3

الموارد البشرية
في ظل المتغيرات العالميـة

الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية موضوع شائك، وفي حقيقة الأمر أخشى من الحديث في هذا الموضوع.. لأسباب عديدة. أولها؛ أن الحديث عن هذا الموضوع وفي ظل المتغيرات الدولية – العالمية – يتطلب أن يكون المتحدث على درجة علمية كبيرة وله من الخبرات ما يجعل في حديثه المصداقية والواقعية. والعبد لله – المؤلف– أقل بكثير من ذلك، ولكن.. دعني أحاول.. ربما استطاع قلمي الوقوف على النقاط الهامة التي تتعلق بهذا الموضوع.

أرى أن الاستثمار في الموارد البشرية لابد وأن ينطلق بخطى سريعة لمواجهة التحديات العالمية الجديدة.. التحديات بشكل عام، سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو تكنولوجية.. أو.. أو.. الخ.

إن إدارة مثل هذه المتغيرات يجب أن تكون بفكر عصري وأسلوب عملي مبتكر، وأن ننتهج سياسات على مستوى عالي من التطور من حيث الكم والكيف، وأدوات التنفيذ وكافة مكونات العملية التنمية المنشودة وكل ذلك يبدأ من خلال الفعاليات التدريبية والتي من شأنها رفع مستوى الأداء، وبالتالي رفع مستوى الجودة الإنتاجية، وبهذا نستطيع المواجهة.

إن الارتقاء بمستوى الموارد البشرية شرط لأي نهضة وضرورة لأي تقدم..

(المورد البشري ي أتي بالمورد المالي) فلابد من الارتقاء بمستوى والعمل على تأهيله ليواكب العصر ومتغيراته.

إن قضية الموارد البشرية وقيادة التغيير، تعد واحدة من أهم القضايا التي تشغل العالم على اختلاف أنظمتها وتوجهاتها وأولياتها.

يا سادة يا كرام.. حقيقة لابد وأن نلقي الضوء عليها وهي أن أهمية الموارد البشرية قد جلت خلال النصف الثاني من القرن العشرين وتعاظمت مكانتها في قائمة الأوليات الدولية، بعد أن أثبتت كل تجارب التنمية في العالم (أهمية العنصر البشري)، وتأكد أنه لا معنى لأي حدث عن التنمية، بل ولإنجاح أي عمل تنموي بدون الموارد البشرية والتي يعد الارتقاء بمستواها شرطاً لأي نهضة، وضرورة لأي تقدم. وأنه في ضوء المتغيرات الدولية التي يعيشها العالم اليوم، وانطلاقًا من طبيعة هذه المتغيرات التي تتسم بالسرعة والتعقيد والتنوع، ومع دخول التقنيات الحديثة في كافة مجالات الحياة اليومية للإنسان المعاصر فإن تأهيل الموارد البشرية للتعامل مع هذه المتغيرات، أصبح ضرورة من ضرورات الحياة والنمو والتقدم والرقي والتحضر.

أري أيضًا أهمية سرعة قيادة التغير، أهمية تحقيق أهداف التغيير أهمية العمل المتواصل من أجل مواجهة التغيير.

لابد من مساعدة المختصين على تفهم الدور الحيوي الذي تلعبه الموارد البشرية في التعامل مع المتغيرات العالمية، والذي يحدد إلى درجة بعيدة، مدى نجاح مؤسساتهم في التواكب مع مقتضياته واستثماره لصالحها.. (وهذا أمر في غاية الأهمية).

هناك تحديثات؛ تحديات إدارة التغيير.. تتطلب منها التركيز الشامل وتجنب أخطاء الماضي، لأن هناك أخطاء نقع فيها عند تنفيذ برامج التغيير.. منها:

1- افتقاد الرؤية الواضحة.
2- عدم توصيل الرؤية بطريقة فعّالة.
3- العقبات الإدارية.

4- البيروقراطية والروتين.
5- الرضا المبالغ فيه عن الوضع الحالي.
6- عدم ترسيخ ثقافة التغيير في الأذهان.
7- عدم التخطيط السليم.
8- عدم التحالف القوي بين المعنيين بتنفيذ سياسة التغيير.
9- العيش على طموحات متواضعة والرضا بالقليل.
10- الاعتماد الكامل على المنح والمساعدات الدولية مما أدى إلى التواكل وعدم الاهتمام بالمتغيرات الدولية وانعكاسات ذلك على مستوى الأداء وتدني مستوى الإنتاج.
11- قلة وجود (محترفي) إدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية.
12- هروب العقول الاقتصادية وأهل الخبرة إلى الخارج.
13- تدني مستوى التدريب والتأهيل داخل المؤسسات والشركات.
14- انعدام الثقة بين المواطن والعناصر المكلفة بتنفيذ سياسة التغيير من قِبْل الدولة (نتيجة تأثير الإعلام المعارض).

إن متطلبات النجاح تتطلب الآتي:

1- وضع رؤية إستراتيجية واضحة.
2- إيصال رؤية التغيير للجميع.
3- بناء تحالف قوي وفعّال لقيادة التغيير.
4- ترسيخ ثقافة التغيير.
5- خلق إحساس عام بضرورة التغيير.

