

قالوا عن الموارد البشرية

ما قيل عن الموارد البشرية.. لا يمكن حصره في هذا الكتاب، وما يعرفه الناس عن هذا العلم قليل جداً جداً!!..

وهو أمر في حد ذاته (غريب جداً).. لأن كل دول العالم، خاصة الدول المتقدمة (المتحضرة) اهتمت بهذا العلم اشد اهتمام.. فهو علم له من النفع ما يفيد المجتمع بشكل عام... خاصة في جزئية استثمار العنصر البشرى.. وكيفية النهوض بهذا العنصر وتنمية قدراته وتأهيله وتدريبه.

وقيل الكثير والكثير في هذا العلم (الواسع) النطاق.. وهناك وجهات نظر مختلفة في تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية.

هناك وجهة نظر تقول.. إن إدارة الموارد البشرية ما هي إلا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المنشآت وتقتصر على القيام بأعمال (بسيطة) مثل أرشيف أو حفظ ملفات العاملين وضبط عملية الحضور والانصراف والغياب والأجازات!!.. (وجهة نظر عقيمة جداً).

وهناك وجهة نظر (اعتبرها) صحيحة بنسبه كبيرة.. تقول:

إن إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في أي منشأة.. وتعتبر من أهم الوظائف الإدارية.. فهي عامل مؤثر جداً في عملية نجاح المنشأة وإدارة الموارد البشرية

هي الإدارة الأم والإدارة رقم (1) للمنشأة بشكل عام.. (وجهة نظر سليمة جداً).. لأن هناك أنشطة تقوم بها إدارة الموارد البشرية لن تستطيع أي إدارة أخرى داخل المنشأة القيام بها... وعلى سبيل المثال لا الحصر:

- 1- تخطيط الموارد البشرية.
- 2- توصيف الوظائف.
- 3- تدريب وتنمية الموارد البشرية.
- 4- البحث والاستقطاب للموارد البشرية.
- 5- الاختيار والتعيين للموارد البشرية.
- 6- تقييم الوظائف وتحديد المرتبات والأجور.
- 7- قياس كفاءة أداء الموارد البشرية.
- 8- توفير الرعاية الصحية للعاملين.
- 9- تدقيق الموارد البشرية.
- 10- التشكيل الإداري و (الهيكل).
- 11- دعم الإدارات المختلفة (إدارياً).
- 12- اختيار واستخدام وتنمية وتأهيل وتدريب وتعويض الموارد البشرية في المنشأة بشكل عام...

وقيل أيضاً عن الموارد البشرية، بأنها:

جذب وتنمية الأفراد الذين يمتلكون المواهب والخيال اللازمين للشركات لكي تتنافس في بيئة متغيرة ومعقدة !!

وقيل عن الموارد البشرية أيضاً:

إنها فن اجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات، وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء... وقيل أيضاً..

إنها الإدارة التي تبحث عن الأفراد وتخطط للاحتياجات البشرية ثم تقوم بالاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتنمية المهارات وتضع هيكل أو نظام للأجور.. وبعد استعراض المفاهيم المتعددة لإدارة الموارد البشرية نرى إنها سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة ممكنة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم من خلال وظائف التخطيط والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتقييم والحوافز المالية والمعنوية...

أهمية إدارة الموارد البشرية :

قامت إدارة الموارد البشرية بتبني مدخلين للموارد البشرية والذي يمكن أن تستفيد كل منشأة من خلالها وهما زيادة الفعالية التنظيمية وإشباع حاجات الأفراد.

