

ثانياً: وظيفة تصميم نظم التعويضات والمكافآت والمزايا العينية:

تعد وظيفة تصميم نظم التعويضات والمكافآت والمزايا العينية من الوظائف الرئيسة والأساسية لإدارة الموارد البشرية، فتصميم عدد من الأنظمة التي على أساسها يتم وضع نظام للتعويضات والمكافآت والمزايا العينية.. التي تمنح للموارد البشرية التي تعمل داخل الشركة أو المنظمة أمرٌ بالغ الأهمية بالنسبة للشركة أو المنظمة، إذ يتم التحفيز المباشر وغير المباشر للموارد البشرية على أساس هذه النظم، وهذا التحفيز وغيره.. يؤدي إلى وجود روح الانتماء، وزيادة درجات الولاء للمنظمة.. وغيرها من الآثار الإيجابية، وتجنب المشكلات وآثارها السلبية.. ومن أهم هذه النظم:

– **نظام المكافآت المالية المباشرة:** وهذا النظام التحفيزي المالي المباشر، يقدم للموارد البشرية المجدة والتميزة في عملها داخل الشركة أو المنظمة المكافآت المالية المباشرة كثواب مباشر للجد والتميز، وذلك من خلال التقييم المستمر لأداء هذه الموارد البشرية المبني على أسس علمية وفنية.

– **نظام المزايا العينية:** وهذا النظام التحفيزي غير المالي، يقدم للموارد البشرية العاملة في المنظمة أو الشركة دون استثناء خدمات متنوعة مثل: التأمين الصحي، الرعاية الاجتماعية، النشاطات الثقافية والترفيهية... إلخ.

– **نظام تقييم أداء الموارد البشرية:** طبقاً لهذا النظام توضع مجموعة من القواعد والإجراءات والضوابط التي على أساسها يتم تقييم أداء الموارد البشرية، من حيث الكفاءة والتميز في العمل، وبناء على نتائج هذا التقييم يُفَعَّل نظام المكافآت المالية المباشرة.

ثالثاً: وظيفة تدريب وتنمية الموارد البشرية:

إن وظيفة تدريب وتنمية الموارد البشرية، تعد من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، فالتدريب لا يُكتفى به فقط للموارد البشرية الجديدة، بل هو نظام مُستدام يهدف إلى رفع الكفاءة المهنية والمهارية للموارد البشرية الجديدة والقائمة، فضلاً عن تنميتها المستمرة.. وتشتمل هذه الوظيفة على:

– **التعلم المستمر والتدريب المتواصل:** إن التعلم والتدريب يُكسبان الموارد البشرية معارف ومهاراتٍ جديدةً، تقف بهم على أحدث ما توصلت إليه التكنولوجيا في مجال عملهم، مما يظهر بالضرورة في أدائهم لأعمالهم بكفاءة وفاعلية واقتدار.

- **التنمية:** تسعى إدارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة أو النشاط إلى تنمية أداء الموارد البشرية داخل المنظمة أو الشركة في المستقبل المنظور والبعيد، من أجل جعلها مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف ذات متطلبات أعلى مما هي عليه الآن في المستقبل.. فضلا عن تزويد الموارد البشرية بكل جديد في مجال المعرفة المتصلة بعملها وصناعتها.. بهدف تمكينها من الاندماج والتكيف مع كل جديد أو مع التغيرات التي تدخل على الشركة أو المنظمة لكي تواكب التطورات في مجال الصناعة أو غيرها والتي قد تُفرضُ عليها محلياً أو إقليمياً أو عالمياً، وتحافظ المنظمة أو الشركة من خلال هذه المواءمة على قوة موقعها التنافسي.

