

المحاضرة 4

التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية:

تمهيد:

برز خلال سبعينات القرن الماضي مفهوم جديد لإدارة الأفراد هو مفهوم إدارة

الموارد البشرية { Human Resource Management وقد ساهمت عدة عوامل

في ظهور هذا المصطلح الاقتصادية واجتماعية وتكنولوجية وإدارية:

1- عوامل ظهور مصطلح الموارد البشرية:

1- العوامل الاقتصادية:

لقد واجهت المنظمات عدة ضغوط من أجل رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية

للعاملين نتيجة لتزايد تكلفة العنصر البشري. كذلك واجهت المنظمات ضغوطا في

مجال تخفيض الإنتاج والعمالة وتحسين نوعية المنتجات وتنوع الأسواق داخليا

ودوليا.

2- العوامل الاجتماعية:

واجهت المنظمات قضايا أخرى كتتنوع مصادر العمالة وارتفاع مستواها الثقافي، وتزايد احتياجات العاملين وتغير توقعاتهم، إضافة إلى التدخلات المستمرة من قبل الحكومات بما تصدره من تشريعات قانونية خاصة بضمان الحماية الكافية للعاملين.

3- العوامل التكنولوجية:

وتتمثل في مجال تقنية الإنتاج أو نوعية وتكلفة الآلات والمعدات، وتطور شبكة الاتصالات وأنظمة المعلومات الإدارية.

4- العوامل الإدارية: لقد فرضت التطورات الإدارية النظرية والعملية والاستخدام

الكبير للحاسب الآلي، قاعدة جديدة لمنطلقات حديثة في كيفية تناول قضايا الأفراد، وعلى سبيل المثال فقد ساهمت نظريات القيادة والحوافز والإدارة بالأهداف وإدارة الجودة الشاملة بتكوين مناهج جديدة في إدارة العمل وإدارة البشر معا.

لقد حل مصطلح إدارة الموارد البشرية محل مصطلح إدارة الأفراد أو إدارة شؤون العاملين في أغلب الجامعات الأجنبية والعربية والشركات والمؤسسات في مختلف دول العالم.

2- مضامين إدارة الموارد البشرية:

أ- الأفراد هم عنصر استراتيجي في المنظمة.

ب- إدارة الموارد البشرية شريك أساسي في عملية التخطيط الاستراتيجي في المنظمة.

ج- لا يمكن تحقيق أهداف المنظمة إلاّ بأفراد مؤهلين لهم روح معنوية عالية وولاء عالي للمنظمة مع تفهم احتياجاتهم و مطالبهم.

د- أهداف المنظمة وأهداف العاملين مكملة لبعضها البعض، بحيث يمكن خلق مواءمة بين احتياجات العاملين واحتياجات العمل، من خلال تصميم الوظائف واختيار العاملين (السالم مؤيد سعيد و صالح، عادل حرحوش، 2006، ص.9).

- خلاصة:

ومن منطلق هذه الفلسفة الجديدة لدور الموارد البشرية يصبح مصطلح "إدارة الأفراد" جزءا من وظيفة أكبر هي "إدارة الموارد البشرية" ويصبح موقع هذه الإدارة في الهيكل التنظيمي للمنظمة في مكان يتساوى مع الإدارات التنفيذية الأخرى مثل إدارة الإنتاج أو إدارة التسويق، أي أن إدارة الموارد البشرية هي الآن وفقا لهذه الفلسفة إدارة تنفيذية مشاركة تماما في وضع استراتيجيات المنظمة وتحقيق أهدافها وليست إدارة مستقلة أو إدارة استشارية تقدم فقط النصائح ومنفذة لقرارات الإدارة العليا.