

تشري إدارة الموارد البشرية إبل مجموعة من السياسات املستخدمة لتنظيم العمل يف عالقة العمل وترتكز على إدارة العمل وإدارة الأشخاص الذين يقومون هبذا العمل. هتتم إدارة الموارد البشرية ابلتوظيف والاختيار والتعلم والتطوير ا واملكافأة والتواصل والعمل اجماعي وإدارة الأداء. إدراج الأنشطة اليت تشكل إدارة اموارد البشرية، إال أنه موضوع يثري الكثري من النقاش واخلاف. على الرغم من شعبية مصطلح إدارة اموارد البشرية، ال يوجد حست آلن تعريف متسق عليه عامليا ملعناه. واتسون (2002: 369) إبل وجود "وضع فوضوي إبل حد ما يف الوقت احلايل حيث يتم استخدام مصطلح إدارة اموارد البشرية بطرق متنوعة ومربكة". ميكن استخدام إدارة اموارد البشرية كمصطلح عام لوصف أي هنج إدارة الأفراد؛ (2008: 1) هذا المصطلح لإشارة إبل "مجمع تلك الأنشطة المرلتبطة إبادرة عالقات العمل يف الشركة". ميكن استخدام إدارة اموارد البشرية كعبارة أكثر معاصرة لوصف الأنشطة اليت يطلق عليها بشكل أكثر شيوع ". فإن إدارة اموارد البشرية تشمل هناجا جديدا إدارة الأفراد خيتلف بشكل كبري عن املمارسات التقليدية. يزعمون أن إدارة اموارد البشرية تقدم ميزتني مقارنة ابلطرق التقليدية إدارة الأفراد. إهنا أكثر اسرتايجية حيث أن سياسات إدارة اموارد البشرية مصممة لتعزيز بعضها البعض ودعم اسرتايجية عمل املنظمة. البشرية املصممة بشكل مناسب واملتكاملة على خلق مناخ تنظيمي يكون فيه العمال أكثر حتسيز ابلتعاون مع الإدارة لتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد خلص ستوري هذا النهج على النحو التايل: هنج مميذ إدارة التوظيف يسعى إبل حتقيق ميزة تنافسية من خلال النشر اسرتايجي لقوى عاملة عالية اباستخدام مجموعة من التقنيات الثقافية واهليكلية وشؤون اموظسني. فإنه يطرح سؤالاً حول ما إذاكانت سياسات إدارة اموارد البشرية املصممة لتحقيق أهداف اسرتايجية مثل التكاليف التنافسية أو القدرة على الاستجابة السريعة للتعريات يف الأسواق ميكن أن توفر ا من الثقة والتعاون بني العمال واملديرين. أي املعلني إبن إدارة اموارد البشرية تتعلق بشكل أساسي خبلق مناخ من التزام اموظسني (على سبيل امثال، أكد آخرون أن مصطلح إدارة اموارد البشرية ميكن أن يرتبط بسياسات إدارة الأشخاص اليت مت تصميمها املنظمة) على سبيل امثال Huczynski؛ وابلتايل هناك بعض الغموض يف معن إدارة اموارد البشرية، وقد أدى هذا إبل حماوالت خمتلسة لتوضيح معن أو يف الواقع معاين إدارة اموارد البشرية. املمسامهات امليكرة بني املتعريات "الناعمة" و"الصلبة" (إدارة اموارد البشرية) ، 1992) حيث مت استخدام "إدارة اموارد البشرية الناعمة" لوصف املمناهج اليت هتندف إبل تعزيز التزام اموظسني وجودهت م مرونتهم بينما " تصف إدارة اموارد البشرية الصعبة الرتكيز على الإسرتايجية حيث يتم نشر اموارد البشرية لتحقيق أهداف العمل بنسس الطريقة مثل أي مورد آخر. "إدارة اموارد البشرية الصعبة" ميكن أن ضا تسسري أكثر صرامة يرتبط اسرتايجيات خسض التكلسة) على سبيل امثال التعاقد