

التحديات التي تواجه الموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية الراهنة مكلاتي فاطمة الزهراء

أستاذ مساعد بجامعة العربي التبسي – تبسة-

ملخص:

إن التنظيمات على مختلف أحجامها وأنواعها، تعيش اليوم واقعا جديدا ومختلفا عما كانت عليه من قبل، أين أصبحت هذه المؤسسات اليوم تعمل تحت مظلة نظام عالمي جديد، وأصبح ضروري علما أن تتكيف وترتقي في أدائها، حتى تصل إلى مفاهيم إدارية حديثة، تستهدف الارتقاء والاهتمام أكثر بالموارد البشرية، خاصة منها الكفاءة والمؤهلة.

إذ اتفق جميع المختصين والباحثين في العلوم الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العلوم الأخرى، على أهمية المورد البشري، إذ يعتبر هو الأساس في تنفيذ أي تطور أو تغيير، ويتوقف عليه نجاح أو فشل أي تنظيم، ومن هنا كان لزاما التركيز على أهمية المورد البشري خاصة النوعي من خلال تطويره وتنميته، خاصة وأننا نشهد مرحلة تحديات ظهرت في شكل تكنولوجيا المعلومات، وعولمة الاقتصاد والتجارة، إضافة إلى التغيرات التكنولوجية والسياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها، وبدأت تسود آليات للسوق الحر.

وبذلك قسم المقال إلى النقاط التالية:

ذكر مفهوم الموارد البشرية والاقتصاد الحر

التحديات التي تواجه الموارد البشرية اليوم

خصائص الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الحر

مكانة الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الحر

وظيفة القادة اتجاه الموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية الراهنة

مقدمة:

مفهوم الموارد البشرية:

هي قوة العمل في المؤسسة، وتعتبر أكثر فعالية وفائدة للمؤسسة⁽¹⁾، كما أنها تشتمل على عدة وظائف تقدمها لها قيادة المؤسسة مثل التوظيف، التكوين، الأجور، الحوافز بنوعها المادية والمعنوية⁽²⁾ من أجل زيادة دافعيتهم للعمل والبقاء بالمؤسسة.

أما مفهوم الاقتصاد الحر: فهو تكيف المؤسسة مع آليات التغيرات الحالية في جميع الميادين بدءاً من العمل والإنتاج وحركة الأموال وحتى الموارد البشرية لها الحرية التامة في التشغيل⁽³⁾ حيث تصبح المؤسسة عبارة عن تجمع أفراد أحرار تجري التفاوض بينهم على قدم المساواة في الأسواق لإشباع حاجياتهم، وهنا يخص الأفراد القادرين على الأخذ والعطاء، حتى يندمجوا مع هذه التغيرات، وهنا يصبح السوق أداة صراع وعلية.

التحديات التي تواجه الموارد البشرية اليوم: إن التحديات والتغيرات التي تتعرض لها الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الحر، يمكن تقسيمها إلى عدة جوانب: إقتصادية، اجتماعية، ثقافية وسياسية، وتكنولوجية، وستتطرق للبعض منها على النحو التالي⁽⁴⁾:

1.2- التحديات الاقتصادية: ويمكن تقسيمها إلى مجموعتين:

1.2-1- الاتجاهات الاقتصادية العالمية: وتتمحور في أبعاد ثلاثة هي:

عولمة الاقتصاد: هنا أصبح العالم قرية صغيرة، ومن هنا لم تعد اقتصاديات الدول بمعضل عن بعضها البعض، وثم الانتقال من اقتصاد محلي إلى اقتصاد عالمي، يتميز بالديناميكية والابتكار.

عولمة التجارة: هنا لك يعد يحكم التجارة اتفاقيات ثنائية فقط، بل أصبحت تتم تحت الإطار العالمي وأصبحت كل مؤسسة تمتاز بالتنافسية، وتستفيد من مزايا التخصص والافراد، ومن بين هذه الاتفاقيات التي تميز عولمة التجارة نجد منظمة القات، التي تضع قوائم جمركية لكل جولة منخرطة في هذه المنظمة.

