

هندسة التكوين وتدير الموارد البشرية في ظل منطق العولمة
- نحو مقارنة تراعي الجانب النفسي والقيم -

**Training engineering and human resource management in light of the logic of
globalization - towards an approach that takes into account the psychological
and values side**

خالد شنون*

جامعة الجزائر 2

Khaled chenoune

University Algiers 2

chenounekhaled@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2020/06/18 تاريخ القبول: 2021/01/23 تاريخ النشر: 2021/09/20

- الملخص: تأخذ هندسة التكوين شكل خطة منظمة تبدأ بتحليل الاحتياجات التكوينية، وتأخذ ثلاث خطوات رئيسية وهي: تصميم البرنامج التكويني وتنفيذه وتقييمه. والتكوين في الوقت المعاصر تجاوز الأهداف التقليدية ميدان العمل، وأصبح يهدف إلى تشجيع الابداع والابتكار داخل المنظمة، ويراعي نظام العولمة والتكنولوجيا الرقمية، كما يراعي القيم التي ترقى بتصورات الأفراد وسلوكياتهم في مجال العمل.

وتقف الدراسة الحالية على التكوين كهندسة تتجاوز النمطية والألية في صقل مهارات الأفراد، تكوين يراعي الجوانب النفسية والقيمية للأفراد، وخلصت الدراسة إلى أن التكوين على أساس سيكولوجي يراعي شخصية الفرد والقيم، من شأنه أن يلبي الاحتياجات التكوينية بفاعلية سواء تجاه الفرد أو تجاه المنظمة، حيث توجب اتخاذ تدابير مغايرة لمراجعة منظوماتنا التكوينية في تدير الموارد البشرية وفق منطق العولمة، ومن شأن هندسة التكوين وفق المرجعية السيكلوجية ونظام القيم أن توفر استثمارات كبيرة في مجال التكوين، مما يتوجب على مؤسساتنا تخطيط أنظمة تكوينية تراعي الجانب السيكلوجي والقيمي في المجتمع حتى يتمكن هذا الأخير من اللحاق بركب المجتمعات المتطورة.

ويذكر أن المقاربات التي تراعي الابعاد السيكلوجية في التكوين وتنمية الموارد البشرية من شأنها أن تحقق أهداف المؤسسة وتطور الإنتاج، كما أن العمل لم يعد ينظر له أليا في تطوير الأداء لدى الأفراد، مما يتوجب رعاية أبعاد الشخصية والقيم للنهوض بمستوى تكوين الأفراد لتحقيق الأهداف إلى أبعد حد ممكن.

*- المؤلف المرسل

- الكلمات المفتاحية: تكوين؛ هندسة التكوين؛ عوامة؛ قيم؛ مقارنة.

- **Abstract:** Training engineering takes the form of an organized plan that begins with an analysis of training needs, and takes three main steps: the design, implementation, and evaluation of the training program. Training in the contemporary time has gone beyond the traditional goals of the field of work, and has become aimed at encouraging creativity and innovation within the organization, taking into account the system of globalization and digital technology, as well as taking into account the values that promote individuals' perceptions and behavior in the field of work.

The current study is based on training as an engineering that goes beyond the stereotypes and mechanism in refining the skills of individuals, training that takes into account the psychological and value aspects of individuals, and the study concluded that training on a psychological basis that takes into account the individual's personality and values would effectively meet the formative needs, whether towards the individual or towards the organization, where It is necessary to take different measures to review our training systems in managing human resources according to the logic of globalization. Engineering training according to the psychological reference and the value system would provide large investments in the field of training. Therefore, our institutions must plan formative systems that take into account the psychological and values aspect in society so that the latter can Catching up with developed societies.

It is mentioned that approaches that take into account the psychological dimensions in training and human resource development would achieve the goals of the institution and the development of production, and that work is no longer considered automatically in the development of performance of individuals, which must take care of the dimensions of personality and values to advance the level of formation of individuals to achieve goals to the fullest extent Maybe.

Key words: Training, training engineering, globalization, values, approach.

- مقدمة:

يشكل التكوين مجالاً واسعاً للبحث في العلوم الاجتماعية وعلم النفس وعلوم التربية كونه يستهدف الإنسان وسلوكه القابل للتطوير والتدريب، ويعتبر التكوين مجالاً للاستثمار الاجتماعي بما يتناسب وتحديات التجديد وتحديات الحياة والتغيرات المتسارعة، خاصة في الوقت الراهن أين أصبحت موارد العلوم متوفرة وطرح مشكل استعمالاتها لدى الإنسان، حيث كأن هذا الاتجاه الجديد في التصورات حول المعرفة والمتعلم الفرد والمعلم والمنهاج مرجعاً للإصلاح في مجالات عدة كالتربية والتكوين والتعليم العالي وغيره من مجالات تكوين وتدريب الأفراد وسقل مواهبهم بما تتماشى والدوافع المتجددة في الحياة الاجتماعية والمهنية.

يشكل التكوين في علم النفس وعلوم التربية قطباً ومحوراً في رعاية المتعلمين وتلبية الحاجات التكوينية المختلفة، وزاد التركيز على المفهوم باعتباره ينطلق من هندسة وحساب ولا يخرج عن منطق المعادلات الرياضية أحياناً التي ابتعدت عن التأويلات الاجتماعية، وأصبح التكوين يمرر بالأرقام المعبرة عن الكفاءات لدى الأفراد.

