

الدرس الثالث

وظائف ادارة الموارد البشرية

ماهي وظائف ادارة الموارد البشرية التي من خلالها تحقق أهدافها وبالتالي الاهداف العامة للمنظمة؟

تقوم ادارة الموارد البشرية بمجموعتين من الوظائف لتحقيق اهداف المنظمة:

١. وظائف ذات طابع فني وهي الوظائف التخصصية المرتبطة باستقطاب العنصر البشري والمحافظة عليه وتطويره.

٢. وظائف ذات طبيعة ادارية وهي الوظائف الادارية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

عودة

التالي

السابق

الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية:

أولاً: الوظائف المرتبطة بتصميم وتحليل وتوصيف
وتخطيط الوظائف

✓ تصميم الوظائف (Job Designing):
ويقصد به تحديد انواع الوظائف الواجب توافرها
في المنظمة والاطار العام لكل وظيفة والمضمون
العام للوظيفة ومستواها وتحديد من اين تبدأ
الوظيفة واين تنتهي

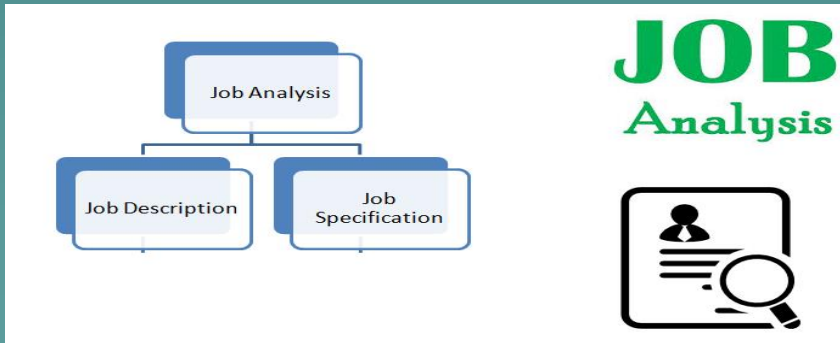


عودة

التالي

السابق

✓ تحليل الوظائف (Job Analysis): وهي الاجراءات التي تحدد الواجبات والمهارات المطلوبة للقيام بالوظيفة ونوع الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة، بمعنى تحديد واجبات ومسؤوليات وصلاحيات هذه الوظيفة والظروف التي تؤدي في ظلها والآلات والمعدات والموارد المستخدمة عند ادائها والشروط المطلوب توافرها في من يشغلها وتدوين هذه البيانات في كشف تحليل الوظائف المبدئي تمهيداً لوصفها.



عودة

التالي

السابقة

✓ الوصف الوظيفي (Job Description): وهو عبارة عن اعداد بيان مكتوب لكل وظيفة، مبين فيه اسم الوظيفة والواجبات والمسؤوليات وظروف العمل المحيطة بأداء الوظيفة وعلاقة الوظيفة بالغير وشروط شغل الوظيفة.

✓ تخطيط الموارد البشرية (Human Resources Planning): هو ذلك النشاط الذي بموجبه تعمل المنظمة على تحديد احتياجاتها من العنصر البشري عن فترة زمنية مقبلة من حيث الكم والنوع والتوقيت المناسب.

ثانياً: الوظائف الخاصة باجذاب الموارد البشرية (التوظيف) (Staffing):

✓ **الاستقطاب (Recruitment):** وهو عبارة عن استمالة وجذب مجموعة كافية من الافراد المؤهلين والصالحين و اختيار او انتقاء اصلحهم لملء الوظائف الشاغرة.

✓ **الاختيار (Selection):** وهو عملية المفاضلة بين المتقدمين وفقاً لمعايير عملية محددة سلفاً، واصطفاء الاصلح منهم لمهنة او وظيفة معينة.