التكتلات الدولية: أصبح العالم اليوم يتسم بعدة تكتلات تشمل أكثر من دولتين واستطاعت هذه التكتلات الدولية أن تذوب كل الحساسيات، وتم هناك انصهار لعدة ثقافات في ثقافة واحدة ونجد من بين هذه التكتلات مثلا:

- تكتل الاتحاد الأوروبي عام 1993، وتم توحيد عملة الأورو عام 1999.
- تكتل السوق الأمريكية الشمالية عام 1994، ويشمل كل من الولايات المتحدة الأمريكية، كندا، المكسيك.
- تكتل جنوب شرق آسيا: ويضم كل من: سنغافورة، ماليزيا، تايلاندا، الفلبين، بروناي، الفيتنام.

1-2-2- النظام الاقتصادي العالمي الجديد: ويشتمل على ثلاثة أجهزة وهي:
صندوق النقد الدولي: تتمثل مهمته في متابعة برامج الإصلاح الاقتصادي لدى الدول، وهذا الصندوق يقدم وصفاً واحدة ونمطية، تمثل برنامجاً ثابتاً لأي دولة بغرض الإصلاح الاقتصادي.

البنك الدولي: مهمته تمويل المشروعات في الدول النامية.
منظمة التجارة الدولية: تضم في عضويتها جميع الدول الموقعة على اتفاقية القات، وتتولى مسؤولية الإشراف على فعاليات هذه الاتفاقية ومراقبو بنودها.

2.2- التحديات السياسية:

وتتمثل في انتشار النظم الديمقراطية والتركيز على حقوق الإنسان، والتعددية الحزبية والنقابية، إضافة إلى اهتمام المجتمع الدولي بالقضايا العادلة.⁽⁵⁾

3.2- التحديات الاجتماعية والثقافية:

يشهد العالم اليوم ثورة ثقافية، وتحولات في النظم الاجتماعية، تتمثل في ارتفاع مستوى الاهتمام بالتعليم، والمرأة وتنمية مشاركتها في الحياة العامة، إضافة إلى التأثير الخارق لوسائل الاتصال الثقيلة خاصة التلفزيون والإنترنت.⁽⁶⁾

4.2- التحديات التكنولوجية:

أصبح العالم قرية صغيرة بفضل ثورة تكنولوجيا المعلومات، فتغيرت العلاقة بين الأفراد والمؤسسات وأصبح الآن الاعتماد على العقل البشري، بعدما كان الاعتماد

على الأيدي والعضلات، فارتفع عدد العاملين القادرين على استيعاب المعلومات والتكيف مع المتغيرات وأصبح باستطاعة الأفراد أن ينتقلوا من مكان لآخر من خلال الأسواق الإلكترونية وأصبحت المؤهلات والكفاءات تشتري وتجلب بأي سعر كان.

وفي ميدان المواد البشرية نجد أن الكثير من المصطلحات التي قامت عليها العلوم الاجتماعية والإدارية في مجال تنظيمات العمل قد اختلفت مثل المسؤولية والسلطة، وحدة التوجيه والأمر، نطاق الإشراف، وحلت محلها مصطلحات مثل الإبداع، الابتكار، التقدير، الثقة بالنفس، احترام الذات، الحرية في العمل، الديناميكية لدى القادة والرؤساء، إضافة إلى التركيز على الجوانب الخلاقة للإبداع لدى الأفراد.⁽⁷⁾

خصائص الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الحر:

هناك عدة خصائص انفردت بها الموارد البشرية في الوقت الحالي وهذه الخصائص ناتجة عن التغيرات الكبيرة التي يشهدها العالم اليوم من حجم المؤسسات وتعقدتها، حدة منافستها، ومن بين هذه الخصائص نجد:

1.3- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة:

إن التطورات التكنولوجية واستخدام واسع للكمبيوتر، أدى إلى تغيرات جوهرية وجذرية في شتى أنواع الأعمال والمهارات التي تحتاج إليها المنظمات، لذلك برزت أهمية بعض الأنشطة مثل التكوين والتخطيط للمستقبل الوظيفي.⁽⁸⁾

2.3- التغيرات في تركيب قوة العمل:

هناك تغير ملحوظ في تركيب قوة العمل، بمختلف المؤسسات سواء التابعة للقطاع العام أو الخاص، ومن بين هذه التغيرات نجد زيادة نسبة النساء العاملات، أين أصبحت المرأة اليوم تنافس الرجل في العديد من الوظائف وافتكت الكثير من المناصب الرفيعة من حيث المسؤوليات.