لقد كأن للعولمة والتطور التقني والتكنولوجي أثر كبير على مسار المؤسسات التكوينية والتعليمية حيث أصبح من الضروري ادماج هذه المتغيرات في أنظمتها وهندستها التكوينية، كما يعتبر إدراج هذه الآليات والانتباه إليها في سقل موارد الأفراد والمكونين بالمعارف والاتجاهات والقيم من الالتزامات التي لها الأثر الكبير في تلبية الاحتياجات التكوينية وتدريب الموارد البشرية، كما يشكل الوصول إلى مقارنة علمية في تكوين وتدريب الموارد البشرية مرجعاً لمؤسسات المجتمع في توفير موارد بشرية مؤهلة، قادرة على مواكبة الظروف المعاصرة في ميدان العمل والحياة التنموية في المجتمع.

لقد ظل التكوين إلى فترات طويلة حبيس النظرة التقليدية والتصوير الكلاسيكي للعمل بعيداً عن الاهتمام بالجوانب النفسية للأفراد، حيث من شأن هذه الأخيرة أن تساهم إلى حد كبير في تجاوز مشكلات العمل وزيادة معدلات الأداء، خاصة وأن الدراسات الاجتماعية والإنسانية أضحت تولي أهمية بالغة لشخصية الفرد في المنظمة وفي المجتمع عامة، حيث يكفي الفرد أن يشعر بأنه إضافة حقيقية في أي منظمة لزيادة الأداء لديه.

وهندسة التكوين وتدريب الموارد البشرية هي مجال كبير لتطبيق نظريات علم النفس ومخرجات العلوم قصد الوصول إلى أنجع الأساليب التكوينية في تحصيل الموارد البشرية المؤهلة وتلبية حاجات المجتمع في مجال التكوين.

1- إشكالية الدراسة:

شغل موضوع التكوين، والحصول على الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، اهتماما كبيرا لدى منظمات العمل والمجتمع ككل، حيث لا يقوم أي مجتمع إلا من خلال تعلم أفراده وتكوينهم تكوينا يساير العصر، تكوين يرقى لتحديات المعرفة المتسارعة ويقوى فيه الأفراد على تلبية مطالب العمل المتزايدة حسب الوسائل المتطورة وفي كل المجالات.

"والتكوين من المجالات التي شغلت المؤسسات الاجتماعية عبر التاريخ، حيث مر بثلاث مراحل، بعدما كان إجباريا لممارسة بعض المهنة ثم أنتقل إلى كونه حق لكل عامل أو ممتحن في أي منظمة، إلى غاية أنه أصبح اليوم يعبر عن استثمار بين الفرد والمؤسسة، والتكوين يأخذ بعدا تعليميا وبعدها مهنيًا يرتبط بالممارسة، حيث يرتبط بالعمليات والإجراءات التي تستهدف صقل مهارات الأفراد وأداءاتهم بالكفاءات اللازمة حسب مطالب التكوين المعدة سلفا.

ويعتبر التكوين وتدريب الأفراد على المهارات والقيم واكتسابهم المعارف إحدى مواضيع علم النفس يسعى من خلاله إلى تطبيق نظريات علم النفس في مجال التدريب والتعلم عامة وصقل مهارات الأفراد حسب الحاجات والدوافع.

"النظريات النفسية المعرفية والتكنولوجية والاجتماعية المعرفية ركزت بوجه خاص على الاستراتيجيات البيداغوجية المناسبة في مجال التعليم والتعلم وكأنهم هذه النظريات المختلفة هو حل مشكلات التعلم والتعليم الحقيقية، ومنه جاء اهتمامهم بخصائص المتعلم (المتكون) وبنيات التعلم وعمليات حدوث المعرفة، وبتقنيات الاتصال بالحاسوب وبالوسائط المتعددة وبالخصائص الاجتماعية للتعلم" (غريب، 2007، ص. 278).

ولعل البحث في العملية التكوينية في ظل العولمة يقود إلى استغلال البحث في العملية التعليمية التعليمية العامة وعملية التكوين على وجه الخصوص كونها تستهدف معارف تطبيقية تتعلق أكثر بتهيئة الفرد للعمل، وهي تصورات تبني على مفاهيم معاصرة في النظرة إلى أطراف العملية التكوينية.

"التعلم والتدريب عملية نشطة يقوم بها الفرد بنفسه فيجرب ويبحث عن المعرفة وبينهما لنفسه بنفسه عن طريق الوسائط" (اليتيم، 2015، ص. 165).

كل هذا له اسقاطات في انتاج تكويننا فعلا يركز على الابعاد السيكلولوجية للعملية ويراعي الأبعاد الاجتماعية، والقيم السائدة، بل يعمد إلى تبني القيم في مدخلات هندسة التكوين، حيث تشكل القيم دعائم سلوكيات الأفراد، وإذا تم بناء برامج تكوينية تراعى فيها القيم الأخلاقية والنفعية، فإنه لا مناص من انعكاس ذلك على شخصية الفرد عامة وفي مكان العمل على وجه

الخصوص، مما يجعل من الوصول إلى مقارنة علمية ذات اسقاطات عملية تراعي الابعاد السيكولوجية والقيم تحدياً أمام منظومات التكوين في المجتمع.

ولعل موضوع الدراسة ينطلق من أن هندسة التكوين وتدريب الموارد البشرية ينطلق من مشروع سواء داخل المجتمع أو داخل المنظمة، اعتباراً من أن الوصول إلى اليد العاملة المؤهلة وتدريب الافراد على المهارات المواكبة للتقدم التكنولوجي اليوم يتطلب خبراء وباحثين في تأهيل الموارد البشرية، كما أن الاعتماد على مقارنة تستشرف الوصول إلى توفير الموارد وفي الزمن الملائم وبالعدد المطلوب من شأنه أن يحقق الأهداف المنشودة، على غرار التكوين بمفهومه التقليدي في تلبية حاجات الافراد من المعارف والمهارات، حيث تعبر هندسة التكوين اليوم على خطة منظمة تحلل الاحتياجات التكوينية وترصدها بدقة بناءً على سياق مهني معين، ومن ثم تنفيذ برنامج تكويني يتضمن مراحل وخطوات مبنية حتى تتحقق الأهداف المرصودة، وتنطلق الدراسة الحالية من التساؤلات التالية:

