

تشري إدارة الموارد البشرية إبل مجموعة من السياسات املستخدمة لتنظيم العمل يف عالقة العمل وترتكز على إدارة العمل وإدارة الأشخاص الذين يقومون بهذا العمل. هتتم إدارة الموارد البشرية ابلتوظيف والاختيار والتعلم والتطوير ا واملكافأة والتواصل والعمل اجملاعي وإدارة الأداء. إدراج الأنشطة اليت تشكل إدارة الموارد البشرية، إال أنه موضوع يثري الكثري من النقاش واخلاف. على الرغم من شعبية مصطلح إدارة الموارد البشرية، ال يوجد حتت آلن تعريف متسق عليه عامليا ملعناه. واتسون (2002: 369) إبل وجود "وضع فوضوي إبل حد ما يف الوقت احلايل حيث يتم استخدام مصطلح إدارة الموارد البشرية بطرق متنوعة ومربكة". يمكن استخدام إدارة الموارد البشرية كمصطلح عام لوصف أي هنج إدارة الأفراد؛ 2008: 1) هذا املصطلح لإشارة إبل "جميع تلك الأنشطة املرتبطة بإدارة عالقات العمل يف الشركة". يمكن استخدام إدارة الموارد البشرية كعبارة أكثر معاصرة لوصف الأنشطة اليت يطلق عليها بشكل أكثر شيوع ". فإن إدارة الموارد البشرية تشمل هناعا جديدا إدارة الأفراد خيتلف بشكل كبري عن املمارسات التقليدية. يزعمون أن إدارة الموارد البشرية تقدم ميزتني مقارنة ابلطرق التقليدية إدارة الأفراد. إهنا أكثر استراتيائية حيث أن سياسات إدارة الموارد البشرية مصممة لتعزيز بعضها البعض ودعم استراتيائية عمل املنظمة. البشرية املصممة بشكل مناسب واملتكاملة على خلق مناخ تنظيمي يكون فيه العمال أكثر حتسيس ابلتعاون مع الإدارة لتحقيق الأهداف التنظيمية. وقد خلص ستوري هذا النهج على النحو التايل: هنج مميز إدارة التوظيف يسعى إبل حتقيق ميزة تنافسية من خالل النشر الاستراتيجي لقوى عاملة عالية ابلتخدام مجموعة من التقنيات الثقافية واهليكية وشؤون املوظفني. فإنه يطرح سؤال حول ما إذا كانت سياسات إدارة الموارد البشرية املصممة لتحقيق أهداف استراتيائية مثل التكاليف التنافسية أو القدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات يف الأسواق يمكن أن توفر ا من الثقة والتعاون بني العمال واملديرين. أي املعلقني أبن إدارة الموارد البشرية تتعلق بشكل أساسي بخلق مناخ من التزام املوظفني (على سبيل امثال، أكد آخرون أن مصطلح إدارة الموارد البشرية يمكن أن يرتبط بسياسات إدارة الأشخاص اليت مت تصميمها املنظمة) على سبيل ابلتايل هناع بعض الغموض يف معن إدارة الموارد البشرية، وقد أدى هذا إبل حماوالت خمتلصة لتوضيح Huczynski امثال معن أو يف الواقع معاين إدارة الموارد البشرية. املسامهات املبكرة بني املتغيرات "الناعمة" و"الصلبة" (إدارة الموارد البشرية) ، 1992) حيث مت استخدام "إدارة الموارد البشرية الناعمة" لوصف املناهج اليت هتدف إبل تعزيز التزام املوظفني وجودهتتم ومرونتهم بينما " تصف إدارة الموارد البشرية الصعبة التركيز على الإستراتيائية حيث يتم نشر الموارد البشرية لتحقيق أهداف العمل بنسس الطريقة مثل أي مورد آخر. "إدارة الموارد البشرية الصعبة" يمكن أن ضا تسسري أكثر صرامة يرتبط ابلستراتيائيات خسس التكلسة) على سبيل امثال