

لمحات في إدارة الموارد البشرية



خالد بن سعيد الحربي



أسباب انخفاض أداء العاملين

أسباب نفسية واجتماعية:

- ١ / عدم الحصول على التقدير
- ٢ / عدم وجود الحوافز
- ٣ / عدم الانسجام مع الزملاء
- ٤ / عدم تفهم احتياجات العاملين
- ٥ / الشعور بعدم العدل بين العاملين



أسباب تنظيمية:

- ١ / عدم وضوح المهام التنظيمية للعاملين
- ٢ / التغييرات التنظيمية المفاجئة
- ٣ / صعوبة الاتصال التنظيمي
- ٤ / افتقاد التوجيه والتغذية الراجعة للعاملين



أسباب معرفية أدائية :

١ / ضعف الإلمام المعرفي بطبيعة العمل

٢ / ضعف المهارة وانعدام التدريب

٣ / عدم وضوح الأهداف الأدائية للعامل والمنظمة

٤ / عدم توفر قياسات للأداء



The background is a dark purple gradient. It features several faint, light purple icons: a gear with the word 'TEAM' inside, a hand pointing upwards, and several human figures. A solid magenta rectangle is located in the top right corner.

معايير تقييم أداء العاملين

أولاً/ تصنيف الموارد البشرية وفق معايير الأداء العامة

معايير العاملين

- ١/ تحقيق الأهداف المحددة .
- ٢/ الجدارات العامة .
- ٣/ الواجبات والمهام اليومية



معايير القيادات الإشرافية

- ١/ تحقيق الأهداف المحددة .
- ٢/ الجدارات العامة .
- ٣/ الجدارات القيادية.
- ٤/ الواجبات والمهام اليومية



ثانياً/ تصنيف معايير الأداء الوظيفي

٢/ معايير السلوك

- أ/ القدرة على اتخاذ القرار
- ب/ احترام مواعيد العمل
- ج/ حل المشكلات
- د/ التواصل الفعال



١/ معايير السمات الشخصية

- أ / القابلية
- ب/ الاستعداد
- ج/ القيم
- د/ القدرات
- هـ/ الاهتمامات



تابع ثانياً/ تصنيف معايير الأداء الوظيفي

٣ / معايير الأداء (النتائج)

أ/ الكمية : حجم ما تم إنجازه مقارنة بما كان مستهدفاً

ب/ النوعية: نوعية العمل المنجز مقارنة بالنوعية المستهدفة

ج/ الوقت : إنجاز العمل في الوقت المحدد مسبقاً

د/ التكلفة: معرفة تكلفة ما تم إنجازه بالتكلفة المستهدفة



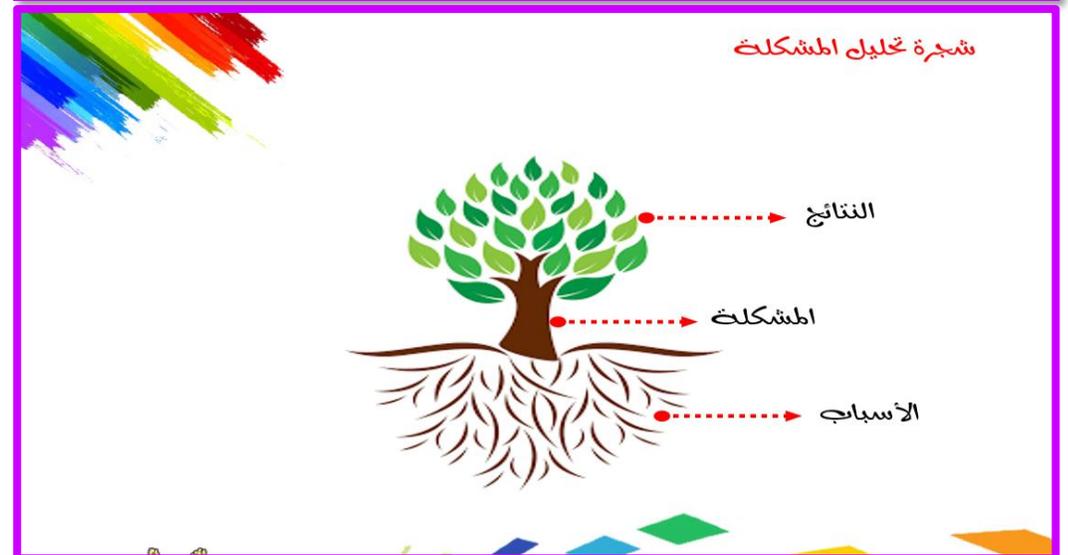
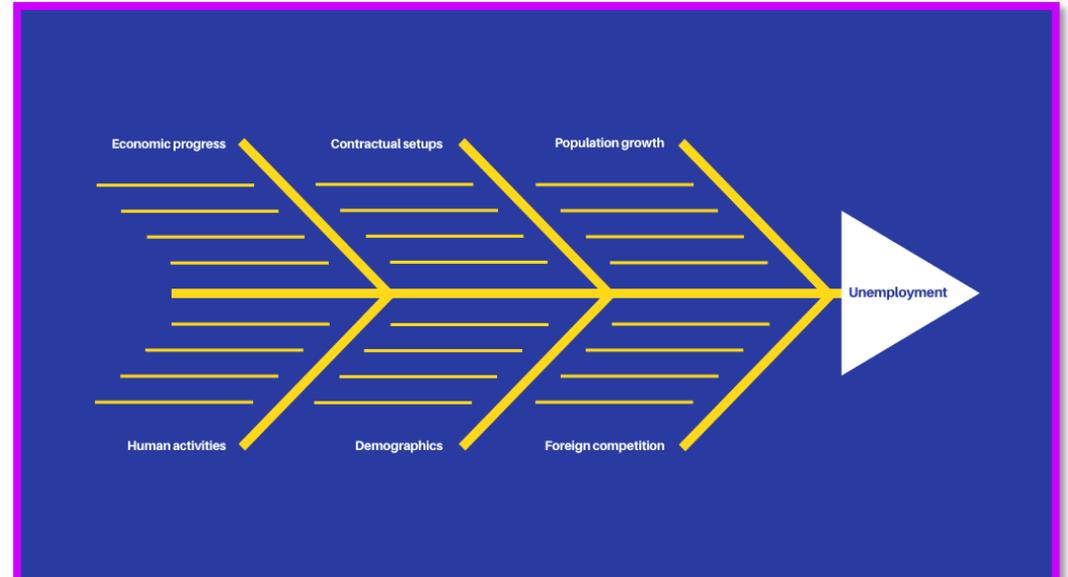


خطوات رفع نسبة الإنجاز والإنتاجية

الخطوة الأولى تحليل المشكلة - هيكل السمكة - شجرة تحليل المشكلة



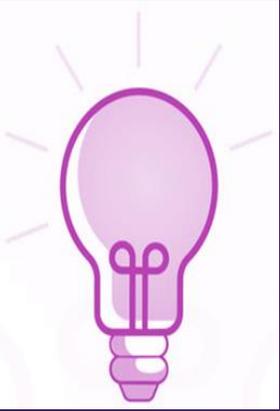
إشراك العاملين



الخطوة الثانية

ملامسة القيم الجوهرية

- استرجاعها مع العاملين
- التأكيد عليها
- الحث على تطبيقها



لتكون قيم المؤسسة فاعلة
يجب تحريكها في نفوس
العاملين من وقتٍ لآخر



الخطوة الثالثة

تحليل احتياجات العاملين

- المعنوية
- الوظيفية
- التدريبية



التواصل الفعّال مع العاملين
يساهم في حل المشكلات
قبل وقوعها , ويعزز الانتماء



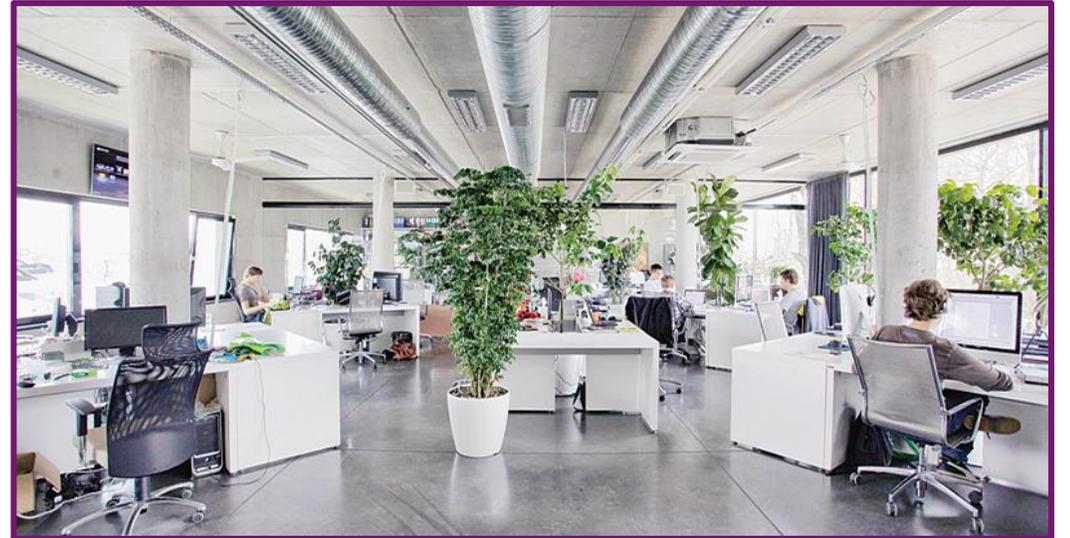
الخطوة الرابعة

توفير بيئة عمل أفضل

- فرق العمل
- التقدير والاحترام
- بيئة مكانية مريحة



لتستمر المنظمات في نجاحاتها يجب أن تتوجه لتعزيز بيئة العمل



الخطوة الخامسة

تحديث الحوافز

- المعنوية

- المكافآت

- مميزات غير مالية (التأمين / النقل ..)
- المساهمة في حقوق الملكية



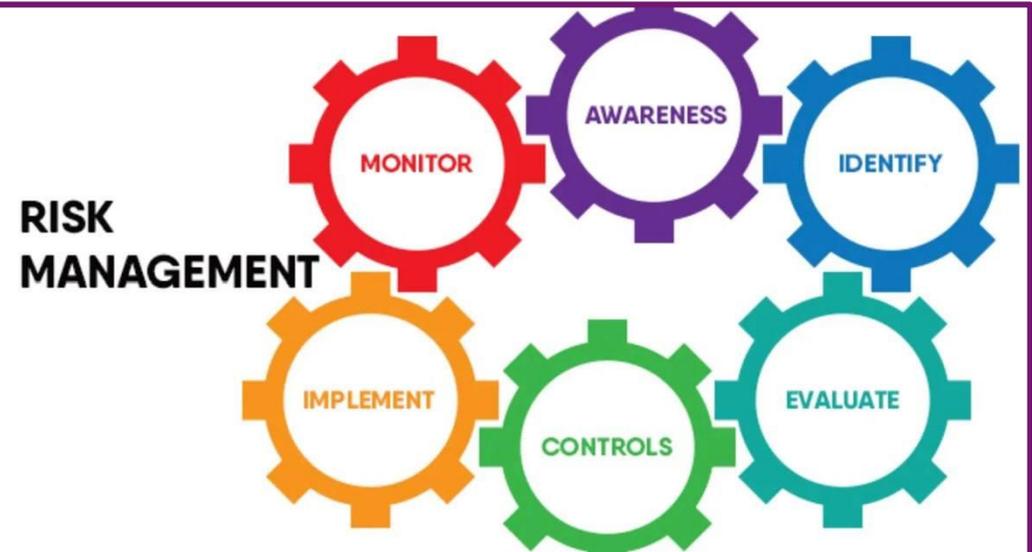
إعداد لائحة للتحفيز والإعلان
عنها والالتزام بها يساهم في
زيادة إنتاجية العاملين

الخطوة السادسة إدارة مخاطر الموارد البشرية

- تحديد المخاطر
- تقييم المخاطر
- ترتيبها
- إعداد خطة المخاطر



وجود استراتيجية لإدارة
مخاطر الموارد البشرية يؤدي
إلى تفادي الوقوع في
الأخطاء وتحقيق الهدف
المنشود للشركة





العلاقات الإنسانية ودورها في تحقيق الأداء

العلاقات الإنسانية

إدماج الأفراد في موقف العمل الذي يدفعهم إلى العمل سويا كجماعة منتجة متعاونة، مع ضمان الحصول على الإشباع الاقتصادي والنفسي والاجتماعي“

أهداف العلاقات الإنسانية

التعاون تحقيق التعاون بين العاملين من خلال الميول المشتركة

الإنتاج حيث أن التعاون والتنسيق بين العاملين يؤدي إلى مزيد من الإنتاجية

إشباع حاجات العاملين الاقتصادية, والسيكولوجية, والاجتماعية

دور الشركة في تعزيز العلاقات الإنسانية

٢ / استنفار المواهب والقدرات
والكفاءات الكامنة لدى العاملين،
وإبراز الشخصية المتفاعلة مع
الأهداف

١ / تعزيز مبدأ التعاون بين فرق العمل
بعضها البعض ، وبين فرق العمل
والقيادة

دور الشركة في تعزيز العلاقات الإنسانية

٤ / تفهم احتياجات العاملين
وظروفهم ودوافعهم، ومساندتهم
في حلها.

٣ / الاهتمام ببيئة العمل المعنوية
كالتقدير والاحترام ، والحسية
بالنظافة والتهوية والتكييف .

دور الشركة في تعزيز العلاقات الإنسانية

٦/ مد جسور التواصل بين القيادة والعاملين، والتواصل معهم باستمرار، وتنويع وسائل الاتصال معهم.

٥/ تصميم لوائح وأدلة للعمل واضحة ومعلنة ويفهمها الجميع، ليعرف العاملون ما لهم وما عليهم لإزالة الحيرة والقلق في نفوسهم.

دور الشركة في تعزيز العلاقات الإنسانية

٨ / تقييم الأداء وفق معايير محددة وواضحة معلنة للعاملين قبل بدء انطلاقة العمل، ومتابعتهم دورياً في الإنجاز، وتقديم التغذية الراجعة لهم لتحسين الأداء .

٧ / وضع لوائح وأنظمة عادلة للتحفيز والمكافآت، وتنفيذها أمام جميع العاملين.

المراجع

➤

- ١/ إدارة الموارد البشرية المعاصرة, د. عمر وصفي عقيلي
- ٢/ إدارة الموارد البشرية , سلسلة المميزون الإدارية.
- ٣/ إدارة الموارد البشرية, جاري ديسلر.
- ٤/ دبلوم إدارة الموارد البشرية (حقيبة تدريبية) , أز موفق الدباغ.
- ٥/ العلاقات الإنسانية وتأثيرها في تحسين الأداء المنظمي (دراسة بحثية) أ. متال عبدالحميد
- ٦/ العلاقات الإنسانية وبيئة العمل (مقالة) أ.م/ طارق علي.