- ما هندسة التكوين؟ وما أبعادها السيكولوجية؟ وما تدبير الموارد البشرية في الوقت الراهن؟

- كيف يمكن لهندسة التكوين تجاوز معوقات العولمة وتسخير هذه الأخيرة لصالح الموارد البشرية المؤهلة؟ وهل يمكن الوصول إلى مقارنة سيكولوجية لهندسة التكوين؟

2- أهداف الدراسة:

تستهدف الدراسة الحالية الوقوف على التكوين كأجراء علمي عملي لا يقوم الا على استراتيجية معينة، بل وتستهدف الدراسة ما يلي:

- تحديد مفهوم هندسة التكوين من خلال الدراسات السابقة، ومن خلال مجالاته وتطبيقاته.

- كيفية تدبير الموارد البشرية، باعتبار المفهوم يشمل مراحل تبدأ من تحديد الاحتياجات التكوينية والافراد المؤهلين لذلك، إلى غاية الوصول إلى توفير هذه الأخير وفق استراتيجية شاملة وتحقق الأهداف العامة للمنظمات والمجتمع.

- الوقوف على هندسة التكوين باعتبارها مجالاً كبيراً لتوفير الموارد البشرية المؤهلة وتجاوز معوقات العولمة، ومن ثم تسخير هذه الأخيرة لصالح الافراد.

- اقتراح مقارنة سيكولوجية قيمة لتكوين وتدريب الموارد البشرية، حيث تسمح القيم بتيسير العمل، خاصة ما تعلق بالقيم الأخلاقية، والقيم البراغماتية.

- وتوضح أهمية الدراسة من خلال المجال الواسع لتطبيقات نتائج البحث في موضوع التكوين وتنمية الموارد البشرية والعمل، حيث لا يمكن أن يقوم أي مجتمع دون تطور مجال العمل وتأهيل الافراد فيه.
- لفت اهتمام الباحثين إلى متغيرات لها علاقة بسلوك الفرد وهي العولمة، القيم.
- تلبية حاجة المنظمات العمالية والمؤسسات التكوينية في المجتمع إلى استراتيجية هندسة لتكوين الموارد البشرية.
- الوصول إلى مقارنة علمية ذات بعد تطبيقي من الممكن اتخاذها كمرجع لدى مؤسسات المجتمع في تخطيط تأهيل الموارد البشرية.
- السعي لإنجاز مشروع علمي يرفع هندسة التكوين وفق أنظمة التعليم المعاصرة.

3- التكوين:

"يعبر التكوين على النشاط الذي يعمل على تزويد العاملين بالمعارف والمهارات، والسلوكيات المرغوبة التي تؤدي إلى زيادة معدلات الأداء، لتحقيق الأهداف المنشودة" (الشرعة، وسنجد، 2015، ص. 224).

وعن التعلم والتكوين يؤكد أوزي أن المفهومين يشتركان في كونهما معا في عملية اكتساب فالتكوين عبارة عن مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية التي تم اكتسابها في مجال معين تكوين يدوي، تكوين تقني، تكوين مهني، تكوين بيداغوجي للمدرسين، تكوين علمي، تكوين تشريعي ... إلخ

"التكوين يطلق على جملة المهارات المكتسبة في الحياة العملية، أو اكتساب اتجاهات وسلوك تم تنميته من قبل الفرد، كما يطلق التكوين على مجموعة من الأهداف والمهارات التي يسعى برنامج دراسي إلى تحقيقها لدى المكون" (أوزي، 2015، ص. 27).

"التكوين عمل يستهدف تعويض النقص بالمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لتحقيق الأداء وزيادة معدلته، وهو عمل متواصل حتى أنه ارتبط بالتعلم مدى الحياة" (شنون، 2019، ص. 124).

"التكوين يستهدف إكساب المعرفة، والمهارات التي تقوي السلوكات المهنية، حيث يظهر ذلك في نتائج التقويم الموضوعي للممارسات" (عبد الله، 2004، ص. 48).

وإذا كانت كل الكتابات حول التكوين تتفق على النتائج المنتظرة منه باعتباره يلي حاجات تكوينية لدى الأفراد وترقى به مخرجات المؤسسة، فإن التكوين يندرج تحت اطار التعليم، رغم أنه يستهدف الأنشطة العملية أكثر؛ مما تستهدفه التربية والتعليم في المؤسسات التربوية وبشكل

تطبيقي يرتبط بالإنتاج والمردود وتظهر الحاجة إليه أكثر لدى الكبار، كما يشار في التكوين إلى التفاعل والمراحل التي تسبق عملية تحصيل الكفاءات وتلبية الاحتياجات التكوينية، وعليه فالتكوين يقصد به العمليات الهادفة إلى ترقية أداءات الأفراد وتلبية احتياجاتهم التكوينية بطريقة منهجية مقننة، تمكن من متابعة إجراءات التكوين وتصحيح مساره حتى يحقق أهدافه إلى أقصى حد ممكن .

4- هندسة التكوين وخطواته:

التكوين كأي عملية يتطلب تخطيطاً وبرنامجاً وتنظيماً وتقويماً، وتشكل هندسة التكوين عمليات منظمة حول مدخلات العملية التكوينية ومدتها، والفئة المستهدفة في التكوين، ومخرجاتها وتقييم وتقويم العملية التكوينية، وتركز هندسة التكوين على خطوات منظمة ومرتبطة اتفق عليها مدبرو الموارد البشرية ويركزون على إضفاء الطابع الرسمي عليها وقد تكون خطواتها فيما يلي:

4-1- تحديد الدوافع والاحتياجات التكوينية:

حيث تظهر دوافع التكوين في الفرق بين المجهود المبذول بالمؤسسة والمنتج الذي لا يواكب حجم المدخلات، بل ولا يلبي الطلبات، كما تعبر الاحتياجات التكوينية في العملية التعليمية التعليمية على ضرورة اضطلاع المعلمين بالتصورات الحديثة حول أقطاب العملية التعليمية التعليمية، واستراتيجياتها، والنظرة الحديثة للمعرفة، والانتقال من التعليم إلى التعلم.

