أهمية وتطور إدارة الموارد البشرية

الرضه سيف المنصوري
طالب بسلك الدكتوراه جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي
المغرب

الملخص:

تعد إدارة الكفاءات البشرية عملية جذب للأفراد وتطويرهم والاحتفاظ بهم في إطار تحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا يعني أن الموارد البشرية تهتم بجذب الأفراد، أي أنه إذا كان لدينا سوق كبير جدًا ويوجد مجموعة من الاختيارات، فسيتم اختيار أشخاص معينين لأنهم يحققون ما تريده المنظمة. وبعد اختيارهم، العمل على تطويرهم من خلال وضع الخطط والدورات التدريبية ونقلهم من مستوى تدريبي إلى مستوى أعلى. حماية الأفراد من خلال رعاية حقوقهم الاقتصادية وحمايتهم عند إصابتهم وتقديم الدعم لهم، مما يعزز الشعور بالانتماء المهني والولاء العملي داخل الإدارة.

ABSTRACT

Human talent management is the process of attracting, developing, and retaining individuals to achieve organizational goals. This means that human resources management focuses on recruitment—selecting specific individuals from a broad talent pool who best align with the organization's requirements. Once selected, these individuals are developed through strategic planning and training programs, advancing them from one professional level to the next. Furthermore, the organization safeguards its workforce by protecting their economic rights, providing support in the event of injury, and offering general assistance; such measures foster a sense of professional belonging and organizational loyalty.

مقدمة:

إن الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية لأي أمة، حيث أن العنصر البشري تتعاظم أهميته وتتفوق على العناصر المالية والمادية. ذلك لأن العنصر البشري الكفؤ والمتخصص والمؤهل هو مفتاح التميز في الأداء. فالموظفون يمثلون أهم الموارد، وهم قادرون على تعويض نقص الموارد الأخرى. لذا ليس مستغربا أن نجد هذا الإهتمام الكبير بالموارد البشرية وإدارتها وتنميتها (1).

ومن هذا المنطلق، فإن الحكم على تميز ونجاح الدول والمنظمات المختلفة يعتمد على امور متعددة في مقدمتها مواردها البشرية من حيث كفاءتها وقدراتها واستقرارها ومساهمتها في تحقيق الأهداف. وانسجاما مع ذلك يتعاظم التركيز على الموارد البشرية يوما بعد يوم، وهذا التركيز يساهم في دفع دور إدارة الموارد البشرية إلى المقدمة(2).

إن الاهتمام المتنامي بإدارة الموارد البشرية يعود في جزء كبير منه إلى إدراك القيادات الادارية لأهمية المورد البشري وتأثيره المباشر على بقية عناصر الانتاج الاخرى في منظمات الأعمال.

تعد إدارة الموارد البشرية إحدى الوظائف الاساسية المهمة، والضرورية في أي منظمة ما، وتحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، لذلك يجب على المنظمة استقطاب الموارد البشرية بالنوعية والكمية اللازمة لتحقيق اهدافها الاستراتيجية والعمل على تطوير المهارات والقابليات للأفراد العاملين من خلال البرامج التدريبية وتقديم مكافآت وأجور ورواتب عادلة وفقا لأداء العاملين فيها. إن النظرة إلى الموارد البشرية في المنظمات تحولت من كونها عنصر من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد لها، إلى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها مورد من موارد المنظمة، فالمورد البشري يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته.

تعد إدارة الكفاءات البشرية عملية جذب للأفراد وتطويرهم والاحتفاظ بهم في إطار تحقيق الأهداف التنظيمية. وهذا يعني أن الموارد البشرية تهتم بجذب الأفراد، أي أنه إذا كان لدينا سوق كبير جدًا ويوجد مجموعة من الاختيارات، فسيتم اختيار أشخاص معينين لأنهم يحققون ما تريده المنظمة. وبعد اختيارهم، العمل على تطويرهم من خلال وضع الخطط والدورات التدريبية ونقلهم من مستوى تدريبي إلى مستوى أعلى. حماية الأفراد من خلال رعاية حقوقهم الاقتصادية وحمايتهم عند إصابتهم وتقديم الدعم لهم، مما يعزز الشعور بالانتماء المهني والولاء العملي داخل الإدارة(3).

ونظرا لأهمية إدارة الكفاءات البشرية فقد قامت المنظمات بتطوير سياسات لتنظيم الموارد البشرية وإدارتها بفعالية. حيث تمثل سياسات الكفاءات البشرية برنامجا أو قواعد إرشادية لمساعدة المسؤولين الإداريين في تحقيق مرامي الإدارة، مثل سياسة مكافحة الزبونية والمحسوبية. (4).

ولمعالجة هذا الموضوع نقترح الإشكالية التالية:

كيف تطور مفهوم الموارد البشرية وما هي أهميته؟

المحور الأول: مفهوم الموارد البشرية

الموارد البشرية هي أهم الموارد في المنظمة ومورد استراتيجي رئيسي لتحسين القدرات التنظيمية. ويتطلب ذلك تغيير القيم والاتجاهات المتعلقة بالعمل لدى الأفراد، وبالتالي زيادة ولائهم وشعورهم بالانتماء للمنظمة وتعزيز دافعية العمل لديهم. تحسين الأمن الوظيفي للموظفين، وتحفيز الموظفين من خلال الأساليب والوسائل المستهدفة، وتنمية احترافية الموظفين وروح الابتكار لديهم. وتتغير قيمهم واحتياجاتهم، وتتحدد معايير الأداء والاستحقاقات، التي على أساسها تمنح الأجور والمزايا(5).

نشأت إدارة الموارد البشرية في الولايات المتحدة، ومنذ أوائل السبعينيات، ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية كبديل لإدارة شؤون الموظفين، وأصبح الناس مهتمين بشكل متزايد بمحتوى إدارة شؤون الموظفين بالمعنى التقليدي. التوجه إلى إدارة الموارد البشرية بالمعنى الحديث، مع التركيز على التوظيف

1. أبو شيخة، نادر (2014). إدارة الموارد البشرية. عمان: مكتبة الشروق. ص 13
2. سليم، مختار. (2019). موقع راس المال الفكري بين نظريات الاقتصاد والإدارة. مجلة قضايا سياسية، جامعة النهرين، العدد56، ص:33-66.
3. ربابعة، علي (2013). مرجع سابق. ص 17
4. ربابعة، علي (2013). مرجع سابق. ص 18
5. خضير، حمود (2007). إدارة الموارد البشرية. عمان. ص 21

والتدريب والمكافآت، والتركيز على الموضوعات المتعلقة بالثقافة الإدارية. التنظيم وتصميم الهيكل التنظيمي وتحليل العوامل المؤثرة على الموارد البشرية في المستقبل و تزويد المنظمة بمجموعة من الكفاءات المناسبة(6).

إن إدارة الموارد البشرية هي نشاطات يتم بموجبها الحصول على الافراد اللازمين للمنظمة من حيث العدد والنوعية التي تخدم اغراضها، وترغبهم في البقاء بخدمتها، وجعلهم يبذلون اكبر قدر ممكن من طاقاتهم وجهودهم لتحقيق اهداف المنظمة، و في سبيل ذلك تقوم المنظمة بتنمية قدراتهم وطاقاتهم ومساعدتهم في أن يقدموا أقصى انتاجهم كمجموعة عمل متعاونة، كما أنها تبحث في توفير شروط عادلة للتوظيف، وظروف عمل مرضية للجميع، وهي تعمل على وضع القواعد السليمة لمعاملة العنصر البشري معاملة انسانية تحترم فيها مشاعره وتسانده في تحقيق أماله وتطلعاته.

أو هي "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين، وتنمية، ومكافأة، وتكامل وصيانة الموارد البشرية بغرض الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة (7).

كما أورد آخرون تعريفات إضافية كما يلي(8):

هي الإدارة المسؤولة عن اختيار أكفأ الأشخاص لشغل الوظائف، وإعداد العاملين وتنميتهم، وإعداد كادر الأجور وتوفير الطمأنينة لهم، وتوفير أماكن العمل المناسبة وإعداد سجلات كاملة لجميع العاملين، بالإضافة إلى دورها الهام للعمل على تحقيق روح التعاون بين العاملين(9).

