

المبحث الثالث: المنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية

المنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية⁽¹⁾:

لم تعد إدارة الموارد البشرية نشاطا روتينيا يمارس في قاع الهرم الإداري، بل أصبحت من المهام الأساسية التي تمارس على أعلى المستويات الوظيفية، فقد اتسع نشاط إدارة الموارد البشرية ليشمل المشاركة في وضع السياسات العامة، والتخطيط الاستراتيجي للمنشأة. هذا التحوّل نتج عن الدور الجديد للقيادة الإدارية العليا، الذي وضعته المتغيرات الجديدة في مناخ الأعمال، وما ترتب عليه من تركيز على الاهتمام بالموارد البشرية لزيادة فعالية الأفراد، وأداء المنظمات. وقد أدى هذا التحوّل إلى ظهور مفهوم جديد لإدارة الموارد البشرية، ينص بوجود تكامل وتفاعل مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية، للاستفادة القصوى من الموارد البشرية، المتاحة للمنشأة.

فالمنهج المتكامل يعنى بالضرورة النظرة الشمولية لإدارة الموارد البشرية، واعتبارها عملية واحدة من حلقات مترابطة، هي:

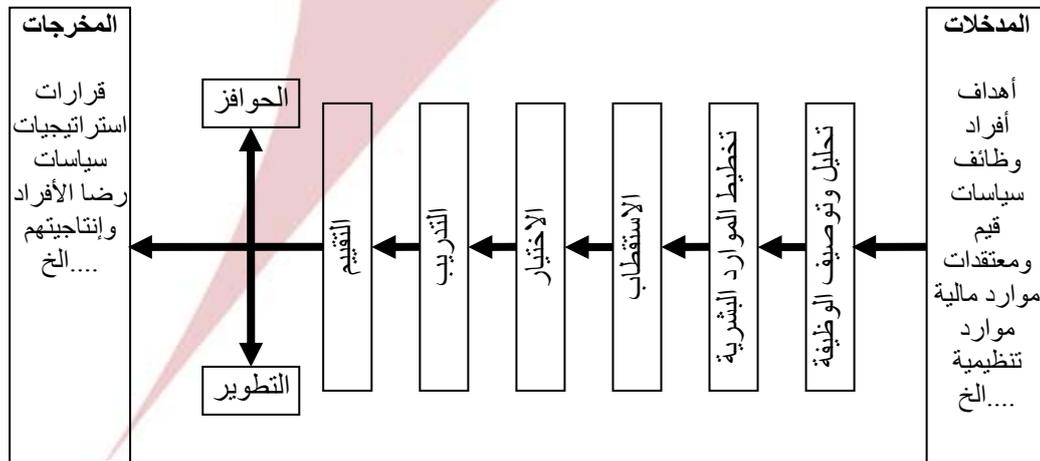
تحليل وتوصيف الوظيفة، التخطيط، الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التقييم، التحفيز، التطوير، فلا يمكن أن نتصور أن يتم التخطيط قبل أن يتم تحليل الوظائف، وتحديد المهام والأنظمة، كما أن الاختيار لن يتم إلا إذا كان لدى المنشأة القدرة الكافية على الاستقطاب وجذب الكفاءات من العناصر التي ترغب في توظيفها، وبعد أن يكون قد تم تحديد هذه العناصر، كما ونوعا، وبعد الاختيار تأتي عملية التدريب، وهي تعطي الموظفين -خصوصا الجدد - جرعة تدريبية خاصة على العمل الذي سيقومون به، ثم يأتي بعد التدريب عملية تقويم الأداء، وذلك للتعرف على الأداء الفعلي لموظفي المنظمة، والذي من خلاله سيتم تحفيزهم أو تطويرهم. ولكي تتم المحافظة على العناصر البشرية التي يتم توظيفها، فلا بد من تقديم الحوافز وتهيئة الظروف التي تساعد هذه العناصر على البقاء مع المنظمة لأطول فترة ممكنة، كما لا بد من الاهتمام بعلاقاتهم مع بعضهم بعضاً، والاعتناء بمتطلباتهم الاجتماعية والشخصية، وفي هذا الصدد وصف الدكتور زكي محمود هاشم إدارة الموارد البشرية⁽²⁾ بأنها

(1) د. القحطاني، محمد بن دليم، مرجع سابق، ص36
(2) هاشم، زكي محمود. (1989)، إدارة الموارد البشرية، دار السلاسل للطباعة والنشر، الكويت

نظام يتكون من عدد من الأنظمة الفرعية، وهي تحليل الوظيفة، وتخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والأجور والترقيات، والخدمات وعلاقات العمل، وغيرها من الوظائف والأنشطة المختلفة لإدارة الموارد البشرية.

وهنا تبدو أهمية التكامل بين مختلف هذه الأنظمة الفرعية (الوظائف والأنشطة). فمخرجات أي نظام فرعي منها، هي مدخلات لنظام فرعي آخر. مثال ذلك: فإن مخرجات عنصر التخطيط، تعتبر مدخلات لعنصر الاستقطاب، ولهذا تتفاعل مختلف أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض، الأمر الذي يقتضي وجود تكامل وتفاعل وتعارف متبادل بين مختلف الوحدات التنظيمية (الإدارات أو الأقسام أو الشعب) القائمة بممارسة الوظائف والأنشطة، وستفقد فعاليتها إذا ما تمت ممارستها على أنها أجزاء أو أنشطة منفصلة عن بعضها بعضاً.

وبالرغم من تعدد أنشطة إدارة الموارد البشرية إلا أنه من الممكن حصر المنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية في مجموعة من العوامل التي سبق وأن أشرنا إليها والتي يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:



هذا الشكل من كتاب الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل⁽³⁾

كما سنتناول في هذا البحث كل عنصر من عناصر المنهج المتكامل لإدارة الموارد البشرية، في الباب القادم، ونطرح من خلال هذا المنهج مفهوم إدارة الموارد البشرية

⁽³⁾ القحطاني، محمد بن دليم، مرجع سابق

بشكل جيد ومبسط، تستطيع من خلاله القيادات الإدارية العليا في المنظمات العربية إعطاء موظفيها كامل الحقوق، وفي المقابل الحصول على أعلى كفاءة إنتاجية من قبل هؤلاء الموظفين.

All Rights Reserved © [Arab British Academy for Higher Education](http://www.abahe.co.uk)

