

تشري إدارة املوارد البشرية إيل جموعة من السياسات املستخدمه لتنظيم العمل يف عالقة العمل وترتكز على إدارة العمل وإدارة الأشخاص الذين يقومون بهذا العمل. هتم إدارة املوارد البشرية ابلتوظيف والختيار والتعلم والتطوير واملكافأة والتواصل والعمل اجلامي وإدارة الأداء. إدراج الأنشطة اليت تشكل إدارة املوارد البشرية، إال أنه موضوع يثير الكثي من النقاش واخلاف. على الرغم من شعبية مصطلح إدارة املوارد البشرية، إل يوجد حت الآن تعريف متسبق عليه عامليا ملعناه. واتسون (2002: 369) إيل وجود "وضع فوضوي إيل حد ما يف الوقت احاليل حيث يتم استخدام مصطلح إدارة املوارد البشرية بطرق متنوعة ومربيكة". ميكن استخدام إدارة املوارد البشرية كمصطلح عام لوصف أي هنج إدارة الأفراد؛ (2008: 1) هذا املصطلاح لإشارة إيل "مجبع تلك الأنشطة املرتبطة إدارة املوارد البشرية عالقات العمل يف الشركة". ميكن استخدام إدارة املوارد البشرية كعبارة أكثر معاصرة لوصف الأنشطة اليت يطلق عليها بشكل أكثر شيوع". فإن إدارة املوارد البشرية تشمل هناجا جديدا إدارة الأفراد خيتف بشكل كبير عن املمارسات التقليدية. يزعمون أن إدارة املوارد البشرية تقديم ميزني مقارنة ابلطرق التقليدية إدارة الأفراد. إنها أكثر اسرتاتياجية حيث أن سياسات إدارة املوارد البشرية مصممة لتعزيز بعضها البعض ودعم اسرتاتياجية عمل املنظمة. البشرية املصممة بشكل مناسب واملتكاملة على خلق مناخ تنظيمي يكون فيه العمال أكثر حتسيز ابلتعاون مع إدارة لتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد خلص ستوري هذا النهج على النحو التالي: هنج مميزة إدارة التوظيف يسعى إيل تحقيق ميزة تنافسية من خلال النشر السرياتياجي لقوى عاملة عالية ابستخدام جموعة من التقنيات الثقافية واهليكلية وشؤون املوظسي. فإنه يطرح سؤال حول ما إذا كانت سياسات إدارة املوارد البشرية املصممة لتحقيق أهداف اسرتاتياجية مثل التكاليف التنافسية أو القدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات يف الأسواق ميكن أن توفر ا من الثقة والتعاون بني العمال واملديرين. أي املعلقني أبن إدارة املوارد البشرية تتعلق بشكل أساسى خلق مناخ من التزام املوظسي (على سبيل امثال، أكد آخرون أن مصطلح إدارة املوارد البشرية ميكن أن يرتبط بسياسات إدارة الأشخاص اليت مت تصميمها املنظمة) على سبيل ابلتايل هناك بعض الغموض يف معن إدارة املوارد البشرية، وقد أدى هذا إيل حماولت خمتلسة لتوضيح Huczynski امثال معن أو يف الواقع معان إدارة املوارد البشرية. املسامهات املبكرة بني املتغيريات "الناعمة" و"الصلبة" إدارة املوارد البشرية (1992)، حيث مت استخدام إدارة املوارد البشرية الناعمة" لوصف املناهج اليت هتفد إيل تعزيز التزام املوظسي وجودهم ومرورتهم بينما "تصف إدارة املوارد البشرية الصعبة الرتكيز على السرياتياجية حيث يتم نشر املوارد البشرية لتحقيق أهداف العمل بنسس الطريقة مثل أي مورد آخر. "إدارة املوارد البشرية الصعبة" ميكن أن ضا تسري أكثر صrama يرتبط ابسرياتياجيات خسض التكلاسه (على