كما تم تعريفها بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنظمة (10).

وتعرف بأنها تلك الإدارة المعنية بالاهتمام بالعنصر البشري على أساس أنه محور العملية الإدارية في المنظمة والمحرك الرئيسي للعملية الإنتاجية، وهي مجموعة من النشاطات والمهام التي ترافق الموظف منذ التحاقه بالمنظمة (11).

وهناك من عرفها بأنها مجموعة من النظم الفرعية المترابطة التي تشمل العمليات والأنشطة الخاصة بتوفير وتنمية وتشغيل الموارد البشرية في منظمات الأعمال (12).

عرفها أخرون بأنها الإدارة المسئولة عن القيام بعدد من النشاطات تتضمن توظيف الموارد البشرية والمحافظة عليها وتطويرها بحيث تتمكن من التعامل مع استراتيجيات المنظمة وسياساتها وإدارة التغيير (13).

كما عرف آخرون إدارة الموارد البشرية على أنها: العملية الإدارية المتعلقة بتخطيط وتوظيف وتنظيم، وتطوير وتعويض ورقابة الأداء والإنتاجية والمحافظة على جميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون أعمال للمنظمة (14).

وقد تم تعريفها، كذلك، بأنها العملية التي يتم من خلالها توفير احتياجات المنظمة من اليد العاملة والمحافظة عليها وتدريبها وتطويرها والعمل على استقرارها ورفع روحها المعنوية(15).

---

6. الغامدي، عائض (2009). مستوى فعالية إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة الإداريين، كلية التربية، جامعة اليرموك. ص 65
7. Wilson, J., (2005). Ibid.
8. التزة، بسام (2014). دارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، سورية. ص 23
9. عبوي، زيد (2016). إدارة الموارد البشرية. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع. عمان. ص 21
10. صالح، محمد (2104). إدارة الموارد البشرية– عرض وتحليل. دار حامد للنشر والتوزيع عمان. ص 33
11. العتيبي، عزيزة (2010). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية. ص42 4
12. برنوطي، سعاد (2014). إدارة الموارد البشرية–إدارة الأفراد. دار وائل لطباعة والنشر والتوزيع، عمان. ص 21
13. مطاوع، إبراهيم (2012). التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي، القاهرة، دار الفكر. في الوطن العربي. ص 45
14. صالح، عادل. (2016). إدارة الموارد البشرية . مدخل استراتيجي. عالم الكتب الحديث، عمان. ص 19
15. العتيبي، عزيزة (2010). مرجع سابق.

كما تعرف بأنها الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالعنصر البشري في المؤسسات من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية واختيارها وتعيينها وتدريبها إلى غاية تحقيق ما يسمى بالتنمية البشرية وتهيئة المناخ الملائم الذي يدفع الفرد إلى بذل جهود مستمرة في المؤسسة.

كما تعرف بأنها مجموعة القواعد والإجراءات التي تطبقها المؤسسة فهي التي تشرف على مجموعة الأنشطة المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة حيث تقوم بتخطيط القوى العاملة وتشرف على عمليات التوظيف والاختبار، والاستقطاب والتدريب، تحديد الكمية والنوعية اللازمة من الموظفون كما تقوم بالبحث عن الإطارات المؤهلة من اليد العاملة من أجل وضع الفرد المناسب في المكان المناسب والوصول إلى النجاح والإنتاج المطلوب من جهة الأفراد والمؤسسة (16).

ومن خلال استقراء التعريفات السابقة يمكن استخلاص النتائج التالية:

1. إن إدارة الموارد البشرية هي وظيفة إدارية لا يمكن الاستغناء عنها في أية منظمة.
2. إن هذه الوظيفة تتضمن مجموعة من الأنشطة والبرامج تقترن بأهداف معينة تشمل الفرد والمنظمة والمجتمع.
3. إن هذه الأنشطة والبرامج هي مسؤولية جميع المدراس لأنها ترتبط بالموارد البشرية ولكن قد يتم تفويض العديد منها إلى إدارة الموارد البشرية.
4. من الممكن تقديم المفهوم الواسع لإدارة الموارد البشرية باعتبارها منهجاً متكاملاً يتكون من عدد من العناصر الأساسية في تكوين مفهوم وظيفة إدارة الموارد البشرية. هذه العناصر تشمل تحليل الوظيفة، التخطيط، الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التقييم، التحفيز والتطوير.

من خلال التعريفات السابقة التي سبق استعراضها فإنه يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية إنها وظيفة إدارية تتعامل مع جميع سياسات وتطبيقات العوامل البشرية داخل المنظمة لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والاجتماعية. ويتم تحقيق ذلك من خلال سلسلة من الأنشطة والبرامج المستخدمة لتحليل وظائف المنظمة وبالتالي تخطيط الموارد البشرية وجذبها واختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل فعال(17).

المحور الثاني: تطور وأهمية إدارة الموارد البشرية

فيما يتعلق بالتطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية، فسوف نحاول أن نتتبع إدارة الموارد البشرية Human Resources Management منذ بدايتها الأولى وحتى وقتنا الحاضر، حيث سنلاحظ التعدد الكبير في المسميات التي اعطيت لها عبر التاريخ.

لقد تطور اسم الإدارة التي تتعامل مع الأفراد كعاملين في منظمة مع تطور مفهوم وفلسفة هذه الإدارة، من "إدارة المستخدمين" إلى "إدارة الأفراد" إلى "إدارة الأفراد" إلى "إدارة القوى العاملة" إلى "إدارة الموارد البشرية" إدارة الموارد"(18). في الاسم الأصلي، نظرة العامل الفردي هي كموظف، وحتى في اسم إدارة شؤون الموظفين، فإن نظرة العامل الفردي هي مجرد فرد، وهو ما لا يختلف كثيرًا عن وجهة نظر الاسم. مع هذا الاسم، على سبيل المثال، شؤون الموظفين، ولكن مع اسم إدارة الموارد البشرية، تختلف الأمور، فقط المنظور يختلف(19).

فقبل الثورة الصناعية كانت هناك أنواع متعددة للعلاقات الإنسانية بين الأطراف الرئيسية للإدارة وكان كل نوع يتفق والمستلزمات الاجتماعية والاقتصادية في تلك الفترة فالمتتبع لطبيعة الموارد البشرية في مرحلة نظام العبودية Slavery System يجد مساواة الأفراد بالحيوانات في إدارة وسائل الإنتاج الزراعية. وقد تميزت تلك المرحلة بعدم وجود نظام لدفع الأجور،

16. برنوطي، سعاد (2014). مرجع سابق.
17. الصباغ، درة (.2009). مرجع سابق. ص 44
18. الصباغ، درة (2008). مرجع سابق. ص 37
19 .Marcin, K. (2013)," Intellectual Capital as a Key Factor of Socio-economic Development of Regions and Countries", Procedia Economics and Finance, Vol. 6, 2013, PP. 288-295.

في ظل المصانع الحديثة ، من الضروري استخدام التوقيت الدقيق لبدء العمل ونهايته ، لإيجاد مجموعة من قواعد العمل التي تنظم عمل مجموعات كبيرة من العمال ، مع ساعات عمل طويلة وأجور قليلة ، كل هذا تسبب في ظهور النقابات التي كانت مهتمة بدراسة ظروف العمل من حيث الأجور وأنظمة الرواتب(20).

كان لظهور النقابات العمالية تأثير كبير على تطوير إدارة الموارد البشرية ، حيث ظهرت في بيئة العمل ممارسات جديدة مثل التحقيق في شكاوى الموظفين وشكاواهم ، وتوسيع الأرباح ، وتنظيم ساعات العمل ، والعطلات والأعياد ، وتحديد مهام ومواصفات العمل والأجور ، وأبرز النتائج ظهور ما يسمى المفاوضة الجماعية ، حيث أصبح ممثلو الموظفين والمديرون طريقة للمساومة الجماعية معترف بها من قبل المديرين الذين يناقشون قضايا العمل بين الموظفين والمديرين ، وقد تم themselves.As نتيجة مباشرة لهذه الطريقة ، تشارك المنظمة في تعيين مجموعة من العديد من المتخصصين. المفاوضة الجماعية مع الموظفين(21).

