

"الإدارة الحديثة للموارد البشرية وأهمية التكوين فيها"

إعداد الباحثة:

ابتسام محمود الحمود البشير

كاتبة

بلدية السلط الكبرى



الملخص:

تفشل غالبية الشركات الصغيرة والمتوسطة في السنوات الخمس الأولى من عملها، وتلعب إدارة الموارد البشرية دور مهم كعامل نجاح رئيسي حاسم للشركات الصغيرة والمتوسطة في عالم اليوم، ولذلك يركز البحث على قضية الأهمية الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية الحديثة.

الكلمات المفتاحية: وظائف الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، قسم شؤون الموظفين، مسؤول الموارد البشرية، رأس المال البشري.

المقدمة:

عندما نقول الموارد البشرية في سياق المنظمات، يمكن أن يكون هذا إشارة إلى الأشخاص أو الموظفين، ولكن يمكن أن يشير أيضاً إلى القسم المحدد في العمل الذي يدير هؤلاء الموظفين. في كلتا الحالتين، تعد الموارد البشرية جزءاً لا يتجزأ من أي منظمة. اعتماداً على نوع الشركة أو حجمها، يمكن أن يتكون قسم الموارد البشرية من فريق كبير بقيادة مدير الموارد البشرية أو يمكن أن يكون مجرد شخص واحد مسؤول عن عمليات الموارد البشرية بأكملها في الشركة، لكنهم يلعبون دوراً أساسياً في العمل بغض النظر عن . تعد إدارة الموارد البشرية أمراً حيوياً لنجاح المنظمات، ومن هنا تأتي أهمية إدارة الموارد البشرية (HRM).

ما هي إدارة الموارد البشرية (HRM)؟

إدارة الموارد البشرية (HRM) هي في الأساس عملية إدارة الأفراد، أي القوى العاملة، في المنظمة. يتضمن ذلك إدارة عمليات الموارد البشرية بشكل فعال وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية لضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها. تغطي إدارة الموارد البشرية مجموعة واسعة من وظائف الموارد البشرية.

على سبيل المثال:

1. التوظيف والاختيار
2. التدريب والتطوير
3. صحة الموظف ورفاهيته
4. إدارة الأداء
5. الفوائد والتعويضات

باختصار، تعد إدارة الموارد البشرية أمراً أساسياً عندما يتعلق الأمر بالإدارة الناجحة والاستراتيجية للأفراد في المؤسسة، وهذا هو سبب أهمية تعيين الأشخاص المناسبين لإدارة الموارد البشرية.

ما الفرق بين الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية؟

كما ذكر أعلاه، يمكن أن تشير الموارد البشرية إما إلى الموظفين في الشركة / القوى العاملة، أو القسم المسؤول عن إدارة الموارد البشرية للشركة. من ناحية أخرى، فإن إدارة الموارد البشرية هي العملية الاستراتيجية لضمان أن وظائف الموارد البشرية تعمل بشكل فعال وناجح وفقاً لأهداف الشركة وأهدافها.

على سبيل المثال، جزء من إدارة الموارد البشرية هو التأكد من أن الأشخاص المناسبين موجودون في المنظمة من خلال استراتيجيات التوظيف الفعالة ثم رعاية هؤلاء الموظفين من أجل الاحتفاظ بهم في العمل.

كما ذكرنا، تغطي إدارة الموارد البشرية مجموعة واسعة من وظائف الموارد البشرية في المؤسسة.

وهنا بعض الأمثلة:

• التوظيف والاختيار

هذه وظيفة أساسية لإدارة الموارد البشرية - لكي تكون المنظمة ناجحة ، يجب أن تكون المواهب العليا في مكانها ، في البداية ، والتي لا يمكن القيام بها إلا من خلال التوظيف والاختيار الفعال. تتضمن إدارة الموارد البشرية إدارة عملية التوظيف من البداية إلى النهاية ، على سبيل المثال البحث عن المصادر ، والفحص ، والمقابلات ، وما إلى ذلك ، والتأكد من اختيار الأشخاص المناسبين للوظائف المناسبة في الشركة. أثناء هذه العملية ، من المهم أيضاً مراعاة الاحتفاظ بالموظفين.

