

أنشطة إدارة الموارد البشرية

المحاضرة السادسة (06): أنشطة إدارة الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة بالعديد من الأنشطة في سبيل تحقيق أهدافها المتوقعة والمخططة من قبل، ويمكن وصف الأنواع الخمسة لأنشطة إدارة الموارد البشرية على النحو التالي:

إدارة الموارد البشرية الأساسية: وتشمل العناصر الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ظروف العمل الأولية (الأجور وساعات العمل وأوقات الراحة)، والترتيبات التفاوضية بين صاحب العمل والنقابات، وتسمى العناصر الرئيسية في إدارة الموارد البشرية الأساسية أيضا "عوامل النظافة".

إدارة الموارد البشرية القائمة على الإدارة: تهدف هذه الإدارة إلى تنظيم الإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وقد يكون ذلك مدعوما بنظام معلومات الموظفين، وفي كثير من الحالات يشمل هذا النظام البرامج الآلية والحواشيب الخاصة ببيانات الموظفين، وكثيرا ما يكون ذلك بهدف إدارة الموظفين، ويشمل مستوى إدارة الموارد البشرية الإدارية أيضا ترتيبات شروط العمل الثانوية (مثل العطلات والمكافآت ونظام المعاشات التقاعدية، وترتيبات العطل المرضية، ورعاية الأطفال، وغيرها من المزايا مثل مرافق التدريب) التي يمكن استخدامها في جذب الموظفين واستقبالهم.

إدارة الموارد البشرية القائمة على السياسات: في إدارة الموارد البشرية القائمة على السياسات يتم توجيه الأنشطة من خلال سياسة مفصلة يتم من خلالها وضع أدوات إدارة الموارد البشرية، وعادة ما يكون ذلك في فترة زمنية مدتها سنة أو سنتان، والعناصر الرئيسية هنا هي: سياسة النقل للموظفين، برنامج تطوير الإدارة والتدريب، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية.

إدارة الموارد البشرية القائمة على الوسائل: وتتميز إدارة الموارد البشرية القائمة على الوسائل باستخدام أدوات إدارة الموارد البشرية لتوحيد الإجراءات التي تميل إلى الحد من الذاتية في إدارة الموارد البشرية ومن الأمثلة على ذلك بروتوكولات التوظيف، وإدارة المواهب، والتخطيط الوظيفي.

أنشطة إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية: وينصب تركيز إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية على دعم الأهداف العامة للمنظمة مع التركيز على التنمية طويلة الأجل لعمليات الأعمال والموظفين، وهناك أداتين إستراتيجيتين هما التخطيط الإستراتيجي للموظفين وإدارة المعرفة (لضمان مستوى معرفي مع مراعاة التنقل الخارجي للموظفين) UNITED NATIONS (2013) ECONOMIC COMMISSION FOR EUROPE,

ويمكن أن نشير لأهم أنشطة الموارد البشرية وفقا للشكل التالي.

الهدف	العناصر	الأنشطة
البدء في التخطيط لإدارة الموارد البشرية.	- ظروف العمل الأولية. - المفاوضات.	إدارة الموارد البشرية الأساسية (عوامل النظافة)
تنظيم إجراءات إدارة الموارد البشرية.	- نظام معلومات الموظفين. - شروط العمل الثانوية	إدارة الموارد البشرية القائمة على الإدارة
توجيه الأنشطة.	- سياسة نقل الموظفين. - برامج التدريب والتطوير. - إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية.	إدارة الموارد البشرية القائمة على السياسات
توحيد الإجراءات في إدارة الموارد البشرية.	- بروتوكولات التوظيف. - إدارة المواهب. - التخطيط الوظيفي.	إدارة الموارد البشرية القائمة على الوسائل
تدعيم الأهداف العامة للمنظمة.	- التخطيط الإستراتيجي. - إدارة المعرفة.	إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

شكل يبين أنشطة إدارة الموارد البشرية.

