



كلية الأعمال برابغ
College of Business, Rabigh

تحليل وتصميم وظائف



كلية الأعمال برابغ
College of Business, Rabigh

ادارة الموارد البشرية والمصطلحات البديلة

الفصل الاول / ١

مقدمة

- تثير تسمية المادة المتعلقة بإدارة الجانب البشري نقاشاً بين المعنيين بها والذي يعكس وجهات نظر مختلفة حولها، وما يجعلنا نلاحظ اختلاف التسميات ربما تكون الترجمة الحرفية في المسميات الأجنبية إلى ما يقابلها باللغة العربية إحدى أسباب هذا الاختلاف.
- وكما أن تباين التسميات المعمول بها من قبل الأقطار العربية التي خضعت لتأثير نظم أجنبية متباينة هي الأخرى مصدراً لتعدد المصطلحات المطروحة. وفيما يلي عرض لأهم المصطلحات الشائعة الاستعمال :

• تعريف إدارة الأفراد

بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر
البشري في المنظمة، بما يضمن اجتذاب أكفأ
العناصر وتمنية قدراتهم وتهيئة الظروف الملائمة
لاستخراج أفضل طاقاتهم بما يحقق أهداف
المنظمة وأهداف العاملين فيها.

المبحث الثاني: ادارة الافراد والعلاقات الصناعية

• طرفان:

١. العمال او القوى العاملة

٢. اصحاب العمل او مالكي

• الاجر للعمال: الطعام – الكساء – الحماية

– الديانات

• اجور مدفوعة

• ٥٠ او ٦٠ ساعة في الاسبوع

• الثروة الصناعية : انفصال الادارة عن الملكية

• دور العلاقات الصناعية في ادارة الافراد:

المبحث الثالث: ادارة الافراد والعلاقات الانسانية

- الاهتمام بالجوانب الانسانية والصلات الاجتماعية
- اهمال الجوانب الانسانية للعاملين
- تحقيق التوازن بين الاحتياجات الانسانية واحتياجات العمل للعاملين
- تاثير العلاقات الانسانية في منظمة
- امثلة للجانب الانساني التي تلعب دورا اساسية في زيادة الكفاءة

المبحث الرابع: ادارة الافراد والعلاقات العامة:

• تعريف العلاقات العامة :

– هي مجموعة من الوسائل التي تستخدمها المنظمة لخلق جو من الثقة لدى الموظفين والعمال والهيئات المتصلة بها، والجمهور بوجه عام في سبيل مساندة نشاطها وتسهيل تقدمها وذلك في جو من النزاهة والحقيقة

• العناصر الاساسية لمفهوم العلاقات العامة:

- فلسفة للادارة العليا تجاه المجتمع
- سلوك ونشاط ثم اتصال واعلام
- وظيفة تسعى الى توثيق العلاقة بين المنظمة والجمهور
- نشاط مستمر لا يتوقف

• الغرض من ادارة العلاقات العامة :

- خدمة الطرفين

معلومة عامة

- علاقة التسويق بالعلاقات العامة : وظيفة التسويق هي أكثر وظيفة إدارية تقوم بها المؤسسات و الشركات و تسبب إرباكا لوظيفة العلاقات العامة لتداخلهما مع بعضهما البعض من ناحية العمل ، و لقد أصبحت وظيفتي العلاقات العامة و التسويق أكثر مهنية و هما تبحثن عن دور أكبر في صناعة القرار داخل المؤسسات و الشركات
- فالتسويق يميل إلى جعل المؤسسة أو الشركة تتجه لتحقيق أهداف السوق
- العلاقات العامة بتحقيق أهداف الجمهور هذا الدور الذي تقوم به العلاقات العامة و التسويق قد يكون متاخلا و متعارضا

المبحث الرابع: ادارة الخدمة المدنية

- الخدمة المدنية والخدمة العسكرية
- وإذا تجاوزنا هذه الاختلافات في طبيعة الخدمة المدنية فنجد أن:
- الخدمة في هيئات الحكومة الرسمية من قبيل الخدمة العامة (Public Service) وتنقسم تلك الخدمة بشكل عام إلى قسمين رئيسيين هما:
- الخدمة العسكرية (Military service) وتعتبر عن الخدمة العامة في كافة الأجهزة والمرافق العسكرية في الدولة.
- الخدمة المدنية (Civil service) وتعتبر عن الخدمة العامة في الهيئات العامة غير العسكرية، وأهم فرع من الخدمة المدنية هو الذي يضم العاملين في المنظمات الحكومية (المصالح، المؤسسة العامة، المحليات). (رشيد، ١٩٨١ : ١٥١)