4-2- مخطط التكوين:

ويعبر على البرامج التكوينية، ووضع خطة لتنفيذ التكوين مع المعنيين، وفي العملية التعليمية التعليمية نجد المخطط ترتيبه الوصاية بالتنسيق مع مؤسسات الوظيف العمومي مثلاً لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، والبرنامج التكويني الضروري للممارسة الناجعة.

4-3- تنفيذ التكوين:

ويقوم على تحديد رزنامة التكوين وتنفيذه ومتابعته بشكل منظم متسلسل هادف وبوسائل ميسرة للفعل التكويني وتحويل التكوين من وضعيته النظرية إلى وضعية الفعل.

4-4- تقييم وتقويم العملية التكوينية:

وفيه يتم رصد الأهداف النهائية للتكوين والعملية التكوينية، ومدى تحقق الأهداف بتذليل الصعوبات امام المعلمين، وصقلهم بالكفاءات اللازمة في أداء مهامهم التدريسية. وهي خطوات مرتبة نراها تلبي مطلب التكوين المنظم والمعاصر، الذي يحقق أهداف المؤسسة، حيث يراعى في التكوين ديناميته، وفعله إضافة إلى النتائج التي يحققها التكوين.

"برامج إعداد وتكوين المعلمين وعرفت العديد من التطورات، كأن من أهمها اعتماد مدخل الكفايات بدلا من اعتماد المعرفة كإطار مرجعي، وذلك وفق أحدث نظريات التعلم والتعليم" (الدرج، 2016، ص. 299).

وعليه تأخذ هندسة التكوين شكل خطة منظمة تنطلق من تحليل الاحتياجات بناءً على السياق المهني والوظيفي للمؤسسة، وهي تنطوي على تنفيذ برنامج تكويني قائم على ثلاث مراحل وهي: التصميم؛ التنفيذ؛ التقييم والتي تحدد من خلال ديناميكية للعمل وقياس الأداء فيه.

5- تدبير الموارد البشرية:

لقد شكل منطوق العصر والحياة المعاصرة مقاربة حسابية وعددية للموارد البشرية، حيث برزت الحاجة إلى إعطاء الدور الإنساني للموارد البشري في الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، وذلك لما لهذا العامل من دور كبير في إحصاء وإيجاد المورد البشري المؤهل، ومن ثم فإن إيلاء الأهمية للجانب البسيكولوجي للفرد في اعداد برامج التكوين واحصاء الموارد البشرية من شأنه تلبية النقص في اليد العاملة المؤهلة التي ترى بأن العمل قيمية يزيد من الصحة النفسية والعامه للفرد.

إذا كان مفهوم الاقتصاد قد ركز في السابق على الموارد الطبيعية والمادية، أي الثروات التي يتوفر عليها أي بلد معين، فإن هذا المفهوم قد تغير في العصر الراهن، وذلك بناء على حقيقة تخضع للمنطق الواقعي وهي أن مجموعة من الدول تتسم بفقرها النسبي على مستوى الثروات الطبيعية، استطاعت أن تحقق تقدما اقتصاديا ملحوظا وأن تتبوأ مكانة مرموقة في مصاف التنمية، مثل انجلترا وألمانيا وغيرها، حيث اتضح أن التنمية في الوقت الراهن لا يمكن أن تتحقق الا بتوفير مورد بشري مؤهل لمتطلبات العصر (غريب، 2014، ص. 226).

مفهوم التدبير في مجال توفير الموارد البشرية يتجاوز المقاربة الكمية ويحاكي النوع في المؤهل، باعتبار المهن اليوم أصبحت تتطلب الاحتراف والابتكار أكثر مما تتطلب وجود مورد بشري بمقاربتة العددية، وتدبير الموارد يشغل المجتمعات المتطورة اليوم من خلال سعيها لمواكبة التكنولوجيا الحديثة، التي يقاس فيها الأداء على أساس الاختبار في مكان العمل.

6- الموارد البشرية ومنطق العولمة:

يرتبط مفهوم العولمة بكل من المعرفة والاتصال والسرعة والتكنولوجيا العالمية، ومن وجود أثر لهذه المتغيرات في مجالات الحياة كلها تقريبا، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو التربوية، حتى أن هناك ما يسمى بالعولمة الثقافية الذي يود فرض الإنسان العالمي الذي لا يقف عند حدود اللغة أو الإقليم أو الانتماء العرقي.

العولمة تعبر عن اختراق يركز على سلطتي الرأس مال المادي والمعرفي، ويفيد مفهوم العولمة في توحيد الأسواق الدولية في إطار سوق عالمية واحدة، وهو ما يعني إرساء حرية مطلقة لرؤوس الأموال والاستثمارات وإعادة توزيع مناطق الإنتاج، الأمر الذي يستلزم ما يلي:

- بروز حدود جديدة جغرافية وثقافية، تسمح بحرية المرور لقيم مالية ومنتجات صناعية وإعلامية.

- تقلص دور الدولة والاشتغال السياسي داخل المجتمع.

ولعل من الضروري اليوم وأكثر من أي وقت مضى أن تراعى المعرفة التي نخضعها للتكوين للغلبة والاختيار المناسب لتحيات مجتمعاتنا ومؤسساتنا المهنية.

