

مفهوم إدارة الموارد البشرية

المحاضرة الأولى (01): مفهوم إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

إن الفكرة القاعدية لإدارة الموارد البشرية هي أن المنظمة يمكن أن تكون أكثر فعالية إذا أرادت مواردها البشرية بسياسات وتطبيقات قادرة على تزويد المنظمات بالحجم المناسب للأفراد مع السلوكيات المناسبة والكفاءات المطلوبة والمستوى الجيد للتحفيز، لكن ما هو جيد ومناسب ومطلوب يتوقف على الإحتياجات والأهداف الرئيسية للمنظمة والتي تصدر المضمون الداخلي والخارجي للمنظمة (زهية ماسوي، 2002)، فالمحدد الأساسي لطبيعة أي منظمة هو تلك الموارد البشرية التي تمتلكها ولا يتوقف الأمر عند ما تمتلكه من موارد بل إن الأمر يتطلب معرفة الطريقة التي يتم من خلالها إدارة وتسيير هذه الموارد البشرية بفعالية من أجل تحقيق أهداف المنظمة ككل.

إن مختلف موارد المنظمة قد يمكن التحكم فيها والسيطرة عليها بإحكام ودقة خاصة تلك الموارد الخاصة بالإنتاج والمال كالمواد الخام وغيرها من مواد المنظمة، لكن هناك موردان يصعب التحكم بهما بدقة وبفعالية وهما المورد البشري والوقت، فالمورد البشري وبالنظر لخصوصياته خاصة أنه إنسان بالدرجة الأولى يحس ويشعر وينفعل وتتحكم فيه الكثير من المعطيات والظروف وهو ما يجعل من أمر التحكم فيه لا يتم بالصورة المطلوبة بالنظر لتلك الخصوصيات التي تميز المورد البشري عن غيره من موارد المنظمة، أما الوقت فإن الخاصية التي تميزه كونه مورد إذا ذهب لن يعوض ولن يعود تجعل من أمر التحكم فيه ليس بالأمر السهل كما يمكن أن نتصور بل إنه يتطلب الكثير من المهارات والإستراتيجيات لإدارته بفعالية ودقة مما يوجب الوصول إلى ما هو مطلوب من المنظمة.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

إن المنظمة وهي تسعى لتحقيق الهدف المالي لها، تستخدم كل الوسائل والطرق من أجل تحقيق الهدف، ولعل من بين أهم الإستراتيجيات التي تستخدمها المنظمات اليوم هي الإهتمام بالفرد عن طريق محاولة إدارة وتسيير هذا الفرد بالطريقة المناسبة لضمان فعاليته لديها بما يحقق ما هو مطلوب منه من طرف هذه المنظمة، وهذا الإهتمام بالفرد في البداية لم يكن موجودا في الفكر التقليدي الإداري لكنه ظهر مع مدرسة العلاقات الإنسانية لإلتون مايو الذي سار في طريق تبين أهمية العلاقات الإنسانية في العمل، وهو ما أدى بالكثير من رجال المال والأعمال إلى الإهتمام بنظرية العلاقات الإنسانية ومختلف النظريات التي جاءت بعدها وأكدت على أهمية العنصر البشري في العمل من منطلق تحقيق المصلحة عن طريق هذا الفرد.

إن التطرق لمفهوم إدارة وتسيير الموارد البشرية من قبل العديد من الباحثين والدارسين في مجالات شتى ومتنوعة لم ينتج فقط ذلك التنوع المفاهيمي في النظرة لهذه الإدارة أو لهذه الوظيفة أو الإستراتيجية، لكنه أنتج دقة إقتصادية وإدارية في تناول هذا المصطلح كونه مصطلح إداري واقتصادي ونفسي واجتماعي بالدرجة الأولى، فالمورد البشري يعيش في بيئة إجتماعية تتميز بمجموعة لا متناهية من الظروف والأبعاد التي تؤثر عليه، كما أن هذا الفرد يعيش حالة نفسية تختلف وتتغير، كما أنه ينتمي لبيئة إقتصادية وسياسية وقانونية، وهو ما يجعل من أمر إدارته وتسييره يخضع للعديد من المعايير المتعلقة بمختلف التأثيرات المختلفة المحتملة كالبينة القانونية والإدارية والسياسية والاجتماعية والثقافية وحتى تلك المالية.

1. المقصود بالموارد البشرية:

لا يمكننا فهم إدارة الموارد البشرية كمصطلح دون التطرق لمفهوم الموارد البشرية وما المقصود بها، خاصة وأن مصطلح إدارة الموارد البشرية ينقسم لمصطلح أساسيين هما: الإدارة، والموارد البشرية، فإن كانت الإدارة تعني بالخصوص فن إستخدام الموارد المتاحة بما

مفهوم إدارة الموارد البشرية

يحقق أهداف المنظمة ويضمن صيرورة نشاطاتها، وذلك من خلال وظائفها المختلفة من تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه، وهو ما يعني أن الإدارة تختص بكل الموارد الموجودة في المنظمة، فنجد إدارة الإنتاج، وإدارة الموارد، وإدارة المخزون، وإدارة الوقت، وإدارة العمليات، وإدارة التسويق، وغيرها من المصطلحات والوظائف التي تقوم بها المنظمة حسب طبيعتها وحجمها، أي أن الإدارة لا تختص بمجال دون آخر بل هي تختص بكل مجال وبكل مورد يمكن التحكم فيه وإدارته نحو تحقيق أهداف المنظمة، لذا فالإدارة من هذا المنطلق فهي فن وعلم، فن أي أنها مهارة تتوافر عند البعض دون غيره، فنجد أن بعض المدراء لهم نفس الإمكانيات المتاحة لكن نجاحهم في عملية إدارة هذه الموارد يختلف مستواه حسب طبيعة هذا المدير، ويرجع ذلك لعوامل فردية وفروق شخصية وهو ما يعزز من فرضية كون الإدارة فن قبل أي شيء آخر يتمتع به أشخاص دون غيرهم، وفي المقابل نجد أن الإدارة هي علم أي أنه يمكن تعلمها واكتسابها من طرف الأفراد عن طريق التدريب والتعليم، فالملاحظ أن الإدارة اليوم أصبحت تدرس في مختلف الجامعات ومراكز التكوين كميدان وتخصص يمكن الفرد تعلمه لإدارة عمله بنجاح، فلا يمكن أن نتصور مدير ينجح في أداء مهمته الإدارية بقدراته الشخصية ومهاراته الذاتية فقط بل لا بد من صقل هذه القدرات والمهارات والكفاءات وتنميتها عن طريق تطويرها بالتعليم والتدريب وهما مجالان هاما في الإدارة، مما يجعل من الفرضية القائلة أن الإدارة هي فن وعلم في نفس الوقت صادقة إلى حد ما إذ أن الإدارة تحتاج لبعض القدرات والمهارات الواجب توافرها في الشخص الذي يتقلدها أو يقوم بها كنشاط، كما يحتاج هذا الشخص مجموعة من المعارف والمعلومات التي تساعده في عملية نشاطه الإداري بصورة متكاملة بين المهارات والإستراتيجيات.

أما مفهوم الموارد البشرية فقد تم تناوله في صيغتين الأولى تتعلق بالمجتمع والثانية تتعلق بالمؤسسات أو المنظمات، وفي إطار المجتمع يقصد بالموارد البشرية "جميع السكان في

مفهوم إدارة الموارد البشرية

الدولة، المدنيين والعسكريين منهم باعتبارهم مواطنين ترعاهم الدولة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا وثقافيا وتربويا، ويدخل في الموارد البشرية الفئات التالية:

أ. الفئات المهية والمؤهلة للعمل.

ب. الفئات غير المهية والمؤهلة للعمل بسبب السن أو بسبب وجودهم في مؤسسات معينة كالسجون والمستشفيات.

أما الفئات التي تقع في المجموعة أ فهي مكونة من:

1. إحتياطي قوة العمل: ويتكون من أولئك الذين يعملون ولا يهدفون إلى الكسب الإقتصادي، كأولئك الذين يعملون في بيوتهم ومنشاتهم وبعض طلاب الجامعات والمتقاعدين.

2. مجمل قوة العمل (القوى العاملة): وتتكون من:

- العاملين في القوات المسلحة والأمن العام.

- قوة العمل المدنية وتتكون من:

• العاملين براتب وأجر.

