العولمة وإدارة الموارد البشرية

علي عبد الله *

Résume:

The last decade of twentieth century, knew wide and rapid changes in the world of business namely rapid technological development strange end rigorous market competition associated to demolished economic barriers.

All had considerable effect up on social classes' composition in many countries on the one side, with additional impacts up on managerial system and human resources management in particular, on the other side.

Human resource management is expected answer before to make qualitative jump coherent with international Market retheme, characterized by product quality, highly served customer height level productivity and very considered employees empowerment.

This variable for instance can enable decision makers to achieve competitiveness-advantage in the Market place.

* أستاذ محاضر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر.

ملخـــص:

شهد العالم في العقد الأخير من القرن العشرين تغيرات عدة في بيئة الأعمال كانكسار الحواجز واحتدام المنافسة وتسارع التطور التكنولوجي، كانت لها آثار متفاوتة على الدول، وبشكل طبيعي على الطبقات والفئات الاجتماعية، كما كانت لها آثار على المنظومة الإدارية والوظيفية خاصة إدارة الموارد البشرية التي أصبحت ملزمة بتحقيق التكيف مع متغيرات السوق العالمي، وترجمة الجودة وخدمة العملاء، وتحقيق الإنتاجية وتمكين العاملين حتى تحقق المزايا التنافسية.

مقدمـــة

شهد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين، عددا من التغيرات التي مست مختلف جوانب الحياة المعاصرة نتج عنها أن الأساليب والنظم التي تعتمدها المنظمات أصبحت لا تتناسب ومتطلبات الوضع الجديد. وهذا ما يتطلب البحث في ابتكار وتنمية المنظومات حتى تتناسب مع مختلف التحديات في جميع وظائفها، وخاصة وظيفة إدارة الموارد البشرية. من بين تلك التحديات العولمة وما تفرضه من إصلاحات اقتصادية تتجاوب والتطورات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وهي في مجملها تستلزم إدارتها وتحليلها واستخلاص آثارها المتعددة قصد استيعابها والتعامل معها باستخدام سياسات ملائمة.

يحاول هذا المقال أن يعالج الجوانب التالية:

- مفهوم العولمة وآثارها العامة،
- آثار العولمة على بيئة الأعمال،
- انعكاسات العولمة على إدارة الموارد البشرية،
- آثار العولمة على الوظائف الإدارية ووظيفة الموارد البشرية،
- انعكاسات العولمة على النقابة وعلاقات العمل.

1 - مفهوم العولمة وأثارها العامة:

أ- مفهوم العولمة:

بدأ الحديث في نهاية القرن العشرين عن العولمة كإطار لنظام اقتصادي عالمي مثير للجدل بين مؤيد ومعارض لكونها من المظاهر الاجتماعية التي يصعب تحديد مضمونها بصورة دقيقة لأنها ظاهرة مركبة بين السياسي والثقافي والاقتصادي، بحيث يخدم كل جزء الأجزاء الأخرى.

إن كلمة عولمة على وزن فوعلة في مفهومها العام ذات مضمون ديناميكي يشير إلى عملية مستمرة من التحول والتغير، أي أنها اتجاه متنام[1]، وديناميكي يسعى إلى إلغاء الحدود لفائدة نظام اقتصادي يقوم على عدم تموضع الإنتاج، والاعتماد على التنافس كآلية لنظام تتحول فيه الأسواق القومية إلى سوق واحدة أركانها الطلب والعرض.

يرى البعض أن مصطلح العولمة مرادف لمصطلح التدويل في حين يرى أخرون، أن العولمة تشكل ظاهرة ما فوق الإقليمية supra-territorial، وهناك من يفرق بين العولمة وبين العالمية، فيقصد بالعولمة Globalisation المشتق من فعل Globalise الذي يشير إلى نظام وأفكار معينة، أي قمع وإقصاء للخصوصي والذاتي معا، أما العالمية فتعني الطموح للارتقاء والارتفاع بالخاص إلى مستوى عالمي[2]. أي أن العولمة هي احتواء للعالم، تفتح على ما هو كوني وعالمي وهو تعريف يؤكد على أن العولمة "عملية تكثيف للعلاقة الدولية، أدى لتحول في الإطار الذي يشمل الأنظمة البشرية من المستوى الوطني إلى الدولي إلى مستوى فوق دولي أو عالمي"[3]. بينما يعرف البعض الأخر العولمة على "أنها حقيقة التحول الرأسمالي العميق للإنسانية جمعاء في ظل هيمنة دول المركز وبقيادتها وتحت سيطرتها وفي ظل سيادة نظام عالمي لتبادل غير متكافىء"[4].