ولنا أن نتصور كم هي حاجة الأفراد إلى تكوين لمهن تتعلق بمنطق عالمي، منطق حياة رأسمالية بشكل كبير، تؤمن بالحرية بمنطق التأهيل والبحث عن الأداء الجيد، كمفهوم يميز الإنتاج في الوقت المعاصر، حيث يتوجب أن تنتبه المجتمعات إلى منطق العصر المنبثق عن العولمة ومنه تصاغ برامج تأهيلية لأفراد المجتمع قصد مساندة هذا التحدي العالمي.

لقد شكل الانفجار المعرفي والمعرفة المتزايدة في عالم اليوم تحديا حقيقيا للبحث عن استراتيجيات اكتساب المعارف وقاعدة المعارف وتخزينها لدى الافراد في برامج التكوين والتعلم عامة.

"الذاكرة ك مجال كبير في معالجة وحفظ المعلومات لدى الفرد في مواقف التعلم لا تتأثر بقدرات الفرد وبسرعة المعالجة وباستراتيجيات التخزين التي يستعملها الفرد فقط، بل تتأثر كذلك بالمعارف التي خزنها الفرد في الذاكرة طويلة المدى" (لومير، 2011، ص.430).

كل هذا يجعل من تحدي إزاحة المعارف التقليدية لدى الأفراد وتعويضها عملا يتطلب منهجية وتبيان لأهمية التجديد والتصدي للعائق المعرفي الذي يجعل من الفرد يجابه تحدي عالم المعرفة والانفجار المعلوماتي والتقني بكفاءة.

7- دور القيم في تدبير الموارد البشرية:

تشكل القيم احدى ركائز المجتمع، حيث لا يقوم مجتمع الا بقيم معينة، ولعل المفهوم يرتبط بأبعاد وجدانية ومعرفية ونفسية وحسية حركية يعيش بها الفرد في المجتمع، وفي كامل مواقف سلوكه، وليس من المنطق أن تدبر الموارد البشرية بعيدا عن منطق القيم بمجالاتها المتنوعة.

المنظمات تركز على نوعين من القيم وهي القيم الأخلاقية والقيم النفعية البراقماتية، وما ينبغي التأكيد عليه هو أنه لا يوجد فصل بين هذين النوعين من القيم إذ قد تجد في منظمة

واحدة كلا من القيم الأخلاقية والقيم النفعية، وخاصة في المؤسسات الاقتصادية، كما أن الغالب هو سيطرة نسق من هذه القيم حسب نوع المنظمة على مجمل العلاقات السائدة بين مختلف الافراد وجماعات العمل مما يؤثر في الجو العام الذي يسود في المنظمة، والذي تتحدد على أساسه أنماط السلوك وبشكل مقنن ومتعارف عليه (عشوي، 1992، ص.131).

القيم هي احدى مكونات أي مجتمع بل يوصف المجتمع بقيمه، وهي عامل من شأنه أن يعوض مثيرات عديدة لتحقيق أهداف المجتمع، خاصة إذا كان المجتمع يعبر عن مشروع حضاري قيبي يقوي تماسك أفرادهِ ويعدل بينهم في الفرص وبقيمهم على أساس مجهودهم المبذول في تنمية المجتمع.

والجدول التالي يوضح القيم وعناصرها ومجالاتها ومخرجات الالتزام بها في المجتمع حسب تصور الباحث للدور الكبير للقيم في تنظيم المجتمع وسلوكيات الأفراد.

جدول (1): يوضح القيم وعناصرها ومجالاتها ومخرجات الالتزام بها في المجتمع (من إعداد الباحث)

عناصر القيم وأركانها	مجال القيم	مخرجات الالتزام بالقيم
الأفراد	دين، فلسفة وجود، انتماء	العمل: إحسان، إتقان، زمن
السلوك	أخلاق	التزام، إثثار، النفع العام
النظام	سن القوانين	العدالة والمساواة، الحق، الديمقراطية والمشاركة

وإذا كان تدبير الموارد البشرية يرتبط بوجود العنصر البشري العاقل، فإن عنصر القيم يلعب دورا محوريا في شخصية هذا الأخير من حيث الالتزام والنظرة إلى المجتمع وعنصر العمل وأهمية تطوير الكفاءة الذاتية، وتقود القيم هذا الأخير لا شعوريا إلى السعي وراء تطوير الذات والحصول على المعارف العملية والمساهمة في المجتمع، كما تشكل القيم بعدا استراتيجيا في تحديد الالتزامات الأخلاقية لدى الافراد، ذلك ما قد يكون رهان المؤسسات في الوقت المعاصر.

8- نحو مقارنة بسلوكولوجية قيمية لتدبير الموارد البشرية (مشروع تدبير الموارد البشرية):

مفهوم المقاربة من الاقتراب للحقيقة، وكل مجالات البحث قد تتضمن مقاربات تعبر عن تصورات نظرية متكاملة قابلة للتطبيق؛ توصل إلى الهدف من وجود المقاربة ومعالجة المشكل المطروح، وتكون المقاربات في الظواهر المرتبطة ببعده الزمن في المستقبل حيث لا يمكن قياس نتائجها مباشرة، كونها مرتبطة بالزمن في المستقبل، كما نجد ذلك في برامج التكوين الهادفة حيث

يحاولوا مخططوها الوصول إلى الأهداف عبر مراحل ومن ثم الأهداف النهائية وإلى أي مدى تحقق ذلك.