العاطلين عن العمل (أي القادرين على العمل أو الراغبين فيه، لكنهم لا يجدون عملا لسبب أو لآخر) (عبد الباري إبراهيم درة، عبد الله عليان، أمجد حداد، 2006)، فالموارد البشرية من منظور اجتماعي هي كل المواطنين الذين ينتمون للبلاد مهما كانت طبيعة نشاطاتهم أو وضعيتهم، فكل الأفراد المؤهلين للعمل والغير مؤهلين يمثلون طاقات بشرية تمثل موردا بشريا أي مصدر يمكن أن تعتمد عليه الدولية أو المنظمات للقيام بأي نشاط معي، وبذلك فهم يمثلون التعديد الكلي للسكان الذين يتمتعون بكل الحقوق المدنية والذين تقع مسؤولية رعايتهم على الدولة والتكفل بهم في مجالات مختلفة.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

إن كلمة مورد التي تعني مصدر أو ثروة تؤكد تلك النظرة المتميز للإنسان اليوم، فالدول التي تحترم نفسها تنظر لهؤلاء المواطنين كطاقات بشرية يمكن أن تساهم في تفعيل ودفع الإقتصاد نحو الأفضل إذا أحسن القائمون على هذا البلد استغلال تلك الطاقات وتوجيهها والتخطيط لها بما يخدم الإقتصاد، ولعل ما تعاني منه الكثير من الدول العربية فيما يخص ذلك الخلل الذي يميز سوق العمل ناتج بالدرجة الأولى من تلك النظرة الضيقة للموارد البشرية والطاقات التي تكتنرها خاصة وأن المجتمعات العربية التي ننتمي إليها تتميز بالشباب الطاقة الأولى القادرة على تقديم قيمة مضافة للاقتصاد والتي يمكن بالاعتماد عليها النهوض بالاقتصاد في مختلف مناحيه، فالمسألة ليست مسألة أموال لأن المال البشري متوفر وهو أغنى الموارد على الإطلاق إذا ما تم استخدامه بالطريقة التي تساهم في تنمية الإقتصاد، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التخطيط والنظرة الإستشرافية للمستقبل وهو أمر ممكن تطبيقه على المدى الطويل والمتوسط والقصير بتغيير النظرة للموارد البشرية، فالنظر لها كطاقة يمكن استغلالها سيؤدي بنا للتفكير عن الطريقة التي يمكن استغلالها بما يخدم مصالح الدولة وينمي محاورها الأساسية في الإقتصاد، لذا فمن المهم أن ندعو لتغيير تلك النظرة التي تستحق طاقات شبابنا إذ أننا ننتمي لمجتمعات تمتلك طاقات مبدعة في كل المجالات تلزمها العناية والإمكانيات للمضي قدما بخطى ثابتة نحو ازدهار البلد كل في مجال وكل من موقعه، ولعل ما تقوم به الكثير من الدول المتطورة اليوم في هذا المجال ينطلق من فرضيات أساسية جوهر لبها التركيز في تنميتها على المورد البشري، فسنغافورة وماليزيا وغيرها من البلدان الحديثة في مجال التنمية انطلقت من مواردها لتحقيق ما عليه اليوم من طفرة نوعية في الإقتصاد، لذا فمن المهم أن ننطلق نحن اليوم قبل فوات الأوان نحو تحقيق أهدافنا بالتركيز على مواردنا البشرية التي ضاعت وتم استغلال طاقتها من قبل دول أخرى أين ساهمت هذه الموارد في تنميتها وتطويرها، وكان الأخرى بها أن تساهم في تنمية بلدانها

مفهوم إدارة الموارد البشرية

الأصلية إذا ما وفرت لها هذه البلدان الظروف المواتية للإبداع الذي أضحى أمر ممكن في ظل خصوصيات تميز الفرد العربي عن غيره.