التعاقد من الباطن، والاستعانة صمصادر خارجية، واحلد ألدى من التدريب واملراقبة الأكثر صرامة وإدارة الأداء) وإلنتاج اهليل (تقليص احلاجم، التوضيح هذه تنطوي أي استخدام إدارة الموارد البشرية الصعبة لوصف النهج الاستراتيجي إدارة الأفراد، فإن إدارة الموارد البشرية الناعمة والصعبة "ليست ابلضرورة غري يمكن أن حتتوي املتغيرات الصعبة على عناصر من املمارسات الناعمة، حتي يمكن أن تؤدي املتغيرات الناعمة إبل نتائج صعبة من حيث مدى التوافق مع استراتيائية العمل. إذا مت استخدام إدارة الموارد البشرية الصلبة لوصف هنج تقليل التكلسة، فإن إدارة الموارد البشرية الناعمة والصعبة قد تكون "متعارضة متام: 1997: 54). مع استمرار النقاش حول إدارة الموارد البشرية، على وإلإدارة ذات املشاركة العالية" على إدارة الموارد البشرية الناعمة (HCM) سبيل امثال "عالية املستوى" لقد طغت إدارة الالتزام بينما يبدو أن "إدارة الموارد البشرية الإستراتيائية" قد حلت حمل إدارة الموارد البشرية الصلبة. التوترات الكامنة داخل إدارة الموارد البشرية واليت مت التقاطها يف النقسام "الصلب" مقابل "الناعم" ال تزال انعكس الاهتمام ابلعلاقة بني ممارسات الموارد كمصطلح لوصف "مجموعة من ممارسات (HPWP) البشرية وحتسني أداء الأعمال يف استخدام "ممارسات العمل عالية الأداء العمل التكميلية اليت تغطي ثالث فئات واسعة: مشاركة املوظفني العالية" املمارسات، هناع اختلافات طسيصة يف معاين هذه التسميات، ض عتقد أنه يعزز ويعكسكال النموذجني عايل الالتزام واملشاركة العالية "نظام ممارسات الموارد البشرية الذي ي مستوايت مهارات املوظفني وحتسيسهم ومعلوماهتهم ومتكينهم" (غوثري، 1985 نظر إليها . أحد العناصر املشركة بني جميع النماذج هو أنه ي الالتزام العايل مقابل السيطرة القوى العاملة". الأفراد مها وسيلة لتحقيق الرقابة التنظيمية، أي "تنظيم الأنشطة التنظيمية حبيت تظل بعض عناصر الأداء: 1992: 329). متارس وسلوكيات املوظف املطلوبة. والرقابة البريوقراطية، والرقابة اليت تركز على املوظف. ويف هناية السلسلة القابلة للتنبؤ، وسلطة الإدارة. وهو السيطرة البريوقراطية، فيعتمد بدرجة أقل على املراقبة الدقيقة ويسعى إبل احلد من حرية تصرف املوظفني من خالل تعريسات وظيفسية اثبتة، والتدفق املقيد للمعلومات. الذي

يركز على الموظف، يؤكد هذا الشكل من السيطرة على تقدير الموظف ويهدف إلى حث الموظف على ممارسة ضبط النفس
لقد تمت الترويج لنموذج الالتزام العالي/الأداء العالي باعتباره "أفضل" (Dundon and Rollinson) والتصرف بطرق تتوافق
الممارسات" لكل من أصحاب العمل وي: 2004 349) نظري إلى الموظف على أنهم يستفيدون من القدرة على ممارسة
السلطة التقديرية وجتربة مستويات عالية من الثقة. الذين مل يسعلوا ذلك. ومع ذلك، على سبيل المثال، من المرجح أن تؤدي زيادة
الطلب على التزام الموظف والنظمة الأكثر صرامة إدارة الأداء إلى تعزيز مصالح المنظمة وأصحابها المرتبطة صمممارسات
505). (يتحدى وول آند وود): 2005 432) افتراض وجود صلة اثبتة بني ممارسات إدارة الموارد