Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

CHAPITRE 1 : LES ENJEUX DE LA GRH

Simple fonction logistique au début du 20ème siècle, la fonction du personnel a évolué pour devenir la G. R. H. Elle tient compte de l'importance de l'Homme dans le dynamisme et la performance de l'entreprise.

I – DÉFINITION DE LA GRH :

La gestion des ressources humaines (la GRH) est un ensemble de fonctions et de pratiques ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel pour une plus grande efficacité et efficience, en soutien de la stratégie d'une organisation.

En simplifiant, elle se divise en deux grandes branches, d'un côté l'Administration des ressources humaines (paye, juridique, contrat etc...) et de l'autre la Gestion des ressources humaines (gestion des personnes, carrière, formation etc).

II – LES ENJEUX DE LA GRH :

L'entreprise se trouve confrontée à de nombreux défis : intensification et internationalisation de la concurrence, mutations technologiques qui affectent tous les secteurs d'activité et toutes les fonctions de l'entreprise, renouvellement rapide des produits, vieillissement démographique, apparition de nouveaux courants socio-culturels. Pour y répondre, l'entreprise doit s'appuyer sur les hommes qui constituent sa richesse et vont lui permettre d'obtenir un avantage compétitif. Dans ces conditions, la gestion des ressources humaines (GRH) devient stratégique. La gestion des ressources humaines consiste en la gestion des hommes au travail dans les organisations.

Face aux défis économiques, sociaux et technologiques, la qualité du management des ressources humaines est un facteur clé de succès essentiel. Les dirigeants savent que la mobilisation optimale des ressources humaines donne à l'entreprise un avantage compétitif déterminant.

A – Les enjeux économiques et tehnologiques :

Les mutations technologies et l'ouverture internationale des marchés ont rendu l'environement de l'entreprise de plus en plus aléatoire. Cela conduit l'entreprise à gérer de façon plus fine ses ressources humaines en misant sur la qualification, la motivation et l'implication du personnel.

B – Les enjeux sociaux :

L'économie a évolué depuis où Taylor considérait que l'ouvrier n'était qu'un exécutant : les produits fabriqués sont plus en plus complexes et la concurrence se fait de plus en plus sur la qualité, ce qui demande plus d'attention de la part des ouvriers de production, par ailleurs les services dont la réalisation imlique un contact de personne en personne occupent une place croissante dans tous les secteurs d'activité (...)

Pour qu'une entreprise fonctionne de façon satisfaisante, il ne suffit pas de répartir les tâches mais il faut créer les conditions qui feront que les individus agissent dans le sens voulu.

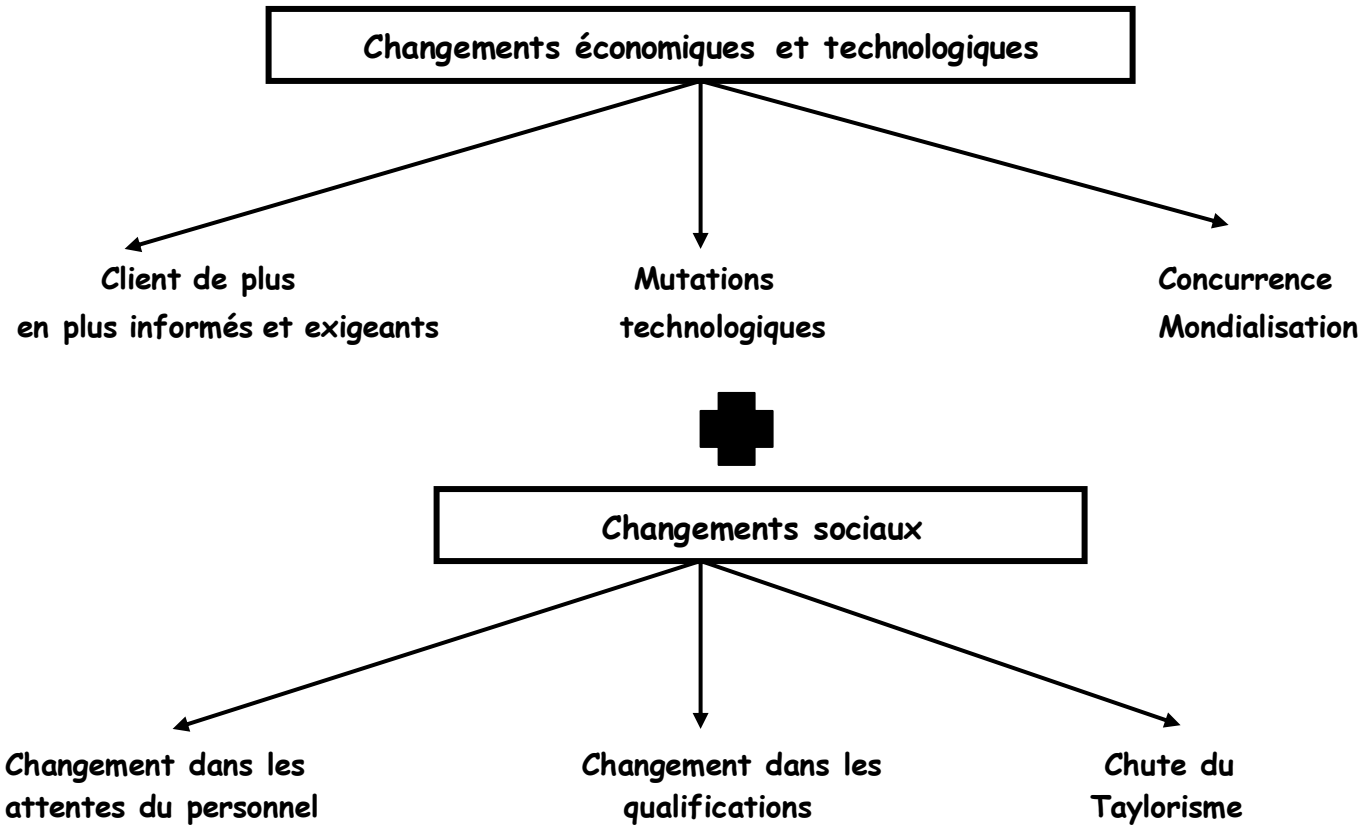
Economie d'entreprise BTS Ed. Foucher 2007

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

La chute du taylorisme et les travaux du mouvement des relations humaines, ont souligné la dimension affective de l'Homme au travail. Le travail est un fait social et l'entreprise doit tenir compte des nouvelles aspirations de l'Homme pour qui le travail est une source d'épanouissement et de réalisation de soi.

Récapitulation :



Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع