

قسم الاقتصاد/ المرحلة الثانية
اقتصاديات الموارد البشرية / الكورس الثاني للعام الدراسي 2025-2026
المحاضرة الاولى/تدريسي المادة:أ. م. د ثناء عبدالكريم
عنوان المحاضرة (مفهوم اقتصاديات الموارد البشرية وتطورها)

تعتبر الموارد البشرية من اهم القوى التي يتطلبها النمو والتقدم الاقتصادي حيث ان الهدف الاساسي من أي نشاط سواء كان نشاط اقتصادي او اجتماعي او سياسي هو الانسان ، حيث ان درجة النمو والتطور في أي نشاط اقتصادي تعتمد على قدرة الانسان في زيادة الانتاج وتطوير هذا الانتاج لانه هو المنتج والمستهلك وهو المحرك للعملية الانتاجية وسلوكه الاساس في الاستهلاك والاستثمار لذا نجد ان القوى البشرية هي اهم الموارد الاقتصادية التي تساهم في تحقيق متطلبات التنمية .

لقد تعددت التسميات لأدارة الموارد البشرية ومن هذه التسميات (ادارة الافراد ، العلاقات العمالية ، العلاقات الصناعية ، العلاقات الانسانية) وبالنظر الى هذه التسميات نرى انها تقصد معنى واحد وهو مجمل العلاقات بين الادارة والقوى العاملة ، ولكن المتأمل جيدا" يرى ان لكل تسميه من هذه التسميات هدفا" يختص به . ونرى ان ادارة الافراد او ادارة الموارد البشرية يتعلق بنشاطات الاختيار والتعيين والتدريب والتعامل بين الافراد بأعتباره احد عناصر المنظمة للوصول الى اعلى طاقة انتاجية.

لقد شهدت المراحل الاخيرة من القرن الحادي والعشرين وخصوصا" مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الان تطورات ملحوظة فيما يخص الموارد البشرية نتيجة المتغيرات البيئية التي شهدها العصر الراهن ومن هذه المتغيرات :

- 1- ظهور العولمة
- 2- شدة المنافسة العالمية
- 3- الطلب على الجودة من قبل العملاء
- 4- تطور التكنولوجيا بمعدلات متسارعة
- 5- تحديات البيئة الاجتماعية والثقافية مثل حماية البيئة من التلوث وقبول المسؤولية الاجتماعية والاخلاقية كواقع ملموس.
- 6- الاندماجات التي تحدث بين الشركات الكبرى وما يترتب على ذلك من تخفيض الحجم والتكاليف والاسعار
- 7- ديناميكية البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

كل هذه المتغيرات والتحديات جعلت ادارة الموارد البشرية تتسم بمعالم من التغيير والتطوير.

التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :

يمكن القول أن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية قد إستقر بعد عدة تطورات مر بها العنصر البشري وهو يمارس نشاطه، وتتمثل هذه التطورات التاريخية فيما يلي:

1- مرحلة ما قبل الثورة الصناعية

اتسمت هذه المرحلة بممارسة الانسان الاعمال اليدوية البسيطة التي يحتاجها لتوفير متطلبات العيش الضرورية التي تكفيه لمواصلة الحياة ، وهذه المرحلة لم تشهد أي نظم للعمالة .

2- مرحلة الثورة الصناعية :

اتسمت هذه المرحلة بظهور البدايات الفلسفية والفكرية لادارة الافراد وظهور الالات والجهزة والمعدات والمصانع الكبيرة ، وساعات العمل الطويلة ، وحملات تشكيل النقابات العمالية والاتحادات والمطالبة بتحسين ظروف العمل والاجور وتقليص ساعات العمل ، اضافة للتشريعات والقوانين الحكومية المختلفة وفعاليتها لتحسين ظروف العمل.

3- مرحلة القرن العشرين

حاول فردريك تايلور (Fredrick Taylor) أن ينظم العلاقة بين الإدارة والعمال وذلك من خلال عدة مبادئ أهمها: تصميم العمل وفق قواعد دراسات الحركة والوقت، والاختيار المناسب للعاملين، وتدريبهم، وإعطائهم أجور محفزة.