فبدلاً من النظر إلى أهداف المنشأة وحاجات الأفراد على أنها نقيضين منفصلين وأن تحقيق أي منهما سيكون على حساب الآخر.. أعتبر مدخل الموارد البشرية إن كلا من أهداف المنشأة وحاجات الأفراد يكملان بعضهما البعض ولا يكونا على حساب أحدهما.. لذلك أظهرت الأبحاث السلوكية الحاجة إلى معاملة الأفراد كموارد بدلاً من اعتبارهم عامل إنتاج. والمبادئ التي يقوم عليها هذا المدخل ومنها:

- 1- الأفراد هم استثمار إذا أحسن إدارته وتنميته يمكن أن يحقق أهداف المنشأة ويزيد إنتاجيتها.
- 2- إن سياسات الموارد البشرية لا بد أن تخلق لإشباع حاجات الأفراد النفسية والاقتصادية والاجتماعية.
- 3- بيئة العمل لا بد أن تهيب وتشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم.
- 4- برامج وسياسات الموارد البشرية لا بد أن تنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنشأة من خلال عملية تكاملية تساعد على تحقيق هذا التوازن الهام.

5- التغيرات العالمية في أغلب دول العالم بعد ظهور ميثاق حقوق الإنسان والذي ساعد العاملين في كل منشأة على معرفة حقوقهم وواجباتهم بل وتبني تنظيمات تجميعية مثل اتحاد العمال و الذي ساعد العمال على الاحتجاج ضد أي تعسف.. لذا فإن هذه الظروف أجبرت كل منشأة بطريقة مباشرة أو ضمنية على التعامل مع الموارد البشرية كفرد منتج إذا أحسن احترامه وتدريبه.

وقيل عن وظائف إدارة الموارد البشرية:

تختلف وظائف الموارد البشرية من منشأة لأخرى بحسب حجم المنشأة وأنشطتها إلا أن هناك عددا من الوظائف الأساسية للموارد البشرية في أي تنظيم وهي: على سبيل المثال:

(التوظيف) وهو عملية مكونة من عدة خطوات صممت لتزويد المنشأة بالأفراد المناسبين للوظائف المناسبة. هذه الخطوات تتضمن: توصيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، توفير الموظفين من خلال الاستقطاب ثم الاختيار ثم التعيين. يعتبر توصيف الوظائف البداية الحقيقية لعمل إدارات الموارد البشرية لأنه يحدد الأعمال والمهارات المطلوبة بعد تحديد أهداف المنشأة. توصيف الوظائف أيضاً هو تحديد معالم كل وظيفة من الوظائف الموجودة في المنشأة.

من حيث واجباتها ومسؤوليتها ومتطلباتها والشروط التي يجب أن تتوفر فيمن يشغلها. يستخدم توصيف الوظائف كأساس لوضع نظام سليم لاختيار وتعيين الأفراد ويساهم أيضاً في تحديد الاحتياجات الدقيقة من الموارد البشرية. هذا الوصف المكتوب عن الوظيفة و متطلباتها يساهم في تحديد و تخطيط الاحتياج الفعلي من الموارد البشرية أيضاً. كما أن تخطيط الموارد البشرية عبارة عن نظام توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخليا (الأفراد الموجودين فعلا) وخارجيا (هؤلاء الذين سيتم تعيينهم أو البحث عنهم) مع الوظائف المتاحة والتي تتوقع المنشأة وجودها عبر فترة زمنية محددة. يتبين لنا أن من أهم بنود تخطيط الموارد البشرية إنها تهدف إلى التنبؤ باحتياجات المنشأة