إذن.. يمكننا القول بأن الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية تحتاج إلى تغيير شامل.. لن أقول أننا في أشد الحاجة لمحو أساليب الإدارة العقيمة والتي تسببت في تأخرنا إلى حد كبير، وأدت أيضًا إلى عجزنا في مواجهة التغيرات العالمية.. فحسب، إنما

أرى أنه ولابد من إعادة النظر في هذه الأساليب وتطويرها لكي تصبح مواكبة للنظم الإدارية العالمية الحديثة، وأعطى مثال (بسيط) الاهتمام الشامل بالتقنيات الحديثة، وأيضًا تفعيل العمل من خلال التكنولوجيا الحديثة، خاصة تلك التي تستخدم في الدورات التدريبية ومنها ما هو نافذة واسعة النطاق ترى وتسمع العالم كله (الحاسب الآلي) أري أيضًا ضرورة التخلص من النظم البيروقراطية ومكافحة الروتين. ومن العوامل الأساسية لتنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية، تشجيع العمل الحر، وقبل ذلك لابد من تدريب الجيل الصاعد على هذا وترسيخ مفهوم العمل الحر وأهميته في تنمية الاقتصاد، كما أنه ولابد من مشاركة شباب الجيل في عملية مواجهة التغيرات.

أرى أيضًا أن الإعلام لابد وأن يلعب الدور الأكبر في ترسيخ مفهوم وضرورة مواجهة التغيرات العالمية.

الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية.. لابد وأن تحظى بالآتي:

1- وضع أسس علمية حديثة لتنمية المهارات.

2- إعادة تأهيل كافة الكوادر الإدارية خاصة كل من ساقتهم الأقدار لتولي مهام إدارة الموارد البشرية.

3- وضع أسس وشروط عند اختيار وترشيح الكوادر التي تعمل في مجال إدارة الموارد البشرية والعمل على أن يتم الاختيار بناء على الخبرة والكفاءة والقدرة على إدارة العناصر البشرية العاملة.

4- تشجيع وتدريب وتأهيل العناصر البشرية التي تسعى إلى إقامة مشروعات صغيرة والعمل على مساعدتهم في عملية إنجاح هذه المشروعات: تجربة الصين.

5- الاهتمام بمشاكل الموارد البشرية والعمل على إيجاد حلول لتلك المشاكل التي تواجه البعض منهم.

6- التنبؤ باحتمال حدوث أزمات وكوارث قد تؤدي على عملية مواجهة المتغيرات العالمية، والعمل على مواجهة هذه الأزمات وكيفية إدارتها (إن وقعت) ومشاركة الموارد البشرية في هذه الجزئية الهامة وتدريبهم وتأهيلهم لمواجهتها.

7- الثقافة بشكل عام تلعب دور هام، لذلك لابد من نشر الثقافات التي تخدم هذه المواجهة، ومنها ثقافة فريق العمل.

8- محاولة استقطاب العقول الواعية والمستنيرة وأصحاب الخبرات والمبدعين والمخترعين والمبتكرين (الذين هاجروا للخارج) وهذا لن يتم إلا بعد أن يتحقق لهم الأمن والاستقرار والرخاء وتوفير سبل المعيشة الكريمة التي كانت أهم أسباب استقرارهم خارج الوطن، ولكي يعودوا إلى الوطن لابد وأن يتوفر لهم ما كان متوافرًا لهم في الخارج.

9- خلق فرص عمل في كافة ميادين العمل، وإتاحة الفرص للشباب الذي ظل عاطلاً عن العمل لسنوات طويلة.

10- تشجيع القطاع الخاص ومحاربة كل العقبات التي تواجه مسيرة الاستثمار مما أدى إلى هروب المستثمر إلى الخارج.

11- محاربة الاحتكار – شكلاً وموضوعًا- وفورًا وللأهمية.

12- عرض الأزمات العالمية (خاصة الأزمات المالية) على الكل والعمل على مشاركتهم الأفكار والآراء في كيفية مواجهة تلك الأزمات الحيلولة دون تأثيرها علينا داخليًا.

13- تشجيع الصناعات المحلية والعمل على تدريب وتأهيل الموارد البشرية لرفع مستوى جودة تلك المنتجات حتى يتسنى لنا الدخول في معركة التنافس.

14- أمر هام جدًا وضروري.. (الحالة النفسية) للموارد البشرية – أي- كيفية مواجهة الأزمات النفسية التي تواجه العنصر البشري، والحيلولة دون تأثيرها على الإنتاج.

15- مكافحة الفساد، وتطبيق قانون الثواب والعقاب.

16- المراقبة والمتابعة بشكل عام ودائم.

17- تفعل دور مركز البحوث، هناك أبحاث لم تحظ بالاهتمام، وهي أبحاث في غاية الأهمية.. أبحاث تفيد عملية مواجهة المتغيرات العالمية.

18- إعادة النظر بشكل عام في مناهج تنمية الموارد البشرية، لأن علم تنفيذ الموارد البشرية في وطننا العربي العزيز لم ترقي إلى المستوى المنشود.. ولم تصل إلى المستوى الذي يمكننا من مواجهة تحديات العصر، ومواكبته، ومواجهة المتغيرات العالمية.

تلك كانت وجهة نظري.. أو على الأقل ما استطيع كتابته الآن.. وكما سبق وأن ذكرت، أن الكتابة أو الحديث عن الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية.. أمر شائك.. ويحتاج إلى عشرات الصفحات، وأنا شخصيًا سأحاول جاهدًا الكتابة عن هذا الموضوع قريبًا جدًا ومن خلال كتاب ضخم أتناول فيه هذا الموضوع بشكل آخر ومساحة أوسع.

ولقد اختصرت.. لأن هناك موضوعات كثيرة عن علم تنمية الموارد البشرية.. لابد وأن نعطي لها المساحة الكافية في هذا الكتاب.

هيا بنا نستكمل رحلتنا

رحلتنا إلى عالم تنمية الموارد البشرية.