

الفصل الأول : الإدارة البشرية : مفهومها، أهميتها، رسالتها استراتيجيتها و أهدافها

1

1. مفهوم إدارة الموارد البشرية:

2

- ”مجموعة من الاستراتيجيات والعمليات والأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع متكامل بين احتياجات المؤسسة واحتياجات الأفراد الذين يعملون بها“.
- ” هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهدافهم“.

2. أهمية الموارد البشرية

3

1. وجود خبرات متخصصة في استقطاب أفضل العناصر البشرية لتوظيفها والحفاظ عليها مما يؤدي للارتقاء بإنتاجية المنظمة .
2. توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل من خلال برامج تدريب تساهم في تحفيز الموظفين لبذل المزيد من قدراتهم .
3. المعالجة الفورية لمشاكل محتملة في مجال الاختيار والتعيين والتدريب وغيرها ستوفر تكاليف محتملة ناجمة عن سرعة دوران العمل، زيادة معدل الغياب أو انخفاض الإنتاجية .
4. توفير التكاليف الباهظة في قضايا قانونية قد يلجا إليها الموظفون وخاصة في حالات الفصل ، وعدم منح العلاوة، أو التجاوز في الترقيات .
- 5.

3.رسالة الموارد البشرية

4

التأكيد على استغلال الطاقات والقدرات بأقصى قدر ممكن من خلال تنفيذ استراتيجيات بناءة في مجال الاختيار، التعيين، التطوير و المحافظة على الموارد البشرية وعلاقات الموظفين.

4. أهداف الموارد البشرية

5

1. **قوة عمل متجانسة :** من ناحية المستوى الثقافي و التدريبي، من ناحية الخلفية البيئية والحضارية ومن ناحية الخلفية السلوكية و الاجتماعية و ذلك لمساعدة الإدارة في صياغة سياسات ناجحة في التدريب و التطوير، في تصميم الوظائف...
2. **قوة عمل منتجة :** أي قادرة على تحقيق الانتاج أو الخدمة المطلوبة.
3. **قوة عمل فعالة :** ليكون الانتاج و الانجاز بأحسن الطرق وأقل التكاليف.
4. **قوة عمل مستقرة :** أي تخفيض حركة دوران العمل.
5. **التعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة :** أي المواقف الخاصة بالعلاقات بين الافراد.
6. **تنمية قدرات الأفراد :** لملاءمتها مع التغيرات التكنولوجية والثقافية والتنظيمية.
7. **تحقيق الانتماء و الولاء :** لأن ضمان رفاهية العاملين واستقرارهم يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المتمثلة في الكفاءة و الانتاجية.

5. استراتيجيات الموارد البشرية

6

1. مركزية قرارات الاختيار والتعيين
2. تعيين الخريجين الجامعيين الحاصلين على معدل ٣ أو ٤ أو ٥.
3. اعتماد سياسة الترقية أو الحصول على الكفاءات.
4. اعتماد سياسة الإغراءات المالية لكفاءات الرفيعة.
5. اعتماد سياسة التقليل من دوران العمل.
6. اعتماد برامج التطوير والتدريب لجميع المسؤولين الوظيفية.
7. تصميم برامج تقويم الأداء.
8. تخطيط التطوير الوظيفي للأفراد.

6. سياسات الموارد البشرية

7

تتمثل في مجموعة توجيهات و قواعد إرشادية لمساعدة المديرين والمسؤولين في تحقيق أهداف المنظمة. تحدد ما هو مقبول وما غير مقبول من سلوكيات....