والمقاربة البسيكولوجي القيمة لتدريب الموارد البشرية تنطلق من مرجعية الشخصية ببعدها البسيكولوجي والمعرفي والوجداني والبعد القيمي في اختيار وتكوين المورد البشري المؤهل ومن ثم إعداد مشروع تدريب المورد البشري انطلاقاً من تحديد الاحتياجات وبعثان مخطط التكوين وتنفيذه إلى غاية تقويمه، حيث يتحدد مشروع تدريب وتلبية الموارد البشرية من:

1-8- مشروع تدريب الموارد البشرية:

وهو المخطط العام القابل للتنفيذ وفق الظروف المرصودة للمهمة، حيث يكون ملزماً بتحديد أهداف التكوين والفئة المستخدمة من التكوين، ومجالاته ووسائله وزمنه، أي السياسة العامة لمشروع تدريب الموارد البشرية المؤهلة، أحصاء المكونين، وفريق التكوين، والأبعاد القيمية والشخصية للتكوين وفق نموذج يعنى بملح المكون المؤهل للتدريب وفق معايير قيمية وشخصية إضافة إلى الإحاطة بمحيط التكوين وتأهيل الموارد بما يتوافق ومستجدات المعرفة التي تفرض الوجود في كافة مجالات الحياة.

2-8- أطراف مشروع تدريب وتكوين الموارد البشرية:

ويميز هذا الجانب ضرورة توفر فريق متكامل يشرف على هندسة العملية التكوينية واحصاء المستفيدين من التكوين حسب حاجات الطلب ومشروع المؤسسات اعتماداً على دراسة طلبات التكوين للمؤسسات المعنية بتدريب الموارد البشرية، كما يتطلب هذا المحور توفر الاختصاصيون في علم النفس الذين يشرفون على دراسة ومتابعة التوافق النفسي والاجتماعي القيمي الذي يميز المستفيدين من العملية التكوينية.

3-8- أهداف المشروع ومراميه:

وفي هذا الجانب تحدد الأهداف المتوخاة من البرنامج التكويني والعملية التكوينية وتحديد مجالاتها وأدوات قياسها وتقويمها بشكل متواصل ونهائي إلى غاية تحقيق المرامي الكبرى للمشروع وتحديد إلى أي مدى تحققت الأهداف.

4-8- استراتيجيات تكوين الموارد البشرية في المشروع:

وهي محطة تتوفر على خطة قابلة للتنفيذ والقياس تمكن من الانتقال من أولى مراحل التكوين باختيار الفاعلين فيه وزمنه ومكانه إلى غاية تحقيق النتائج ودقة متابعة التنفيذ.

8-5- تقييم المشروع:

وهي مرحلة الحكم النهائي لتقويم مشاريع اعداد الموارد البشرية وتديريها مستقبلا وما إذا كانت الأبعاد المهتم بها في إعداد شخصية الفرد المؤهلة للتحديات المهنية فعلا تلبي طلب الذات لديه وطلب المؤسسات في المجتمع.

والوصول إلى مقارنة في تأهيل الموارد البشرية وتكوينهم، يعني خطة إجرائية قابلة للقياس ومعالجة المشكلات المتوقعة أثناء تنفيذ البرنامج، حيث تؤكد العلوم اليوم على الدقة كهدف في دراسة الظواهر وضبط متغيراتها، كما أن الوصول إلى استراتيجيات ناجحة للتكوين وتديير الموارد بما يلي الاحتياجات التكوينية ويقوي الاستثمار في رأس المال البشري يتطلب إيجاد مقارنة بأبعاد مقننة قابلة للتنفيذ والقياس.

9- سيكولوجيا العمل و اقتصاد المعرفة:

يلعب علم النفس دورا كبيرا في البحث السلوكي وفي مختلف مجالات الحياة، ولعل العمل هو احدى مجالاته بحيث كأن علم النفس العمل والتنظيم ردا علميا وعمليا لتفسير ظاهرة العمل والأداء لدى الافراد، حيث يعنى هذا التخصص العملي بتطبيقات نظريات علم النفس في مجال العمل وفي المؤسسات الصناعية مراعييا مستجدات البيئة وما تحمله من مثيرات قد تعزز العمل أو تضعفه.

ولعل المعرفة والتكنولوجيا أضحت تفرض وجودها في تشييد المنشآت والصناعات العظمى مما يعنى أن البحث في الإنجاز لدى العمال والمتمهين بعيدا عن توظيف المعرفة يضعف التوصل إلى نتائج صادقة في قياس المردود العملي، كل ذلك جعل من الاتجاهات المعاصرة في علم النفس العمل والتنظيم تعنى بشخصية العامل وذلك نظرا للتأثير الكبير لجوانب التوافق النفسي والذات على سلوكيات الأفراد.

وتنطلق سيكولوجيا العمل من التركيز على الجوانب النفسية للفرد في المصنع وعوامل أضعاف الأداء لديه أو تعزيزه.

هناك مدخل معرفي للتعلم حيث يرى علماء النفس المعرفي أن سلوك الفرد هو محكوم دائما بما يعرف، أو ببنيائه المعرفي الذي يشكل أحد المحددات الهامة للتعامل مع الموقف الذي من خلاله وعلى ضوئه يحدث السلوك (الزيات، 2004، 37)

وانطلاقا مما سبق يرى الباحثون في علم النفس المعرفي واقتصاد المعرفة أن التعلم للمعرفة يركز على:

- المعرفة من حيث الكم والنوع وطرائق تنظيمها لدى الفرد.

- معالجة المعلومات وبنائها.

- البناء المعرفي للفرد من حيث استعمال البنى المعرفية في المواقف السلوكية المختلفة. وعليه يضيف علم النفس المعرفي إلى التكوين في مجال تدبير الموارد البشرية والعمل أساسيات معالجة المعلومات لدى الأفراد مما يجعل من بناء البرامج التكوينية واختيار المعارف والمهارات وطرائق الاستجابة لها وبنائها لدى الأفراد إحدى دعائم الاستثمار المعرفي في مجال العمل وتدريب الموارد البشرية.