• التدريب والتطوير

يعد تدريب الموظفين وتطويرهم من الوظائف الرئيسية الأخرى لإدارة الموارد البشرية التي يجب على مديري الموارد البشرية التركيز عليها باستمرار. من المهم للمؤسسات أن تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها حتى يتمكنوا من النمو والوصول إلى أعلى إمكاناتهم ، الأمر الذي سيكون مفيداً للأعمال على المدى الطويل لأنه يسمح لهم بالاحتفاظ بقوة عاملة عالية الجودة.

إن مساعدة الموظفين على إدراك أهمية اختيار المهنة المناسبة أمر مهم أيضاً لأن التدريب والتطوير يمكن أن يكون أكثر فعالية عندما يعرف الموظفون ما يريدون القيام به في الحياة.

• تخطيط الموارد البشرية

وظيفة أخرى لإدارة الموارد البشرية هي تخطيط الموارد البشرية ، والتي تتضمن تحليل إمدادات القوى العاملة الحالية للمؤسسة وكذلك تقييم احتياجات الموارد البشرية الحالية والمستقبلية للمؤسسة. هذا يتطلب الكثير من التخطيط والتنظيم من أجل ضمان أن المنظمة لديها استراتيجيات المواهب الفعالة في المكان.

• صحة الموظف ورفاهيته

هذا جزء مهم جداً من إدارة الموارد البشرية حيث يجب أن تكون صحة الموظف ورفاهيته دائماً أولوية قصوى لمديري الموارد البشرية و فرق الموارد البشرية. يتضمن ذلك الاهتمام بالصحة الجسدية والعقلية للموظفين والتأكد من توفر الدعم لهم دائماً.

• إدارة الأداء

تعد إدارة الأداء جزءاً حيوياً من إدارة الأفراد في المؤسسات. وهذا يشمل مراقبة وتقييم أداء الموظفين / الفرق بحيث يمكن تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ويمكن للموظفين الوصول إلى إمكاناتهم الكاملة. على الرغم من أن هذه إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية ، إلا أن إدارة الأداء هي أيضاً شيء يتم تنفيذه بواسطة المديرين المباشرين والمشرفين.

• الفوائد والتعويضات

وظيفة أخرى لإدارة الموارد البشرية هي الفوائد والتعويضات ، والتي يمكن أن تشمل عمليات مثل إدارة الرواتب والمزايا ، على سبيل المثال. جزء مهم من إدارة الموارد البشرية هو ضمان أن مزايا الشركة وحزم التعويضات جذابة للموظفين الحاليين والمستقبليين.

دور مديري الموارد البشرية

عندما يتعلق الأمر بإدارة الموارد البشرية ، يلعب مديرو الموارد البشرية دوراً رئيسياً للغاية ، لذا من المهم للمؤسسات توظيف الأشخاص المناسبين لهذه الوظيفة. مدير الموارد البشرية مسؤول عن عمليات الموارد البشرية في المنظمة وهو مسؤول عن إدارة قسم الموارد البشرية.

كما هو الحال مع أي منصب إداري ، يجب أن يتمتع مديرو الموارد البشرية بقدرة قوية على إدارة العمليات وتنفيذ الاستراتيجيات ، وبالنظر إلى أن إدارة الموارد البشرية هي كل شيء يتعلق بالأشخاص ، فمن البديهي أن مديري الموارد البشرية يجب أن يكونوا رائعين مع الناس.

مسؤوليات مدير الموارد البشرية:

1. إدارة عمليات الموارد البشرية في المنظمة والإشراف على عمليات وأنشطة الموارد البشرية اليومية
2. تقييم استراتيجيات الموارد البشرية العامة الحالية للمؤسسة وتحديد نقاط القوة والضعف
3. العمل بشكل وثيق مع الإدارات والمديرين في تخطيط الموارد البشرية
4. إنشاء وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية الجديدة والفعالة
5. قيادة عملية التوظيف والتعيين
6. تأكد من أن بيئة مكان العمل ذات جودة عالية
7. التركيز على صحة ورفاهية الموظفين
8. إدارة مزايا وتعويضات الموظفين
9. تطوير برامج تدريب وتطوير فعالة للموظفين

