

- تحديد المفاهيم:

مفهوم الموارد البشرية: هي الثروة الأساسية لأي مؤسسة إنتاجية أو خدمية وهي العنصر الإنتاجي الأهم، وتضم الموارد البشرية كل الأفراد العاملين في المؤسسة من مختلف النوعيات والمهارات.

فالموارد البشرية حسب ميشال كروزيه، لا يمكن اعتبارها مجموعة من الأفراد بل هي نظام بشري معقد وهي ثقافة في حد ذاتها⁽¹⁾.

- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الإستراتيجية والمحافظة عليها، وهي المسؤولة عن إنجاز نشاطات خاصة بالفرد والمنظمة بتوجيه عنصر العمل من خلال نشاطات توجه لزيادة فاعلية كالأستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير والمكافئة كما يطلق على إدارة الأفراد في المنشآت تسميات متعددة منها إدارة الأفراد، إدارة الموارد البشرية، إدارة القوى العاملة، وإدارة شؤون العاملين.

- مفهوم الهيكل التنظيمي:

يتميز الهيكل التنظيمي بمبدأ التدرج الذي يحدد العلاقات نحو الاتجاهات الأربعة: الأعلى، الأسفل، والجانبين وقد يظهر على أساس التسلسل القيادي وقد يكون على أساس وظيفي يحدد مجالاً للحقوق لمختلف المناصب وفيه تتوسع السلطة والمسؤولية حسب التدرج في المسؤوليات، ولكل منصب في المؤسسة دور يناسب من الحقوق والواجبات والإميازات والإلتزامات التي تحدد سلوك من يقوم بهذا الدور بشكل رسمي⁽³⁾.

- مفهوم السياسات:

سياسة التكوين: يعرف التكوين بأنه مجموعة العمليات والإجراءات والدعائم التي من خلالها يتم تحسين وتطوير المعارف وسلوك العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية. ويعرف بأنه مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمع لهم بالتكيف مع المتغيرات وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والإقتصادية وكذلك لإفادة تطورهم المهني.

(1) د.عليش أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، دار غريب، القاهرة 1981، ص 28.

(3) د.داددي عدون: إقتصاد المؤسسة، الجزائر دار المحمدية العامة، ط2، ص 210.

الحوافز: هي مجموعة من الوسائل أو المعنويات التي تستخدمها الإدارة لتحريك إشارة وتوجيه لسلوك العاملين للإستفادة من قدراتهم بما يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل ويساعد في تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق رغباتهم أو بعضها⁽¹⁾.

الأداء:

يعرف نيكولاس (Nicolas) الأداء بأنه نتائج سلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد أما نتائج السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك، مما جعل البيئة أو المحصلة النهائية مختلفة كما كانت عليه نتائج ذلك السلوك⁽²⁾.

التدريب:

التدريب هو عبارة عن مجموعة من الأفعال التي تسمح لأعضاء المنظمة أن يكونوا في حالة إستعداد والتأهب بشكل دائم، ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظمتهم وبينتها.

أو هو تلك العملية المنظمة المستمرة التي تكسب الفرد معارف ومهارات وقدرات وإتجاهات وأفكار لازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم⁽³⁾.

- صعوبات البحث:

أن أي دراسة علمية لظاهرة ما تتطلب جهد ووقت، ويعود ذلك لبعض العراقيل التي يواجهها الباحث أثناء دراسته، فهو يحاول الوصول إلى حقائق لنتائجه ومع ذلك يحاول الوصول إلى الهدف الذي يسعى إليه، ونحن أيضا في حوضنا لموضوعنا واجهنا بعض الصعوبات التي نذكر منها.

1- عدم التساهل في استعارة الكتب معنا في أيام الدراسة وحدد في اليوم تكون الإستعارة صباحاً فقط أو مساءً وهذا بالمكتبة المركزية لجامعة غرداية.

2- صعوبات تتعلق بالإستمارة ولموضوع والمثار حولها خاصة في الأحجام في الرد عن بعض الأسئلة التي تظهر المبحوثين أنها خاصة وسرية بالنسبة للإدارة فقط.

3- الصعوبات التي واجهتنا أيضا هي في استرجاع الإستمارة سواءً لضياعها أو لإعادة إستمارة أخرى (تضييع الوقت).

(1) خالد الهيثي: إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع.

(2) عبد الباري ابراهيم الدرة: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات بحوث ودراسات المنظمة العربية، العلوم الإدارية، جامعة الدول العربية، العدد 382 القاهرة، 2003، ص 15.

(3) مفهوم التدريب، www.harddiscussion.com المنتدى العربي من إدارة الموارد البشرية.