4- مرحلة نهاية القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين

حيث شهدت هذه المرحلة تطورات ملحوظة في ادارة الموارد البشرية ، وخصوصا" مع المتغيرات البيئية التي شهدتها العصر الراهن من منافسة عالمية وظهور العولمة والتطورات التكنولوجية المتسارعة.

مفهوم ادارة الموارد البشرية

مر مصطلح ادارة الموارد البشرية بسلسلة من التغيرات من حيث التسمية والمضمون والتطبيق ، اذ بدأت هذه الادارة تحت مسمى ادارة القوى العاملة او ادارة الافراد التي تتضمن ادارة الافراد العاملين في المنظمة ، من حيث اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم وانتهاء بتقاعدهم وانهاء خدماتهم.

هناك تعاريف متعددة لادارة الموارد البشرية نذكر منها:

تعريف (فرنش)، حيث يعرف إدارة الموارد البشرية ((أنها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية في المنظمة)).

تعريف (شروودن وشيرمان) هو أن ((إدارة الموارد البشرية تشتمل على عمليات أساسية يجب أدائها وقواعد يجب إتباعها، والمهمة الرئيسية لمدير الأفراد هي مساعدة المديرين في المنشأة وتزويدهم بما يحتاجوه من رأي ومشورة تمكنهم من إدارة مروضيهم بفعالية أكثر)).

ونستطيع ان نعرف الموارد البشرية من مجمل التعاريف بأنها ((عملية التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة والتحفيز والترغيب وغيرها من الأنشطة التي تؤدي الى ارتفاع وتنمية قدرات العاملين للوصول الى اقصى انتاجية ممكنة وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة وتطلعات الموظف وحل مشاكله وشؤونه الذاتية)).

اهداف اقتصاد الموارد البشرية:

- استقطاب المؤهلين من طالبي الوظيفة وترغيبهم بالانضمام الى العاملين فيها .
- حسن اختيار الافراد من المتقدمين للعمل في المنظمة.
- الحفاظ على العاملين الجدد من البقاء في المنظمة.
- وضع نظام حوافز فعال ومشجع.
- تطوير قدرات ومهارات العاملين.
- تدريب القوى العاملة ورفع كفاءتهم واطلاعهم عن اخر التطورات في مجال عملهم .
- مساعدة العاملين لتقديم افضل الاداء في عملهم.

وظائف الموارد البشرية

- 1-تخطيط الموارد البشرية(تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية).
- 2-إدارة تدفقات العمل وتحليل الوظائف: وتتمثل في تحليل الوظائف وتصنيفها حسب الواجبات والمسؤوليات.
- 3-استقطاب الموارد البشرية: ويتمثل في جذب الافراد من القوى العاملة الكفوءة من داخل المنظمة وخارجها
- 4-اختيار الموارد البشرية : ويرتبط هذا النشاط بإجراءات الاختيار والتعيين للموظفين .
- 5-إدارة الأداء وتقويمه : يتمثل في وضع الضوابط الادارية والتنظيمية لتقويم الاداء المنجز من قبل العاملين.

6-دوافع العمل ورضا العاملين: ويتمثل في السيطرة على المتغيرات التي تحدد الرغبة والدافع والفرصة المتاحة التي لها دور كبير في القدرة والرغبة وينصب تأثيرها على استراتيجية المنظمة.

7-ادارة المهنة (التخطيط والتطوير المهني): ويتمثل في تنمية الدوافع المهنية للعاملين لزيادة قدراتهم واستعدادهم للتكيف مع المشاكل التي تؤثر على وظائفهم.

8-تدريب وتطوير العاملين: ويتم من خلال تلبية احتياجات العاملين من المعارف والمهارات للتطور والنمو في الاعمال المختلفة.

9-أنظمة الأجور والرواتب (قيمة الوظيفة): ويتمثل في تحديد نظام الاجور لكل مستوى وظيفي معين.

10- علاقات العمل: وتشمل العلاقات بين عناصر البيئة الخارجية وتأثيرها على العاملين .

