



# مبادئ إدارة الموارد البشرية

ريم معتوق

الأكاديمية العربية الدولية

# إدارة الموارد البشرية

وفقًا لنموذج هارفارد لإدارة الموارد البشرية، الذي أنشأه مايكل بير، فإن إدارة الموارد البشرية هي نهج استراتيجي لتوظيف وتطوير الأشخاص الذين يعملون في مؤسسة.

تتضمن إدارة الموارد البشرية جميع قرارات الإدارة والإجراءات التي تؤثر على العلاقة بين المنظمة وموظفيها - بمعنى آخر، مواردها البشرية. تشير إدارة الموارد البشرية إلى إدارة جميع القرارات داخل المنظمة المتعلقة بالأشخاص. يركز على تحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية الموجودة تحت تصرف المنظمة ويعزز أداء الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة. تتضمن إدارة الموارد البشرية التطبيق السلس والفعال للسياسات والعمليات في الأعمال. إدارة الموارد البشرية موجودة للحفاظ على التوازن بين احتياجات الموظفين ورضاهم ورجحية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.



من الناحية العملية، فإن إدارة الموارد البشرية هي أداة تستخدم لمحاولة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، لتعزيز التنمية الفردية، والامتثال للولايات الحكومية. عادةً ما يكون لدى المؤسسات الأكبر حجمًا قسم إدارة الموارد البشرية وهدفها الأساسي هو جعل أهداف الشركة متوافقة مع أهداف الموظفين. لكي تحقق الشركة أهدافها، يجب أن يكون لديها موظفين يساعدونها في تحقيقها. تساعد إدارة الموارد البشرية التي تعمل بكفاءة القوى العاملة في المؤسسة على المساهمة بكفاءة وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة بشكل عام.

مبادئ الموارد البشرية هي حقيقة أساسية تم إنشاؤها من خلال البحث والتحقيق والتحليل.

المبادئ هي تلك القواعد الأساسية التي توجه الإدارة في صياغة السياسات. مبادئ إدارة شؤون الموظفين هي أيضًا القواعد التي تساعد مديري شؤون الموظفين على إدارة سياسات شؤون الموظفين وتوجيهها بطريقة مناسبة.

# مبدأ الاختيار العلمي

من أجل التنسيق المناسب بين العمل والعاملين ، من الضروري أن يكون لديك الشخص المناسب للوظيفة من الحصول على العمل والقيام به بالشكل الصحيح. يتم اختيار المرشحين حسب كفاءتهم. وبذلك يتمكن العمال يجب النظر في مؤهلات المرشحين وخبراتهم وإنجازاتهم في الماضي.

مبدأ الاختيار العلمي - لتعيين الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة.

# مبدأ الاتصال

يجب أن تكون هناك وسيلة اتصال فعالة بين الإدارة والعاملين. الاتصال يعني أن أوامر السلطات العليا يتم نقلها بطريقة مناسبة. إذا لم يكن هذا الترتيب فعالاً، فستظهر مشاكل معقدة مثل عدم الثقة والكراهية وسوء النية وهذا بدوره يؤثر على إنتاجية المنظمة.

# مبدأ التنمية الفردية

يؤكد هذا المبدأ على تطوير الموظف لكل شخص يعمل في المنظمة. من خلال هذا المبدأ يتم منح العمال الفرصة لتطوير أنفسهم إلى أقصى حد من قدراتهم. يمكن استخدام قدرتهم وإنتاجيتهم وكفاءتهم للأهداف المعنية.



مبدأ التطوير الفردي - تقديم فرصة متساوية لكل موظف لتحقيق إمكاناته وقدراته.

# مبدأ الروح المعنوية العالية

من الضروري أن يكون لديك معنويات عالية لتنظيم العمال وعمالهم. لهذا الغرض، يجب تقديم سياسة الأجور المثالية في المنظمة. ستكون الروح المعنوية عالية وفي وضع يمكنها من خلق **موقف إيجابي وشعور بالتحفيز**. وهذان مهمان للغاية لتحقيق الهدف في الوقت المناسب وبشكل أكثر فعالية.

# مبدأ روح الفريق



يجب تطوير روح الفريق لدى العمال. يجب أن يعملوا بشكل جماعي ويجب أن يشعروا بالمسؤولية الجماعية لتنفيذ أهداف المنظمة. مع هذه النية، يجب أن يكون لديهم الشعور بالتعاون والوحدة والثقة المتبادلة. إن روح الفريق فقط هي التي تحافظ على توحيد الأعضاء لتحمل المهام الصعبة وتنفيذها في الوقت المناسب بشكل

صحيح.

