

أولاً- ماهية ومفهوم إدارة الموارد البشرية:

تعتمد المؤسسات في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري في إدارتها لشؤونها ونجاحها وتحقيق أهدافها يتوقف على إيجاد أفضل وأكفأ العناصر البشرية وذلك بالتخطيط للقوى العاملة لديها، ويعود إهتمامها بالعنصر البشري باعتباره المورد الأهم لديها والأكثر تأثيراً في الإنتاجية، وكذا في متابعة وانجاز المعاملات والإجراءات الإدارية التي تطرأ على موظفيها بدءاً من تعيين واستقطاب الكفاءات القادمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية للمؤسسة وتنتهي وفق التشريع المعمول به.

1-تعريف الموارد البشرية :

يتفق معظم الكتاب على أن الموارد البشرية هي: "مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم، سلوكهم، إتجاهاتهم، وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم، مستوياتهم الإدارية، وفي مساهمهم المهني. وتستعمل المنظمة الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها، إنطلاقاً من تصميم وتنفيذ إستراتيجيتها. ويتطلب إجراء التغيير لصالح المنظمة، إهتماماً مسبقاً لتوجيه الأفراد وتغيير تصرفاتهم في مختلف المجالات. وتختلف خصائص الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى، حسب مستوى تطور معارفهم وكفاءاتهم وقدراتهم، ومدى توافر هذه العناصر لدى الأفراد العاملين".

2- مفهوم إدارة الموارد البشرية: لقد اختلفت وجهة نظر المديرين في الحياة العملية في تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية ويمكن التمييز بين وجهتي نظر أساسيتين هما:

أ- وجهة النظر التقليدية : يرى أصحابها أن إدارة الموارد البشرية ماهية إلا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المنشأة وتقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية من أمثلتها حفظ المعلومات عن العاملين في سجلات وملفات معينة ومتابعة النواحي المتعلقة بالعاملين مثل ضبط أوقات الحضور والانصراف والانجازات والترقيات حيث يرون أن تأثيرها ضئيل على كفاءة ونجاح المنشأة وقد انعكس ذلك على الدور الذي يقوم به مدير إدارة الموارد البشرية وكذلك على الوضع التنظيمي لهذه الإدارة.

ب- وجهة النظر الحديثة : يرون أن إدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الإدارية في المنشأة وهي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والمالية وكذلك أهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية للمنشأة وكذلك اتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية من أهمها:

مقياس : تسيير الموارد البشرية ماستر 1 إدارة سداسي 1 رصيد 5 معامل 2

تحليل وتوصيف الوظائف تخطيط الموارد البشرية جذب واستقطاب الموارد البشرية تنمية وتدريب وتحفيز الموارد البشرية بالإضافة إلى النشاط التقليدي المتعلق بشؤون الموارد البشرية في المؤسسة، وبهدف الوصول إلى تعريف موحد وأكثر وضوحاً لإدارة الموارد البشرية نستعرض بعض التعريفات من وجهة نظر بعض المهتمين:

***كاسيوا:** الموارد البشرية هي العملية التي من خلالها تكفل المؤسسة الاستخدام الفاعل للعاملين بما يحقق أهداف المؤسسة والعاملين بها.

***المعهد البريطاني:** الموارد البشرية هي مسؤولية كافة هؤلاء الذين يديرون أفرادها وكذلك وصف لعمل هؤلاء المتخصصين في هذا المجال وأنها الجزء من الإدارة المختصة بالأفراد العاملين وبعلاقاتهم داخل المؤسسة وهي تطبيق في كافة مجالات التوظيف "صناعة، تجارة... خدمات"

كما يعرفها Sikula بأنها استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة ويشمل ذلك:
-عمليات تخطيط القوى العاملة بالمؤسسة.

-الاختيار والتعيين.

-تقييم الأداء.

-التدريب والتنمية.

-التعويض والمرتببات.

-تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين.

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن إدارة الموارد البشرية تمثل إحدى الوظائف الهامة في المنظمات الحديثة، والتي تعتمد على كفاءة العنصر البشري المتخصص لإدارة منشآتها بكافة أنواعها وتحسين إنتاجها وتحقيق أهدافها.