

## المحاضرة 14

### التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها

**مقدمة:** مما لا شك فيه أن منظمة الغد سوف تختلف إلى حد كبير عن منظمة اليوم. ففي عالم تسيطر عليه آفاق العولمة وتغلقه التطورات التكنولوجية الهائلة، فإن المنظمات التي تسعى إلى تحقيق الاستمرار يجب أن تتصف بقدرة عالية على التكيف والمرونة حتى يمكنها التعامل بفعالية مع التغيرات شبه اليومية في بيئة أعمالها. ففي عالم اليوم إدارة الموارد البشرية يجب أن تمارس دورا أكثر فعالية في تنحية أنظمة العمل الفعال وتحقيق الميزة التنافسية التي تركز حولها استراتيجيات المنظمة.

#### 1- التحديات التي تواجه إدارة المنظمة وإدارة الموارد البشرية: نتيجة للتغيرات التي

حدثت في البيئة الخارجية للمنظمة، ظهرت مجموعة من التحديات التي تواجه إدارة المنظمة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة ، وتتمثل هذه التحديات فيما

يلي:

1- التحول من عصر التصنيع إلى عصر المعلومات.

2- التحول من الأسواق المحدودة إلى الأسواق العالمية.

3- التحول من البيئة المستقرة إلى البيئة المتغيرة.

4- التحول من الأمر إلى التوجيه.

5- التحول من العمل الجسماني والبدني إلى العمل الذهني والعقلي.

6- التحول من الأداء الفردي إلى الأداء الجماعي في شكل فرق عمل.

7- التحول من التخصص في العمل إلى التنوع في المهارات.

8- التحول من التركيز على السلع والخدمات إلى التوجه بالمستهلك.

9- التحول من إتباع الأوامر إلى المبادرة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

10- التحول من الموارد البشرية إلى شركاء في النشاط.

11- التحول من الأصول المالية إلى رأس المال الفكري.

2- الإدارة الحديثة للموارد البشرية في مواجهة التحديات: على إدارة الموارد البشرية

تبنى ما يلي:

1- تبنى فلسفة جديدة لتنفيذ الأنشطة. وذلك من خلال التحول من مفهوم إدارة

الموارد البشرية إلى مفهوم الإدارة مع الموارد البشرية باعتبار أن المورد البشري هو

شريك في المنظمة وليس عنصر خارجي عنها.

2- ارتباط إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر برسالة المنظمة. إدارة الموارد البشرية

أصبحت تساهم في التخطيط الاستراتيجي وتطوير الوسائل والأساليب التي يستطيع

من خلالها الأفراد المبادرة والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وهذا يعنى أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف والنتائج التنظيمية، وهذا يتطلب التزام العاملين بأهداف المنظمة ومحاولة تحقيقها. والحاجة إلى التزام الأفراد تعنى تعليم وتدريب العاملين ، كما أن الاتصالات والمساهمة في اتخاذ القرارات أصبحت متطلبات هامة للمنظمة. وكذلك ظهرت أهمية الارتباط بين تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي الإجمالي للمنظمة، وذلك لتدعيم رسالة المنظمة، كما أن أهداف إدارة الموارد البشرية يجب أن تتبع من أهداف المنظمة المتمثلة في الربح، النمو، الإنتاجية ، الجودة، الابتكار والإبداع، المرونة والتنافسية ، وكذلك التقييم المستمر لأثر أنشطة الموارد البشرية على العاملين، والمنظمة وذلك لاتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية في عالم يتسم بالتغير المستمر.

**3- التركيز على الثقافة التنظيمية** التي تتسم بالديموقراطية والمساهمة في اتخاذ القرارات وذلك من خلال مساهمة العاملين في اتخاذ القرارات، إتاحة فرص الحوار المستمر مع العاملين والاتصالات المفتوحة والمباشرة وبرامج المقترحات والمقابلات والاجتماعات المستمرة لاتخاذ القرارات بشكل أكثر فعالية، وكذلك زيادة حرية العاملين في اختيار مهام عملهم والطرق اللازمة لتنفيذ هذه المهام.

**4- استخدام أدوات التحفيز والإنجاز الشخصي.** وذلك من خلال قيام المنظمة

بتصميم الوسائل التي تقدم فرص للتطوير المستمر لقدرات ومهارات العاملين بها وذلك

من خلال تحسين برامج التدريب والتنمية والتطوير بين العاملين. وكذلك توعية العاملين

بأهمية التطوير الذاتي لأنفسهم.

**5- السياسات المرنة لإدارة الموارد البشرية** التي تعتمد على حاجات ورغبات العاملين

بالمنظمة، وذلك من خلال التحول من مركزية القواعد والإجراءات إلى تصميم

السياسات المرنة لإدارة الموارد البشرية التي تعتمد على حاجات ورغبات العاملين.

**6- التحول الكلي إلى خدمة العملاء** سواء العملاء الداخليين أو العملاء الخارجيين.

وذلك من خلال اعتبار أن العاملين بالمنظمة عملاء داخليين يجب إشباع حاجاتهم

ورغباتهم في المنظمة التي يعملون بها.

**7- التركيز على إدارة المعرفة ورأس المال الفكري.** أصبحت المعرفة هي أهم الموارد

المتاحة بالمنظمة ، وذلك من خلال توليد وهيكله وتطوير ونشر وتبادل المعرفة، وعلى

ذلك فإن المنظمات الناجحة هي تلك المنظمات التي يتوافر فيها معرفة تنظيمية وتعلم

تنظيمي فعال، كما أن الفعالية التنظيمية تعتمد على جذب واستخدام وتطوير وتنمية

العاملين الذين يمكنهم استخدام معرفتهم لحل المشكلات ، خلق أفكار جديدة ، تطوير طرق عمل جديدة وإشباع حاجات ورغبات العملاء. (انظر المراجع):

- احمد كردي / <https://www.academia.edu/>

- (سعيد شعبان حامد، 2006، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، المنتدى العربي لإدارة الموارد، أعدها للمنتدى: رياض بن صوشة، 20 جانفي 2014)

- (احمد مخلوف، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ودورها في تطوير منظمات الأعمال)

الاتجاهات-الحديثة-في-إدارة-الموارد-البشرية-ودورها-في-خلوف

<http://iefpedia.com/arab/wp-content/uploads/2010/03/.pdf>

- جمال الدين محمد المرسي، 2006، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية - سمير محمد عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي، 2007، إدارة الموارد البشرية-

المفاهيم والمجالات والاتجاهات الجديدة