من الباطن، والاستعانة صمصاار خارجية، واحلد الألد من التدريب واملراقبة الأكثر صرامة وإدارة الأداء) وإلنتاج اهليل (تقليص احلاجم، التوضيح هذه تنطوي أي استخدام إدارة اموارد البشرية الصعبة لوصف النهج اسرتايجي إدارة الأفراد، فإن إدارة اموارد البشرية الناعمة والصعبة "ليست ابلضرورة غري ميكن أن حتتوي املتعريات الصعبة على عناصر من املمارسات الناعمة، حني ميكن أن تؤدي املتعريات الناعمة إبل نتايج صعبة من حيث مدى التوافق مع اسرتايجية العمل. إذا مت استخدام إدارة اموارد البشرية الصلبة لوصف هنج تقليل التكلسة، فإن إدارة اموارد البشرية الناعمة والصعبة قد تكون "متعارضة متام: 1997: 54). مع استمرار النقاش حول إدارة اموارد البشرية، على سبيل امثال "عالية املمستوى" لقد طغت إدارة اللتزام (HCM) و"الإدارة ذات املمشاركة العالية" على إدارة اموارد البشرية الناعمة بينما يبدو أن "إدارة اموارد البشرية الإسرتايجية" قد حلت حمل إدارة اموارد البشرية الصلبة. التوترات الكامنة داخل إدارة اموارد البشرية واليت مت التقاطها يف اللقسام "الصلب" مقابل "الناعم" ال تزال انعكس الهتمام ابلعالقة بني ممارسات اموارد البشرية وحتسني أداء الأعمال يف استخدام "ممارسات العمل عالية الأداء" (HPWP) كمصطلح لوصف "مجموعة من ممارسات العمل التكميلية اليت تغطي ثالث فئات واسعة: مشاركة اموظسني العالية" املمارسات، هناك اختالفات طسيسة يف معاين هذه التسميات، ض عتقد أنه يعزز ويعكسكال النموذجني عايل اللتزام واملشاركة العالية "نظام ممارسات اموارد البشرية الذي ي مستوايت مهارت اموظسني وحتسيزهم ومعلوماهت ومكتينهم" (غوثرني، 1985) نظر إليها . أحد العناصر املمشركة بني مجمع النماذج هو أنه ي اللتزام العايل مقابل السيطرة القوى العاملة". الأفراد مها وسيلة لتحقيق الرقابة التنظيمية، أي "تنظيم الأنشطة التنظيمية حبيث تظل بعض عناصر الأداء: 1992: 329). متارس وسلوكيات اموظف امطلوبة. والرقابة البريوقراطية، والرقابة اليت تركز على اموظف. ويف هناية السلسلة القابلة للنتبؤ، وسلطة الإدارة. وهو السيطرة البريوقراطية، فيعتمد بدرجة أقل على املراقبة الدقيقة ويسعى إبل احلد من حرية تصرف اموظسني من خلال تعريسات وظيفسية اثبتة، والتدفق املقيد للمعلومات. الذي

يركز على الموظف، يؤكد هذا الشكل من السيطرة على تقدير الموظف ويهدف إلى حث الموظفين على ممارسة ضبط النفس والتصرف بطرق تتوافق (Dundon and Rollinson). لقد تمت الترويج لنموذج الالتزام العايل/الأداء العايل باعتباره "أفضل الممارسات" لكل من أصحاب العمل وي: 2004 349) نظري إلى الموظفين على أنهم يستفيدون من القدرة على ممارسة السلطة التقديرية وجتربة مستويات عالية من الثقة. الذين مل يسعلوا ذلك. ومع ذلك، على سبيل امثال، من املرجح أن تؤدي زيادة الطلب على التزام الموظفين والأنظمة الأكثر صرامة لإدارة الأداء إلى تعزيز مصاحل الملتزمة وأصحابها الملتزمة صمممارسات 505). يتحدى وول أند وود): 2005 432) افرتاض وجود صلة اثبته بني ممارسات إدارة اموارد