المبحث الرابع: ادارة الخدمة المدنية

- مفهوم الخدمة المدنية
- . إدارة شئون الموظفين:
- تعرف إدارة شئون الموظفين بأنها :
- مجموعة من الفعاليات التخطيطية والتنظيمية والرقابية المتعلقة بتهيئة العاملين للجهاز الحكومي للدولة واستخدامهم ورفع كفاءتهم وتحديد حقوقهم وواجباتهم وفقاً للنظم والتشريعات واللوائح المعدة باقتراح منها لهذا الغرض. (عرب ، : ٢٢)
- وظائف الخدمة المدنية:

المبحث السادس: ادارة الوظيفة العامة

- الغرض الاساسي من ادارة الوظيفة العامة:
 - وظائف التي تقوم بها ادارة الوظيفة العامة :
 - اتجاهات الخلاف حول ادارة الوظيفة العامة:
- الاول: يركز على الوظيفة العامة ذاتها
- الثاني : يركز على ملائمة الوظيفة مع الموظف

المبحث السابع: ادارة القوى العاملة وادارة شؤون العاملين

- ادارة القوى العاملة:
- يتركز على افراد العنصر البشري جميعا بغض النظر عن كونهم يعملون لو لا يعملون
- ادارة شؤون العاملين :
- تسبب اثار نفسية --- ادارة شؤون الموظفين
- تهتم بالموظف

المبحث الثامن: ادارة الموظفين الحكوميين

- لا يوجد تعريف معين لهذه الادارة بسبب اختلاف الاتجاهات الفكرية والسياسية والاقتصادية السائدة في الدول واختلاف المسميات
- ادارة الموظفين العموميين
- مجلس الخدمة العامة
- الجهاز المركزي للتنظيم والادارة
- مصلحة الوظيفة العمومية
- ديوان الموظفين

المبحث التاسع: ادارة الموارد البشرية

- سلسلة من السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية داخل المنظمة، والتي تؤدي بغرض إدارة هذه الموارد بطريقة فعالة وإيجابية بما يحقق أهداف جميع الأطراف ذات المصالح المشتركة : المنظمة ، العاملين ، والمجتمع

دور ادارة الموارد البشرية

١. إشراك إدارة الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة
٢. اعتبار أن العنصر البشري (العاملين) أصولاً استثمارية يجب إدارتها وتطويرها بفعالية وكفاءة حتى تتحقق زيادة الإنتاجية وتنفوق الأداء
٣. تصميم البرامج ، وإعداد السياسات بشكل يتوافق مع متطلبات العاملين الاقتصادية والاجتماعية
٤. تهيئة المناخ الوظيفي في مجال العمل بشكل يساعد العاملين على تقديم أقصى طاقاتهم ، واستغلال مهاراتهم وقدراتهم
٥. تصميم وإعداد أهداف ، وسياسات ، ونشاطات إدارة الموارد البشرية بشكل يحقق التناغم والتناسق فيما بينهم ، وكذلك التناغم والتناسق مع بقية أهداف وسياسات ونشاطات القطاعات الإدارية الأخرى في المنظمة

أوجه الاختلاف بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد

إدارة الأفراد	إدارة الموارد البشرية	
ترتكز على العاملين	ترتكز بصفة أساسية على طبقة المديرين	١
تركز في ممارستها على الأفراد والفنيين المختصين بشؤون الأفراد	إدارة تنفيذية تشارك في وضع الاستراتيجيات .	٢
إدارة استشارية مساعده تلتزم بلادارات الأخرى .	تشكل إدارة ثقافة المنظمة عن طريق المدراء التنفيذيين	٣

أوجه الاختلاف من حيث الاهداف

استراتيجية التكامل

٢- الولاء

٣- المرونة

٤- الجودة

أوجه النظر لتحديد مفهوم موحد لإدارة الموارد البشرية:

- وجهة النظر التقليدية:
- وجهة النظر الحديثة :

وظائف إدارة الموارد البشرية من المنظور الحديث

- ١ . تخطيط الموارد البشرية
- ٢ . تحليل وتصميم الوظيفة
- ٣ . الاستقطاب والاختيار والتعيين
- ٤ . تدريب وتنمية العاملين
- ٥ . تقييم والوظائف والتعويضات (الأجور والمرتبات وغيرها)
- ٦ . تقييم أداء العاملين
- ٧ . تخطيط المسار الوظيفي
- ٨ . بناء والمحافظة على علاقات العمل
- ٩ . أمان وسلامة وصحة العاملين



كلية الأعمال برابغ
College of Business, Rabigh

وقت المناقشة



كلية الأعمال برباغ
College of Business, Rabigh

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين