



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

الإجابة النموذجية في مقياس إدارة الموارد البشرية

ج1/ سادت نظرة تقليدية لدور إدارة الموارد البشرية حتى سبعينيات القرن الماضي، على أنها جزء من الإدارة التنفيذية تهتم بإدارة العمليات التنفيذية واليومية الخاصة بالعاملين، كشؤون التوظيف، وإعداد البرامج التدريبية، وإجراء التسويات الخاصة بالأجور وحفظ الملفات... الخ، لكن اختلفت النظرة الآن للموارد البشرية على أن لها دور استراتيجي يختلف إلى حد كبير عن النظرة التقليدية لها. ويختلف الدور الاستراتيجي للإدارة الموارد البشرية عن الدور التقليدي في عدة جوانب منها: تحقيق تكيف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية المحيطة، وتحقيق تكامل استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة. والتي تهدف إلى تكامل كل من البيئة التنظيمية والمنظمة والأفراد والأنظمة، وتتوقف قدرة المؤسسة على تبني الاتجاه الاستراتيجي لإدارة مواردها البشرية بل قدرتها على تنسيق بيئة تكون فيها:

- الموارد البشرية عنصراً متكاملًا مع عناصر العمل الأخرى.
 - الموارد البشرية متضمنة في كل قرارات العمل الاستراتيجية.
 - القرارات المتعلقة بالموارد البشرية منبثقة أساساً من حاجة العمل الفردية.
 - أنشطة الموارد البشرية متكاملة وداعمة لبعضها البعض بدلاً من معاملتها لأنشطة مستقلة.
- ويتضمن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية المشاركة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في تكوين وإعداد وتطبيق استراتيجية العمل ككل من خلال تنمية مفاهيم وأدوات للمشاركة في وضع الخطط طويلة الأجل على مستوى المنظمة وبهذا تقوم إدارة الموارد البشرية بتحقيق التكامل بين كل من أنظمة التفويضات وأنظمة المعلومات الخاصة بالأفراد.

ج2/ أهمية إدارة الموارد البشرية: 1- تغير احتياجات العاملين ؛ 2- تعقد المهام التسييرية ؛ 3- زيادة درجة التدخل الحكومي ؛ 4- تغير ملامح الوظيفة ومتطلبات الأداء ؛ 5- حدة المنافسة ؛ 6- الحاجة إلى نظام معلومات الموارد البشرية ؛ 7- الارتفاع المتزايد في تكلفة العنصر البشري ؛ من الأسباب الأخرى لزيادة أهمية تسيير الموارد البشرية ارتفاع قيمة الاستثمارات الموجهة للعنصر البشري، كما أن ترشيد تلك الاستثمارات وزيادة فعالية الأداء تستلزمان معرفة ومهارة متخصصة لتسيير الموارد البشرية.

ج3/ الخطوات المهمة لتنظيم إدارة الموارد البشرية: 1- تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية.

2- تحديد الوظائف التي تحقق الأهداف.

3- تجميع أنشطة وأعمال ووظائف إدارة الموارد البشرية المتشابهة.

4- تحديد سلطات ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية.

1- تحديد علاقة إدارة الموارد البشرية بالإدارات الأخرى.

ج4/ أهم الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية لتحقيقها: مع الشرح

- تحقيق الكفاية الإنتاجية

- تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي

ج5/ يختلف تسيير الموارد البشرية بالمنظمات على حسب الفلسفة المتبناة:

الفلسفة الآلية للمورد البشري، الفلسفة الإنسانية لتسيير الموارد البشرية، الفلسفة الهيكلية لتسيير الموارد البشرية، فلسفة القوى المتحركة لتسيير الموارد البشرية، فلسفة المصالح المشتركة لتسيير الموارد البشرية، فلسفة استغلال أصحاب العمل، فلسفة استغلال العاملين لتسيير الموارد البشرية، فلسفة الإنتاجية والتميز لتسيير الموارد البشرية.

ج6/ انعكاسات فكر التسييري الجديد على إدارة الموارد البشرية:

- التفكير متعدد الأبعاد للموارد البشرية ذات الهياكل المرنة.

- شفافية الأداء العالمي المرتبط بالجودة، والالتزام البيئي والإنساني، وأخلاقيات العمل للموارد البشرية

بالمؤسسات.

-التوسع في صناعة الخدمات بجانب التكنولوجيات في أطر التنمية الاقتصادية والاجتماعية.



- الاحتراف التسييري، والتسيير المهني، والقيمة المضافة للعمالة.

- الاهتمام بتسيير سلاسل التوريد والعلاقات مع المنافسين وخدمة العملاء، وتطبيق مبدأ أصحاب المصالح المشتركة وشركاء التنمية (الحكومة، النقابات، المديرون، المستثمرون، العمال، المجتمع).

- تنمية مهارات الموارد البشرية أساس المزايا التنافسية بين المؤسسات والحكومات.

- الثورة التنظيمية (الموارد التنظيمية، المؤسسات المرنة، المؤسسة الإلكترونية، درجات المركزية واللامركزية، دورة حياة المؤسسة).

- معدل استيعاب التكنولوجيا وحقوق الملكية الفكرية وتأثير ذلك على هيكل الموارد البشرية.

- الاقتناع بأهمية المناخ الخارجي المحيط بالتسيير، وضرورة التعامل معه، وعدم الانحصار في داخل المؤسسة.

- التوجه بالسوق في كافة القرارات والاختيارات التي يتخذها المسير، وإعمال قواعد احتكام ومعايير تعكس ظروف السوق ومتطلباتها.

- السعي لإرضاء العملاء من خلال التفوق والتميز في تقديم المنتجات والخدمات في الوقت، وبالأسلوب

وفي المكان، وبالشروط التي يقبلونها.

- استثمار التقنيات الحديثة واستيعابها في تطوير نظم الإنتاج والتسويق، وتطوير المنتجات، وتحسين الأداء البشري.

- استثمار تقنية المعلومات، وإعادة التنظيم والهيكل، وتطوير الأساليب والعلاقات الإنتاجية والتسويقية والإنسانية، في ضوء إمكانيات تقنية المعلومات.

- الترابط والتشابك بين قطاعات وإدارات ومستويات المؤسسة الواحدة، وفيما بينها وبين المؤسسات الأخرى المحلية أو الخارجية ذات العلاقة.

- تأكيد النظرة المستقبلية، وإعمال التخطيط الاستراتيجي للتأثير في المستقبل، وإعادة صياغة الحاضر بما

يهيئ للانتقال إلى المستقبل الذي يسهم التسيير في صناعته.

- الأخذ بمفهوم جميع القدرات والطاقات، وتوظيفها بشكل متكامل ومتناسق في تحقيق الأهداف والتعامل مع المنافسين.