3.3- تغير القيم والاتجاهات:

تؤدي القيم والاتجاهات دور هام بالنسبة للموارد البشرية، فهي تؤثر على دوافع وسلوك العمال في مختلف المستويات التنظيمية، فمثلا لو نظرنا إلى التقدم

الاقتصادي الذي حققته بعض الدول، فهذا راجع إلى القيم التي تبنتها مثل احترام العمل، قبول المخاطر، مبدأ المنافسة من أجل الأفضل والأحسن عكس ما كان موجودا سابقا كبعض القيم والسلوكيات السلبية مثل التهرب من المسؤولية، النظرة المقاومة لك جديد انخفاض دافع الإنجاز، اللامبالاة وعدم الولاء والانتماء للعمل، عدم الالتزام، التغيب... الخ، فهذه القيم السلبية اعتبرت بمثابة تحدي لقادة المؤسسات كان من الضروري التخلص منها، أو على الأقل التقليل من حدتها.

4.3- زيادة حجم ونوعية القوى العاملة:

وهذا راجع إلى اتساع رقعة التعليم الجامعي والتكوين العالي في مدارس ومعاهد متخصصة وأصبح عمال اليوم يختلفون عن عمال أمس من خلال تعلمهم وثقافتهم ومهاراتهم.⁽⁹⁾

5.3- التغيير في مطالب المؤسسات: ويشمل ضرورة إعادة هيكلة المهام الإنتاجية ورفع فعالية التنظيم استجابة لمطالب المورد البشري.⁽¹⁰⁾

مكانة الموارد البشرية في ظل الاقتصاد الحر

هناك عدة عوامل أدت إلى الحاجة إلى مورد بشري نوعي، متخصص ذو مستوى عال من الثقافة والذكاء ومن بين هذه العوامل نجد تزايد المستوى العلمي والتكنولوجي، وما مدى أهميتها في تحديد فعالية ونجاعة التنظيم وعلى إثر ذلك نجد أن مهمة قادة أصبحت صعبة ومعقدة، لأنهم أصبحوا يتعاملون مع مورد بشري كفاء ومؤهل، أين أصبحت عملية البحث والاستقطاب عليه تحدث على مستوى السوق العالمي للعمل، وأصبح ينظر إلى المورد البشري على أنه أهم وأنجع مورد من موارد المؤسسة، وهذا يعود إلى عدة عوامل تخص الموارد البشرية في الوقت الراهن وفي ظل التحولات العالمية الراهنة ومن بينها نجد:

1.4- التطلع إلى تحسين نوعية الحياة في مكان العمل:

إذ سألت اليوم مجموعة من القادة والمسؤولين في المؤسسات عن نظرهم الأساسية حول العمال، فمن المحتمل جدا أن نجد أفكارهم تتسم بالتفاؤل، ويبررون ذلك أن معظم العمال اليوم قادرون على العمل الشاق، وإذا تم تقدير العمال وفقا لجهودهم، مثل الحصول على مقابل مالي ملائم، وإعطائهم الفرصة

للنجاح، فإننا نتوقع منهم المثابرة والجدد في العمل، إذ هنا تكون مهمة القائد هي: خلق الظروف التي تجعل العمال يرغبون في الأداء بمستوى عال. فالاهتمام بتحسين نوعية الحياة في العمل هو السائد اليوم لأن العمال يستجيبون بشدة لظروف ومحيط عملهم، وتتأثر أفعالهم وسلوكياتهم.

2.4. الطبيعة الديناميكية للتنظيم وكيف تتفاعل معها الموارد البشرية:

إذ أصبح هناك اهتمام واسع بالمؤسسات من حيث كيفية تغيرها، وكيف يتم بنائها اليوم، أين نجد اليوم تفاعل بين المؤسسة وبيئتها الداخلية والخارجية لأنها ليست وحدات ساكنة، بل هي في ديناميكية ودائمة التغيير، بمعنى آخر أن تنظيم اليوم هو تنظيم مفتوح، أين يقوم باستقبال مدخلات من البيئة المحيطة به، ثم يقوم بتحويلها إلى مخرجات بشكل دائم لذا فالطبيعة المستمرة للنظام المفتوح لا تخص الإنسان فقط، بل أيضا المؤسسات.

