

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير  
قسم علوم التسيير

## المحاضرة الثامنة ابعاد ادارة للموارد البشرية و موقعها التنظيمي

اعداد

الاستاذ الدكتور حجازي اسماعيل

ادت التحولات الجذرية التي شهدها المحيط نتيجة التطورات التكنولوجية السريعة الى احداث  
تغيرات هيكلية على مستوى مجالات او ابعاد وظيفة الموارد البشرية

حيث اصبحت **مجالات تدخل وظيفة الموارد البشرية** تتمثل في:

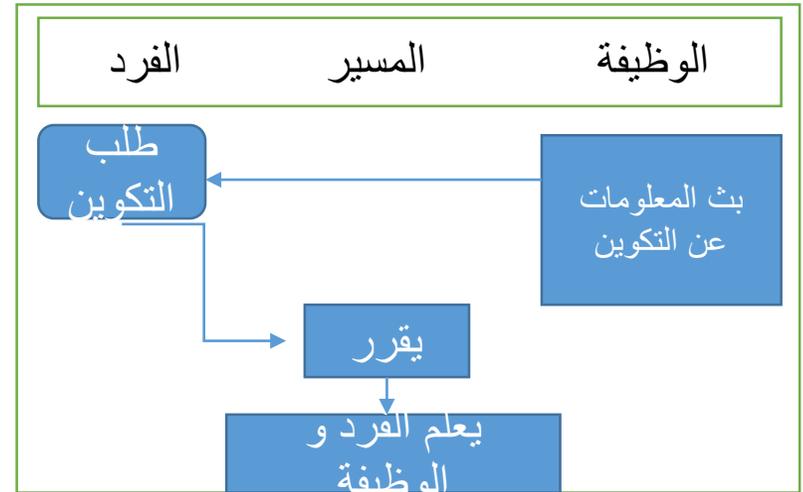
- ادارة الافراد
- تسيير الموارد البشرية
- تسيير المؤسسات
- تسيير التغيير
- تقاسم الوظيفة مع المسيرين

و لعل اهم المجالات التي يمكن ملاحظتها هي:

### • تقاسم الوظيفة

- شكل موضوع تقاسم الوظيفة احد اهم الخيارات لذى الباحثين في مجال ادارة الموارد البشرية و التي مقادها تقاسم انشطة ادارة الموارد البشرية مع المسيرين في مختلف المستويات التنظيمية وخاصة المستويات العملية وهو ما يعرف في ادبيات ادارة الموارد البشرية, tousDRH,

- اذ يصبح المشرفون على وحدات تنظيمية مطالبون بمتابعة العديد من الانشطة و المهام المرتبطة بمجموع الموارد البشرية التي يشرفون عليها كتحديد الاحتياجات للتكوين و تحديد طبيعته,



لننتقل بهذه الكيفية الى ما يسمى بالتسيير الجوارى

- و لهذا النمط ايجابياته و سلبياته

- **من ايجابياته**

- التقرب من الافراد يجعل من عملية تحسين الاداء اقوى بحيث ان الت كما سبق و ان اشرنا فان الاستماع الى كل انشغالات الافراد يكون بشكل سريعى و كذا تحديد النقائص يكون ادق و عملية التقييم تكون كذلك

- **من سلبياته**

- الثقل الممارس على المسييرين الجوارين الذين هم فى الغالب غير متخصصين بالقدر الكاف فى ادارة الموارد البشرية,

## ملاحظة

• لقد سبق و ان اشرنا بان تقاسم الوظيفة هو احد الخيارات التي تمخضت عن تحولات المحيط الى جانب:

• **الابقاء على الوظيفة**

و الذي مفاده الابقاء على على أنشطة الموارد البشرية متمركزة في تنظيم متجانس,

• **التخلي عن الوظيفة**

التخلي او اخرجة الوظيفة و هذا الخيار يستند الى فكرة التكاليف الكبيرة المرتبطة بوظيفة الموارد البشرية و يقترح اخرجة الأنشطة واسنادها الى مكاتب متخصصة خارجية,