تقرير عن تطور إدارة الموارد البشرية حول العالم المقدمة: شهدت إدارة الموارد البشرية تطورًا ملحوظًا على مر العقود، حيث تحولت من وظيفة إدارية تقليدية تهدف إلى إدارة القوى العاملة إلى شريك استراتيجي يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الشركات. هذا التطور جاء نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي أثرت على طرق العمل والهيكل التنظيمي للشركات. كان دور الموارد البشرية يُركز على الجوانب الإدارية والتنفيذية مثل تعيين الموظفين، وإدارة سجلات الحضور والانصراف. ● التركيز على المهام الروتينية. ● التركيز على الإدارة البيروقراطية. المرحلة الثانية: ظهور مفهوم إدارة الموارد البشرية في منتصف القرن العشرين، ● التركيز على التدريب والتطوير المهني. ● ظهور سياسات تحفيزية لتحسين أداء الموظفين. تحولت إدارة الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال التركيز على التوظيف الاستراتيجي، ودمج التكنولوجيا في العمليات. ● التركيز على قيادة التغيير داخل المنظمة. المرحلة الرابعة: إدارة المواهب والعولمة في العصر الحديث، أصبحت المنافسة العالمية وتنوع القوى العاملة من التحديات الرئيسية. ركزت إدارة الموارد البشرية على إدارة المواهب، ● التركيز على تطوير قادة المستقبل. ● تعزيز بيئات عمل مرنة ومبتكرة. ● تطبيق استراتيجيات الشمولية والتنوع. تُستخدم التكنولوجيا بشكل متزايد في إدارة الموارد البشرية. ● أنظمة إدارة الأداء والتعلم الرقمي. الخاتمة: مرّت إدارة الموارد البشرية بمراحل تطور عديدة تعكس التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. 1. مواكبة التطورات التكنولوجية وتعزيز استخدامها في إدارة الموارد البشرية. 2. التركيز على إدارة المواهب وتطوير القيادات. 3. تعزيز التنوع والشمول لتحقيق بيئات عمل مبتكرة ومرنة. يمكن إجراء مقارنة بين الهيكل الإداري لشركة عالمية وشركة محلية، مع التركيز على إحدى السلاسل الفندقية العالمية وشركة محلية صغيرة في مجال الفندقة. فيما يلي عرض عام للتقسيم الوظيفي والاختلافات الرئيسية بين الهيكلين: أولًا: الهيكل الإداري في سلسلة فندقية عالمية (مثل Marriott أو Hilton) o مدير العمليات (COO). o مدير الموارد البشرية (CHRO). o مدير تكنولوجيا المعلومات. ● الهرمية الإدارية المعقدة: تعتمد السلاسل العالمية على هيكل إداري هرمي يدعم الاتصالات العمودية والأفقية. ● التخصص الوظيفي الدقيق: يتم تخصيص وظائف محددة بوضوح لكل قسم. ● استخدام التكنولوجيا: منصات متقدمة لإدارة الحجوزات والموارد البشرية. ● المعايير العالمية: إجراءات تشغيل موحدة عبر جميع المواقع. ثانيًا: الهيكل الإداري في فندق محلي صغير o المالك أو المدير العام (غالبًا يقوم بدور مزدوج كمدير عمليات). ● بساطة الهيكل: عدد أقل من المستويات الإدارية. ● تعدد المهام: يؤدي الموظفون أدوارًا متعددة بسبب قلة الموارد. ● التركيز المحلي: يعتمد الفندق على العملاء المحليين والسياح. العنصر السلسلة العالمية الفندق المحلي الصغير المستوى الإداري متعدد المستويات (هرمي) مستوى إداري بسيط (مسطح) التقسيم الوظيفي متخصص ودقيق واسع وغير متخصص المعايير والإجراءات موحدة على مستوى عالمي تختلف بناءً على الخبرة المحلية المرونة أقل مرونة بسبب التعقيد مرونة عالية ● السلاسل العالمية تعتمد على هيكل معقد وتقسيم وظيفي متخصص يدعم العمليات الكبيرة والمتنوعة. ● الشركات المحلية الصغيرة تركز على البساطة والمرونة بسبب قلة الموارد البشرية والمالية.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي