

## دور ومسؤوليات قسم الموارد البشرية

## The Role And Responsibilities Of The Human Resources Management

حاجس ماهة

جامعة الجلفة

aektito@gmail.com

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الارسال: 2024/05/12	تسير الموارد البشرية تشمل إدارة وتطوير العمالة في المؤسسات والمنظمات. تشمل معوقاتهما عوامل مثل التنافس على المواهب، وضعف التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وقلّة التمويل، ونقص المهارات، وضغوط العمل، وانعدام الشفافية، وغيرها. تتطلب تسير فعالة للموارد البشرية استراتيجيات مبتكرة في التوظيف والتدريب، وتطوير بيئات عمل إيجابية ومشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار، وتعزيز الرفاهية وتحفيز الأداء.
تاريخ القبول: 2024/06/13	
<b>الكلمات المفتاحية:</b> ✓ الموارد البشرية ✓ التخطيط الاستراتيجي ✓ مشاركة الموظفين	
Article info	Abstract :
Received 12/05/2024	<i>Human resources management involves the management and development of employment in enterprises and organizations. Its obstacles include factors such as competition for talent, poor strategic planning of human resources, lack of funding, lack of skills, work pressures, lack of transparency, and others. Effective functioning of human resources requires innovative strategies in recruitment and training, the development of positive work environments and the participation of employees in decision-making processes, promoting well-being and motivating performance</i>
Accepted 13/06/2024	
<b>Keywords:</b> ✓ human resources ✓ Strategic planning ✓ Employee engagement	

## المقدمة :

إدارة الموارد البشرية تعد من العوامل الحاسمة لنجاح أي منظمة في عصرنا الحديث. يعتبر قسم الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تدعم تطوير العمل وتحقيق أهداف الشركة. يقوم قسم الموارد البشرية بأداء العديد من المهام والمسؤوليات التي تساهم في بناء بيئة عمل مثالية وتعزيز أداء الموظفين.

بفضل دوره الحيوي، يساهم قسم الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة والنمو للمنظمة، حيث يقوم بتوظيف المواهب الصحيحة وتطويرها، وإدارة العلاقات العملية، وتعزيز الثقافة المؤسسية. كما يعمل القسم على توفير بيئة عمل إيجابية تحفز الموظفين وتساعدهم على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

من خلال تنفيذ وتطبيق السياسات والإجراءات الفعالة، يساهم قسم الموارد البشرية في تحقيق التوازن بين احتياجات الموظفين وأهداف الشركة، مما يعزز الأداء العام ويضمن النجاح والاستمرارية في مواجهة التحديات المتغيرة في السوق.

## تعريف قسم الموارد البشرية:

قسم الموارد البشرية هو جزء أساسي من أي منظمة أو شركة يتعامل مع إدارة وتطوير أصولها البشرية، أي الموظفين. يهدف هذا القسم إلى تحسين أداء الموظفين وتطويرهم بما يتماشى مع أهداف واحتياجات الشركة، بالإضافة إلى ضمان الامتثال للقوانين والسياسات المحلية والدولية المتعلقة بالعمل.

تشمل وظائف قسم الموارد البشرية:

1. توظيف واختيار الموظفين: تشمل هذه العملية إعلان الوظائف الشاغرة، واستقبال الطلبات، وتقييم المرشحين، وإجراء المقابلات، واختيار الموظفين المناسبين للوظائف الشاغرة.
2. تطوير الموظفين: يشمل هذا الجانب تحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين، وتنظيم البرامج التدريبية، وتقديم الورش العملية، وتوفير الفرص للتعلم والنمو المستمر.
3. إدارة الأداء: يشمل هذا الجانب تطوير أنظمة تقييم الأداء، وتقديم الملاحظات والمشورة للموظفين، وتطبيق إجراءات الترقيات والتراجع عن الوظائف.

4. إدارة المكافآت والمزايا: يقوم هذا الجانب بتحديد وتطبيق السياسات المتعلقة بالمكافآت والمزايا للموظفين، بما في ذلك الرواتب والحوافز والمزايا الإضافية.

5. إدارة العلاقات العمالية: يعنى بالتفاعل مع الموظفين وحل المشاكل التي قد تنشأ في بيئة العمل، وضمان الامتثال للقوانين العمالية واللوائح ذات الصلة.

6. تطوير السياسات والإجراءات: يتعلق هذا الجانب بتطوير وتحديث السياسات والإجراءات الداخلية التي تؤثر على عمل الموظفين، مثل سياسات العمل والسلامة والصحة وسياسات الاستخدام المناسب للتكنولوجيا.