3.4. عدم وجود مدخل مثالي في تسيير الموارد البشرية:

لا يوجد مدخل مثالي واحد في كيفية التعامل مع المورد البشري اليوم، بل هناك عدة مداخل لأن المورد البشري اليوم أصبح في درجة كبيرة من التعقيد، ويستلزم دراسة من عدة جوانب إضافة إلى تأثيره بالبيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة من خلال المنافسة الكبيرة اليوم.⁽¹²⁾

4.4. طبيعة العمل في حد ذاته:

إن التقدم في التكنولوجيا واستخدام التقنيات الراقية والمتطورة أدى إلى الاستغناء عن العديد من الوظائف، كما أصبح الآن العمل أكثر نظافة وأكثر أمانا من قبل، إذ يعتمد على درجة كبيرة ومستوى عال من التقنية وبمرونة أكبر من قبل.⁽¹³⁾ وظيفة قادة المؤسسات اتجاه تحديات الموارد البشرية في ظل التغيرات الراهنة: لكي تبقى المؤسسات وتحقق نجاحا في الاستمرار والحفاظ على مواردها البشرية لابد من السعي لتحقيق أهداف محددة يرغب فيها القادة والعمال على حد سواء داخل التنظيم.

ولذلك نجد أن الغاية الحقيقية لقادة المؤسسات اليوم هي العمل على تحسين الأداء بكافة عناصر التنظيم، ورفع قدرتها التنافسية وزيادة كفاءتها في التعامل مع

المتغيرات المحلية، الإقليمية العالمية، كل ذلك بغرض تحقيق الأهداف التي قامت عليها، وهي النجاح وضممان البقاء مع موارد بشرية مؤهلة وقادرة على إبقاء نجاح التنظيم وضممان استمراريتها.⁽¹⁴⁾

لأن الموارد البشرية بالمؤسسة هي مصدر للأفكار والأداة الرئيسية في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية، بفضل المشاركة الفعالة لديه وتفجير الطاقات الذهنية المبدعة التي يكتسبها.

خاتمة:

مما سبق عرضه في هذا المقال يمكن القول أن مهمة تسيير الموارد البشرية في ظل التحولات العالمية الراهنة أصبحت مسألة معقدة ومتشعبة أين أصبحت تعادل في مستوى تنظيمها باقي الوظائف التنظيمية الأخرى، كالإنتاج والتسويق والتخزين وغيرها لذا أصبح المورد البشري داخل التنظيم يحظى باهتمام وتقدير خاص باعتباره موردا إستراتيجيا هاما ويصعب إيجاده بطريقة سهلة، خاصة المورد البشري المؤهل والكفاء الذي يعتبر مورد نادر يستحق العناية أكثر.

قائمة المراجع:

1. الصحاف حبيب: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، بيروت، لبنان، 1997، ص 2.
2. Sekior lakhder, Blondin louise et autre : Gestion des ressources humaines, edition de Bock université, 1995, P17.
3. الموسوي ضياء مجيد: العولمة واقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 15.
4. زين الدين فريد عبد الفتاح: فن الإدارة اليابانية، دار الكتب المصرية، مصر، 1998، ص 22-23.
5. ماتفريد ماك: فن إدارة البشر، تر: محمد مرعي كمال، دار الرضا للنشر، سوريا، 1999، ص 85.
6. السلي علي: الإدارة بالأهداف، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1999، ص 62.

7. زين الدين فريد عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 25.
8. سلطان محمد سعيد أنور: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 43.
9. نفس المرجع، ص ص 45-47.
10. بوفلجة غياث: مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للطباعة، وهران، الجزائر، ص 52.
11. Peetti Jean Marie : Tous DRH, edition d'organisation, paris, France, 1998, PP 27-34.
12. بوفلجة غياث: مرجع سابق، ص ص 33-34.
13. عبد الباقي محمد صلاح الدين، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2002، ص ص 24-26.
14. بوفلجة غياث: مرجع سابق، ص ص 32.