هذه بعض المهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها كل مدير موارد بشرية:

1. مهارات الإدارة
2. الناس ومهارات التعامل مع الآخرين
3. مهارات التواصل
4. مهارات اتخاذ القرار
5. مهارات حل المشاكل
6. مهارات تنظيمية

إدارة الموارد البشرية في منظمات العصر الحديث

نمت أهمية إدارة الموارد البشرية بمرور الوقت ، لا سيما في مؤسسات العصر الحديث. وذلك لأن عمليات الموارد البشرية أصبحت أكثر وأكثر تعقيداً وأن قسم الموارد البشرية في المنظمات مكلف بمزيد من المسؤوليات.

على سبيل المثال ، لا شك في أن جائحة Covid-19 كان له تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية للمنظمات وهذا يرجع إلى جميع التغييرات التي حدثت نتيجة للوباء. على سبيل المثال ، عندما حدثت عمليات الإغلاق ، كان على العديد من المؤسسات التحول إلى العمل عن بُعد ، ثم في النهاية كان هناك الانتقال مرة أخرى إلى المكتب ، وحتى الانتقال إلى العمل الهجين لبعض الشركات. سيكون الوباء قد أثر أيضاً على صحة ورفاهية العديد من الموظفين ، جسدياً وعقلياً ، لذلك أصبح هذا تركيزاً أكبر للموارد البشرية. لقد كان وقتاً صعباً للأشخاص في المنظمات ، وبالتالي وقتاً صعباً لإدارة الموارد البشرية أيضاً. يجب أن تتكيف عمليات إدارة الموارد البشرية ويتم تحديثها وفقاً لذلك.

● التوظيف والاختيار

على الرغم من وجود العديد من وظائف إدارة الموارد البشرية ، إلا أن التوظيف والاختيار من أهم الوظائف. لا يمكن للمؤسسات أن تعمل بدون موظفيها ولا يمكن للمنظمات أن تكون ناجحة بدون الأشخاص المناسبين، ولهذا السبب من المهم جداً الحصول على إستراتيجية التوظيف والاختيار الصحيحة - وهي وظيفة تقع تحت إدارة الموارد البشرية. على الرغم من أن المديرين و / أو الإدارات الأخرى تلعب دوراً في عملية التوظيف ، فإن الأمر متروك في النهاية لمدير الموارد البشرية أو الفريق للتأكد من أن المنظمة لديها استراتيجية توظيف فعالة. قسم الموارد البشرية مسؤول عن الإشراف على عملية التوظيف من البداية إلى النهاية وتنفيذ المهام المهمة مثل التحقق من الخلفية ، على سبيل المثال.

نظام إدارة الموارد البشرية (HRMS)

من أجل تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية ، يمكن للمؤسسات أن تختار الاستثمار في نظام إدارة الموارد البشرية وتنفيذه في مؤسستها (HRMS).

هذا نظام أو برنامج يدير وظائف الموارد البشرية المختلفة للأعمال التجارية ، تمامًا مثل وظائف إدارة الموارد البشرية المذكورة أعلاه. يحتوي كل نظام لإدارة الموارد البشرية على ميزات ووظائف مختلفة ، لذا فإن الأمر متروك تمامًا لكل مؤسسة لاختيار أفضل ما يناسب احتياجاتها.

ما هي فوائد نظام إدارة الموارد البشرية؟

فيما يلي بعض فوائد استخدام نظام إدارة الموارد البشرية:

1. يوفر استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الوقت والجهد للموارد البشرية حيث يمكن لنظام إدارة الموارد البشرية إكمال مهام الموارد البشرية الروتينية وتبسيط عمليات الموارد البشرية
2. تعد بوابة / ميزة الخدمة الذاتية في نظام إدارة الموارد البشرية مفيدة للموظفين حيث يمكن أن يكون لديهم خيار إدارة مهام معينة بأنفسهم ، على سبيل المثال طلب إجازة
3. يمكن أن يدعم نظام إدارة الموارد البشرية تدريب وتطوير الموظفين وهو أمر مهم للغاية للمنظمات
4. يمكن استخدام نظام إدارة الموارد البشرية لتتبع ومراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية بحيث يمكن تحليلها وفقًا للأهداف والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة
5. يمكن تخزين البيانات والمعلومات وحمايتها في نظام إدارة الموارد البشرية.

اختيار نظام إدارة الموارد البشرية

من المهم اختيار نظام إدارة الموارد البشرية المناسب لمؤسستك والذي يناسب جميع احتياجات الموارد البشرية لديك. فيما يلي 5 خطوات يمكنك اتخاذها عند اختيار نظام معلومات الموارد البشرية لمؤسستك:

الخطوة الأولى. تحديد احتياجات الموارد البشرية

- ما هي تحديات الموارد البشرية التي تواجه مؤسستك؟
- ما الذي تريد تحقيقه بالضبط باستخدام نظام إدارة الموارد البشرية؟
- حدد ميزات ووظائف نظام إدارة الموارد البشرية الأكثر توافقًا مع أهداف عملك.

الخطوة الثانية. الاتصال بقسم تكنولوجيا المعلومات

- تحدث إلى قسم تكنولوجيا المعلومات أو المتخصصين في شركتك واطلب منهم تقديم مساهماتهم في نظام إدارة الموارد البشرية
- ما نوع HRMS الذي يناسب البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في مؤسستك؟
- من المرجح أن يعرف قسم تكنولوجيا المعلومات نظام إدارة الموارد البشرية الذي سيكون متوافقًا مع مؤسستك.

الخطوة 3. حدد الميزانية

- الميزانية عامل مهم يجب مراعاته عند اختيار نظام إدارة الموارد البشرية
- حدد الحد الأدنى والحد الأقصى للمبلغ الذي ترغب شركتك في إنفاقه على نظام إدارة الموارد البشرية
- قد تكون موافقة الإدارة مطلوبة أيضًا للميزانية.

الخطوة 4. القائمة المختصرة

- ستكون هناك مجموعة من HRMS لتختار من بينها ، لذا يجب تضيق نطاق هذه القائمة
- قد يكون هناك أيضًا خيار للحصول على نسخة تجريبية مجانية لبعض أنظمة إدارة الموارد البشرية الخاصة بهم والتي يمكن أن تساعدك في اختيارك
- اعتمادًا على المعايير التي تم تعيينها ، حدد القليل منها الأكثر ملاءمة لاحتياجات الموارد البشرية لمؤسستك
- هذه هي قائمتك المختصرة.

الخطوة 5. الشراء

- من القائمة المختصرة ، حان الوقت لتحديد الخيار الأفضل لمؤسستك
- ابدأ في شراء نظام إدارة الموارد البشرية من البائع
- ابدأ في تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية في مؤسستك.

تعتبر إدارة الموارد البشرية مهمة للغاية ، لا سيما في المنظمات الحديثة. نمت مسؤوليات قسم الموارد البشرية ومديري الموارد البشرية واستمرت في النمو. هناك المزيد والمزيد من وظائف وعمليات الموارد البشرية التي يجب إدارتها ، فضلاً عن السياسات الجديدة وقضايا الامتثال التي يجب مراعاتها. يجب أن تدار الموارد البشرية بشكل استراتيجي حتى تتمكن المنظمة من تحقيق أهداف أعمالها والحفاظ على ميزتها التنافسية ، ولا يمكن القيام بذلك إلا من خلال إدارة الموارد البشرية الفعالة.

الأنشطة ذات الأهمية العالية لإدارة الموارد البشرية:

تعيين الموظفين:

عندما يتعلق الأمر بتوظيف الموظفين ، فمن الأساسي أن يتم التوظيف وفقاً لاحتياجات القوة العاملة في المؤسسة ، علاوة على ذلك ، توظيف الأشخاص الذين يتناسبون مع ثقافة المؤسسة والذين سيستفيدون كفرد من العمل في المؤسسة.