دور قسم الموارد البشرية يتضمن عدة مسؤوليات ووظائف أساسية تسهم في إدارة وتنمية العنصر البشري في الشركة. من بين أهم هذه الأدوار:

1. توظيف واختيار الموظفين: يقوم قسم الموارد البشرية بوضع استراتيجيات لجذب المواهب المناسبة واختيارها لشغل الوظائف الشاغرة في الشركة.

2. تطوير الموظفين: يقوم القسم بتقديم برامج تدريبية وتطويرية لتطوير مهارات وقدرات الموظفين وزيادة كفاءتهم.

3. إدارة الأداء: يتولى قسم الموارد البشرية تقييم أداء الموظفين وتقديم الملاحظات والتوجيهات لتحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المؤسسية.

4. إدارة العلاقات العمالية: يعمل القسم على حل النزاعات العمالية وتعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة للمساهمة في بناء بيئة عمل إيجابية.

5. إدارة المكافآت والمزايا: يدير قسم الموارد البشرية الرواتب والمكافآت للموظفين وفقاً لسياسات الشركة.

6. تطوير السياسات والإجراءات: يقوم القسم بوضع وتطوير السياسات والإجراءات الداخلية التي تحدد كيفية التعامل مع قضايا الموارد البشرية في الشركة.

## مسؤوليات قسم الموارد البشرية :

قسم الموارد البشرية يمثل العمود الأساسي لنجاح أي منظمة، حيث يقع على عاتقه عدة مسؤوليات رئيسية تهدف إلى إدارة وتطوير العنصر البشري في الشركة. يتضمن دور هذا القسم:

### 1. توظيف واختيار الموظفين:

- إعلان الوظائف الشاغرة وجذب المرشحين المناسبين.
- تقييم طلبات التوظيف وإجراء المقابلات الشخصية.
- اختيار المرشحين الأنسب لشغل الوظائف الشاغرة.

### 2. تطوير الموظفين:

- تحليل احتياجات التدريب والتطوير لتطوير مهارات الموظفين.
- تنظيم برامج التدريب وورش العمل لزيادة كفاءة وإنتاجية الموظفين.
- متابعة تطور الموظفين وتقديم الملاحظات والتوجيهات الضرورية.

### 3. إدارة الأداء:

- تطوير نظم تقييم الأداء وتنفيذها بانتظام.
- تقديم الملاحظات والتوجيهات لتحسين أداء الموظفين.
- تنفيذ عمليات الترقية أو التحسين الوظيفي حسب الحاجة.

### 4. إدارة العلاقات العمالية:

- حل النزاعات العمالية والتعامل مع شكاوى الموظفين.
- تعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة.

- ضمان الامتثال للقوانين العمالية واللوائح ذات الصلة.

## 5. إدارة المكافآت والمزايا:

- إدارة نظام المكافآت والمزايا وضمان توزيعها بشكل عادل.
- متابعة تحديثات الرواتب والمزايا والفوائد المقدمة للموظفين.
- تقديم الإرشاد والدعم فيما يتعلق بالمكافآت والمزايا للموظفين.

## 6. تطوير السياسات والإجراءات:

- وضع وتحديث السياسات والإجراءات الداخلية للشركة المتعلقة بالموارد البشرية.
- ضمان الامتثال للتشريعات واللوائح القانونية والأخلاقية.
- توفير التوجيه والدعم للموظفين بشأن السياسات والإجراءات.

## تحديات مواجهة قسم الموارد البشرية في العصر الرقمي :

في عصر التكنولوجيا الرقمية اليوم، يجد قسم الموارد البشرية نفسه أمام تحديات متنوعة تتطلب استجابة سريعة وتكيفاً مستمراً. من بين هذه التحديات، التكنولوجيا تبرز كعامل رئيسي يؤثر على كيفية إدارة الموارد البشرية وتشكل تحديات تتطلب حلولاً مبتكرة واستراتيجيات جديدة.

أحد أبرز التحديات التي يواجهها قسم الموارد البشرية هو التواصل مع الموظفين في بيئة عمل رقمية. مع زيادة العمل عن بُعد وتبني منصات التواصل الرقمي، يحتاج قسم الموارد البشرية إلى وسائل تواصل فعالة تسمح بتبادل المعلومات وإدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة بشكل مستمر وفعال.

تطوير مهارات الموظفين لمواكبة التكنولوجيا الحديثة يشكل تحدياً آخر. مع تسارع وتيرة التغيير التكنولوجي، يجب على قسم الموارد البشرية تقديم برامج تدريبية متطورة تساعد الموظفين على اكتساب المهارات اللازمة للعمل بفعالية في بيئة عمل رقمية متطورة.

