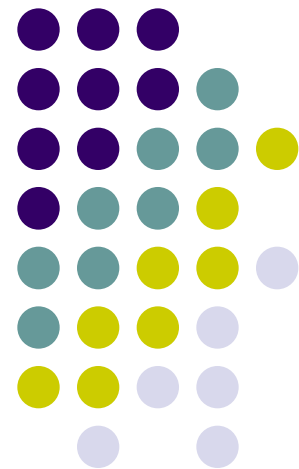


# إدارة الموارد البشرية

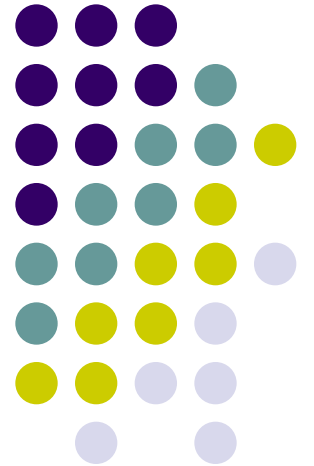
# الفصل الأول

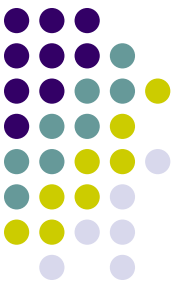
طبيعة وأساليب إدارة الموارد البشرية



# تعتبر إدارة الموارد البشرية تخصص وظيفي حديث العهد نسبياً في منظمات الأعمال

لم تظهر أهمية هذه الوظيفة كأحد وظائف المشروع  
إلا بعد الحرب العالمية الثانية .





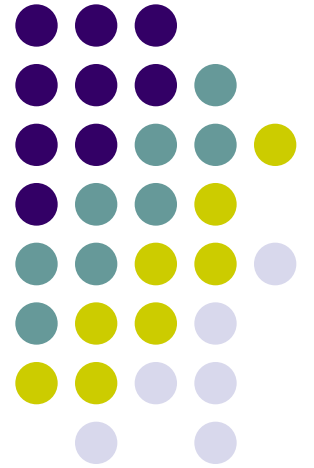
## قبل الحرب العالمية الثانية كان دور إدارة الموارد البشرية تقليديا

- \* اتخاذ الإجراءات التنفيذية للتعاقد مع العاملين وتعيينهم .
- \* اتخاذ الإجراءات التنفيذية لضبط وتسجيل حضور الموظفين.
- \* اتخاذ الإجراءات التنفيذية لصرف مستحقات الموظفين.
- \* إمساك السجلات والملفات الخاصة ببيانات الموظفين.
- \* متابعة شؤون الأجازات والعلاج والنقل والإعارة.

# النظرة الحديثة إلى إدارة الأفراد

طبقا لهذه النظرة أصبح الهدف الرئيسي لإدارة الأفراد  
يتلخص في الآتي :

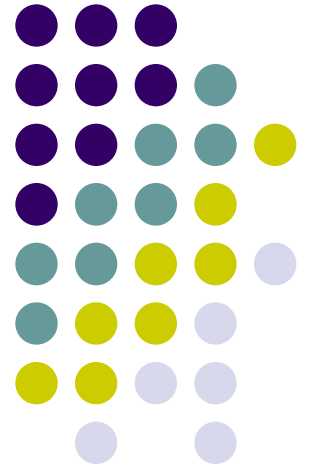
**" تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة أي مجموعة  
متفاهمة من الموظفين والعمال القادرين على  
العمل والراغبين فيه"**



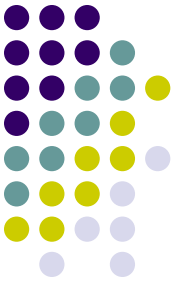
# تعريف إدارة الأفراد

نستطيع أن نعرف إدارة الأفراد بأنها:

“النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة ، وتوفيرها بالأعداد و الكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة “



# وظائف إدارة الأفراد

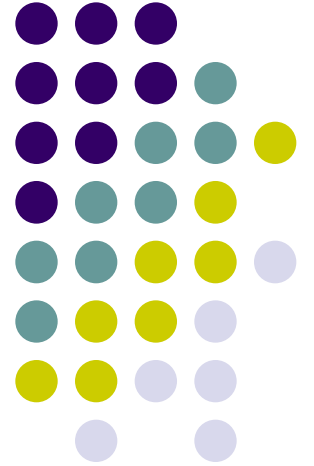


- توفير الأفراد اللازمين والاحتفاظ بهم للاستفادة من خبراتهم وكفاءتهم.
- تحديد أفضل الطرق والمصادر للبحث عن الأفراد واستخدامهم للعمل بالمنشأة .
- تحديد أفضل الطرق لدفع الرواتب والمكافآت والحوافز.
- تدريب الأفراد .
- تحديد اتجاهات وآراء الأفراد بالنسبة للمشروع وجو العمل به ومحاولة تغييرها لصالح العمل.
- صيانة الموارد البشرية و المحافظة على سلامتها ومستوى مهارتها في الأداء

# سلطة إدارة الأفراد

هل سلطة إدارة الأفراد سلطة تنفيذية أم استشارية ؟  
الحقيقة أن مدير إدارة الموارد البشرية يمارس ثلاث وظائف  
مختلفة هي :

- ١- سلطة تنفيذية .
- ٢- وظيفة استشارية .
- ٣- وظيفة تنسيقية .

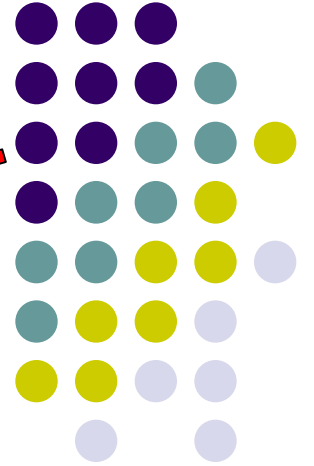




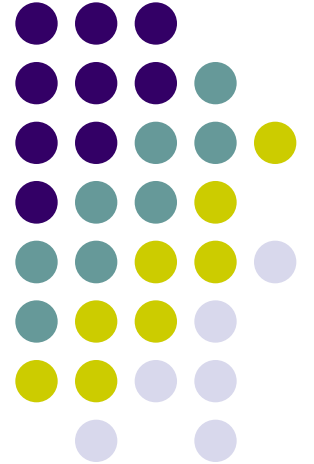
# أسباب زيادة الاهتمام بإدارة الأفراد

الاهتمام بإدارة الأفراد بسبب هذه المتغيرات

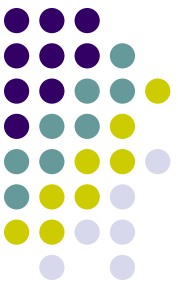
- ❖ الاتجاهات الاقتصادية الخدمية المؤثرة في الافراد.
- ❖ الاتجاهات التكنولوجية المؤثرة على الأفراد .
- ❖ الاتجاهات التنافسية و الإدارية المؤثرة في الادارة .
- ❖ تغيير قيم و أخلاقيات العمل .
- ❖ إصدار قوانين العمالة .



# بالإضافة إلى :



- ❖ اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساس للكفاءة الإنتاجية .
- ❖ اكتشاف أهمية وقدرة إدارة الأفراد في توجيه الأداء البشري
- و التأثير عليه بما يحقق المزيد من الكفاءة الانتاجية .

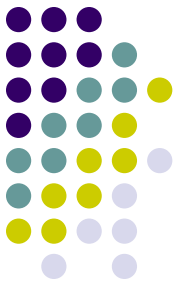


# مفهوم الكفاءة الإنتاجية

الكفاءة الإنتاجية تعني العلاقة بين كمية أو قيمة الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية .

$$\text{الكفاءة الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}}$$

وَسْتَطِيعُ أَنْ نَصِلَ إِلَى مَعْرِفَةِ الْإِتِّجَاعِ الْعَامِلِ عَلَى أَسَاسٍ أَنْ:



