

# المخاطر الإدارية

## المخاطر الإدارية:

وهي المخاطر المرتبطة بالوظائف والممارسات الإدارية والهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي والادلة الاجرائية.

### ➤ ادارة مخاطر الموارد البشرية:

خطة إدارة المخاطر في الموارد البشرية تتطلب اهتمام كامل بكافة الجوانب فهي تعنى استيعاب المخاطر التي يتعرض لها الموظفون وأنشطتهم والتنبؤ بالمخاطر والتخطيط لتقليل احتمالية حدوثها وإيجاد حلول لتخفيف أثارها وهي العناصر المكونة لأي خطة لإدارة المخاطر.

ومن التحديات الرئيسية للشركة هي مخاطر الافراد وادارتها، مخاطر العمل وتحدياته، مخاطر الاداء وإدارته، مخاطر الاجور.

### ➤ مخاطر الموارد البشرية المحتملة:

- مخاطر الثقافة الخاصة بالشركة وعدم فهمها من قبل الافراد من خلال المواقف التي تبرز عنهم والتي تشكل أحيانا تصرفات عكسية وسيئة.
- المخاطر السلوكية للأفراد من خلال الأمور الغير مشروعة والتي تنتافى مع اخلاقيات العمل (عش، سرقة، تواطؤ، استغلال أمور شخصية).
- عدم وجود الكفاءات المناسبة في الاماكن الصحيحة بمعنى وضع الشخص المناسب بالمكان المناسب حسب متطلبات الوظيفة.
- عدم امتثال المستخدمين للوائح والقوانين والتشريعات والقرارات الصادرة عن جهات الاختصاص يؤثر سلبياً على نشاط الشركة.
- دوران الموظفين هو حركة المستخدمين خلال فتره زمنية معينة إما بانتقاله بإرادته من إدارة إلى اخرى داخل الشركة أو خارجها أو للأسباب قاهره مثل التقاعد والاستقالة وغيرها.
- التغيير في تقنيات المعلومات هي عملية الانتقال من وضع قائم إلى وضع اخر مستهدف لتحقيق أهداف عده وهذا يتطلب وضع خطط تدريبية وبناء مهارات لضمان تطبيق التغيير بالصورة الصحيحة.
- استقالة الموظفين المفاجئة وبالأخص الكفاء منهم يؤثر على سير عمل الشركة، وهنا يجب العمل على تأهيل كوادر الصف الثاني لإحلال محل الموظف المستقيل.
- التقاعد حيث يوجد في جميع انحاء العالم انظمة تقاعدية تؤمن دخل المستخدم المتقاعد في حال بلوغه سن التقاعد المحددة إلا انه في حال التقاعد المبكر قد يمثل خطر على النظم المعمول بها.
- الآثار البيئية السلبية والمقصود بها محيط مكان العمل الذي قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على المستخدمين.
- غياب التخطيط للقوى العاملة يساهم مساهمة فاعلة في تحديد الاحتياجات الفعلية كماً ونوعاً في المدى القريب والبعيد.
- المخاطر السلبية المتعلقة بتوسع التوظيف وذلك بغير عمل المستخدم من خلال تحميله مهام إضافية اخري تختلف عن عمله الأصلي.
- المخاطرة والافراط في تعديل الأجور او تخفيضها مما ينعكس سلبا على الأداء.
- غياب معايير الأداء المحددة لكي يتم قياس أداء العمل يجب وضع خطة تفصيلية توضح الأهداف ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها حتى يمكن تقييم المستخدم وبالتالي لا يتم تسوية الأداء الجيد مع الأداء الضعيف.
- عدم انعكاس وجدوى التدريب والتطوير لتحسن الأداء ويتم معرفة ذلك بتقييم سلوك المتدرب واداءه بعد تلقيه الدورة التدريبية.
- إساءة الاستخدام المالي باستغلال الصلاحيات الممنوحة للمستخدم لتحقيق مآرب شخصية او مخالفة الاحكام والقواعد المالية المعتمدة داخل الشركة كتهريب الاموال والرشوة والتهرب الضريبي.
- ممارسات التمييز والمحاباة.
- عدم وجود قوانين وإجراءات السلامة التي تلبى احتياجات العاملين.
- إصابات العمل التي تحدث نتيجة حادث وقع للمستخدم أثناء تأديته العمل أو عن طريق الاصابة المهنية نتيجة لاستعمال مواد كيميائية او اصابة حيوية مثل الاجهاد والارهاق.

