

# إدارة الموارد البشرية أثناء الأزمات

## Human Resource Management During Organizational Crises



إعداد / نهى عصام

## ملخص البحث

تواجه المؤسسات في أوقات الأزمات ضغوطًا كبيرة تؤثر على الموارد المالية والعمليات التشغيلية واستقرار القوى العاملة. لذلك تصبح إدارة الموارد البشرية عنصرًا محوريًا في ضمان استمرارية العمل وتقليل الخسائر. يهدف هذا البحث إلى تحليل دور إدارة الموارد البشرية في إدارة الأزمات، مع التركيز على تقييم احتياجات الفريق، إعادة توزيع المهام، وتقليص حجم القوى العاملة بشكل مؤقت عند الضرورة بما يحقق الكفاءة التشغيلية ويقلل الهدر.

كما يقدم البحث إطارًا عمليًا يساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن إدارة الموظفين أثناء الأزمات مع الحفاظ على التوازن بين متطلبات العمل ورفاهية العاملين.

## مقدمة

تُعد الموارد البشرية أحد أهم الأصول الاستراتيجية لأي مؤسسة، غير أن الأزمات مثل الانكماش الاقتصادي أو الكوارث أو الأزمات الصحية قد تفرض على المؤسسات اتخاذ قرارات سريعة تتعلق بإدارة القوى العاملة.

في مثل هذه الظروف يصبح دور إدارة الموارد البشرية محوريًا في:

- ضمان استمرار العمليات الأساسية
- الحفاظ على استقرار الفرق
- تقليل التكاليف التشغيلية
- إدارة التغيير التنظيمي بفعالية

وتشير الأدبيات الحديثة في إدارة الأزمات إلى أن المؤسسات التي تعتمد استراتيجيات مرنة لإدارة القوى العاملة تكون **أكثر قدرة على التكيف والتعافي**

**بعد الأزمات.**

## دور إدارة الموارد البشرية

### في إدارة الأزمات

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا استراتيجيًا في إدارة الأزمات من خلال عدة وظائف رئيسية، منها:

#### ١. تقييم احتياجات القوى العاملة

تحليل الوظائف الأساسية التي يجب استمرارها أثناء الأزمة، وتحديد المهارات الحرجة اللازمة للحفاظ على العمليات.

#### ٢. إدارة التواصل الداخلي

الحفاظ على قنوات تواصل شفافة مع الموظفين لتقليل القلق وتعزيز الثقة داخل المؤسسة.

#### ٣. دعم القيادة التنظيمية

مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ قرارات متوازنة بشأن القوى العاملة.

#### ٤. الحفاظ على استمرارية العمل

التأكد من توفر الموارد البشرية الكافية لتشغيل العمليات الحيوية.

## تقييم احتياجات الفريق أثناء الأزمات

يعد تقييم احتياجات الفريق خطوة أساسية قبل اتخاذ أي قرار يتعلق بالقوى العاملة. وتشمل هذه العملية:

- **تحليل الوظائف الحيوية**

تحديد الوظائف التي لا يمكن للمؤسسة الاستغناء عنها أثناء الأزمة.

- **تحليل المهارات**

تحديد الموظفين الذين يمتلكون مهارات متعددة يمكن الاستفادة منها في أكثر من وظيفة.

- **تحليل الإنتاجية**

قياس أداء الفرق وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

# استراتيجيات إدارة القوى العاملة

## أثناء الأزمات

### ١. إعادة توزيع المهام

تُعد إعادة توزيع المهام من أكثر الاستراتيجيات فعالية للحفاظ على الكفاءة التشغيلية.

وتشمل هذه الاستراتيجية:

- نقل الموظفين بين الأقسام
- توسيع نطاق المسؤوليات لبعض الوظائف
- الاستفادة من الموظفين ذوي المهارات المتعددة

### ٢. تقليل حجم القوى العاملة بشكل مؤقت

في بعض الحالات قد تضطر المؤسسات إلى تقليص القوى العاملة مؤقتًا من خلال:

- تقليل ساعات العمل
  - الإجازات غير المدفوعة
  - التوقف المؤقت لبعض الوظائف غير الحيوية
- ويجب تنفيذ هذه الإجراءات بطريقة مدروسة لتجنب التأثير السلبي على معنويات الموظفين.

### ٣. العمل المرن

اعتماد أنماط العمل المرن مثل:

- العمل عن بعد
- العمل بنظام الدوام الجزئي
- الجداول المرنة

### ٤. تطوير مهارات الموظفين

تدريب الموظفين على مهارات جديدة تمكنهم من أداء أكثر من وظيفة داخل المؤسسة.



# إطار عملي لإدارة الموارد البشرية

## أثناء الأزمات

يمكن للمؤسسات اتباع نموذج عملي يتكون من خمس مراحل رئيسية:

### **المرحلة الأولى: تقييم الوضع**

تحليل تأثير الأزمة على العمليات والموارد البشرية.