تعريف الموظفين:

يُعتبر تعريف الموظفين أمراً حيوياً في عملية التوظيف. يعد تعيين الموظفين طريقة رائعة لتعليم الموظفين الجدد قيم الشركة وكل ما يحتاجون إلى معرفته للقيام بعملهم. بدون تعريف شامل تلعب فيه إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً ، ستخفض كفاءة الموظف الجديد بشكل كبير.

التدريب والتطوير:

يعد التدريب والتطوير سمة مهمة في إدارة الموارد البشرية لأنها تسمح بنمو الموظفين مهنيًا وشخصيًا. علاوة على ذلك ، فإنه يعطي فرصة للعلاقة بين الموظف وصاحب العمل أن تنمو.

رضاء الموظف:

أحد الجوانب الرئيسية لأهمية إدارة الموارد البشرية هو القدرة على تطوير معدلات عالية من رضا الموظفين. ستدير الإدارة الجيدة للموارد البشرية استبيانات آراء الموظفين ، وتجري مجموعات تركيز وتسعى إلى الحصول على مداخلات الموظف فيما يتعلق بالرضا الوظيفي. يمكن وضع النتائج المأخوذة من مثل هذه الممارسات في وضع سياسات لتعزيز الروح المعنوية والعلاقات بين صاحب العمل والموظف ، مما يؤدي بدوره إلى زيادة الإنتاجية.

الإدارة الاستراتيجية:

كما ذكر من قبل ، أصبحت إدارة الموارد البشرية ضرورية للمؤسسات نظراً لوظيفة عمليات الأشخاص الأساسية لتصبح أداة استراتيجية للأعمال. يمكن للموارد البشرية تحسين النتيجة النهائية للشركة من خلال معرفتها بكيفية تأثير رأس المال البشري على النجاح التنظيمي. لذلك ، أصبحت إدارة الموارد البشرية الآن في الحساب في عملية صنع القرار المؤسسي التي تكمن وراء تقييمات التوظيف الحالية وتوقعات الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة فيما يتعلق بمتطلبات الشركة.

الحفاظ على الامتثال:

لا تقتصر إدارة الموارد البشرية على الجانب النوعي من عمليات الأفراد فحسب ، بل إنها تلعب أيضاً دوراً أساسياً في ضمان امتثال المنظمة لجميع قوانين التوظيف المحددة في مواقعها. يجب عليهم ملء الأوراق التي تعتبر الشركة متوافقة مع أي قانون توظيف ويجب عليهم تحديث جميع السياسات للحفاظ على الامتثال. يتم ذلك عادةً من خلال الاحتفاظ بسجلات تدفق المتقدمين ، وتحليلات التأثير المتباينة ، وخطط عمل التأكيد المكتوبة.

الإجراءات المضادة لتنمية الموارد البشرية وإدارتها في المؤسسات الخاصة

بالنسبة للمؤسسات الخاصة ، على أساس إنشاء وإتقان أنظمة المؤسسات الحديثة ، يجب أن يشكل مفهوم إدارة الموارد البشرية الحديثة نظرة ثاقبة لقيمة الموظفين من زاوية الموارد ويجب أن يحقق التحول من إدارة الموظفين التقليدية إلى الإدارة الحديثة للموارد البشرية ، من خلال تطبيق نظرية وطريقة إدارة الموارد البشرية الجديدة.

● استكمال برنامج تنمية الموارد البشرية وتنظيم أسلوب الإدارة

يتعلق برنامج تطوير الموارد البشرية بشكل أساسي بالتنبؤ بالقوى العاملة المستقبلية التي تحتاجها المؤسسة ، والتننبؤ بإمداد القوى العاملة الداخلية ، وإمداد القوى العاملة الخارجية. في برنامج الموارد البشرية ، يعتمد تطوير المؤسسة وتطوير الموظفين على بعضهما البعض ويعزز كل منهما الآخر. برنامج الموارد البشرية الممتاز هو البرنامج الذي يمكن أن يجعل المؤسسات وموظفيها يتطورون معًا. من خلال إنشاء برنامج للموارد البشرية ، يمكننا تغيير هدف المؤسسة واستراتيجيتها إلى طلب القوى العاملة لتحقيق التوازن بين الجودة والكمية ، بين العرض والطلب للقوى العاملة على المدى الطويل والقصير. لذلك يمكننا أن ندرك الاستغلال العلمي والمعقول للموارد البشرية.

● استقرار نظام عقود التوظيف للمؤسسات

في الآونة الأخيرة ، يتزايد بسرعة عدد العاملين بدوام جزئي والعاملين بعقود توظيفهم الشركات. بالمقارنة مع نظام عقود العمل التقليدية ، يجب أن يأخذ نظام عقود التوظيف الجديد في الاعتبار حاجة الشركات وموظفيها ، وليس فقط لتحقيق متطلبات قصيرة الأجل لخفض تكلفة الشركات. في العصر الحديث ، يجب أن تتضمن عقود الموظفين شرح الشركات حول الجوانب المختلفة: فهم العقود ، والعلاقة بين العمل ورأس المال ، ووصف الوظائف ، وثقافة الشركات ، وما إلى ذلك. ولكن في الواقع ، لا يزال هناك الكثير من المؤسسات الخاصة أو المشاريع المشتركة التي لا توقع على المحاكمة أو العقود القياسية بعد إبرام العقود الشفوية مع المتقدمين. لذلك تظهر الحالة أن المرء لا يجرؤ على الذهاب إلى العمل حتى لو حصل على وظيفة. لذلك إذا تمكنت المؤسسات الخاصة من إنشاء أنظمة عقود توظيف معقولة وفعالة ، فإنها ستفيد كثيرًا في توظيف العمال واستخدامهم.

● استخدام نظام الامتحانات الحديث وإتقان آلية تشجيع الموهوبين

يكن الفحص في جوهر الإدارة الحديثة للموارد البشرية. في المرحلة الأخيرة ، نستخدم طرقًا مكثفة من حيث الفحص: المزيد من فحص الجودة ولكن فحص الكميات أقل. لذلك أما بالنسبة لطرق الفحص فيمكن تقسيم المحتوى إلى أربعة عناصر: أخلاقي ، وقدرة ، واجتهاد ، وإنجازات على طريقة تفكير العناصر. يمكن تصنيف الامتحان إلى جزأين: فحص الأخلاق والقدرة ، وفحص الاجتهاد والإنجازات. على أساس الفحص ، ينبغي إنشاء آلية توزيع الدخل والتشجيع المناسبة ، والتي تتناسب مع مساهمة الموظفين الموهوبين ، واستكمالها في أقرب وقت ممكن. يجب منح الموظفين الموهوبين ريفعي المستوى رواتب عالية ، ويجب منح ثمار الدرجة الأولى والإنجازات مكافآت من الدرجة الأولى ، ويجب منح الموظفين الموهوبين ذوي المساهمات البارزة مكافآت كبيرة.

● إنشاء آلية ضد فقدان الموظفين الموهوبين ، وإتقان نظام التدريب الداخلي للمؤسسات

سيؤدي فقدان الموظفين الموهوبين إلى فقدان رأس مال الموظفين الموهوبين. إذا كانت الشركات تريد الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين ، فعليها تحسين معرفة ومهارات الموظفين. يجب على مديري المؤسسات اتخاذ الترتيبات المناسبة وفقًا لمهارات العمال وتغيير مهامهم وفقًا لقدراتهم.

يعد التدريب الداخلي طريقة مهمة لتلبية متطلبات الموارد البشرية في المؤسسات ، وخاصة للمؤسسات الخاصة. لا يتعلق استقرار العمال في المؤسسة بالمكافآت وبيئات العمل فحسب ، بل يرتبط أيضًا بفرص التدريب والمساعدة في تحسين الذات والتطورات اللاحقة. عند قبول التدريب الداخلي ، يجب ألا يتعلم العمال المهارات العملية فحسب ، بل يجب عليهم أيضًا تعلم "المعرفة الناعمة" و "المهارة الناعمة" مثل معرفة نظام الإدارة والتنسيق بين القيادة والموظفين ، وما إلى ذلك. وبالتالي ، فهو مفيد لتحسين استقرار التوظيف ، وتكوين وتراكم رأس مال القوى العاملة الخاص.