وعليه فسيكولوجيا العمل تنطلق من شخصية الفرد وبناء المعرفة لديه، ولعل هذا التخصص قد يضيف بعد نظر في تأهيل الموارد لرصد المعرفة العملية والعلمية، المعارف التي تتصدى للعوائق وتحقق طموحات الأفراد والمؤسسات في العمل.

ولعل العمل والموارد البشري فيه يرتبط بمتغيرات تميز الفرد أهمها الإنجاز والدافعية للإنجاز، و"الإنجاز يرتبط بالسعي من أجل الوصول إلى مستوى رفيع من التفوق والامتياز وهو مكون أساسي في الشخصية الناجحة والمتفوقة" (معمرية، 2012، ص.54).

10- مناهج رصد برامج التكوين وتأهيل الموارد البشرية:

إذا كان أعداد وتأهيل الموارد البشرية ينطلق من الاحتياجات والدوافع، فإن العلماء يتفقون على أن رصد مناهج التكوين قد يعود إما للأداء التنظيمي للمؤسسة، أو حاجات فريق العمل، أو الأفراد حيث:

10-1- مناهج تركز على الأداء التنظيمي:

يرتبط بعلاقات العمل والإنتاج وطموحات المؤسسة من الإنتاج كما وكيفا، حيث يذكر أنه "يجب التدريب على مفهوم الاتصال وتبادل المعلومات في المنظمة، كما أن تقنيات الاتصال ليس فطرية لدى الأفراد، بل يجب تعلمها" (بوحفص، 2007، ص.112).

ويعتبر الأداء التنظيمي مرجعا بنسبة كبيرة في تحديد احتياجات المنظمات التي تستهدف مخرجات المؤسسة وتحقيق أهدافها.

10-2- مناهج تركز على احتياجات العمل وفرق العمل:

حيث يظهر بمرور الزمن عدم التوافق بين العمل المنجز والوسائل والظروف المتاحة بالمنظمة مما يعد تأهيل العمال لوسائل معاصرة، وعلى أفكار معاصرة محورا وسندا تبني عليه مناهج ومعارف التكوين محل مشروع المؤسسة.

10-3- مناهج تركز على احتياجات الأفراد:

وفيمها يظهر لدى الافراد احتياجات ونقص للتوافق والاندماج في العمل بشكل فعال، وتظهر حتى الاحتياجات الشخصية للتكوين اين نكون أمام شخصنة التكوين وضرورة توفير أساليب تتماشى مع هذا الهدف في إطار تصميم برامج التكوين وتدريب الموارد البشرية. كما أن وجود مناهج في تصميم البرامج ومرجعية علمية، حيث لكل خيار من الخيارات السابقة مخرجاته وعوائده سواء في اختيار المعارف في البرنامج التكويني أو فريق التكوين، أو الفئة التي تخضع للتكوين، كما أن وجود مناهج في تصميم البرامج يعتبر مرجعا ومحكا لتصحيح وتصويب مسار التكوين، خاصة وأن الزمن يلعب دورا كبيرا في هذه الخطوات الإجرائية. كما أن الالتزام بمقاربة ومناهج يمكن من تبني خطة واضحة ومدخلات مقننة في متابعة تكوين وتأهيل الموارد البشرية، ويجعل حتى من عملية تقييم العملية أمرا سهلا أمام مسيرو ومهندسو التكوين والموارد البشرية.

- خاتمة:

يشكل البحث في الموارد البشرية وتدريبها إحدى المجالات المهمة في العلوم الاجتماعية والإنساني، حيث تشهد الحياة اليوم وأكثر من أي وقت مضى إلى دراسة هذا الإنسان المخترع والمبدع والذي يعيش للعمل، ولعل أهداف المنظمات والمؤسسات في مجال التكوين انتقلت من الأهداف الروتينية إلى أهداف تتعلق بحل المشكلات ومن ثم إلى أهداف تتعلق بالإبداع والابتكار ومسيرة الزمن في عصر الانفجار المعرفي.

تلعب الجوانب النفسية والقيم دورا كبيرا في سلوكيات الأفراد، خاصة في مواقف العمل وإذا ما تم مراعاة هذه الجوانب في التعامل مع الافراد داخل المنظمة فإنه طبيعي أن يكون لذلك انعكاسا على الأداء التنظيمي للأفراد. خاصة وأن جل المنظمات اليوم تركز على التكوين في تطوير الأداء لدى مستخدميها، تكوين يراعي مدخلات الوقت المعاصر من انفجار معرفي وعولمة وتكنولوجيا متطورة. حيث تشكل المعرفة إحدى دعائم البحث في موضوع التكوين والتعلم سواء داخل المنظمة المهنية أو داخل مؤسسات المجتمع عامة، مما يتوجب مساندة التقدم المعرفي إلى اقصى حد للوصول إلى توفير موارد بشرية مؤهلة لتحديات العمل في الوقت المعاصر.

وعليه فالتكوين وهندسته في الوقت المعاصر لم يبقى حبيس التصور التقليدي والنمطي بل تجاوز ذلك وأضحى يبحث في أنجع السبل لتلقين المهارات والكفاءات اللازمة للأفراد، وهنا يتوجب الوقوف على الدراسات السيكولوجية التي تعنى بجوانب شخصية الفرد ودفعه إلى الشعور بقيمة العمل وفق دافعية أنجاز تتحدى العمل وظروفه.

إذا كان التكوين وتدبير الموارد البشرية يركز على مقارنة تضع أهداف واضحة وتنطلق من مدخلات متكاملة، فإن اعتماد مقارنة سيكولوجية قيمية في تدبير الموارد البشرية وتكوينها، يشكل مدخلا علميا وعمليا لتأهيل موارد بشرية قادرة على تجاوز صعوبات العمل وتقبل التجديد، ومن ثم يكون التكوين وفق هذه الأبعاد متغيرا في دفع شعور الفرد بتقدير الذات داخل جماعة العمل بالمنظمة وفق قيم ترقى به وبالمجتمع الذي يعيش فيه.