وهناك تعريف آخر يجمع ما بين المنظور التاريخي والأصل الحضاري، ويربطها بالمكون والأثر، "إن العولمة هي خروج الحضارة الأوربية إلى العالم (التطور التاريخي) بحيث أصبحت هي الحضارة العالمية (الأصل الحضاري) ومع انهيار الكتلة الاشتراكية (ربط العولمة بثقافة الحرب الباردة) مما أدى إلى تعميم الثقافة والصبغة الرأسمالية على العالم وهيمنة القيم الغربية مع السعي لإشاعة روح الهزيمة لدى الأطراف الأخرى، وبفضل التكنولوجيا (ثورة التكنولوجيا) أصبحت العولمة مهيمنا

عليها من قبل هذه الدولة الواحدة بحيث ارتبطت العولمة في الأذهان بالنموذج الغربي عامة والأمريكي خاصة"[5].

من التعاريف السابقة نخلص إلى أن العولمة هي المرحلة التاريخية التي تلت الحرب الباردة، والتى اتسعت بهيمنة القيم الغربية وبالذات القيم الأمريكية، تعضدها ثورة تكنولوجيا عالمية معتمدة على مؤسسات اقتصادية كبرى. وتقوم على مقومات رئيسية أساسها عولمة الطلب والعرض والمنافسة، والاستراتيجية، إنها انفتاح عالمي متنام.يقوم على فكرة تحرير الأسواق وإزالة القيود المحيطة أو خصخصة الأصول ونزع بعض وظائف الدولة وتكامل الأسواق.

ب- الآثار العامة للعولمة:

رغم كثرة ما كتب وما قيل عن العولمة فقد ظلت موضوعا يثير جدلا واسعا بين مؤيد ومعارض.

يرى دعاة العولمة أنها[6]:

- أفكار ومبادئ عصرية وعقلانية على حساب أخرى قديمة وهي مجموعة خيارات وفرص أكثر فاعلية، وأوسع نطاقاً للإصلاح والتنمية.
- دعوة لإقامة عالم بلا حدود.
- منهج اقتصادي لتحرير السوق وخصخصة المنظمات.
- دعوة إلى تزايد الاهتمام بالتكنولوجيا العالمية وتدعيم الابتكارات.

- دعوة إلى الاستثمار في البشر وتراكم المعرفة التي هي ملمح من الملامح المرتبطة بالعولمة.

إن المتأمل في هذه الخصائص يرى أنها خيار جاهز وإستراتيجية واضحة المعالم تهدف إلى مد يد العون والمساعدة لدول العالم الثالث لإنقاذهم من مظاهر التخلف.

وتأسيسا على ما سبق، نجد لبعض مناصري العولمة، موقفاً إيجابياً من ظاهرة الفساد حيث يقفون منه موقف المتفهم والمتعاطف، وليس الرافض، فهذا صموئيل هانتينقتون S Hantington داعية صراع الحضارات، يطرح ما يسميه "الحد الأمثل من الفساد"، الذي يرى فيه محركا للتنمية وأداة للحد من آثار الجمود، ولتجاوز البيروقراطية والاستبداد. ومن ثم يقلل هؤلاء من جدية الدعوات الموجهة لمكافحة الفساد أو القضاء عليه، ذلك أنهم ينظرون إلى الفساد بكل أشكاله على أنه إحدى آليات العولمة وأدوات التغيير والعصرنة بل هو مدخل للإصلاح والتنمية. غير أن البعض من مناصري العولمة يرون فيها وسيلة للحد من الفساد واجتثاث منابعه لذلك نجدهم يقدمون الحجج في هذا الاتجاه[7]:

- تقلل العولمة من الاحتكار في الأنشطة الاقتصادية وتوسع دائرة المنافسة، ومن شأن ذلك تقليص فرص الفساد الإداري والمالي.

- تسهم العولمة في زيادة الانفتاح والشفافية وتحد من سرية المعلومات والتكتم والتعتيم على المعلومات.

- توقف العولمة الدعم الذي تقدمه الحكومات للمشاريع الاقتصادية العمومية أو تلغيه.

