وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الانبار

كلية الإدارة والاقتصاد

محاضرة مبادئ الإدارة العامة(2)

الدراسات الأولية – الدراسة الصباحية

المرحلة الأولى

((الفصل الثالث عاشر– وظائف المنظمة))

وظيفة ادارة الموارد البشرية

اعداد

م. عمر قيس جميل

2020 م 1441هـ

المقدمة

تعتمد كفاءة المنظمات في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري ونجاح المنظمات يعتمد على إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن من ضبط الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية، تعنى إدارة الموارد البشرية بإختيار الموظفين الأكفاء للعمل في المنظمة، فضلاً عن الحفاظ على الموظفين الموجودين من خلال وضع البرامج والأنظمة التي تنظم العلاقة بين المنظمة والموظفين وتستهدف الحصول على أفضل أداء .

مفهوم ادارة الموارد البشرية

لقد تطور هذا المفهوم من إدارة الأفراد إلى العاملين إلى الموارد البشرية ثم إلى رأس المال البشري ثم الى رأس المال الفكري حتى وصل في وقتنا الحاضر إلى رأس المال المعرفي، وهذا يدل على الأهمية الكبيرة للموارد البشرية في المنظمات. وإستمراراً لهذا النهج فقد أعطت المنظمات إهتماماً كبيراً بتنظيم وأداء وظائف ادارة الموارد البشرية الهادفة إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية للموراد البشرية وتقليل التكاليف إلى أقصى حد ممكن دون التأثير على مستوى جودة الأداء. وبهذا تعرف ادارة الموارد البشرية بانها " كافة القواعد والاجراءات المتعلقة بجذب واختيار الافراد الذين لديهم الرغبة في العمل وتعينهم وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم فكرياً ومعرفياً ودارة علاقات عملهم وكل ما يتصل بمعاملة الموظفين منذ بدء تعينهم الى انهاء الخدمة واحالتهم الى التقاعد ". من اجل الوصول بالموظفين إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفاعلية والجمع بين اهداف المنظمة والموظف على حد سواء.

أهمية إدارة الموارد البشرية

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة أهمية كبيرة فهي إدارة لأهم أصول المنظمة، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة. تعمد الإدارة على مواردها البشرية من خلال تشجيعهم ودفعهم للابتكار .

ويمكن إجمال أهمية إدارة الموارد البشرية في النقاط الآتية :

1- تقديم النصح والإرشاد للمديرين في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين لإدارة ووضع السياسات المتعلقة بالأفراد.
2- تشخيص الفاعلية والكفاءة التنظيمية من خلال بعض الوسائل المتعلقة بالأفراد كقياس كفاءة الأداء ومعدل الغياب والتأخير.
3- توفر الإجراءات المتعلقة بالأفراد لضمان الإنتاجية مثل توصيف العمل وإعداد البرامج التدريبية وإدارة الأجور.
4- ضمان التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالأفراد والأقسام الإخرى في المنظمة.

القواعد والممارسات التنظيمية الخاصة بادارة الموارد البشرية

1-**التعيين:** تعيين الموظفين او العاملين القادريين على انجار الواجبات المنوطة بالوظيفة التي سيعينون بها.
2-**الترفيع:** منح الموظفين الفرصة للتقدم والترقية المادية والمعنوية.
3-**التدريب:** تهيئة مستلزمات التدريب واعطاء الفرصة للموظفين بتنمية كفاياتهم.
4-**الحوافز:** وضع نظام للثواب والعقاب يطبق على الموظفين لتأدية واجباتهم بشكل احسن لتحقيق الكفاية.

5-**الاجور والرواتب:** ربط الاجور والرواتب بالوظائف ومستوياتها وبشكل عادل ومكافئ للجهد المبذول من قبل الفرد.

6-**ادارة العلاقات:** فاعلية ادارة الموارد البشرية وقدرتها على تأمين الروح المعنوية ورفع درجة ولاء الموظفين في المنظمة.

مصادر الحصول على الافراد

من اهم وظائف ادارة الموارد البشرية هي تدبير احتياجات المنظمة من العاملين ويمكن تقسيم مصادر التي تعتمد عليها المنظمة

1- **المصادر الداخلية:** تعتبر عملية الاختيار والتعيين الداخلي من اهم الامور التي تحقق التوازن الداخلي بين افراد المنظمة، من مميزات هذا النوع من المصادر هي :

- اعطاء فرصة للافراد لتحسين مركزهم.
- تقليل نسبة دوران العمل.
- رفع الروح المعنوية للافراد.
- معرفة المقدرة والكفاءة والميول والاتجاهات والعادات.

2- **المصادر الخارجية:** تختلف هذه المصادر من منظمة الى اخرى ومن هذه المصادر هي :

- معارف واقارب الافراد الحاليين في المنظمة.
- خريجو المدارس والكليات.
- المرشحون من قبل الاتحادات والنقابات.
- الاعلان عن الوظيفة.