

الموارد البشرية وضعها الحالي ومهامها الحقيقية وكيف نخطط لها مستقبلا

د. عبدالرزاق الحيدري

في الثمانينات كانت تعرف بإدارة شئون الموظفين (Personnel Management) وفي بداية التسعينات أطلق عليها بمصطلح إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management) أو تطوير الموارد البشرية (Human Resource Development)

لقد أصبح من السهل اليوم على أي مؤسسة تشييد المرافق الضخمة والديكورات المذهلة خاصة مع إنتشار فكرة الشركات المساهمة التي يسرت موضوع تمويل المشروعات. وثبت لجميع المؤسسات بما لا يدع مجالاً للشك بأن الكادر البشري (فريق العمل) هو الوسيلة الجوهرية الوحيدة للتميز و الارتقاء بالمؤسسات. وتوجب على أي مؤسسة تسعى إلى ميزة تنافسية إضافية أن تتبنى إستراتيجية متميزة لإدارة الموارد البشرية.

بل إن كفاءة المؤسسات تعتمد في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري ونجاح المؤسسات يعتمد على إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن المؤسسة من ضبط الأداء وتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وهذا ما سلطت الضوء عليه فلسفة إدارة الموارد البشرية من الاعتقاد بأن البشر هم القوة الرئيسية في المؤسسة .

وبأن النجاح والفشل في أي منظمة يمكن أن تعود في نهاية المطاف إلى كفاءة البشر داخل المنظمة.

والتي تؤكد بأن الإدارة الجيدة يمكن أن تقلل من إهدار العمل في المنظمات الصحية، بتوظيف الكفاءات ذات القدرة العالية ، ولاستفادة منها بشكل فعال ، مع التحفيز والتشجيع الكافي الذي يساهم في الحد من معدل دوران الموظفين .

إذا أردنا تعريف الموارد البشرية فيمكننا القول هي إدارة الأفراد (الموظفين) وشؤونهم من خلال سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة مُمكنة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم من خلال وظائف التخطيط والإستقطاب والإختيار والتعيين والتدريب والتقويم والحوافز المالية والمعنوية.

حيثُ أظهرت الأبحاث السلوكية الحاجة إلى معاملة الأفراد كموارد عوضاً عن اعتبارهم عامل إنتاج ذلك أنه:

يعتبر الأفراد استثمار فيما إذا أحسن إدارته وتنميته ويُمكن أن يُحقق أهداف المؤسسة ويزيد من إنتاجيتها ووفقاً لذلك يُعتبر الفرد أحد موارد المنشأة

وإنّ ما تحقّقه سياسات الموارد البشرية من إشباع لدى حاجات الأفراد النفسية والإقتصادية والإجتماعية بشكل يعمق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة مما يُساعد على خلق بيئة عمل تُحفز الأفراد وتشجعهم على تنمية واستغلال مهاراتهم

وإن مما يؤسف له حقا بأن إدارة الموارد البشرية في مؤسساتنا الصحية والتي قد لا تختلف عن غيرها من المؤسسات الأخرى لازالت تمثل النقطة السوداء في نظر موظفي المؤسسة فهذه الإدارة لا يرتبط اسمها إلا فيما يعكر المزاج ويسبب الصداخ فقد ترى إدارة الموارد البشرية في أسفل ورقة عنوانها (لفت نظر أو إنذار نهائي أو خصم أو قرار فصل)

ولن تجد موظفيها يدعونك لحضور دورة تدريبية لكنك ستجدهم وراء ترويج خطأ بسيط وقعت فيه بسبب ضغط العمل العالي عليك . ولن تجدهم بجوارك حين تحتاج إليهم في تسهيل إجراء ما لكنك ستجد بعض زملائك الذين يفترض أن يساعدونك في هذا الموقف بجوارهم يشربون معهم الشاي أو القهوة .

في حين أن وظائف الموارد البشرية

- 1 . صياغة سياسات توظيف القوى العاملة
- 2 . رصد احتياجات المؤسسة للقوى العاملة
- 3 . توزيع القوى العاملة على أساس الموقع والتخصص
- 4 . الإشراف على الموظفين والتعليم المستمر
- 5 . توفير حوافز وفرص للتطوير الوظيفي
- 6 . تقييم الأداء

ويمكن تقسيم عمليات الموارد البشرية إلى عشرة أقسام

- 1 . تخطيط الموارد البشرية
- 2 . التجنيد والإعلان عن الوظائف
- 3 . المفاضلة
- 4 . الإختيار
- 5 . التوجيه
- 6 . التدريب
- 7 . تقييم الأداء
- 8 . الإنضباط
- 9 . التطوير الوظيفي
- 10 . العلاقات بين الإدارة و العمل