# مبدأ الإدارة المشتركة

يؤكد هذا المبدأ المشاركة. في عصر الديمقراطية الصناعية وفي التطور الذي نشهده، من الأفضل إعطاء العامل نصيبه في الإدارة. هذا يخلق المسؤولية في العمل مع زيادة الإيمان والصدقة المتبادلة. هذا سوف يساعد على تعزيز علاقات العمل. ستكون معنويات الأشخاص في المستوى الأدنى مرتفعة وسيكونون راضين. يمكن أن يحفزهم هذا الموقف على تقديم أفضل مخرجاتهم في العمل.



مبدأ المشاركة - للاشتراك مع الموظفين في كل مستوى من مستويات صنع القرار.

# مبدأ المكافأة العادلة

يجب أن يحصل العامل على تعويض مناسب عن العمل.  
يُظهر التاريخ نفسه أن جميع الإضرابات وعمليات الإغلاق والكسر في المصانع الهندية ناتجة عن استياء العمال الناشئين بشكل أساسي عن طريقة غير مناسبة لمكافأة العمال على عملهم.  
كما ويجب أن يكون هناك نهج محايد في اختيار المرشحين للمكافأة.

مبدأ المكافأة العادلة - دفع أجور ورواتب عادلة ومنصفة للموظفين الموهوبين.

# مبدأ الاستخدام الفعال للموارد البشرية

إن تطوير إدارة شؤون الموظفين هو من أجل الاستخدام الفعال للموارد البشرية. من الضروري أن يُنظر إلى الإنسان على أنه إنسان. يجب أن يُطلب منه القيام بالعمل الذي يمكنه القيام به ولتطويره يتم توفير التدريب المناسب.



# مبدأ الإلتزام

هذا المبدأ يحدد مدى التزام الموظف تجاه وظيفته. الأمن الوظيفي يؤثر على التزامهم بوظائفهم وواجباتهم الوظيفية. من خلال ضمان توافق مستويات التوظيف مع احتياجات العمل، تلبية إدارة الموارد البشرية للاحتياجات. تعمل إدارة الموارد البشرية بطريقة تجعل الموظفين يتوقعون بشكل معقول أنهم سيكونون موظفين على المدى الطويل.

تستثمر المنظمة دائماً في تحسين مستوى موظفيها للتأكد من أنهم ملتزمون بوظائفهم.

كيف يحصل ذلك؟

قد يشمل ذلك برامج تدريب وأنشطة تحديد الأهداف وتقييمات الأداء وما إلى ذلك.

# مبدأ المهارة

هذا المبدأ يدعم تطوير الأعمال. كما أنه يؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين وكيف يتأثر المجتمع بالمنظمة. تعتمد الأعمال الناجحة دائماً على موظفين أكفاء وملتزمين يفهمون توقعات الأداء لأصحاب العمل. توفر إدارة الموارد البشرية دورات تدريبية وتوجيهية لتحسين مهارات الموظفين. من خلال القيام بذلك، فإنهم يتأكدون من استدامة القوة العاملة.

# مبدأ التطابق

جنبًا إلى جنب مع الأهداف العامة للنشاط التجاري، يجب أن تكون أهداف إدارة القوى العاملة التي يمكن تحقيقها متطابقة إلى حد كبير. أهداف مثل أن تصبح قائدًا أو رئيسًا لصناعة معينة تتطلب تركيز الموارد البشرية بحيث يتم توظيف العمال الموهوبين والقادرين. هذا من شأنه أن يؤدي إلى النمو العام للمؤسسة وكذلك الموظف. يؤثر صاحب العمل على المجتمع لأنه يوفر خيارات / فرصًا وظيفية مختلفة لسوق العمل (المحيط) وكذلك معايير الجودة العالية لعملائه القيمين.

## إدارة الموارد البشرية هي نهج لإدارة الأفراد يقوم على أربعة مبادئ أساسية:

أولاً، الموارد البشرية هي أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة وإدارتها الفعالة هي مفتاح نجاحها.

ثانياً، من المرجح أن يتحقق هذا النجاح إذا كانت سياسات وإجراءات شؤون الموظفين الخاصة بالمؤسسة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف الشركة وخططها الاستراتيجية ، وتساهم بشكل كبير في تحقيقها.

ثالثاً، ستؤثر ثقافة الشركة والقيم والمناخ التنظيمي والسلوك الإداري المنبثق عن تلك الثقافة تأثيراً كبيراً على تحقيق التميز. لذلك ، يجب إدارة هذه الثقافة ، مما يعني أن القيم التنظيمية قد تحتاج إلى تغيير أو تعزيز، وستكون هناك حاجة إلى بذل جهود متواصلة من أعلى إلى أسفل التسلسل الهرمي التنظيمي للحصول على قبولها والتصرف بناءً عليها.

أخيراً، تهتم إدارة الموارد البشرية بالتكامل ، وإشراك جميع أعضاء المنظمة لجعلهم يعملون معاً بشعور من الهدف المشترك.

# شكراً لكم!

ريم معتوق  
الأكاديمية العربية الدولية