

فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية مفهوم "تحقيق الرفاهية الصناعية وهي عبارة عن برامج صممها المنظمات الصناعية أذناك من أجل تحسين ظروف العمل المادية والصحية داخل المصانع، 1999 ص 24 زيادة أرباحهم و غالوا في تطبيقها، ومعرضة النقابات العمالية لهاته الأفكار، وغيره من النظم في مجال الإدارة العلمية في إدارة المصانع، وذلك لمصلحة الطرفين العمال وأصحاب المشاريع، مما أدى إلى تزايد الاهتمام في كيفية إعداد العمالة المتوفرة بشكل جيد للأعمال الإنتاجية، فعطاء العامل ومقدار ما يقدمه من جهد يتوقف على أمور عديدة إضافة إلى ما سبق، 2009 ص 8. خضرير كاظم محمود ياسين كاسب الخرشة إدارة الموارد البشرية ط 3 دار المسيرة عمان 2010 ص 2 وتم تطوير العديد من التعريفات من قبل باحثين وكتاب في علم الإدارة في ضوء مداخل متعددة. وفيما يلي نعرض بعض التعريفات في محاولة لوضع تعريف شامل من خلالها: وتؤدي إلى تحويل هذه الموارد إلى سلع أو خدمات تنتج بشكل فاعل وكفوء محققة الأهداف التي تم صياغتها مسبقاً • الإدارة وظيفة يتم بموجبها القيام برسم السياسات والتنسيق بين أنشطة الإنتاج والتوزيع والمالية وتصميم الهيكل التنظيمي للمشروع والقيام بأعمال الرقابة النهائية على كافة أعمال التنفيذ. Fayol Breach .

1. عمر محمد درة مدخل إلى الإدارة كلية التجارة جامعة عين الشمس حلب 3 السلمي على إدارة الموارد البشرية القاهرة دار غريب النشر والتوزيع 1997 ص 17 . 4. حسن إبراهيم بلوط إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي بيروت دار النهضة العربية النشر والتوزيع 2002 ص 17 • تعريف فرنسي: French والذي عرفها بكونها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة. ص 22 . 3 محفوظ، إدارة الموارد البشرية، 1، دار وائل للنشر والتوزيع، وذلك يهدف إلى ضمان تحقيق الأهداف المنشودة وبدرجة معينة من الرضى، وبالتالي يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية على "أنها عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها وهذا يشمل استقطاب هذه الموارد البشرية، والاشراف على استخدامها، المطلب الثالث: أسباب الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية: هناك جملة من الأسباب أدت إلى إبراز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل المؤسسة. وبالتالي يوفر له هذا الجهاز الإداري المتخصص قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد يجعل من العسيرة التفريط في القوى العاملة التي تم استقدامها وتدربيها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستمرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة مسؤولة. هيئتم علي حجازي وشوفي ناجي جواد ، وظائف المنظمات، ص 70 . 2 ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين بما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعي من ذي قبل مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة، ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين. 3 زيادة دور وأهمية المنظمات العمالية والنقابية في الدفاع عن حقوق العمال وزيادة حدة الصراع بين الإدارة والعاملين، لذا تطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على استشارة أصحابيin في علم النفس والاجتماع لسبيل الاستجابة لهذه التطلعات. • أن العنصر البشري على كل المستويات هو مصدر الأفكار والأداء الرئيسية في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية. وضمان رضاهم، مما يعكس بشكل إيجابي على الإنتاجية والأداء العام للمنظمة. يتم ذلك عن طريق تحليل المهارات المطلوبة، حسن. 6. الاحتفاظ بالموظفين: يشمل ذلك توفير قنوات مفتوحة للتعبير عن الآراء والمقترنات، يتضمن ذلك الرواتب، الامتثال للقوانين والأنظمة: – تساعده على تحقيق الأهداف الإستراتيجية بفضل تعظيم الاستفادة من الكفاءات المتوفرة في المؤسسة. – ان قدرة المؤسسة على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل من خلال تبني برامج للموارد البشرية تقوم بتحفيز العاملين وتدفعهم إلى بدل المزيد من قدراتهم سينعكس بدون شك على رضاهم الوظيفي وهذا سيزيد من إنتاجيتهم ثم زيادة فعالية المؤسسة ككل. حسن. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الأردن المطلب الثاني : أهداف تسيير الموارد البشرية: إن الهدف الرئيسي لتسيير الموارد البشرية يتتمثل في وضع في متناول المؤسسة الوسائل والموارد البشرية الضرورية والكافية وكذا تطوير وتنمية قدرات العاملين مما يشبع رغباتهم واحتياجاتهم وعليه يمكن تلخيص أهداف وظيفة تسيير الموارد البشرية في أربعة أهداف رئيسية هي: وظيفية، اجتماعية، • جذب المرشحين المؤهلين • زيادة دافعية العمال وهي: • ممارسة العلاقات العامة وتنمية الصلة والترابط بين العمال والمنظمة من خلال برامج ترقية، يعمل تسيير الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الشخصية للعاملين لحمايةهم والحفاظ عليهم وكذا لتنمية قدراتهم وتحفيزهم على العمل والانتاج، وتتمثل الأهداف الشخصية لتسيير الموارد البشرية في: 4 الاهتمام بالجانب النفسي للعامل ومحاولة مساعدته لحل مشاكله داخل المؤسسة وخارجها. ان المعالجة الصحيحة والعادلة للمشاكل المحمولة الناتجة عن شتى المجالات (الاختيار وتكاليف التعيين تقييم الأداء التدريب والترقيات . – المساعدة

على كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية المتعلقة بالأفراد العاملين والمؤثرة على فعالية المؤسسة. وتعزيز مهاراتهم، حسن.الأردن يتم ذلك عن طريق تحليل المهارات المطلوبة، 4. التوظيف والاختيار: من أهم خصائص إدارة الموارد البشرية هو تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين. بالإضافة إلى ضمان تطبيق سياسات العمل بشكل عادل. والإجازات، يشمل ذلك حقوق العمال، 11. إدارة الثقة التنظيمية: مثل التعاون، المبحث الثالث : وظائف وتحديات إدارة الموارد البشرية : تتمثل الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية فيما يلي: • تصميم وتحليل العمل: يراد به الوقوف على الأنشطة المكونة للوظيفة وتحديد مهامها ومسؤولياتها بحيث تكون متناسبة مع مواصفات من يشغلها. • وضع أنظمة الحوافز: وتطلب هذه الوظيفة من الموظف المتميز في الإدارة ما يقابل ذلك بشكل عادل وتحفيز أداء العمل الجماعي وبذلك يمكن الإستفادة من وجود الحوافز الفردية إلى جانب الحوافز الجماعية. • تنظيم العلاقة مع النقابات العمالية: وتهتم هذه الوظيفة بموضوعات الشكاوى والنزاعات والفصل من الخدمة والإستغناء عن الخدمات وما إلى ذلك من القضايا التي تنظم العلاقات مع النقابات. • ضمان أمن وسلامة العاملين: ويراد بذلك كل ما يحفظ سلامة العاملين وأمنهم وصحتهم. • جدولة ساعات العمل: وتهتم هذه الوظيفة بتحديد عدد ساعات عمل العاملين وساعات الإستراحة والعطل بما يتلائم مع كفاءة العامل. المطلب الثاني: التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية: هناك جملة من التحديات التي تواجه الإدارات في التعامل مع الأفراد العاملين حاليا، أهم هذه التحديات ما يلي: 1- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة: بدون أدنى شك أن الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات داخل التنظيم، 3- نظام معلومات إدارة الموارد البشرية: وهذا يعتبر من أهم التحديات الأساسية في عصر المعلومات فالإدارة تحتاج حاليا إلى نظم معلومات حديثة تشمل كل بيانات وخطط إدارة الموارد البشرية في شكل قسم متخصص يقدم النصح للإدارة.