توسيع النطاق الانتقائي للموارد البشرية

فيما يتعلق باختيار وتوظيف الموارد البشرية ، يجب تغيير الطريقة التي تستخدم الموظفين وفقاً للأقدمية التقليدية وتعيين الأشخاص عن طريق المحسوبية على الفور ، لتوسيع النطاق الانتقائي للموظفين الموهوبين ، لزيادة الانجذاب إلى الموظفين الخارجيين ، وتعزيز الآلية التنافسية ، وخلق الفرصة للموهوبين ليكونوا بارزين. من ناحية أخرى ، من خلال دراسات إضافية وإرسال تدريب الموظفين إلى كليات معينة ، يمكن للمؤسسات أن تتعاون مع الكليات لتنمية الموهوبين الذين يمكن استغلالهم والاستمرار في عملهم ؛ من ناحية أخرى ، يمكن للمؤسسات توظيف الخريجين من الكليات أو الجامعات ، الذين يمكن وضعهم في الخط الأمامي لعملية الإنتاج. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن للمؤسسات توظيف مهنيين في الكليات والجامعات كمستشارين أو بدوام جزئي.

• إتقان إنشاء المؤسسة وتخصيص إداريين موارد بشرية مؤهلين بشكل كافٍ وعالي

في عصر الإدارة الجديد الموجه نحو الناس ، لا يمكن تصور عدم وجود فروع حقيقية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة. يجب على المؤسسات الخاصة إتقان إنشاء مؤسسات إدارة الموارد البشرية ، وتعديل الهيكل التنظيمي. يجب على المؤسسات الخاصة أن تنشئ فروعاً خاصة لإدارة الموارد البشرية ، والتي يمكنها تنفيذ واجب إدارة الموارد البشرية لجعل إدارة الموارد البشرية والسياسات تقرر علمياً ومعياريًا. من زاوية الوضع الحالي ، يمكن للمؤسسات الخاصة جذب بعض المتخصصين الخارجيين في إدارة الموارد البشرية للانضمام إليهم ، وتعميم مفهوم ومعرفة إدارة الموارد البشرية بين مالكي المؤسسة ، وتنمية الإدارة المهنية للموظفين الموهوبين من الموارد البشرية.

• بناء مناخ ملائم لثقافة الشركة

تشير الكثير من الأبحاث والحقائق إلى أن الشركات الناجحة تمتلك دائماً ثقافة مؤسسية قوية وقوية. تعتبر ثقافة الشركة بمثابة العنصر الأساسي الذي يؤدي إلى عملية ناجحة للمؤسسة. يعتبر إنشاء وتشكيل ثقافة مؤسسية ممتازة ، والتي لها تأثير هائل على التنمية طويلة الأجل للمؤسسة ، وسيلة مهمة للإدارة الفعالة وتحسين أداء الأعمال. يجب أن تكون ثقافة الشركة الممتازة هي تلك التي يمكن أن تضمن للموظفين المزيد من فرص الدراسة وتنمية المهارات. إن وجود جو ثقافي مناسب خاص به بمجرد تشكيله في مؤسسة سيمنح موظفيها من قبوله والاندماج فيه وتشكيل شعور بالانتماء والهوية.

باختصار ، يجب على الشركات الخاصة الصينية ، بدءاً من وضعها الخاص ، أن تشكل نمطاً معيناً لإدارة الموارد البشرية من خلال جمع مزايا الآخرين على نطاق واسع لدمجها وتحسينها. أما فيما يتعلق بتوزيع الموارد البشرية ، فينبغي التركيز على الزراعة واعتبار المقدمة تكميلية ؛ أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية ، فيجب أن تظهر الطابع المؤسسي والإنسانية ؛ أما فيما يتعلق بتشجيع الموارد البشرية ، فيجب أن يظهر الجمع بين الضمان المادي والتشجيع الروحي. تعد إدارة الموارد البشرية ، المتعلقة بالإدارة الإستراتيجية للمؤسسة وثقافة الشركة ، وما إلى ذلك ، مهمة حيوية في المؤسسة ، والتي لا تحدد حاضراً المؤسسة فحسب ، بل مستقبلها أيضاً. يحتاج أي رئيس في المؤسسة إلى التفكير في مشكلة إدارة الموارد البشرية في مؤسسته وفقاً لقواعد المؤسسة من أجل تحسين مستوى فهمه للموارد البشرية وتعزيز التنمية الملائمة لمؤسسته.