أما الصيغة الثانية فقد تم التطرق لمفهوم الموارد البشرية في إطار المؤسسة أين يقصد بالموارد البشرية جميع "الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها وتحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجياتها المستقبلية(عمر وصفي عقيلي، 2005)، فالموارد وفق المفهوم المؤسسي تمثل كل فرد يعمل في إطار منظمة معينة، وبذلك تمثل الموارد البشرية شريحة العمل بمختلف فئاتها وفي ظل مستوياتها الثلاث التنفيذية والوسطى والعليا، فالموارد البشري يتواجد في أي موقع أو مركز عمل كان، والذي تقتصر مهمته الأساسية في أداء وظائف معينة تخدم طبيعة المنظمة وتصب في قالب الأهداف المسطرة من قبلها والتي تريد الوصول إليها، وبهذا المفهوم يصبح المورد البشري المؤسسي محتوى أو جزء من المورد البشري الإجتماعي ذلك أن المورد الإجتماعي أعم وأشمل من المورد المؤسسي الذي يعبر فقط عن الأفراد العاملين في المنظمات فقط في حين يتوسع المفهوم الإجتماعي ليشمل كل الأفراد سواء كانوا عاملين أو غير عاملين، مؤهلين للعمل أو غير مؤهلين، لذا نجد حجم المورد البشري الإجتماعي أكبر بكثير من حجم المورد البشري المؤسسي.

ويمثل المورد البشري أيضا "المصدر الذي يمكننا من خلاله الحصول على قدرات فنية عالية ومعتبرة، والمتمثلة عموما في كيفية الإختيار الأحسن لخلق التجانس والتوافق بين صورة المنصب وصورة الشخص الذي يحتل هذا المنصب"(منير بن أحمد دريدي، 2013)، فهو مصدر طاقة العمل التي تريد المنظمة الحصول عليها والاستفادة منها بما يخدمها ويطورها

مفهوم إدارة الموارد البشرية

في ظل المنافسة التنافسية التي تميز السوق اليوم، فالكثير من المنظمات اليوم تلجأ إلى طريقة الاستقطاب من أجل ضمان جودة الموارد البشرية التي تتحصل عليها لأنها تؤمن أن المورد البشري الكفاء جد مهم لتطور ورقي أي منظمة، وهو للأسف الأمر الغير معمول به في الكثير من منظماتنا أين طغت فكرة المحسوبية على عملية التوظيف وهو ما جعل الرداءة تغزوا جل المنظمات مما أثر سلبا على أداء هذه المنظمات، فالمورد الكفاء يساهم من خلال أداء نشاطاته المكلف بها في وقتها وبدقة عالية وجودة في نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، والعكس فإن المورد البشري الغي كفاء يساهم في تخلف المنظمة ويعيق تقدمها لأنه لا ينجز عمله بالدقة المطلوبة وفي الوقت المطلوب، خاصة وأن إتقان العمل وإنجازها في الوقت المحدد هو من يضيف طابعا مميذا على ما تقدمه المنظمات اليوم.

إن إطلاق كلمة موارد بشرية على العنصر البشري له مدلولات عميقة من الناحية الإقتصادية أين تؤكد النظرة الحديثة للأفراد باعتبارهم طاقة وثروة جد هامة للمنظمة إذا أحسنت استغلالها الاستغلال الأمثل بما يخدم مصالحها، وهذه النظرة لم تبنى من فراغ بل جاءت كحصول نتائج العديد من الدراسات التي انطلقت من منطلقات مادية بحتة للوصول إلى نتائج تؤكد أهمية الإهتمام بالفرد العامل وأهمية تغيير النظرة إليه من تلك النظر الإلية إلى النظرة الإنسانية واليوم إلى النظرة إليه كثروة يجب المحافظة عليها واستغلالها.

2. مفهوم إدارة الموارد البشرية:

ما يمكن تأكيده قبل التطرق لمفهوم إدارة الموارد البشرية أن هناك نظرتين مختلفتين لإدارة الموارد البشرية أو بالأحرى مدخلين أساسيين في تناول مفهوم إدارة الموارد البشرية مدخل تقليدي ومدخل حديث، أما المدخل التقليدي فيرى أصحابه أن "إدارة الموارد البشرية ما هي إلا نشاط روتيني يشتمل على نواحي تنفيذية، مثلما هو الحال بالنسبة لحفظ ملفات وسجلات

