

7- العولمة وإدارة الموارد البشرية:

لقد ارتبط ظهور العولمة كألية دولية جديدة لها ما لها وعليها ما عليها بجل إن لم نقل كل الجوانب ذات العلاقة بالحياة الإنسانية بما فيها الإدارة بشكل عام وبكل ما يرتبط بها ومنه إدارة الموارد البشرية، خاصة وأن ما تم التأكد منه لاحقا هو أن المورد البشري هو المورد الأساسي والاستراتيجي الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسات أو المنشآت مهما اختلفت مجالاتها واختصاصاتها.

7-1- تعريف العولمة:

من بين الكثير من التعريفات يمكن القول أن العولمة في نظر البعض هي:

- "مفهوم النظام يشير إلى شكل من أشكال التوسع الاقتصادي والثقافي والسياسي والرياضي ... الخ، ويعني سهولة حركة وانتشار النشاطات خارج الإطار الداخلي أو الوطني أو القومي ليشمل مشاركة العالم أجمع فيه، اعتمادا على وسائل متعددة." "

- "زيادة درجة الارتباط المتبادل بين المجتمعات الإنسانية من خلال عمليات انتقال السلع

ورؤوس الأموال وتقنيات الإنتاج والأشخاص والمعلومات." "

- وفي هذا السياق من حيث ارتباط العولمة بإدارة الموارد البشرية فقد أسماها البعض بعولمة الموارد البشرية، حيث تعتبر وفق ذلك إدارة الموارد البشرية الدولية عملية معقدة تزداد تعقيدا كلما زاد عدد الموارد البشرية في تلك المؤسسات العالمية وزاد تشتتها وانتشارها في مناطق مختلفة من العالم، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه ليس بالضرورة أن تكون تلك المؤسسات العالمية اقتصادية كالشركات متعددة الجنسيات، بل يمكن أن تكون خدمية كاللجنة الأولمبية الدولية أو الاتحاد الدولي لكرة القدم ... الخ، ووفقا لذلك فإن عولمة الموارد البشرية هي عملية استقطاب واختيار الموظفين من جنسيات مختلفة لتحقيق أهداف تلك المؤسسات العالمية، واعتماد هذه الأخيرة على استراتيجيات ضرورية للوصول إلى تلك الأهداف كتدريب العاملين على ثقافة وقيم وعادات الدول التي يعملون بها، وتدريبهم أيضاً على كل ما من شأنه أن يساهم في تطويرهم وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم الوظيفية. (عطا الله محمد تيسير الشرعة، 2015، ص331)

7-2- ارتباط العولمة بثورة الاتصالات والمعلوماتية:

تعد ثورة الاتصالات والمعلوماتية اليوم من أهم الأدوات التي تعتمد عليها الدول الرأسمالية بشكل عام في فرض ونشر سياساتها المعتمدة أساساً على فكرة العولمة وذلك من خلال جعل العالم كقرية صغيرة، بحيث أضحى الذي يحكم العالم اليوم هو قوة المعرفة والمعلوماتية وتحول الاقتصاد العالمي إلى اقتصاد يعتمد على المعرفة بعد أن كان اقتصادا معتمدا على

الاستخدام الكثيف لرأس المال المادي أو المالي وتكثيف الاستخدام للموارد البشرية داخل المؤسسات والمنشآت وذلك بفضل ثورة المعلومات واستثمارها داخل هذه الأخيرة.

7-3- عولمة إدارة الموارد البشرية:

لقد أكدت الدراسات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية وإشارة إلى أن مؤسسات الأعمال أو الخدماتية اليوم وعلى اختلاف مجالاتها تواجه مجموعة من التحديات التي يتطلب العمل على إيجاد الوسائل الملائمة لمواجهتها حيث يصعب التكهن بمدى خطورتها وأبعادها كون إن العالم اليوم يعيش فترة زمنية تشكل بؤار هزة اقتصادية واجتماعية وسياسية وإدارية يصعب التكهن بمدى خطورتها وأبعادها من حيث أن أنجاز الأعمال في هذه المرحلة يعتمد على الجدارة العالية والتكنولوجيا المتقدمة التي تتطلب إعادة الهيكلة والتخلص من الروتين وما يتبع ذلك من تقليص لفرص العمل المتاحة وتسريح الأيدي العاملة وفقدان العنصر البشري لقيمتها نتيجة للتحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في مختلف المؤسسات وفي كل الميادين والمجالات والتي تتطلب من إدارة الموارد البشرية الانتقال في سياساتها وتطبيقاتها وفهمها من المحلية إلى العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية، ومن أبرز التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية والتي يمكن تحديدها في:

1 - تحدي العولمة.

2 - تحدي المنافسة.

3 - تحدي الجودة والنوعية.

4- تحدي التقدم العلمي والتكنولوجي

5 -التحدي الاجتماعي.

ويأتي تحدي العولمة في مقدمة التحديات الذي له انعكاسات واضحة في مجال إدارة الموارد البشرية خاصة في الجوانب الآتية:

* اختلاف في مفهوم إدارة الموارد البشرية المحلية عن مفهوم إدارة الموارد البشرية العالمية.

* المشاكل الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية المحلية عند الانتقال إلى العالمية وفي تعاملاتها مع البيئة والواقع الجديد.

7-4- خصائص إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة:

- اهتمامها باكتساب المعارف والمهارات الجديدة ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة التي يحتاجها سوق العمل.