في بداية القرن الحالي، أعطت حركة الإدارة العلمية تقديرا محددا بين الموظفين والإدارة من خلال تحديد مواصفات العمل واختيار أفضل الأشخاص للعمل معهم واستخدام دراسات الوقت والحركة وتحفيز الموظفين وتشجيعهم على أداء عملهم وفقا للطريقة المحددة وبالسرعة أو السرعة المطلوبة.كل هذا ساعد بلا شك إدارة شؤون الموظفين على أن تصبح الدور الأساسي للمنظمة (22).

ثم جاءت حركة العلاقات الإنسانية والعلوم السلوكية. بدأ ذلك من قبل " إلتون مايو "في التجربة الشهيرة" تجارب هوثورن "، التي درست تأثير معنويات الموظفين على كفاءة الإنتاج، بالإضافة إلى وجود العديد من الاحتياجات والتطلعات والمخاوف، ساهمت في تطوير إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الإنسان كمورد قيم في المنظمة. ثم فكرة إدارة شؤون الموظفين وضعت في النصف الثاني من القرن العشرين، حيث بدأت الاتجاهات الحديثة للنظر في الفرد باعتباره المحرك الرئيسي والمكون الرئيسي للمنظمة (23).

قبل أن نتوقف عند أهمية إدارة الموارد البشرية، لا بأس أن نورد بعض الأهداف التي تضطلع بها هذه الإدارة والتي تبرز ضرورتها.

أولا: أهداف إدارة الموارد البشرية

الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات هو تزويد المنظمة بالموارد البشرية الفعالة وتطوير الأفراد مع التنمية التي تلبي الرغبات والاحتياجات، مما يسمح للمنظمة بتقديم إنتاج سلعها أو خدماتها بكفاءة عالية. لتحقيق ذلك، يصبح من الضروري لهذا القسم الاحتفاظ بها ، والتي لها صلة بالمجتمع ، وذات صلة بالمنظمة ، وذات صلة بالموظفين (24).

ثانيا: أهمية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة شؤون الموارد البشرية، وهي إحدى وظائف المنظمة، مهمة للغاية ، لأنها تمثل إدارة أهم وأهم أصول المنظمة ، سواء على المستوى التنظيمي أو الوطني.

على المستوى التنظيمي، تتركز هذه الأهمية على النحو التالي (25) :

1. يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الاحتمالات المهمة الموجودة داخل المنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة ، سواء كانت إنتاجا أو تسويقا أو تمويلا.

20. الصباغ، درة (2008). مرجع سابق. ص 43
21. الصباغ، درة (2008). مرجع سابق. ص 43
22.. صالح، محمد (2014). إدارة الموارد البشرية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. ص 56
23.. أحمد، مصطفى (2010). إدارة الموارد البشرية، منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب، القاهرة، ص 56
24. الصباغ، درة (2008). مرجع سابق. ص 54
25. عبد الباقي، صلاح (2017). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، مصر. ص 56

2. تتناقص قيمة الموارد المادية داخل المنظمة بمرور الوقت ، ولكن على العكس من ذلك، اتضح أن قيمة الموارد البشرية آخذة في الازدياد ، لأنها أحد الأصول التي تتزايد يوما بعد يوم ومن الضروري الاستفادة منها بشكل جيد.

3. سيساعد التقدير الصحيح لاحتياجات الموارد البشرية على عدم التدخل في عمل الإدارات الأخرى في المنظمة.

وبشكل عام، فإن أهمية الموارد البشرية في المنظمات تعتبر المحرك الأساسي للعملية الإدارية للوصول إلى النتائج المرغوب تحقيقها بما ينسجم مع التطورات السريعة والمتلاحقة في ظل التغييرات البيئية التي تحيط بالموارد البشرية والتنافس الذي يفرض نفسه في سوق العمل (26). ويظهر ذلك من خلال ممارستها لمجموعة من الوظائف الفنية والإدارية على الوجه المطلوب منها والتي تهدف إلى بناء قوة عمل مؤهلة ومدربة وقادرة على الوصول إلى تلك الفاعلية. تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في المنظمة وهي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والمالية وكذلك أهمية العنصر البشري و تأثيره على الكفاءة الإنتاجية للمنشأة. تعزى أهمية إدارة الموارد البشرية لعدة عوامل يمكن إيجازها بالآتي(27):

1. إن العنصر البشري في المنظمات يعتبر من أهم عناصر الإنتاج والتي لها دور فاعل داخل المنظمات فهي الجهة المعنية برعاية وتنمية وتطوير الأداء لهذا العنصر البشري بما يعود بالنفع ويحقق الرضا لدى العاملين ويعزز الدافعية لدى الموارد البشرية في الوصول إلى الأهداف النهائية من خلال الأهداف الفرعية بصورة تكاملية داخل المنظمة.
2. نمو واتساع حجم المنظمات تبعا للتطور التكنولوجي واتساع حجم الأعمال أدى إلى زيادة كبيرة في الطلب على الأيدي العاملة مما تطلب وجود وحدة إدارية متخصصة كإدارة الموارد البشرية تعنى في مواجهة هذا الاتساع واستيعابه في ظل التنافسية في سوق العمل والحصول على أفضل هذه الموارد بما يحقق لها الاستمرارية والقدرة على البقاء.
3. زيادة التطور الثقافي والعلمي وزيادة وعي العاملين وسعيهم نحو تحقيق طموحاتهم وآمالهم داخل المنظمات التي يعملون بها وهو ما أبرز ضرورة وجود إدارة معينة في استيعاب هذا التطور وخلق جو جديد عن طريق مشاركة العاملين والتنسيق للوصول إلى حفز ممارسات العنصر البشري إلى حد كبير من أجل تحقيق القيمة التنافسية للمنظمات وتفهم رغبات الأفراد بما يضمن استمرارية العطاء المتميز وخلق الولاء التنظيمي (28).

26. الصباغ، درة (2008). مرجع سابق. ص 63

27. Shipton, H. et al., (2005) Managing People to Promote Innovation. Creativity and Innovation Management. 14(2) 118-128

28. بو دبوس، سامي (2019). إدارة الموارد البشرية. دمشق. ص 53

خاتمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها أي مؤسسة حديثة تسعى لتحقيق النجاح والتطور المستدام. فهي ليست مجرد وظيفة إدارية لتلبية احتياجات العمل، بل هي أداة استراتيجية حيوية تهدف إلى تعزيز الأداء العام للمؤسسة من خلال تحسين وتطوير العنصر البشري. في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة في العالم، أصبحت إدارة الموارد البشرية أكثر تعقيدًا وأهمية من أي وقت مضى. إذ يتعين على المؤسسات مواجهة مجموعة من التحديات المتعلقة بتحسين الإنتاجية، وتطوير الكفاءات، وتحقيق التوازن بين رفاهية الموظفين واحتياجات العمل في بيئة ديناميكية ومتغيرة.

على الرغم من أن هذا المجال لم يكن في البداية يحظى بالاهتمام الكافي في العديد من الدول، إلا أن التطورات الكبيرة في العالم خلال العقود الأخيرة جعلت من إدارة الموارد البشرية مجالًا محوريًا لتحقيق النجاح المؤسسي. أصبحت الدول تتبنى مفاهيم جديدة لإدارة الموارد البشرية، تسعى من خلالها إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز مستوى الكفاءة والإنتاجية. كما أن التحولات التكنولوجية السريعة، مثل الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي، واستخدام الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، أدت إلى تغيير جذري في طريقة التفكير في هذا المجال، وأصبح من الضروري على المؤسسات مواكبة هذه التحولات لتبقى قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والدولية.