

## أهداف وأدوار إدارة الموارد البشرية.

### (1)- أهداف إدارة الموارد البشرية.

من وجهة نظر عدد من المهتمين بهذا الموضوع، ترمي إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق عدة أهداف. فقد أشار باشري نفيسة محمد و كامل مصطفى مصطفى إلى أن أهداف إدارة الموارد البشرية تتمثل في:

- تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة من خلال تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية.
  - العمل على زيادة أداء العنصر البشري عن طريق التدريب وتوفير مناخ عمل مناسب.
  - زيادة درجة الرضا والولاء والإنتاج من خلال وضع هيكل عادل للأجور، وسياسة واضحة للترقية، ووضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين.
- أما (Neo,et,al., 2008) فيرى أن أهداف إدارة الموارد البشرية تتمثل في تحقيق أهداف المنظمة من خلال المساهمة في تحقيق رضا العاملين، وزيادة قدرتهم على الابتكار، وزيادة الإنتاجية، وبناء صورة ذهنية جيدة للمنظمة بالمجتمع.
- أما (هاشم 2003) فيرى أن أهداف إدارة الموارد البشرية تتمثل في تحقيق أهداف المنظمة من خلال ضمان توافر المورد البشري الفعال اللازم الميزة التنافسية للمنظمة.

وفي ضوء ما سبق ذكره يمكن القول أن أهداف إدارة الموارد البشرية تتمثل في:

- **أهداف مجتمعية Social Objectives:** ويقصد بها أن تفي إدارة الموارد البشرية بمسؤولياتها الأخلاقية والاجتماعية.
- **أهداف تنظيمية Organizational Objectives:** ويقصد بها أن تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية.
- **أهداف وظيفية Functional Objectives:** ويقصد بها دور إدارة الموارد البشرية في تمكين الوحدات التنظيمية الأخرى من القيام بأنشطتها عند المستوى المطلوب وذلك من خلال توفير العنصر البشري اللازم لكل نشاط والذي يتسم بالقدرة على العمل والرغبة فيه.
- **أهداف شخصية Personnel Objectives:** ويقصد بها أن تساعد إدارة الموارد البشرية الأفراد العاملين بالمنظمة على تحقيق أهدافهم الشخصية.

والجدول التالي يوضح أمثلة على أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تندرج تحت كل من هذه الأهداف.

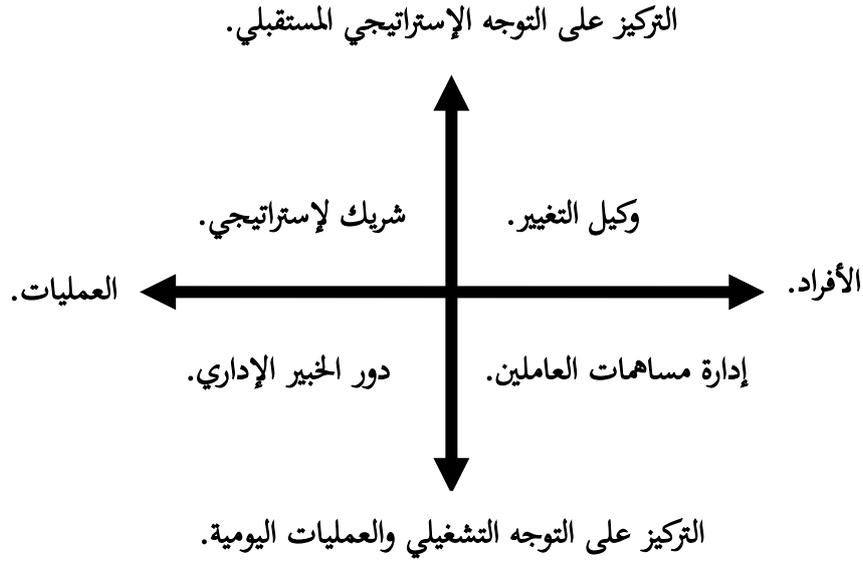
أهداف إدارة الموارد البشرية.	أمثلة على أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تندرج تحت الهدف.
أهداف مجتمعية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ توفير الأمان والسلام والصحة للعاملين.</li> <li>➤ الاستجابة والخضوع للقوانين.</li> <li>➤ الاحتفاظ بعلاقات جيدة بين الإدارة والنقابة.</li> </ul>
أهداف تنظيمية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ تخطيط الموارد البشرية.</li> <li>➤ الاختيار.</li> <li>➤ التعيين.</li> <li>➤ التدريب.</li> <li>➤ توفير الأمان والصحة والسلامة للعاملين.</li> </ul>
أهداف وظيفية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ التعيين.</li> <li>➤ تقييم الأداء.</li> <li>➤ التدريب.</li> </ul>
أهداف شخصية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ التدريب.</li> <li>➤ التعيين.</li> <li>➤ تقييم نظم التعويضات والمزايا.</li> <li>➤ الترقية.</li> <li>➤ توفير الأمان والسلامة والصحة المهنية.</li> </ul>

جدول يوضح أهداف إدارة الموارد البشرية  
وأهم الأنشطة التي تندرج تحت كل هدف.

## (2) - أدوار إدارة الموارد البشرية.

عملية تختلف أدوار ومسئوليات إدارة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى تبعا لعدة عوامل منها: حجم المنظمة، مدى اقتناع الإدارة العليا بأهمية الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية، مدى رغبة المنظمة في إتباع سياسة اللجوء إلى مصادر خارجية أو التعهيد عند ممارسة بعض وظائف إدارة الموارد البشرية، التغيرات الداخلية والخارجية المؤثرة على إدارة الموارد البشرية... الخ. وعموما، بإمكان إدارة الموارد البشرية أن تلعب دور الشريك الإستراتيجي، ودور الخبير الإداري، ودور إدارة مساهمات العاملين، ودور وكيل التغيير.

والشكل التالي يوضح أدوار إدارة الموارد البشرية عند بناء منظمة تنافسية.



### شكل يوضح أدوار إدارة الموارد البشرية عند بناء منظمة تنافسية.

ويتطلب الدور الإستراتيجي الربط بين إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وإستراتيجيات المنظمة، بما يساعد المنظمة على تخطيط وتنفيذ وتقييم إستراتيجياتها وتحقيق أهدافها.

في حين يتطلب الدور الإداري إعداد وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل الاختيار، التدريب، التطوير، التعويضات... الخ.

ويتطلب دور إدارة مساهمات العاملين، مساعدة الموظفين وتوجيههم لبذل الجهد بما يمكن من تحقيق ميزة تنافسية من خلالهم.

أما دور وكيل التغيير فيتطلب أن تقوم إدارة الموارد البشرية بإدارة عمليات التغيير بالمنظمة كاستجابة للتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية مثل إعادة الهندسة، وإدارة الجودة الشاملة... الخ.

وماضيا كانت إدارة الموارد البشرية تركز على الدور الإداري، ولكنها حاضرا تحولت إلى الدور الإستراتيجي، ودور إدارة مساهمات العاملين، ودور وكيل التغيير، كما تطور الدور الإداري لإدارة الموارد البشرية نتيجة التطور التكنولوجي واستخدام البرامج الجاهزة في ممارسة أنشطة الموارد البشرية.