11- انضباط العاملين: ويتمثل في تحديد اجراءات الانضباط في حالة الانحراف في سلوك العاملين عما هو محدد من قبل المنظمة.

12- السلامة المهنية :وتشمل ضوابط نظم السلامة المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين في المنظمة.

13-نظام معلومات الموارد البشرية : وتتمثل في وجود نظام معلومات خاص بالموارد البشرية للاستفادة منه في صناعة القرارات المتعلقة بالتطوير والتحفيز والترقية و....

التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية

وتصنف التحديات الى ثلاث مجموعات :

1- التحديات البيئية

وتتمثل هذه التحديات بجميع متغيرات البيئة الخارجية للمنظمة والمؤثرة على ادائها ،ونظرا" الى انه من الصعوبة السيطرة المباشرة على هذه المتغيرات من قبل المنظمة فلا بد من التحسب والاحتياط المسبق من خلال عمليات التحليل البيئي المتضمنة تحليل الفرص والتهديدات ومحاولة تقليل التهديدات واغتنام الفرص والاستجابة للمتغيرات البيئية من خلال البرامج المناسبة.

ومن اهم المتغيرات البيئية الخارجية ، المتغيرات الاقتصادية والقانونية والتنوع في قوة العمل والمهارات وكذلك التغير في القطاعات الاقتصادية باتجاه زيادة اهمية قطاع الخدمات قياسا" بالقطاع الصناعي والاتجاهات نحو العولمة ،ويتطلب كل نوع من هذه

التحديات سياسات مرنة وسريعة بهدف التقليل من المخاطر المتمثلة بكلفة الموارد البشرية وعدم فاعلية سياسات استثمارها .

كما تواجه ادارة الموارد البشرية التنوع او المزيج من الموارد البشرية من خلال سياسات التشغيل المتوازن وفق القوانين والتشريعات المحددة حيث تتم الموازنة بين الفئات العمرية والجنس.

وتعد العولمة حالياً" واحدة من التحديات المهمة والمؤثرة في الموارد البشرية ولا بد من سياسات واستراتيجيات مناسبة اهمها تطوير ثقافة عامة تتناسب مع حاجات السوق المحلي والاجنبي مع قاعدة متينة من الموارد البشرية الكفوءة والمدرية وفق حاجات البيئة المتنوعة.

2- التحديات التنظيمية

تتمثل هذه التحديات بالمتغيرات الداخلية للمنظمة والتي يسهل على الادارة توجيهها والسيطرة عليها ، اذ ترتبط بالعمليات التشغيلية للمنظمة.واهم تلك التحديات التي لا بد من مواجهتها والتحسب لها هي حاجة المنظمة للموقع التنافسي ومشاكل تخفيض القوى العاملة والحاجة لثقافة تنظيمية مناسبة.

ومن اهم الطرق المناسبة لزيادة فاعلية المنظمة وقابليتها التنافسية في مجال المورد البشري :

1-استخدام الانظمة التحفيزية المرتبطة بالأبداع.

2-تحسين الجودة من خلال ادارة الجودة الشاملة.

3-خلق القدرات المميزة من خلال سياسات الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير.

3- التحديات الفردية

وتتضمن جميع القضايا الخاصة بالعاملين والقرارات المرتبطة بهم ، ومن اهم هذه التحديات التطابق بين الفرد والمنظمة والمسؤولية الاجتماعية لتدعيم اخلاقيات العمل وكذلك التهديدات التي يواجهها العاملون بسبب تخفيض قوة العمل واعادة هيكلة المنظمة.ان التهديدات التي يواجهها العاملون بسبب فقدان وظائفهم ذات تأثيرات على دافعيّتهم ومشاعرهم تجاه المنظمة وعلى صحتهم النفسية ، وهذا ما يدفع المنظمات الى ايجاد بدائل تحل محل الاستغناء عن العاملين عندما تواجه المنظمة ظروف اقتصادية تضطرها الى تقليص نشاطاتها ، فقد تعتمد المنظمة على سياسات التنقلات للاستفادة من بعض العاملين في مواقع اكثر حاجة لهم فيها او سياسات اعادة التدريب والتأهيل او الاستغناء الوتقي مع ضمانات مالية.