## ➤ كيفية ادارة مخاطر الموارد البشرية:

- ✓ فهم ادارة الموارد البشرية والموظفين للمخاطر.
- ✓ تحديد المخاطر التي تواجه الموارد البشرية على وجه الخصوص.
- ✓ الاخذ بعين الاعتبار المخاطر التي لها أثر مباشر على الموظفين.
- ✓ تقييم المخاطر وترتيبها حسب اولويتها.
- ✓ تطوير استراتيجيات تجنب او منع حدوث كل خطر من المخاطر.
- ✓ تحديد الاجراءات السريعة اللازمة في حالة حدوث المخاطر.
- ✓ تحفيز ودعم العاملين للحد من المخاطر.
- ✓ استقطاب الموظفين الذين تم تدريبهم او تم زيادة الكفاءة العلمية لهم.
- ✓ كيفية تخطيط الموارد البشرية وسرعة الاستجابة للتغيرات للسياسة العامة التي تطرأ من قبل الادارة العليا.

## ➤ أهم المخاطر المحتملة في إدارة الموارد البشرية:

### 1. غياب التوصيفات الوظيفية الواضحة والدقيقة

التوصيف الوظيفي هو أداة خطيرة خاصة عندما تكون التوصيفات الوظيفية مفقودة أو غامضة أو غير دقيقة لذلك يتعدّر على الموظّفين معرفة أهم جوانب العمل من وجهة نظر مدراءهم، وما هو مُنتظر منهم، وكيفية تحقيقه، وأسس ومعايير تقييمهم.

### 2. عدم تحديث دليل الموظّف، أو عدم توفّره من الأساس

دليل الموظّف المُصاغ بعناية هو أداة قيّمة على نقل وتوصيل السياسات واللوائح والمبادئ التوجيهية والإجراءات والمزايا للموظّفين، وتجيب عن أسئلتهم النمطيّة، وتوضّح توقّعات الأداء والسلوك. وبحول عدم تحديث دليل الموظّف دون إلمام موظّفيك بالمعلومات المهمة، وبالتالي يعرّض عملك التجاري للخطر.

### 3. سرعة التعيين وبطء إنهاء التعاقد

قد يُفضي التسرّع في التعيين إلى توظيف موظّفين غير أكفاء، والتأثير بالسلب على المعنويّات والإنتاجية، وزيادة تكلفة الإحلال/الاستبدال التقديرية، وإضاعة وقتٍ طويلٍ في محاولة العثور على الكفاءات المناسبة التي تتلاءم مع الشركة وثقافتها وبالمثل، قد يكلفك التأخّر في فسخ التعاقد مع الموظّفين غير الأكفاء أموالاً طائلةً، وقد يورّطك في مشاكلٍ قانونيةٍ أنت في غنى عنها.

### 4. قمع النّاء والملاحظات البنّاءة

قد ينسبّب غياب النّاء والملاحظات البنّاءة في فقدان الشركة لموظّفيها الاستثنائيين.

### 5. غياب التحفيز وأدوات استبقاء الموظّفين

يهدّد شعور الموظّفين بعدم الكفاءة والتقدير لعدم الانخراط في أداء وإنتاجية الشركة بشكلٍ عامٍ. يجب الحرص على رفع معنويات الموظّفين وتحفيزهم لخلق فرص تنموية، من خلال التكريم والمكافأة قبل فوات الأوان.