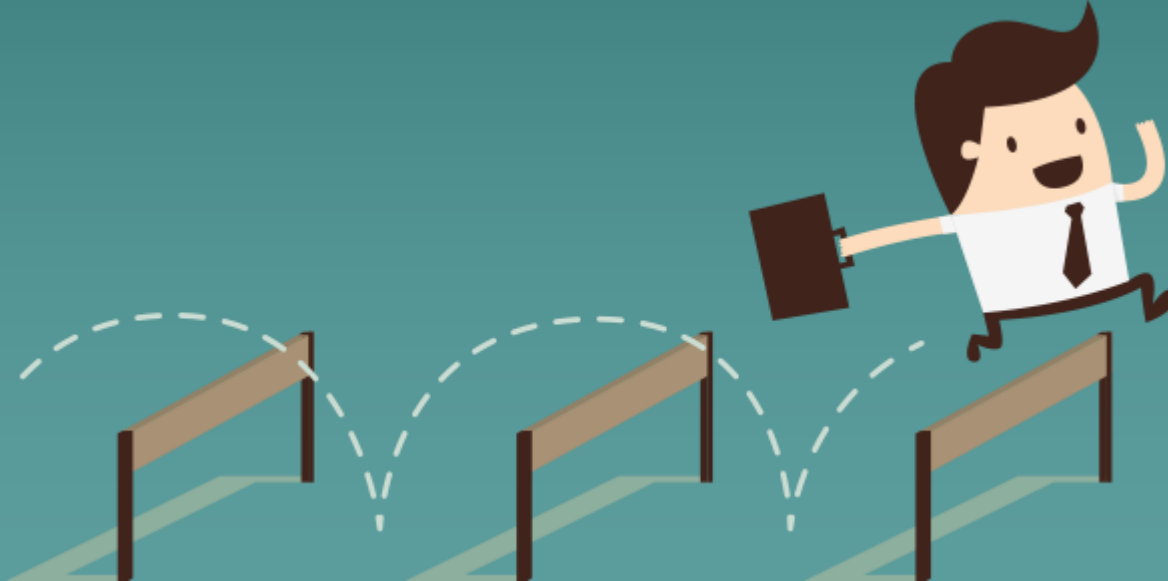
✓ **التعيين (Placement):** ويمثل المرحلة النهائية من مراحل التوظيف، ويتضمن مجموعة من العناصر تبدأ بقرار التعيين تحت التجربة وتنتهي بتثبيت الموظف بالخدمة.

ثالثاً: الوظائف الخاصة بالحفاظ على الموارد البشرية:

✓ التعويضات المباشرة (Direct Financial Payment): وهي المبالغ النقدية التي تدفعها المنظمة للعاملين لديها لقاء المساهمات التي يقدمونها لها، وتشمل الأجر، أو الراتب الأساسي، الزيادات أو العلاوات الدورية، والتعويضات الإضافية المباشرة.

✓ تقييم الوظائف (Job Evaluation): وهو عبارة عن إجراء من شأنه تحديد قيمة وظيفة معينة بالنسبة لبقية الوظائف الأخرى بنفس المنظمة.

✓ **الحوافز والدفع مقابل الاداء:** وهي مجموعة من العناصر والاساليب (مكافأة-ترقية-رسالة-تقدير...) التي تستخدم للتأثير في سلوك الافراد العاملين وحثهم على بذل جهد اكبر وزيادة الاداء كما ونوعاً بغية تحقيق اهداف المنظمة، واشباع حاجات الافراد انفسهم ولذلك تكون الحوافز مقابل الاداء المتميز.



عودة

التالي

السابق

✓ **المنافع والخدمات (Benefits Services):** تعرف
المنافع بأنها المدفوعات المالية غير المباشرة، والتي
تمنح لجميع العاملين في المنظمة، بغض النظر عن
ادائهم ومن أمثلتها (التأمين الصحي، الإجازات،
المعاش التقاعدي والمساعدات التعليمية)



ولكن ثمة سؤال يطرح هنا وهو: في ماذا تختلف
الخدمات عن المنافع؟

عودة

التالي

السابق

والجواب هو:

ان المنافع تشمل جميع العاملين (كالتامين الصحي) اما الخدمات قد تشمل جميع العاملين وقد تشمل بعضهم فقط (مثل خدمات المواصلات وتأسيس دور حضانة لأطفال الموظفين).



عودة

التالي

السابق

✓ **المسار الوظيفي (Career Path):** وهو عبارة عن مجموعة من الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في المنظمة لتحقيق هدفه المنشود.



✓ **الحركة الوظيفية للعاملين:** ويقصد بها تغيير مواقع العاملين من خلال مجموعة من القرارات والعمليات الإدارية، كقرارات الترقية، التنزيل الوظيفي، الفصل او انتهاء الخدمة، الفصل التعسفي، الاستقالة، الاستغناء المؤقت، التسريح الجماعي، والتقاعد.

عودة

التالي

السابق

✓ **الصحة والسلامة (Health & Safety):** يقصد بها الأنشطة التي تهدف لحماية العاملين من التعرض لأخطار المهن التي يزاولونها سواء كانت أخطار مادية او نفسية، خلال وضع وتنفيذ ومراقبة برامج امن وحماية ملائمة تحد من او تمنع الحوادث والإصابات والأمراض التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل.



عودة

التالي

السابق

✓ **مفهوم الانضباط والنظام التأديبي (Disciplinary system):** يقصد بالانضباط قواعد السلوك والعمل المحددة من قبل الإدارة، إضافة إلى السلوكيات المتعارف عليها في العمل، أما النظام التأديبي فيقصد به العقوبة التي تفرض على العاملين الذين يخالفون قواعد العمل.

✓ **علاقات العمل الجماعية (Labor Relation):** وهي عبارة عن تنظيم يجمع القوى العاملة ويتم تشكيله في إطار صناعة معينة كالغزل والنسيج أو خدمة معينة كالمهندسين أو منظمة معينة كمؤسسة المياه بهدف الدفاع والمحافظة على مصالح وحقوق العاملين وتمارس من خلال النقابة العمالية.

✓ **المساومة الجماعية (Collective Bargaining):**
هي العملية التي من خلالها يجتمع ممثل الادارة مع
النقابة العمالية للتعاون حول الموضوعات المتعلقة
بعلاقات العمل مثل مستوى الاجور وساعات العمل.



We've caved on wages, pensions, benefits, job security, successor rights, vacation time and pay equity. But your members *have* to start friending us back on Facebook.

عودة

التالي

السابق

رابعاً: الوظائف الخاصة بتطوير الموارد البشرية:

✓ **التدريب (Training):** وهو النشاط الذي يهتم بإعداد الأفراد وتطويرهم من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف الفكرية والإدارية والجسمية والسلوكية التي يحتاجها الفرض ويتطلبها العمل.

✓ **التطوير والتنمية الإدارية (Administrative Development):** وهي تعلم المدراء أو المتخصصين المهارات والسلوكيات المطلوبة لأداء الوظائف الحالية أو المستقبلية لتحقيق أهداف المنظمة بينما التدريب يقتصر دوره على الفنيين وعمال الإنتاج. وهناك من يرى أن التنمية الإدارية تشمل كل جهد يتم بذله لزيادة مهارات ومعارف وقدرات العاملين.

✓ تقييم أداء العاملين (Employee Performance Appraisal)

وهو عبارة عن معرفة درجة اتقان العامل للأعمال المنيطة به، ومدى التزامه واحترامه لسلوكيات العمل ونظمه وقوانينه ولوائحه والنتائج التي حققها، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة، والقياس لأدائه خلال فترة من الزمن ومقارنة نتائج هذا القياس بالمعايير المحددة سلفاً، ليتم على ضوءه اتخاذ الخطط واللازمة.



عودة

التالي

السابق

✓ **تقييم اداء العاملين (Employee Performance Appraisal):** وهو عبارة عن معرفة درجة اتقان العامل للأعمال الممنوعة به، ومدى التزامه واحترامه لسلوكيات العمل ونظمه وقوانينه ولوائحه والنتائج التي حققها، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة، والقياس لأدائه خلال فترة من الزمن ومقارنة نتائج هذا القياس بالمعايير المحددة سلفاً، ليتم على ضوءه اتخاذ الخطط واللازمة.

✓ **التطوير التنظيمي (Organizational Development):** وهو عبارة عن نشاط او عملية تدار ضمن اسس معينة بغرض احداث تغيير في بعض او جميع العناصر التي تتكون منها المنظمة، مثل القوى العاملة، البناء التنظيمي، القيم، السلوكيات، واساليب العمل.

