

مقدمة

ان تقديم كتاب متخصص فى موضوع قياس الأداء وتصميم التوصيف الوظيفى لمديري التنمية البشرية أمر يحتاج إلى تقديم قدر كبير من النماذج والتطبيقات العملية المقترنة بقيمتنا وتعاليمنا الدينية وهذا ما حاولت جاهدا تقديمه فى هذا الكتاب

ومن الملاحظ أن كثيرا من المؤسسات فى عالمنا العربى قد تبدى أهتماماً بمعايير جودة الانتاج وتغفل عن معايير جودة المنتج أى العامل نفسه ولذا فكثيراً مانجد أشخاصاً يشغلون مواقع وهم غير مؤهلين لشغلها، ولرسولنا الكريم محمد صلى الله عليه وسلم حديث شريف فى هذا الخصوص أنه قال (إذا ضيَّعتِ الأمانةُ فانتظر الساعة، قال: كيف إضاعتهُ يا رسول الله: ؟ قال: إذا أسندَ الأمرُ إلى غير أهله،) - أخرجة البخارى .

إن المهمة الأساسية لمسئولى الموارد البشرية هى وضع الفرد المناسب فى المكان المناسب ، ولقد تم تصميم هذا الدليل بعد أكثر ٢٥ عاماً قضيتها فى هذا المجال بحثاً وعملاً ميدانياً وحرصت قدر استطاعتى البعد عن التنظير وحاولت أن أقدم دليلاً عملياً يتضمن حلولاً عملية لأهم القواعد الاساسية لأدارة التنمية البشرية ألا وهى (قياس الأداء)

إن وظيفة الموارد البشرية يجب أن تكون واضحة فى ذهن من يشغلها وهى التوفيق بين خصائص الأفراد بما فيها من تباين وبين خصائص الوظائف بما فيها من اختلافات ، ولكى يقوم مدير الموارد البشرية بهذه المهمة عليه أن يلم بمهارات وسمات الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة ما و بصفات وخصائص الوظائف المتاحة لديه .

بل أكثر من هذا فإن كل مدير فى المؤسسة هو المسئول عن تنفيذ أعماله من خلال الموارد البشرية المتاحة لديه وبالتالي فهو المسئول الاول عن هذه الموارد البشرية ويعترف الكثير من المديرين فى المواقع المختلفة بحاجتهم لأخصائيين فى الموارد البشرية ، إذ قد ينقصهم فى كثير من الأحيان المهارة والمعرفة والوقت لإدارة هذه الموارد .

وبدون التعاون المشترك بين إدارة الموارد البشرية وكل المديرين لن تحقق إدارة الموارد البشرية نجاح ملموس فهناك الكثير من المهام المشتركة بين مدير الموارد البشرية والمديرين الآخرين مثل : (تخطيط العمالة ، والاختيار ، والتدريب ، وتقييم الأداء ، والنقل والترقية ، والحوافز) ، وهذا التعاون المشترك يتطلب تنسيقاً كاملاً بين كل من مدير الموارد البشرية وباقى المديرين .

إبراهيم توفيق