مفهوم إدارة الموارد البشرية

العاملين ومتابعة النواحي المتعلقة بهم، كضبط أوقات حضورهم وانصرافهم وإجازاتهم، وقد إنعكس ذلك على الدور الذي يقوم به مدير الموارد البشرية، وعلى الوضع التنظيمي للجهاز الذي يقوم بأداء الوظيفة في الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة، ومن ناحية أخرى يرى أصحاب وجهة النظر الحديثة أن إدارة الموارد البشرية تعتبر إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسة ولها نفس أهمية وظائف الإنتاج، التسويق، التمويل، وذلك لأهمية العنصر الإنساني وتأثيره على الكفاية الإنتاجية، فإدارة الموارد البشرية مسئولة عن جذب واستقطاب الأيدي العاملة المناسبة والمحافظة على العاملين، والعمل على بقائهم واستمرارهم داخل المؤسسة، وصيانة القوى العاملة وتدريبها وتحفيزها وتنميتها (صلاح الدين عبد الباقي، 2002).

إن التراث النظري غني جدا بالمقاربات المعرفية التي تناولت أو أشارت إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية، وينبغي لنا أن نؤكد أن إدارة الموارد البشرية كتخصص تم تناوله في العديد من الميادين والتخصصات العلمية، وهو ما يؤكد لنا ثراء إدارة الموارد البشرية من جهة ومدى توسعها على التخصصات ونهلها منها في سبيل تطوير الموارد البشرية، وأهم هذه التخصصات هي:

- علم الاجتماع.
- علم النفس العمل والتنظيم.
- علم النفس المرضي للعامل.
- علم النفس الاجتماعي للمنظمات.
- الإقتصاد.
- العلوم الإدارية.
- علوم التسيير.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

- العلوم التجارية.
- البيولوجيا.
- الطب.
- العلوم القانونية.

إن تنوع التخصصات ساهم بدرجة معينة في تنوع الإشارات التي تطرقت لمفهوم إدارة الموارد البشرية كمفهوم إداري ونفس اقتصادي، ذلك أن المورد البشري يمثل شخصية معينة وكذا مصدر من مصادر الطاقة الإقتصادية في المنظمة.

إن إدارة الموارد البشرية تشمل "مجموعة من العمليات المتنوعة، التي ترتبط ارتباطا تسلسليا، بدءا من التخطيط للمورد البشري، وتحليل ووصف الوظائف، وإعداد نظام الإختيار والتعيين، وتقييم الأداء والحوافز، ثم تحديد نظام إجراءات التأديب والسلامة المهنية بما يتفق مع الأهداف المرسومة (أبو شيخة نادر، 2000)، وبهذا فإدارة الموارد البشرية تقوم أساسا على وظائف تضطلع بها.

إن إدارة الموارد البشرية تعني أيضا "عملية تزويد المؤسسة بالكفاءات البشرية المؤهلة والحفاظ عليها، وتحفيزها وتطويرها لتحقيق أعلى مستويات الأداء والإنجاز، وتتضمن كافة النشاطات المتعلقة بالحصول على الموارد البشرية وتوفير بيئة عمل مناسبة لها لتقديم أفضل ما عندها والعمل على تنمية مهاراتها وقدراتها لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية (فيصل حسونة، 2008).

إن عملية المحافظة على الموارد البشرية يتطلب في واقع الأمر توافر العديد من الشروط والاعتبارات أهمها إدارة موارد بشرية قادرة على المحافظة على مواردها في ظل المنافسة القوية التي تميز سوق الموارد البشرية اليوم.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

إن المقصود بإدارة الموارد البشرية "كل الإجراءات والسياسات المتعلقة بإختيار وتعيين العاملين وطرق التعامل معهم في جميع المستويات، والعمل على تنظيم الأيدي العاملة داخل المنظمة، وزيادة ثقتها في الإدارة وخلق روح تعاونية بينها للوصول بالمنظمة إلى أعلى مستويات الإنتاجية بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة" (محمد حسين الزعبي، 2013)، فالأساس الذي تقوم عليه إدارة الموارد البشرية هو عملية تنظيم الأفراد العاملين في المنظمة وهو ما من شأنه ضمان أداء الأفراد لمختلف وظائفهم بدون أي فوضى تذكر، أين تهدف بصورة خاصة إلى الرفع من مستوى المنظمة في مجال الكفاية الإنتاجية وهو ما من شأنه أن يسهم في زيادة الموارد المادية التي تدخل المنظمة بما يحقق لها الربح المادي الذي ينعكس بصورة إيجابية على المنظمة من الناحية المالية.