قيمة الإنتاج

= إنتاجية العامل

عدد العاملين

قيمة الإنتاج

= إنتاجية ساعة العمل

إجمالي عدد ساعات العمل

# العوامل المحددة للكفاءة الإنتاجية :



## محددات الكفاءة الإنتاجية

### الأداء البشري للعمل

#### الرغبة في العمل

#### حاجات الفرد

#### ظروف العمل

#### ظروف العمل

أولية

اجتماعية

ذاتية

الاجتماعية

تنظيمات العمال

غير الرسمية

أسلوب القيادة

النقابات

المادية

الإضاءة

الحرارة

التهوية

الأمن

القدرة على العمل

المعرفة

المهارة

قدرات موروثية

صفات مكتسبة

التعليم

الخبرة

التدريب

- عوامل فنية وتكنولوجية
- التقدم الآلي والتكنولوجي
- المواد الخام
- تصميم العمل
- طرق واساليب الإنتاج

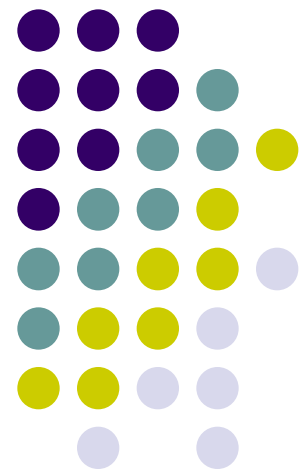
# كيف تستطيع إدارة الأفراد رفع الكفاءة الإنتاجية

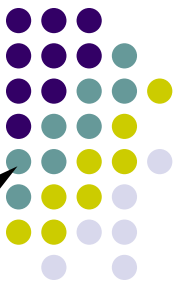
بما أن الأداء =

المرغية

×

القدرة





**فإن إدارة الأفراد تستطيع رفع الكفاءة  
الإنتاجية عن طريق قيامها بعدة وظائف  
بعضها يهدف أساسا إلى زيادة المقدرة على  
العمل وهي :**



- ❖ تخطيط القوى العاملة
- ❖ اختيار الأفراد المناسبين
- ❖ الإشراف و القيادة
- ❖ التدريب
- ❖ تهيئة ظروف العمل المناسبة

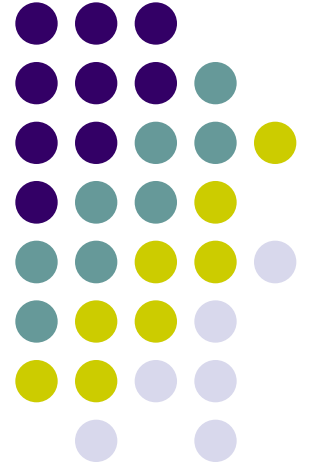


# وظائف تُهدف أساسا إلى زيادة الرغبة في العمل وهي :

● تحديد هيكل الأجور

● الاتصالات

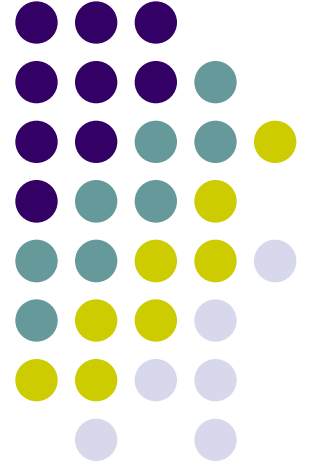
● الحوافز

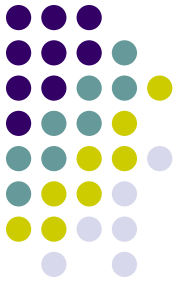


# وظائف مشتركة مثل :-

● تقييم الأداء  
● البحوث و الدراسة

ويبين الشكل التالي وظائف إدارة الأفراد وعلاقتها  
برفع الكفاءة الإنتاجية





# وظائف إدارة الأفراد وعلاقتها برفع الكفاءة الانتاجية

## وظائف مشتركة

- تقييم الأداء
- البحوث والدراسة

كفاءة انتاجية مرتفعة

وظائف تهدف أساسا  
إلى زيادة المقدرة علي العمل

- تخطيط القوي العاملة.
- اختيار الافراد المناسبين.
- الاشراف والقيادة.
- التدريب .
- تهيئة ظروف العمل المناسبة.

وظائف تهدف أساسا  
إلى زيادة الرغبة في العمل

- تحديد هيكل الاجور
- الاتصالات
- الحوافز