سبيل امثال التعاقد من الباطن، والاستعانته صممصادر خارجية، واحد الدى من التدريب وأملراقبة الأكثر صrama وإدارة الأداء وإنناج اهلزيل) (تقليس احلاجم، التوضيح هذه تنطوي أي استخدام إدارة املوارد البشرية الصعبة لوصف النهج اسرياتياجي إدارة الأفراد، فإن إدارة املوارد البشرية الناعمة والصعبة "ليست ابلضرورة غري ميكن أن حتوي املتغيريات الصعبة على عناصر من املمارسات الناعمة، حنى ميكن أن تؤدي املتغيريات الناعمة إيل نتائج صعبة من حيث مدى التوافق مع اسرتاتياجية العمل. إذا مت استخدام إدارة املوارد البشرية الصلبة لوصف هنج تقليل التكلاسه، فإن إدارة املوارد البشرية الناعمة والصعبة قد تكون "معارضة متام" (1997: 54). مع استمرار النقاش حول إدارة املوارد البشرية، على والإدارة ذات املشاركة العالية" على إدارة املوارد البشرية الناعمة (HCM) (سبيل امثال "عالية املستوى" لقد طفت إدارة اللتزام بينما يبدو أن "إدارة املوارد البشرية اسرياتياجية" قد حللت حمل إدارة املوارد البشرية الصلبة. التوترات الكامنة داخل إدارة املوارد البشرية واليت مت التقاطها يف النقصام "الصلب" مقابل "الناعم" إل تزال انعكس الاهتمام ابلعالقة بني ممارسات املوارد كمصطلح لوصف "جموعة من ممارسات" (HPWP) البشرية وحتسني أداء الأعمال يف استخدام "مارسات العمل عالية الأداء العمل التكميلية اليت تغطي ثالث فئات واسعة: مشاركة املوظسي العالية" املمارسات، هناك اختلافات طسيسة يف معان هذه التسميات، ض عتقد أنه يعزز ويعكس كالنموذجاني عايل اللتزام واملشاركة العالية" نظام ممارسات املوارد البشرية الذي ي مستويات مهارات املوظسي وتحسيزهم ومعلوماهتم ومتكيهنهم" (غوثرى، 1985) نظر إليها. أحد العناصر املشرتكة بني جميع النماذج هو أنه ي اللتزام العايل مقابل السيطرة القوى العاملة". الأفراد مها وسيلة لتحقيق الرقابة التنظيمية، أي "تنظيم الأنشطة التنظيمية حيث تظل بعض عناصر الأداء (1992: 329). متارس وسلوكيات املوظ املطلوبة. والرقابة البريوقراطية، والرقابة اليت تركز على املوظف. ويف هناء السلسلة القابلة للتنبيء، وسلطة الإداره. وهو السيطرة البريوقراطية، فيعتمد بدرجة أقل على املراقبة الدقيقة ويسعى إيل احد من حرية تصرف املوظسي من خلال تعریسات وظیسية اثبتة، والتدفع املقید للمعلومات. الذي

يركز على الموظف، يؤكّد هذا الشكل من السيطرة على تقدير الموظف ويهدف إلى حدّ انتظار على ممارسة ضبط النسخ  
لقد مت الرتوبيج لنموذج اللتزام العايل/الأداء العايل اعتباره "أفضل" (Dundon and Rollinson). والتصرف بطرق تتوافق  
"الملامسات" لكل من أصحاب العمل وي: 2004: 349) نظر إلى الموظف على أنهن يستسيدون من القدرة على ممارسة  
السلطة التقديرية وجترية مستوى عالي من الثقة. الذين مل يسعوا ذلك. ومع ذلك، على سبيل أمثل، من المرجح أن تؤدي زيادة  
الطلب على التزام الموظف وألنظمة الأكثر صرامة إدارة الأداء إلى تعزيز مصالح المنظمة وأصحابها امليطية صمممارسات  
505). يتحدى وول آند وود (2005: 432) افتراض وجود صلة اثبته بنى ممارسات إدارة الموارد