

وظائف تسيير الموارد البشرية وأهداف واختصاصاتها

وظائف تسيير الموارد البشرية:

تتمثل أهم وظائف تسيير المارد البشرية في الآتي

- الرقابة على ظروف العمل وتسيير الخدمات الخاصة بالأفراد، وإعداد السجلات المرتبطة بهم وتتبع حياتهم الوظيفية.
 - الإشراف على موازنة الأجور المرتبات والحوافز والمكافآت والعلاوات.
 - الإشراف على موازنة الأجور المرتبات والحوافز والمكافآت والعلاوات.
 - العمل على حل مشاكل الأفراد في كافة مجالات العمل، وتقرير وتنفيذ لسياسة التسيير في مجال شؤون الأفراد.
 - اعتماد عقود العمل والأوامر الإدارية الخاصة بالجزاءات في حدود اللوائح المعمول بها
 - التنسيق مع كافة المنظمات في قطاعات العمل الأخرى، فيما يتعلق بتسيير العنصر البشري ورعايته اجتماعيا وصحيا ومهنيا، بما يكفل تكوين قوة عمل راضية ومنتجة
 - تطبيق إجراءات الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وكل ما يتعلق بعمليات الاختيار، التعيين وتكوين الأفراد
 - تلقي شكاوى ومقترحات الأفراد، ودراستها والرد عليها.
 - الاعتراف على تنفيذ القرارات المتعلقة بالترقيات وتنظيم عمليات حضور وانصراف الأفراد، وعلى إعداد وتنظيم النماذج والسجلات المرتبطة باستخدام الأفراد وتقدير كفاءاتهم.
 - القيام بالدراسات الخاصة بتحليل سياسات تسيير الموارد البشرية ولوائح استخدامها والخاصة ببحوث الأفراد بما يساعد على:
- ✓ تنسيق التنظيم وتحديد تفصيلات الهيكل التنظيمي.
- ✓ اكتشاف وسائل أفضل لرفع القدرة الإنتاجية للمنظمة، وتحقيق أهدافها في مجال الأرباح.

وظيفة تكوين الموارد البشرية: تصميم وتحليل الوظائف أو الأعمال / التأهيل

وظيفة التعويضات

وظيفة تدريب وتأهيل وتنمية الموارد البشرية

وظيفة صيانة الموارد البشرية: توفير السلامة/ توفير الصحة

وظيفة علاقات الموارد البشرية: دمج الموارد البشرية/ علاقات العمل.

١. توظيف تجميع وتكوين الموارد البشرية: تخطيط الموارد البشرية/ جذب واستقطاب الموارد

البشرية

٢. تصميم وتحديد نظم التعويضات والمكافآت والمزايا العينية.

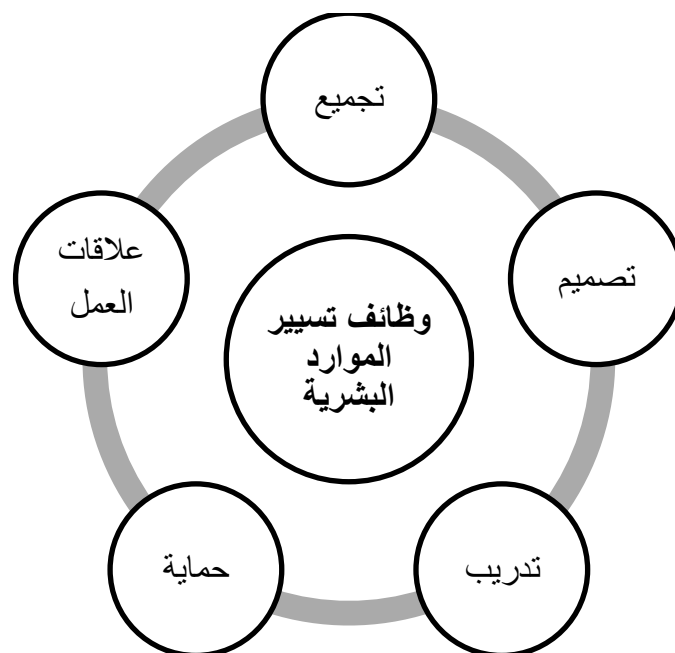
٣. حماية الموارد البشرية. وذلك بتصميم وتنفيذ برامج الصيانة.

٤. التنسيق في مجال إدارة الموارد البشرية

٥. تقييم أداء العاملين

٦. إدارة عمليات الترقية والنقل وانتهاء الخدمة

٧. تخطيط التطور الوظيفي



أهمية تسيير الموارد البشرية:

يعتبر تسيير الموارد البشرية ذا أهمية بالغة في المنظمة شأنه في ذلك شأن باقي الإدارات الأخرى الموجودة في المنظمة والتي تؤثر على مردوديتها المالية، ومكوناتها الاقتصادية وتظهر أهميته من خلال العناصر التالية:

- ✓ اعتباره وظيفة مهمة من وظائف المنظمة.
- ✓ تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته وتأثيرها على حياة الفرد والمنظمة وكذلك المجتمع.
- ✓ الموارد البشرية من أهم العناصر الرئيسية في الانتاج إذ أن ثروة أي دولة تتبع من قدرتها على تنمية مواردها البشرية.
- ✓ العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، فهو المسؤول عن مستوى الأداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والامكانيات المادية للمجتمع.
- ✓ العنصر البشري هو استثمار، إذا أحسن تدريبه وتنميته يمكن من خلال المنظمة تحقيق مكافآت طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة الانتاجية.
- ✓ تنافسية المنظمة تتبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها.

