

الدرس الأول : محاضرة موجهة لماستر عمل تنظيم السنة أولى السداسي الأول:

انطلاقاً من أن المورد البشري هي من أهم الموارد الاستراتيجية في المؤسسات والمنظمات / فهي إذن تعتبر فرصة ورأس مال المؤسسة الحقيقي الذي تراهن عليه مختلف التحديات التي تواجهها / لهذا ينبغي أن نحسن الاستثمار فيه وأن نوظف طاقاته الكامنة بما يخدم الفرد وحاجاته وطموحاته وحاجة المؤسسة وأهدافها.

1- تعريف تنمية المورد البشري :

يمكن الرجوع بالمصطلح إلى أصله فهو مكون من كلمة تنمية (تنمية : وهي من أصل نَمَى أي الزيادة والكثرة / المورد وهي المنبع /

المورد البشري : ressources humaines وتعني قوة العمل وهو من أهم عناصر الإنتاج / وتعرف على أنها جميع الناس الذين يساهمون حالياً في إنجاز أعمال المؤسسة وأيضاً الناس الذين يحتمل أن يساهموا في المستقبل في الإنجاز " وكذلك الناس الذين ساهموا في الماضي في الإنجاز وغادروا المؤسسة (يعني القوة الفعلية الحالية الموجودة في المؤسسة + القوة المحتملة في المستقبل والمعروضة في سوق العمل + قوة العمل التي كانت موجودة وغادرت المؤسسة .

ومفهوم التنمية الموجود في الأعلى خاص بالمؤسسة وهناك مفهوم التنمية الموارد للبشرية الشامل ووفق البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة فإن التنمية البشرية تعتبر عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس بتمكينهم من الحصول على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة (الانسان هو وسيلة وغاية التنمية – فالتنمية الموارد البشرية هي عمليات هادفة تحاول محاربة ثلوث الخطر (الفقر والمرض والجهل) وحماية الفئات المهمشة .

أما إدارة الموارد البشرية فهي تعني المصلحة الإدارية المسؤولة عن إدارة قوة العمل فهي (الإدارة المسؤولة عن زيادة فاعلية الموارد البشرية في المنظمة لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع وتعرف أيضاً بأنها تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المنظمة.

2- العوامل المساعدة على ظهور الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة:

- الثورة الصناعية / ثم التكنولوجية

- ثورة المعلومات والاتصالات.

- ارتفاع المستوى التعليمي للأفراد

- زيادة الوعي العمالي .

- قوة النقابات والجماعات الضاغطة.

- تزايد تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية .

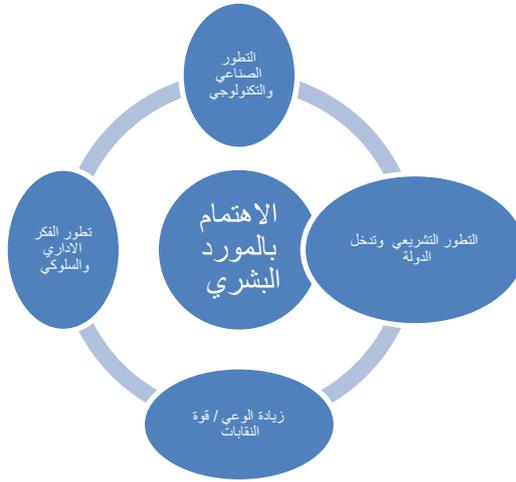
تطور التشريعات العمالية وكذا تشريعات حماية البيئة.

- تطور الفكر الاداري والسلوكي الحديث (المداخل النظرية والفكرية التي صاحبت تطور المصنع من منشأة إلى مصنع فمؤسسة فشركات عابرة للقارات)

كل هذه العوامل ساهمت بشكل أو بآخر في تطور الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات

والشكل التالي يبين العوامل المساعدة على ظهور الاهتمام بالموارد البشري في المؤسسة

شكل رقم (1) يبين العوامل المساعدة على الاهتمام بالموارد البشري



3- تطور محتوى وظيفة تسيير الموارد البشرية :

تطور محتوى وظيفة تسيير الموارد البشرية بثلاث مراحل :

1- المرحلة الكلاسيكية (معالجة المشاكل اليومية / الاجور والتوظيف

2- المرحلة الثانية مرحلة تسيير الأفراد أضيف إليها الاهتمام بالتدريب والترقيات والمكافآت

3- المرحلة الثالثة الاهتمام بتسيير الموارد البشرية والعمل بذلك على محاولة التوفيق بين حاجات الفرد وتحقيق أهداف المؤسسة .

تطور التسميات مديرية الموارد البشرية (تم مناقشتها في المحاضرة)

الوظائف الفنية لإدارة الموارد البشرية : وهي ووظائف تخص المديرية الموارد البشرية وأهم هذه الوظائف (تحليل وتوصيف الوظائف / الاستقطاب ، الاختيار والتعيين / توجيه الأفراد والتدريب والتطوير / تسيير المسار الوظيفي/ تحفيز العمال / الأجور والترقيات / تحسين ظروف العمل مسك السجلات والملفات ... إلخ

وهناك وظائف ادارية تساعد على انجاز المهام السابقة وهي عامة نجدها في مختلف الوظائف الإدارية ...