وهنا لابد ان نلاحظ ان وجود جميع هذه الوظائف المتخصصة لا يعني بالضرورة ان ادارة الموارد البشرية تقوم بممارستها جميعاً، كما لا يعني ان نطاق ممارسة كل عنصر منها يكون واحداً في جميع المنشآت، بل ان ذلك يتوقف على حجم المنشأة وعدد العاملين فيها ومركزها المالي والقوانين السائدة... الخ، كما يجب ان نلاحظ ان في ممارسة هذه الوظائف يتم التعاون ما بين ادارة الموارد البشرية وبقية الادارات التنفيذية الاخرى.

عودة

التالي

السابق

اسئلة للمناقشة:

- (١) ما هي وظائف ادارة الموارد البشرية وفق النظرة التقليدية؟
الإجابة
- (٢) ما هو التعريف الذى تراه مناسباً لادارة الموارد البشرية؟
الإجابة
- (٣) عدد خمسة من اهداف ادارة الموارد البشرية؟
الإجابة



عودة

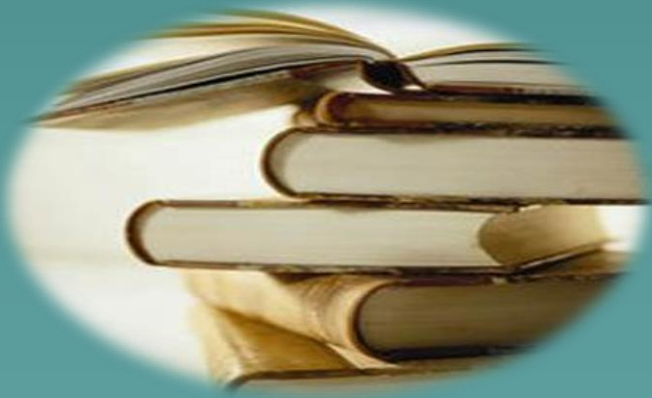
التالي

السابق

ادارة الموارد البشرية



الوظائف الادارية لإدارة الموارد البشرية والمهارات المطلوبة للعاملين



ابدأ

(١) التخطيط (Planning):

من خلال هذه الوظيفة تعمل ادارة الموارد البشرية على التنبؤ بعدد ونوع وتوقيت العمالة المطلوبة، وهذا بدوره يساعد في عملية تخطيط الموارد البشرية والتنبؤ بمعدلات الاجور السائدة في النشاط المماثل وبالتالي يساعد ذلك على رسم سياسات الاجور وهكذا.

عودة

التالي

السابق

(٢) التنظيم (Organizing):

حتى تستطيع ادارة الموارد البشرية القيام بجميع مهامها التخصصية لابد من ان يتم ذلك في اطار من التنظيم الجيد القائم على تقسيم العمل وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات والعلاقات في اطار ادارة الموارد البشرية، وحل الصراعات والمشاكل داخل ادارة الموارد البشرية.



عودة

التالي

السابق

(٣) التوجيه (Directing):

لابد لإدارة الموارد البشرية من ان تسعى الى تحفيز
وقيادة العاملين فيها، وذلك من خلال استخدام الاجور
التشجيعية والترقيات والعلاوات والمشاركة في الارباح
واعطاء الفرص للعاملين بالمشاركة في صناعة القرار وخلق
وسائل اتصال جيدة بين جميع العاملين.



عودة

التالي

السابق

(٤) الرقابة (Controlling):

الرقابة هي مقارنة المنفذ بالمخطط وتحديد الانحرافات، ومن ثم معالجتها وتتناول عملية الرقابة في ادارة الموارد البشرية عدة جوانب، منها وضع معايير سليمة لقياس اداء العاملين بالاشتراك مع الادارات الاخرى المعنية والمشاركة في تقييم اداء الافراد وتقييم نظام الحوافز والاجور والمرتبات ونتائج التدريب.

عودة

عودة

التالي

السابق

شكراً على لكم حسن الاستماع

عودة

السابق