مع تزايد حجم البيانات واستخدام التحليلات البيانية، يواجه قسم الموارد البشرية تحديات في إدارة وتحليل كميات كبيرة من البيانات لاتخاذ قرارات استراتيجية دقيقة بشأن توظيف وتطوير الموظفين وإدارة الأداء.

تأمين بيانات الموارد البشرية وضمان الخصوصية يشكل تحديًا مستمرًا في ظل تزايد التهديدات الأمنية، حيث يجب على قسم الموارد البشرية اتخاذ إجراءات وقائية لحماية البيانات الحساسة للموظفين والحفاظ على خصوصيتها.

### استراتيجيات التحول الرقمي لقسم الموارد البشرية :

تهدف إلى تحسين كفاءة العمل وتوفير أدوات أكثر فعالية لإدارة العنصر البشري في الشركة. إليك بعض الاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها:

#### 1. تبني نظام إدارة الموارد البشرية الرقمي (HRIS)

- استخدام نظام HRIS يمكن أن يسهل إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات المختلفة مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء.

#### 2. تطوير تطبيقات ومنصات التعلم الرقمية:

- إنشاء تطبيقات ومنصات تعلم رقمية تمكن الموظفين من الوصول إلى المواد التعليمية والتدريبية بشكل مرن وفعال.

#### 3. استخدام تقنيات التحليل البياني والذكاء الاصطناعي:

- تحليل البيانات واستخدام التقنيات الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساهم في تحسين عمليات اختيار الموظفين وتقييم الأداء وتوجيه السياسات.

#### 4. تعزيز التواصل الرقمي والتعاون:

- استخدام منصات التواصل الداخلي والتعاون الرقمية يمكن أن يسهل التواصل وتبادل المعرفة والمشاركة بين الموظفين.

#### 5. تطوير تجربة الموظف الرقمية:

- تحسين تجربة الموظف من خلال توفير بيئة عمل رقمية مرنة ومبتكرة تتيح لهم الوصول إلى الأدوات والموارد بسهولة.

6. تطبيق استراتيجيات التعلم والتطوير الرقمي:

- تطوير برامج تعلم وتطوير رقمية تتناسب مع احتياجات الموظفين وتعزز مهاراتهم في العصر الرقمي.

7. توظيف التكنولوجيا لتحسين إدارة الأداء:

- استخدام التكنولوجيا لتبسيط وتحسين عمليات إدارة الأداء وتقديم الملاحظات والتوجيهات بشكل فعال.

8. الاستثمار في أمن المعلومات والتدريب:

- توجيه الاستثمار نحو تعزيز أمن المعلومات وتدريب الموظفين على ممارسات الأمان الرقمي لحماية البيانات وخصوصية الموظفين.

تطوير قسم الموارد البشرية له أهمية كبيرة للشركة من عدة جوانب:

1. تحسين الأداء العام للشركة: بتطوير مهارات وقدرات الموظفين وتحسين إدارة العمليات الخاصة بهم، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية للشركة بشكل عام.
2. تعزيز التواصل والثقافة المؤسسية: من خلال تطوير برامج التواصل الداخلي وبناء ثقافة عمل إيجابية وملهمة، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يعزز التواصل بين الموظفين والإدارة وبين الموظفين أنفسهم.
3. جذب واحتفاظ المواهب: بتطوير برامج التوظيف والتدريب وإدارة الأداء، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يجذب ويحتفظ بالمواهب الكفؤة والمتميزة، مما يسهم في بناء فريق عمل قوي ومتميز.
4. توفير الامتثال والتشريعات: بتطوير السياسات والإجراءات الداخلية وضمان الامتثال للتشريعات واللوائح المتعلقة بالعمل، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يحمي الشركة من المسائل القانونية والمالية.
5. تعزيز الابتكار والتطوير: بتحفيز الموظفين وتطوير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يسهم في دفع الشركة نحو النمو والازدهار.
6. تحسين رضا الموظفين: بتوفير فرص التطوير الشخصي والمهني وتحسين بيئة العمل والمكافآت والمزايا، يمكن لقسم الموارد البشرية أن يزيد من رضا الموظفين ويحافظ على تفانيهم وولائهم للشركة.

قائمة المراجع :

1. إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات" للدكتور سعد الدين إبراهيم العلوي.
  2. "إدارة الموارد البشرية: نظريات وتطبيقات" للدكتور عادل حمدي.
  3. "إدارة الموارد البشرية: المبادئ والتطبيقات الحديثة" للدكتور حسين الديب.
  4. "كتاب تطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العربية" للدكتور سعد الدين الغماري.
1. Dessler, Gary. "Human Resource Management." Pearson, 2017.
  2. Armstrong, Michael. "A Handbook of Human Resource Management Practice." Kogan Page, 2019.