وعليه فالدراسات النفسية في مجال التكوين وتدبير الموارد البشرية أوضحت توصي بضرورة مراعات الجوانب النفسية والقيمية في تصميم برامج التكوين، حيث من شأن هذا المبدأ أن يحقق استثمارات كبيرة في توفير المورد البشري المؤهل في ظل عوامل الانفجار المعرفي والعولمة، ومن ثم يوصى بتبني برامج تكوينية تراعي هذه المبادئ وتعنى بشخصية الفرد والقيم التي تدفع لحل المشكلات ومواجهة تحديات الحياة المعاصرة.

- الاقتراحات:

يعتبر العنصر البشري المؤهل احدى دعائم النمو الاجتماعي والاقتصادي، وهذا إذا ما تم تأهيله وفق مقاربات تراعي احتياجاته وقيمه في المجتمع، مقاربات تنطلق من إنسانية الفرد المبدع القادر على تجاوز مشكلات ومعوقات الحياة عامة، والحياة المهنية والعملية باعتبار هذه الأخيرة إحدى دعائم الصحة النفسية لدى الفرد، وخلصت هذه الدراسة إلى اقتراحات تمثلت في:

- ضرورة تشجيع البحث العلمي في مجال الموارد البشرية وبناء برامج التكوين بما يساير منطلق العولمة والتكنولوجيا الحديثة التي غلبت على ثقافة العصر الحديث.
- إيلاء الأهمية للبعد السيكولوجي والقيمي في تكوين وتدريب الموارد البشرية سواء في التكوين بعيد المدى من خلال المؤسسات التربوية وأنظمة التربية والتعليم العالي أو التكوين في المنظمات ذات البعد الاقتصادي والاستثماري.
- إنشاء خلايا بحث في مجال الأداء والأداء التنظيمي المؤسسي، توكل لها مهمة تقييم وتقويم العمل والأداء بما يتماشى والقياس النفسي والاختبارات النفسية في ميدان العمل.
- إعادة النظر في مناهج التكوين في مختلف المؤسسات وتحديد الاحتياجات التكوينية بناء على مقاربات علمية وعملية، تنطلق من شخصية الفرد وقيم المجتمع، إضافة إلى مراعات تحدي العولمة في الوقت الراهن.
- ضرورة خلق خلايا بحث تعنى بموضوع القياس في الأداء والدافعية للإنجاز، تسهر على إعداد مقاييس محكية المرجع ومعيارية المرجع في تقييم وتقويم أداء الافراد في مختلف المؤسسات الاجتماعية سواء الاقتصادية المنتجة فيها أو الاجتماعية الخدمية.

- ضرورة التنسيق بين الهيئات الوصية الراعية لمؤسسات التكوين، بما في ذلك التربية والتعليم والجامعة ومخابر البحث العلمي في قطاع التعليم العالي، قصد الاتفاق على برنامج وخطة عمل تضم خبراء في هندسة التكوين وتسيير الموارد البشرية لتقييم منظومة التكوين في الجزائر، ومن ثم إيلاء مخرجات التقييم بالتدابير اللازمة وفق سياق علمي وعملي لتجاوز ضعف الأداء لدى المنظمات.
- تشجيع ثقافة التكوين والتعلم المستمر كبعد من أبعاد الشخصية في المنظمة، اعتباراً من أنه يوفر فرصاً للتعلم الذاتي والمساهمة بالمعارف المكتسبة في منظمات العمل.
- تبني برامج تكوينية تعنى بالمرافقة في علاقة فريق التكوين بالفئة التي تخضع للتكوين مرافقة تشعر أطراف العملية التكوينية بالرغبة في العمل المشترك وتصحيح التصورات بما يتماشى والقيم الأخلاقية والنفعية للمنظمة والمجتمع.

- قائمة المراجع:

- أوزي أحمد. (2015). التعليم والتعلم الفعال. ط1. المغرب: منشورات مجلة علوم التربية.
- باتريك لومير. (2011). علم النفس المعرفي. ترجمة غريب عبد الكريم. ط1. المغرب: منشورات عالم التربية.
- الدريج محمد. (2016). التدريس الهادف. ط1. الامارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي
- الزيات فتحي مصطفى. (2004). سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي. ط1. مصر: دار النشر للجامعات.
- الشريعة عطاء الله محمد تيسير وسنجق غالب محمود. (2015). إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الالفية الثالثة. ط1. الأردن: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- شنون خالد. (2019). هندسة التكوين في إعداد المعلمين ومبدأ ضمان الجودة في المدرسة الحديثة. مجلة مسارات معرفية، المجلد رقم 01، جامعة سبيطلة، تونس.
- عشوي مصطفى (1992). أسس علم النفس الصناعي التنظيمي الجزائري: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- غريب عبد الكريم. (2007). النظريات التربوية المعاصرة. ط1. المغرب: مطبعة الكرامة.
- غريب عبد الكريم. (2014). مستجدات التربية والتكوين. ط1. المغرب: منشورات عالم التربية.
- معميرة بشير. (2012). سيكولوجية الدافع إلى الإنجاز. الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- اليتيم شريف سالم. (2015). طرائق واستراتيجيات التدريس في ضوء الرؤيا البنائية. ط1. الأردن: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
- bouhafs Abdelkrim. (2007). La communication de l'entreprise, comment dire aux uns et aux autres. Algérie. Imprimerie Saidj.
- bouabdllah Mohamed. (2004). L'évaluation de la formation des médecins généralistes à la lumière de l'approche systémique, revue sciences humaines, n°22, Algérie, pp. 47-59.