من الأفراد وتطوير خطط واضحة تبين عدد العاملين الذين سيتم توظيفهم (من خارج المنشأة) والأفراد الذين سيتم تدريبهم (من داخل المنشأة) لسد هذه الاحتياجات. من خلال ما تقدم يتبين لنا أيضاً أن تخطيط الموارد البشرية لا يعني بالضرورة عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة، بل يعني تحديد الاحتياج الحالي و المتوقع من الأفراد. أما توفير الموظفين فيتم عن طريق الاستقطاب الذي يعرف بأنه العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم للمنشأة لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق نشر مواصفات الوظيفة ومتطلباتها وقد يكون هذا الجذب من داخل المنظمة وقد يكون من خارجها. وتلجأ بعض الشركات والمؤسسات للعديد من الوسائل للبحث عن يغطي هذه الاحتياجات، مثل الصحف اليومية والصحف المختصة بالإعلانات، ووكالات العمل، أو الاتصال بالمعاهد والكلية التجارية، أو مواقع الويب المختصة والعديد من الوسائل التي تمثل الاستقطاب السلبي أما الايجابي فهو عندما يذهب ممثلوا المنشأة إلى ذوي الخبرة المؤهلين ويعرضوا عليهم الوظائف الشاغرة. بعد ذلك تأتي عملية الاختيار وهي اختيار انسب شخص للعمل من بين مرشحين من داخل المنشأة أو من خارجها. يتم اختبار المرشحين الذين تقدموا لشغل الوظائف المعلن عنها بعدة وسائل منها ملء بعض الاستمارات، أو المقابلات، والاختبارات التحريرية أو المهاراتية، بعد ذلك يتم تعيين من ينجح و تتطابق عليه المتطلبات. كما أن التعيين لابد أن يتم بصفة مبدئية حتى يتم التأكد من أن العاملين قد اجتازوا الاختبار الفعلي. من خلال ما تقدم يبين لنا أهمية التسلسل المنهجي العلمي في عملية التوظيف و التي تعتبر أهم وظيفة في إدارة الموارد البشرية لأنها الأساس الذي يبنى عليه نجاح أو فشل الموارد البشرية في المنشأة. وهناك قول هام أو رأي أو وجهة نظر تقول أن مما افقد سياسات إدارة الأداء والاختيار والتعيين (أي التوظيف) المعمول بها حالياً في معظم الشركات والمؤسسات أهميتها هو كونها لا تعتمد على أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية، وتفتقر إلى الشفافية والمساءلة، وتعتبر تقليدية غير فعالة أو مرنة، وكونها تعمل وفق أنظمة مغلقة تعتمد على مبدأ المركزية في اتخاذ القرار، والمحسوبية

بدلاً من معايير أداء دقيقة. يتبين لنا أيضاً أن أي إخلال في أي مبدأ من هذه البنود المتسلسلة من شأنه أن يضعف فرص المنشأة في النجاح ويضعف وظائف إدارة الموارد البشرية.

هناك وظائف أخرى تقوم بها إدارة الموارد البشرية.. مثل التدريب والتطوير.. والتقييم.. والأجور والخوافز..... الخ
تلك كانت بعض وجهات النظر.. أو بعض ما قيل عن إدارة الموارد البشرية في بعض الشركات والمؤسسات.

أما وجهة نظري أنا (الشخصية) فقد لا ترضى البعض !!!!!!!

كما إنني أرى أن كل ما سبق وأن نقلته لك من وجهات نظر حول الموارد البشرية... أرى أنه (عمل) جداً جداً جداً !!! وإن القارئ العزيز لا يهتم في كل تلك الآراء إلا أن يصل إليه علم تنمية الموارد البشرية، بأسلوب (بسيط ومختصر) مع مراعاة أن يكون شاملاً.

وهذا هو دوري.. أو ما سوف أقوم به عبر الصفحات التالية من هذا الكتاب.. سأتناول موضوع الموارد البشرية بأسلوب يفضل القارئ العزيز.. خاصة طلبة الجامعات.

سأضع لك وباختصار النقاط الهامة في هذا العلم.. وسأعرض عليك كيفية تطبيق هذا العلم في مصر...

إن علم الموارد البشرية (أبسط بكثير) من كل تلك (الفذلكة) وهو من العلوم الممتعة جداً و(سهلة) الفهم، لو تم شرحها بأسلوب مختصر وبسيط يتماشى مع العصر وعقلية شباب الوطن العربي.

دعني أقدم لك ومن وجهة نظري علم تنمية الموارد البشرية..
ذلك العلم الذي كتبت عنه كثيراً.. وكان آخر إصدار لي عن هذا
العلم.. هو كتاب الموارد البشرية - المعنى والتطبيق - عن دار
نشر - مدبولي - وحقق نجاحاً كبيراً في مصر وخارجها... وها
أنا أنقل منه كل التفاصيل مع بعض الإضافات التي قد تفيد
القارئ العزيز الذي لم تتاح له الفرصة لاقتناء كتابي الأخير
والذي نفذ تقريباً من الأسواق.

إلى البداية ←