إن إدارة الموارد البشرية تقوم بالعديد من الأنشطة المختلفة والمتباينة من حيث الحجم والطبيعة وفقا للمنظمة نفسها أين نجد إدارة موارد بشرية لمنظمة تركز على نشاطات معينة بصورة كبيرة دون غيرها من النشاطات الأخرى، وإن كان قيام إدارة الموارد البشرية بنشاطاتها يكون بصورة متكاملة ومتناسقة حفاظا على سير العمل، فإنه وفقا لمنظار أنشطته تكون إدارة الموارد البشرية مسؤولة عن العديد من المهام والعناصر، التي يمكن أن نشير إليها فيما يأتي:

- تهيئة ظروف العمل المناسبة لقيام الأفراد بأعمالهم.
- تمثل إدارة الموارد البشرية عنصرا رئيسيا في عملية المفاوضات التي تجري بين الإدارة والعمال، باعتبار أن إدارة الموارد البشرية تحوز على العديد من الملفات الخاصة بالأفراد

أنشطة إدارة الموارد البشرية

بداية من عدد العمال، وطبيعة عملهم، وكذا مدى إلتزامهم بالعمل، ومستوى الغياب في العمل، فالإدارة التي تحترم نفسها تلجأ لإدارة الموارد البشرية قبل أن تتخذ أي إجراء أو قرار من شأنه المساس بالأفراد العاملين في المنظمة، فلو افترضنا أن العمال لجئوا للإضراب بسبب تدني أجرهم فالإدارة لا يمكن أن تتخذ قرار بتحسين الأجور وزيادتها بدون معرفة الإحصائيات الرسمية عن عدد العمال ووضعيتهم في المنظمة وكذا ما الذي سيترتب مستقبلا عن هذه الزيادة، وهنا الإدارة تستعين بإدارة الموارد البشرية لمعرفة نسبة الزيادة التي يمكن اقتراحها على الأفراد العاملين، كما من شأن إدارة الموارد البشرية أن تقترح حولا أخرى يمكن أن تحل مشكل الإضراب، فعادة ما تلجأ المنظمات لإدارة الموارد البشرية لمعرفة مصدر الإضراب من أجل تفتيته، باللجوء للعديد من الأساليب الممكنة لكسر الإضراب، كما تستعين بإدارة المالية من أجل معرفة حجم الزيادة المالية التي تحتاجها ومدى تأثير هذه الزيادة على ميزانية المنظمة.

- تعتبر إدارة الموارد البشرية الخزان الرئيسي للمنظمة فيما يخص معلومات وبيانات الموظفين، فإدارة الموارد البشرية مكلفة بمتابعة الأفراد العاملين عن طريق السجلات الإدارية بداية من يوم التحاقهم بالعمل إلى نهاية تركهم للعمل (استقالة، تقاعد، موت، نهاية عقد العمل)، لذا تلجأ إليها الإدارة قبل إتخاذ أي قرار بشأن الأفراد باعتبارها مصدر المعلومة الرئيسية حول هؤلاء الأفراد، فلو أرادت الإدارة ترقية مجموعة من الأفراد العاملين في المنظمة لمنصب معين، فهي تلجأ لاستشارة القائمين على إدارة الموارد البشرية من أجل هذه الترقية على اعتبار أن إدارة الموارد البشرية تحوي معلومات جد هامة ودقيقة حول مواردها البشرية، والتي يمكن من خلالها المفاضلة بين الأفراد من أجل الترقية.

- إن أهم نشاط تقوم به إدارة الموارد البشرية هو رسم السياسات المختلفة الخاصة بالمنظمة بصفة عامة، فإدارة الموارد البشرية تقوم بعملية التخطيط للموارد البشرية على المدى الطويل، والمتوسط، والقصير.

- من بين الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية هي الإشراف على عملية التوظيف، فهي المكلفة بهذه العملية بداية من إعداد المناصب المالية الشاغرة وتحديد احتياجات المنظمة بوضع المخطط السنوي للموارد البشرية

- ومن بين العناصر التي تدخل ضمن أنشطة إدارة الموارد البشرية هي إدارة الأفراد المبدعين.

- تمثل عملية التخطيط الوظيفي نشاطا مهما لإدارة الموارد البشرية إذ من خلاله تسعى لتطوير مختلف وظائف المنظمة ورسم مسارهم المهني الذي من شأنه أن يشكل دافعا للعمل للأفراد، ذلك أن المسار المهني هو المتحكم الرئيسي في نشاطات الأفراد وطموحاتهم.