أهداف تسيير الموارد البشرية:

إذا كان الهدف هو نتيجة محددة ينبغي الوصول إليها بمستوى معين من الدقة والكفاءة فيمكننا القول أن الهدف الأساسي لتسيير الأفراد في المؤسسات يكمن في تطوير الأفراد تطويرا يلبي احتياجات المؤسسة ويمكن أن نلخص هذه الأهداف فيما يلي:

١. أهداف إنسانية: تتمثل في مساعدة الأفراد العاملين
٢. أهداف اجتماعية: تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن نجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها انتاجية وربحية مما يجعلهم يشعرون بالحماس نحو العمل برضا وشغف.
٣. أهداف تنظيمية:
٤. أهداف وظيفية: والتي تتحقق من خلال إدارة الأفراد بالوظائف الشخصية المتعلقة بالأفراد العاملين في جميع أجزاء المؤسسة وفقا لحاجاتها.

بالإضافة إلى:

١. العمل على تحقيق الكفاية الانتاجية.
٢. العمل على تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي.
- (١) التعرف على حاجات ورغبات الأفراد والعمل على إشباعها، بما يولد لديهم الحافز على الإنتاج، ويتطلب ذلك ما يلي:
 - معرفة احتياجات الأفراد ورغباتهم قبل التخطيط لإدخال التغيرات في المنظمة.
 - مشاركة الأفراد للمنظمة في تحمل المسؤولية ومواجهة مشكلات العمل الحقيقية وحلها.
- (٢) الارتفاع بكفاية أداء الأفراد، كالإلزام المعنوي اتجاههم ومسؤولية اجتماعية للمنظمة.
- (٣) تنمية الفهم والمهارة الأساسية في العلاقات الإنسانية لدى المسيرين، بما يساعد على تحقيق التناسق في الأداء وتنمية العمل الاجتماعي كفريق.
- (٤) تقدير وتدبير احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتطبيق سياسات تسيير الموارد البشرية من اختيار وتعيين وتكوين وأجور ومرتببات، ووضع نظم الحوافز، وتقييم كفاءة الأفراد حتى يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.
- (٥) تخطيط التنظيم بما يكفل تحقيق أهداف المنظمة والأفراد، وفقا لمرحلة النمو التي تمر بها، وفتح فرص الترقية أمام الأفراد.
- (٦) تنمية مهارات المنظمة في مجال المحافظة على العنصر البشري، والتأثير الإيجابي في سلوك الأفراد.
- (٧) ممارسة العلاقات العامة وتنمية الصلة والترابط بين الأفراد والمنظمة من خلال البرامج الترفيهية والخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية المختلفة.
- (٨) بحوث الأفراد، وتقييمها ورفع الروح المعنوية لديهم.
- (٩) المشاركة في وضع وتطبيق سياسات تسيير الموارد البشرية وما يرتبط بها من نظم ولوائح وإجراءات عمل.

وبشكل عام كانت إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تحقيق النتائج التالية:

- توفير احتياجات المنظمة من العناصر البشرية ذات المهارة والولاء، والاحتفاظ بهم في خدمة المنظمة.

- تنمية مهارات وفعاليات الأفراد في تحقيق أهداف المنظمة بتوفير فرص التعلم والتدريب المستمرة.

- تطوير النظم المؤدية إلى البحث الكفاء عن الأفراد المناسبين لاحتياجات المنظمة، ونظم الاختيار والتعيين، ونظم تحديد الرواتب والمكافآت، ونظم التدريب والتنمية وتقييم الأداء.

- تطوير نظم وآليات رعاية الأفراد وإدماجهم في نسيج المنظمة باعتبارهم أعضاء في أسرة ومن أصحاب المصلحة فيها.

- العمل على تنمية سبل تعاون العاملين مع فريق الإدارة بالمنظمة، وتوثيق العلاقات بينهم من أجل تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، ومن خلال ذلك يتم تحقيق المصالح الشخصية للعاملين وفريق الإدارة.

- السعي إلى تنمية التعاون فيما بين العاملين أنفسهم، وبث روح الفريق.

- المساعدة في حل مشكلات العاملين ومحاولة إزالة الفروق الناشئة عن الاختلافات بينهم من حيث النوع، السن، الجنسية، الثقافة وغيرها من الفروق الفردية.

- دفع الأفراد ذوي المهارات إلى طلب العمل.

- العمل على ابقاء أفضل الأفراد داخل المؤسسة.

- رفع التحفيز لدى الأفراد.

- مساعدة الأفراد على التطور داخل المؤسسة.

- رفع الانتاجية عن طريق تهيئة وتنظيم العمل.

- معرفة الحاجات من اليد العاملة للمؤسسة.

- تحسين نوعية الحياة داخل المؤسسة.

- السهر على احترام كل المتطلبات القانونية.