### **المرحلة الثانية: تحديد الأولويات**

تحديد الوظائف الأساسية التي يجب استمرارها.

### **المرحلة الثالثة: إعادة تنظيم الفرق**

إعادة توزيع الموظفين وفق احتياجات العمل.

### **المرحلة الرابعة: تنفيذ إجراءات التكيف**

تطبيق استراتيجيات العمل المرنة أو تقليل التكاليف.

### **المرحلة الخامسة: المراجعة والتقييم**

تقييم فعالية الإجراءات المتخذة وإجراء التعديلات اللازمة.

## التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

### أثناء الأزمات

١. انخفاض معنويات الموظفين
٢. زيادة الضغوط النفسية على الفرق
٣. صعوبة اتخاذ قرارات تتعلق بتقليص القوى العاملة
٤. الحاجة إلى التواصل المستمر مع الموظفين
٥. الحفاظ على الإنتاجية في ظل الظروف غير المستقرة



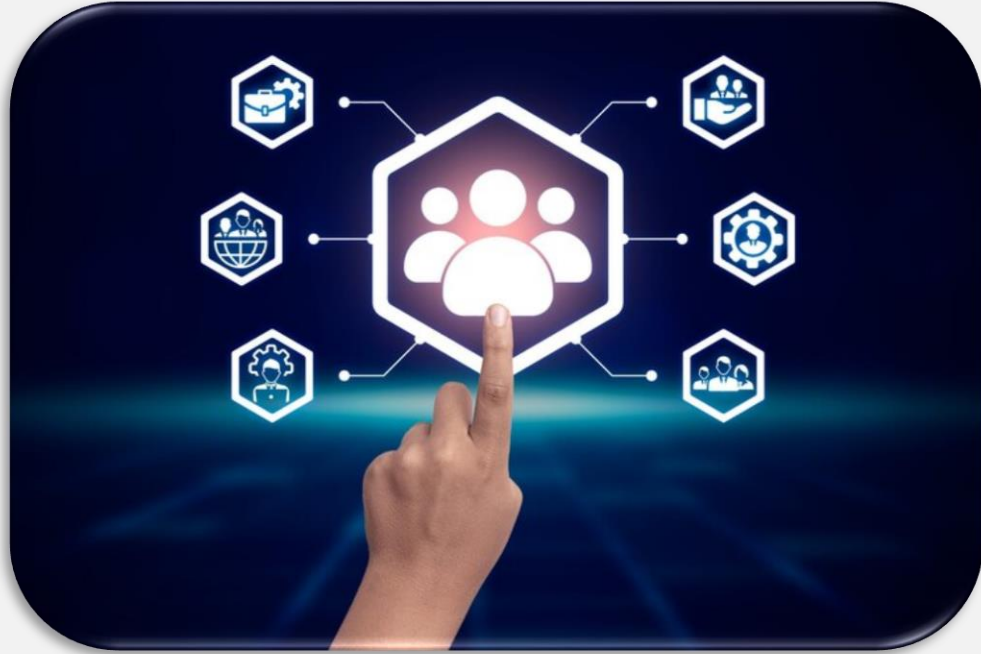
## التوصيات

استناداً إلى الممارسات المهنية في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأزمات، يمكن تقديم **التوصيات التالية:**

١. تطوير خطط لإدارة الموارد البشرية ضمن خطط إدارة الأزمات المؤسسية.
٢. إجراء تقييم دوري للوظائف الحيوية داخل المؤسسة.
٣. تدريب المديرين على إدارة الفرق في الظروف الاستثنائية.
٤. اعتماد نماذج العمل المرنة لتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع الأزمات.
٥. توفير دعم نفسي وتنظيمي للموظفين أثناء الأزمات.
٦. استخدام البيانات والتحليلات لاتخاذ قرارات مدروسة بشأن القوى العاملة.
٧. الحفاظ على الشفافية في التواصل مع الموظفين بشأن القرارات التنظيمية.

## خاتمة

تُعد إدارة الموارد البشرية عنصراً أساسياً في قدرة المؤسسات على التكيف مع الأزمات والحفاظ على استمرارية العمل. فالإدارة الفعالة للقوى العاملة خلال الأزمات لا تقتصر على تقليل التكاليف فحسب، بل تشمل أيضاً تعزيز المرونة التنظيمية، ودعم الموظفين، وتطوير استراتيجيات طويلة الأمد تضمن تعافي المؤسسة واستدامتها.



## المراجع

1. Society for Human Resource Management
2. Crisis Management and Human Resources <https://www.shrm.org>
3. International Labour Organization
4. Workplace policies during crises <https://www.ilo.org>
5. Harvard Business Review
6. Human Resource Strategies in Times of Crisis <https://hbr.org>
7. Chartered Institute of Personnel and Development
8. Managing People During a Crisis <https://www.cipd.co.uk>
9. World Economic Forum
10. Workforce Management in Crisis Situations <https://www.weforum.org>