الخاتمة:

يعتمد التصور الاستراتيجي لقسم الموارد البشرية على مستوى تعليم مدير الموارد البشرية. ومع ذلك ، فإن تعليم المدير الأعلى ليس كافياً لتوفير مستوى معين من استقلالية تخطيط الموارد البشرية في الشركة. يعتمد استقلالية التخطيط بشكل أكبر على وجود وربما حجم استثمار رأس المال البشري وأيضاً نوع النشاط الاقتصادي. بمعنى آخر ، من المرجح أن يكون لدى الشركة التي توفر التعلم مدى الحياة وفرص التطوير المهني كجزء من جدول أعمال الموظفين في قطاع الخدمات قسم موارد بشرية يتمتع بالكفاءة والمساءلة لإعداد خطة متوسطة الأجل لإدارة الموارد البشرية.

بشكل عام ، يشير التعليم العالي إلى مستوى أعلى وكفاءات إدارة الموارد البشرية. تعتمد رغبة الإدارة في تكليف أقسام الموارد البشرية بجدول أعمال الموظفين بهؤلاء الموظفين المدربين على التعليم الجامعي والتعلم مدى الحياة. عدد الموظفين المسجلين في إدارات الموارد البشرية مستقل عن الفرع. حجم المؤسسة والمستوى التعليمي للموظفين غير ذي صلة أيضاً ، مما يعني أنه لا يهم ما إذا كان قسم الموارد البشرية للمستشفى يقدم برامج التعلم مدى الحياة ؛ متطلبات التعليم لمديري الموارد البشرية هي أيضاً غير ذات صلة.

المصادر والمراجع:

- Cao, Xianjin & Yu, Kaichao. (2007). Human resources management problems and countermeasures in private enterprises. National Business (Economic Theory Studies), 3.
- Chen, Ruoyu. (2002). Several thinking about the effectiveness of encouragement. Academic Journal of Huaiyin Institute of Technology, 2.
- Chu, Xiaoping. (2002). Family firms study: a subject being of modern sense. Social Sciences in China, 5.
- Li, Rong & Xu, Jie. (2004). On the thinking of human resources management in private enterprises. Academic Journal of Party School of CCP Nanchang Committee.
- Liu, Sicong. (2003). The analysis of the qualities of successful private enterprisers. Inner Mongolia Social Sciences, 4.
- Liu, Zhuomin. (2002). The influence and control of the loss of talents. Manpower Development, 5.
- Luo, Mei. (2004). The limitation and breakthrough of human resources management in private enterprises. Academic Journal of Sichuan Administration College, 5.
- Ma, Chao & Ling, Wenquan. (2004). The new angle of human resources management: Organizing Politics. Manpower Resources Development in China, 6.
- Wang, Yu. (2001). The new way of human resources management. Academic Journal of Shanxi Institute of Technology, 3.
- Yan, Hongyan. (2007). To take people as the foremost and promote the development of the enterprises. Academic Journal of Liaoning Administration College, 2.
- Zhao, Hongxia. (2006). From culture to cooperate culture. Academic Journal of Trade Union Management College in Shandong Province, 5.
- Zhao, P., Yuan, Y., & Guo, Y. (2011). Brief analysis on human resources management in modern private enterprises. Asian Social Science, 7(3), 232.
- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: a global context. Human resources for health, 4(1), 1-17.
- Vokoun, M., Caha, Z., Straková, J., Stellner, F., & Váchal, J. (2018). The strategic importance of human resources management and the roles of human capital investment and education. Scientific papers of the University of Pardubice. Series D, Faculty of Economics and Administration. 42/2018.

Abstract:

The majority of small and medium businesses fail in the first five years of their operation, and human resource management plays an important role as a critical key success factor for small and medium businesses in today's world. Therefore, the research focuses on the issue of the strategic importance of modern human resource management.

Keywords: Human resource functions, Human resource management, Human resources, Human resource management, Personnel department, Human resource officer, Human capital.