخدمات المقدمة اليهم، ولقد ظهرت هذه الحركة كنتيجة لتجارب مصانع "هاوثورن" والتي اشرف عليها "إلتون مايو" 6) البدء في ظهور بعض ممارسات إدارة الافراد: كانت أولى المنظمات أخذا بمفاهيم الإدارة العلمية، وعلم النفس الصناعي، واستخدام الاختبارات النفسية، والاهتمام بأنظمة الأجور، وخدمات العاملين ومنع الفصل التعسفي 7) البدء في ظهور بعض المتخصصين في إدارة الأفراد: قامت بعض الشركات الكبيرة والأجهزة الحكومية والجيش بتوظيف عاملين متخصصين في الأنشطة المختلفة بدلا من الافراد، مثل المتخصصين في مجالات التوظيف والتدريب، 8) ظهور حركة العلوم السلوكية: اثرت هذه الحركة (التي ظهرت في نصف الثاني من القرن العشرين) على تطوير ممارسات الأفراد لكي تتواءم مع التطور في العلوم السلوكية، وتخطط المسار الوظيفي ومراكز التقييم الإدارية، في تغيير ملامح كثير من وظائف إدارة الأفراد 9) تدخل الدولة بالقوانين والتشريعات: نشطت كثير من الدول في العقود الأخيرة من القرن العشرين في اصدار تشريعات تقنن بها العلاقة بين أصحاب

الاعمال (أي المنظمات والشركات) والعاملين ولقد ركزت هذه التشريعات على موضوعات من أهمها الحد الأدنى للأجور،
والتأمينات والمعاشات، والامن الصناعي وصحة العاملين ٤ المبحث الثاني: أهمية واهداف إدارة الموارد البشرية لا يقتصر القيام
بأنشطة الموارد البشرية على مدير إدارة الموارد البشرية فحسب،