

(1) ماهية إدارة الموارد البشرية

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية وفقاً للمداخل المعاصرة بأنها: جميع الأنشطة الإدارية المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة بهدف الاستفادة القصوى من جهودها وفكرها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

ومن خلال التعريف السابق يمكننا الوقوف على العناصر التالية:

1- ممارسة الأنشطة الإدارية: والتي تتمثل في القيام بالأنشطة والعمليات التالية:

أ - تخطيط الموارد البشرية،

ب - تنظيم الموارد البشرية،

ج - توجيه الموارد البشرية،

د - الرقابة وتقييم أداء الموارد البشرية.

2- الالتزام بأداء مختلف الأنشطة والوظائف المتعلقة بالموارد البشرية: والتي يتمثل أهمها في:

أ - تحليل وتصميم الوظائف،

ب - تنمية المسار الوظيفي،

- ج- تقييم الوظائف وتحديد الأجور والحوافز،
د- الرعاية الاجتماعية.

3- العمل علي تحقيق الأهداف التنظيمية والأهداف الفردية التي يسعى إليها كل طرف كما يلي:

أهداف الأفراد	الأهداف التنظيمية
<ul style="list-style-type: none"> • فرص عمل عادلة • ظروف عمل مناسبة • أجور وحوافز مرضية • مسار وظيفي مناسب • استقرار ورعاية كاملة 	<ul style="list-style-type: none"> • الكفاءة والفعالية • النمو والتكيف والاستقرار • البقاء والريادة • تطوير وتنمية المهارات • تحقيق الانتماء والولاء

حيث يعمل المديرون وإدارات الموارد البشرية علي تحقيق مجموعة من الأهداف، لاتعكس تلك الأهداف اهتمام الإدارة العليا فقط، ولكنها تهتم بتحقيق التوازن بين متطلبات كل من المنظمة، ووظائف وسياسات الموارد البشرية، والمجتمع وكافة الأفراد الآخرين ذوي التأثير ويمكن القول بصفة عامة أن أهم أهداف إدارة الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

1- الأهداف التنظيمية.

2- الأهداف الوظيفية.

3- الأهداف الاجتماعية.

4- الأهداف الشخصية.

ولكن تواجه المنظمات العديد من التحديات التنافسية المؤثرة علي ممارسات إدارة الموارد البشرية بها مما يلزمها بضرورة دراستها وتحليلها واستخلاص آثارها المتعددة، من بين هذه التحديات: تحديات العولمة، تحديات الجودة، تحديات نظم الأداء المتميز في العمل، هذا بجانب التحديات الاجتماعية المتعددة ..وهي:

1- تحديات العولمة.

2- تحديات الجودة.

3- التحديات الاجتماعية:

- التغيرات الديموجرافية.
- التغير في هيكل القطاعات الاقتصادية في الدولة.
- إزالة فجوة المهارات.
- التغيرات في قيم وأخلاقيات العاملين.
- التغيرات التشريعية والقضائية وتغير العرف والتقاليد.
- الاعتبارات الأخلاقية.

4- تحديات نظم الأداء المتميز في العمل:

- التغيير في أدوار قوة العمل ومتطلبات المهارة.
- التغيير في طبيعة العمل الإداري.
- التغيير في هيكل المنظمة.
- ازدياد أهمية قاعدة البيانات المرتبطة بنشاط الموارد البشرية بالمنظمة.
- تغير طبيعة المسار الوظيفي.

وبهذا نجد أن العوامل الواجب مراعاتها لمواجهة التحديات المعاصرة والمتطلبات المستقبلية للموارد البشرية تتمثل في:

- العمل على تنوع قوة العمل وتباين تخصصاتها.
- زيادة الحاجة إلى المعرفة عن العمل مما يتطلب الحكمة والتميز والمرونة والالتناء الذاتي بشكل يفوق الحاجة إلى العمل وفق إجراءات نمطية واحدة.

- زيادة إدراك الأفراد لقيمة العمل والتفاعل.
- تغير طبيعة العقد المبرم بين المنظمة والعاملين.
- ازدياد أهمية برامج الرعاية والتوجيه التي تقدمها المنظمة لتنمية مشاعر الالتناء للمنظمة ودمج الموظف في ثقافتها وقيمها.