

المحاضرة 1

مدخل عام حول الموارد البشرية:

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة، ورسم معالم مستقبلها. كما أنه يعتبر المؤشر الذي يضبط حركة المجتمع ومكانته بين الدول. فالموارد البشرية تمثل الغاية من عملية التنمية، لأن الأفراد هم العنصر الأساسي في الجهود الرامية للحاق بركب التقدم، في عالم يتسم بسرعة النمو وتعدد المؤثرات وتعدد المكونات.

إن قصور القدرات والموارد البشرية بمعناه الواسع إنما يعتبر السبب الرئيسي لإخفاق برامج التنمية وعرقلة مسيرة التقدم، وهو ما يعني أن الاستثمار في العنصر البشري وتحقيق التوجيه السليم لأنشطته ورسم السياسات والنظم الإدارية اللازمة لتحقيق الفعالية المطلوبة لأدائها إنما يعتبر مطلباً أساسياً له فجوة التخلف وتحقيق التطلعات (المرسي، جمال الدين محمد، 2006، ص.9).

تواجه منظمات الأعمال اليوم أكثر من أي وقت مضى تحديات متعددة مصدرها أساساً تغيرات البيئة الخارجية التي تمارس في إطار نشاطها، أي التي

تحصل منها على المدخلات وتعتمد عليها في تصريف المخرجات، فتحقيق أي منظمة لأهدافها وبقائها واستمرارها أصبح مرهونا بمدى قدرتها على التكيف ومواجهة المنافسة الحادة التي تتعرض لها.

إن الفعالية في مواجهة هذه التحديات تعتمد اليوم بالأساس على درجة كفاءة الموارد البشرية للمنظمة مهما كان المستوى التنظيمي الذي تنتمي إليه، وهذا لكون العنصر البشري أساس أي عمل، فهو الذي يتولى تحقيق الاستقلال الأمثل لكل عوامل الإنتاج.

لذا فلا توجد جامعات أو معاهد اليوم في علوم التسيير، إلا وقد اعتمدت في برامجها تدريس وظيفة الموارد البشرية، وهذا وعيا منها بأهمية الموارد البشرية في مختلف المنظمات مهما كان طبيعة نشاطها، إنتاجي أو خدماتي، فتأهيل مسيري المستقبل إذن يتطلب تمكينهم من الحصول على المعارف الأساسية في وظيفة تسيير الموارد البشرية والتي تعطيهم الدعم القوي لتحقيق الاستقلال الأمثل للموارد البشرية والذي تكون نتيجته بالتأكيد تحقيق الاستقلال الفعال لكل الموارد وإكساب المنظمة المرونة الكافية في ظل بيئة سريعة التغير (بوخمخ، عبد الفتاح، 2011، ص.9).

إن تحقيق التوسع والنمو في بيئة أعمال اليوم، التي تتعدد فيها أشكال المنافسة، وتتضاءل الفواصل والحدود المكانية والزمانية، ويتحول المجتمع الدولي إلى قرية صغيرة، يتطلب من منظمة الأعمال أن تجيد التعامل مع تحديات شتى، إذ عليها أولاً تقديم شيء ذو قيمة للآخرين وأهمهم العملاء، وهذا لا يتضمن بالضرورة الأرباح أو الجانب المالي، ولكن قبل ذلك تحقيق النمو ورضا العاملين وتوفير فرص عمل إضافية وحماية البيئة والمساهمة في برامج خدمة وتنمية المجتمع. وثانياً لكي تنجح المنظمة وتستمر في عالم اليوم فإنها يجب أن تمتلك قدرات تنافسية مميزة، لأن كافة أوجه إدارة الموارد البشرية، بما فيها كيفية التعامل مع البيئة واستقطاب وتنمية العاملين وتصميم أنظمة قياس العمل، يمكن أن تساعد المنظمة في مواجهة تحديات المنافسة وخلق القيمة (المرسى، جمال الدين محمد، ص.9).

وأهم التحديات التي تواجه المنظمة المعاصرة يمكن تصنيفها في أربع فئات

رئيسية تشمل:

1- تحدي العولمة: لقد أدركت المنظمات بشكل أكثر وضوحاً ضمان البقاء والنمو

يستلزم القدرة على المنافسة مع المنظمات الأخرى في أي مكان في العالم.

2- تحدي الجودة: يعتبر تزويد العملاء بمستويات مرتفعة من الجودة والتي تتوافق مع توقعاتهم مطلبا ضروريا لتحقيق النجاح والاستمرار للمؤسسة المعاصرة.

3- التحدي الاجتماعي: ويشمل هذا النوع من التحديات عنصران هما: القدرة على فهم واستقلال القوى الاجتماعية السائدة. وكذلك القدرة على التوافق مع الاعتبارات الأخلاقية والقيود القانونية والتشريعية.

4- التحدي التكنولوجي والهيكلية: إن القدرة على استخدام التكنولوجيا المتقدمة وإعادة هيكلة الوظائف والعمليات من أجل زيادة الكفاءة وتخفيض التكلفة يعتبر مطلبا كذلك لتحقيق النجاح والاستمرار لمنظمة اليوم.

إن المنظمة الحديثة يجب أن تتعامل جيدا مع هذه التحديات من أجل خلق والحفاظ على القيمة. ولا شك أن ركيزتها في تحقيق النجاح في هذا المجال هو وجود قوى عاملة تتسم بالحفز والمهارات المميزة والولاء والانتماء للمؤسسة (المرسي،

جمال الدين محمد، ص.10).