ويشار أيضا لإدارة الموارد البشرية بوصفها "سلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المؤسسة والعاملين فيها" (أحمد ماهر، 2004)، فهي تختص بمختلف العلاقات التي تتم في إطار العمل وداخل المنظمة بين أفرادها إذ تحرص على تنظيمها ورقابتها من أجل دفعها نحو أهداف المنظمة، لذا يمكننا أن نقول أن أحد أهم ما تقوم به إدارة الموارد البشرية هو إدارة علاقات العمل، فهي تضع العديد من الإستراتيجيات التي تقوم على إدارة هذه العلاقات، فعملية الإختيار المهني بوضع الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة تقوم على أساس إختيار الفرد الذي يؤدي علمه على أكمل وجه أي ذلك الفرد الذي يتمتع بقدرات معينة وكفاءات خاصة من أجل أداء العمل المنوط به، وبالإضافة إلى القدرات والمهارات التي يتمتع بها فإن عملية الإختيار تختار أيضا الفرد الذي يستطيع أن يتلاءم مع مجموعة الظروف المحيطة بالعمل، والتي تعد شرطا أساسيا لشغل الوظيفة، فبعض الوظائف مثلا تتطلب أن يكون الفرد قادرا على إقامة علاقات داخل العمل أو تحتاج فردا يعمل ضمن مجموعة لذا فإضافة إلى القدرات فلا بد أن تتوفر في مرشح الوظيفة شروط

مفهوم إدارة الموارد البشرية

خاصة بإدارة العلاقات، لذا فقد يرفض فرد معين رغم أنه يتمتع بقدرات عالية وكفاءات تتطلبه الوظيفة، ذلك أن هذه الوظيفة تحتاج نوعين من الخصائص خصائص خاصة بالعمل في جوهره، وأخرى خاصة بالعمل في بيئته، وهو ما يجعل المنظمة تفاضل بين فرد وآخر في العديد من الأعمال وفق الشروط الواجب توافرها في هذه الوظيفة والتي تتطلبها دون غيرها.

وتتطوي إدارة العنصر البشري على "تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية" (حنا نصر الله، 2001)، فأحد أهم المجالات التي تنشط فيها إدارة الموارد البشرية هو مجال توفير احتياجات المنظمة من اليد العاملة من خلال العديد من الإستراتيجيات كالاستقطاب والاختيار والتدريب.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية عن "النشاط الخاص بتوفير المهارات اللازمة للمنظمة، وتنمية قدرات العاملين والمحافظة على استقرارهم، ورفع روحهم المعنوية، وتقييم نتائج أعمالهم بما يحقق أهداف المنظمة الرئيسية بأحسن كفاءة ممكنة، وبناء على ذلك تتضمن هذه الوظيفة أعمالاً متعددة مثل تخطيط القوى العاملة، الإختيار والتعيين والتدريب وتحليل ووصف الوظائف، ووضع أنظمة الأجور والمرتبات والحوافز وتوفير الخدمات والمنافع التي تحقق استقرار العمالة وزيادة درجة الرضا عن العمل (حمدي مصطفى المعاز، 1985)، فأهم وظيفة تقوم بها إدارة الموارد البشرية وتسعى لضمانها هي المحافظة على مواردها وتنميتها وتطويرها بما يحقق الأهداف العامة والخاصة للمنظمة بشكل خاص، فكل النشاطات والوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية هي في سبيل المحافظة على الموارد البشرية بصورة أو بأخرى.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

وتؤكد رقام ليندة أن إدارة الموارد البشرية هي "نشاط من أنشطة التسيير وتمثل أحد فروع إدارة الأعمال، وإذا نظرنا إليها من حيث الوظيفة فهي وظيفة كل رئيس في المؤسسة أيا كان مركزه التنظيمي، وهي كوحدة تنظيمية ذات طبيعة استشارية تقدم خدماتها ومساعداتها واقتراحاتها لكل المديرين والعاملين، ويعتبر الإستخدام الفعال للموارد البشري أولى وأهم انشغالاتها في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفيرها للموارد ذات الكفاءات والمحافظة عليها وتطوير قدرتها ورغبتها في العمل حتى تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها بأحسن فاعلية ممكنة(رقام ليندة، 2014).

إن إدارة الموارد البشرية هي تلك الإدارة التي تقوم "بتوفير الكوادر اللازمة والمؤهلة لخدمة أهداف المنظمة، وتوليها بالرعاية والتدريب والتنمية المهنية، ومنح الحوافز المناسبة لها، وتهيئة المناخ المريح الذي يكفل تحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهداف العاملين من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الإعتبار أهمية الموازنة بين أهداف العمل وأهداف العاملين، وإدارة الموارد البشرية تختص بانتقاء واستقطاب العاملين بشكل جيد، وتوزع الأعمال عليهم بطريقة مناسبة بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والرفع من قدراتهم ومهاراتهم لتحقيق جودة الأداء بما يتوافق مع إستراتيجية التخطيط والتنفيذ الخاص بالمنظمة، والعمل على إرساء قواعد الانتماء والولاء للمنظمة، مع توكي العدالة في تقديم الحوافز وفي تقويم أعمال العاملين(رافدة الحريري، 2014)، فإدارة الموارد البشرية تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة والفرد معاً، وذلك ما يعبر عنه بعملية الاندماج ما بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة.

إن إدارة الموارد البشرية كمفهوم لتسيير شؤون الأفراد العاملين في المنظمة وتصريف أعمالهم ونشاطاتهم يهدف لتحقيق عدة أهداف حسب طبيعة كل منظمة، ومن المهم أن نؤكد أن هذا المفهوم الذي تم تناوله من قبل العديد من الباحثين والدارسين في مجالات شتى إدارية كانت

مفهوم إدارة الموارد البشرية

أو إقتصادية أو نفسية أو إجتماعية، وعلى الرغم من أنها لم تصب في قالب واحد في تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية إلا أنها جاءت وفق مقاربات معرفية انطلقت من منطلقات معينة حاولت أن تؤسس لمفهوم إدارة الموارد البشرية وفق تلك المقاربات، ولعل أهم النقاط التي أشارت إليها مختلف هذه التعاريف في تناول مفهوم إدارة الموارد البشرية يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- تقوم إدارة الموارد البشرية على مبدأ تزويد المنظمة بالكفاءات القادرة على تقديم قيمة مضافة للمنظمة في مجالاتها المختلفة.
- إن إدارة الموارد البشرية لا تركز فقط على توفير الكفاءات من الموارد البشرية بقدر ما تركز أيضا على المحافظة على هذه الموارد وتنميتها وتطويرها بما يخدم المنظمة.
- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى توفير بيئة عمل مناسبة للأفراد بما يتوافق وشروط العمل التي تدفع المنظمة قدما للأمام.
- تسيير إدارة الموارد البشرية وفق إجراءات مخططة وممنهجة لتحقيق الأهداف المسطرة على المدى البعيد أو القريب أو المتوسط.
- إدارة علاقات العمل تعد أحد أوجه نشاطات إدارة الموارد البشرية من خلال التنظيم والتوجيه والرقابة والتخطيط لهذه الموارد البشرية في المنظمة.
- تنظر إدارة الموارد البشرية للأفراد كطاقة وثروة ينبغي المحافظة عليها وزيادة فعاليتها بتفجير الطاقات الكامنة وراءها.
- تحقيق أهداف المنظمة أمر مرهون ومرتببط بطريقة وإستراتيجية إدارتها لمواردها البشرية وكيفية التعامل معها.
- الإستقرار الوظيفي أمر ممكن في ظل إدارة للموارد البشرية واعية بمهامها ومدركة لنشاطاتها الأساسية.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

- إدارة الموارد البشرية تركز على عدة جوانب أساسية: الجانب الإقتصادي، الجانب الإداري، الجانب النفسي، الجانب الإجتماعي، وتكامل مختلف هذه الجوانب شرط ضروري لنجاح إدارة الموارد البشرية الذي يترجم في بلوغ المنظمة أهدافها.
- اندماج أهداف الفرد مع أهداف المنظمة هو أرقى صورة يمكن للمنظمة الوصول إليها.