وإذا كان دعاة العولمة قد بالغو في إبراز المكاسب المتوقعة منها فإن معارضيها قد تناولوا الوجه السلبي منها، فعبروا عن ذلك بمايلي[8]:

- العولمة أداة لهيمنة القيم الأمريكية.

- العولمة إعادة تنظيم للحياة موجهة لصالح الدول الأقوى على حساب الدول الأضعف.

- العولمة تهميش للسيادة الوطنية وللهوية وتعظيم لدور المنظمات العملاقة.

- العولمة إرادة اختراق الأخر، وسلب خصوصيته وتمييعه وتهميشه.

تتميز العولمة كمظهر من مظاهر النظام الاقتصادي المعاصر بعدد من الخصائص أهمها:

- تزايد سطوة الشركات العابرة للقارات وهيمنتها على الاقتصاد العالمي.

سطوة مؤسسات العولمة الثلاث:

* الصندوق النقد الدولي.

* البنك الدولي.

* المنظمة العالمية للتجارة.

- تزايد الاهتمام بالتكنولوجيا العالية وتدعيم الابتكارات.

- تراجع دور وأهمية المواد الأولية في السوق العالمية.

- تراجع دور الدولة وانحسار سلطتها بفعل الضغوط العالمية المطبقة لعقيدة- سوق أكثر دولة أقل-.

لا يمكن لعولمة كهذه إلا أن تكون شرا ووبالا على الفقراء والضعفاء، ولن تجلب إلا المزيد من الفقر والتخلف، ناهيك أنها تسهم في إضعاف دور الحكومات في الدول النامية خلال فترة التحول إلى اقتصاد السوق وجعلها فاسدة ومفسدة باعتبار الفساد أداتها ووسيلتها – لتعظيم الغنائم – وفقا للفلسفة الميكافيلية القائلة بأن الغاية تبرر الوسيلة.

- للعولمة اثار ايجابية وسلبية وهذا بحسب خصوصيات كل دولة من الدول المتعاملة مع العولمة، ولهذا وجب على كل دولة اتباع سياسات واجراءات تمكنها من التاقلم مع هذه التغيرات لتحقيق التقدم والازدهار.

2 أثار العولمة على بيئة الأعمال:

للعولمة تأثير على إدارة الأعمال وسوق العمل. وهناك بعض العوامل الخاصة بالعولمة التي قد تتعارض مع الأخلاق السائدة في أي مجتمع، وقد تتعارض مع تحقيق العدالة الاجتماعية والرفاهية، كما تعتبر من العوامل المحفزة على مزيد من الفساد، غير أنها تعتبر من العوامل الدافعة إلى تحسين الأداء وزيادة الاستثمارات وإلى تبني مناهج إدارية تحسن الإنتاجية وتدعم رضا العملاء.

والعولمة كأي ظاهرة هي ذات حدين لا تخلو من نفع ولكن النفع يعود على مركزها وما جاوره، وأغلب ضررها يعود على الأطراف لعدم امتلاكها لقدرات تنافسية تؤهلها لمواجهة تزايد حدة المنافسة.

لقد كان من الأسباب الداعية لبروز العولمة، كسمة من سمات العصر الحديث، الحاجة إلى تصريف الفائض، لدى الدول الصناعية وظهور ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال، التي جعلت تدفق المعلومات متوفراً لكل البشر بأدنى التكاليف. ودعم ذلك بروز مفاهيم جديدة: كالتواصل والحوار إضافة إلى اتساع الاستثمارات خارج إطار القومية وبالتالي تجاوز الحدود.

لقد أنجبت ظاهرة العولمة واقعا جديدا تميز بالآتي [9]:

- التأكيد على الخصخصة كسبيل للإصلاح الاقتصادي، ولتأسيس اقتصاد السوق بما يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات ويتيح لها إمكانية اختراق السوق العالمي .

- نتج عن احتدام المنافسة بين الشركات العالمية وبين الشركات المحلية في ظل انهيار الحواجز والعوائق المانعة، الاتساع الفعلي للأسواق ومن ثم إمكانية رفع مستوى المعيشة.

- أفرز هدم وانكسار الحواجز والموانع أمام حركة السلع والخدمات ورؤوس الأموال حالة من التحدي بمثابة حياة أو موت بالنسبة للدول، ومن ثم السعي إلى إعادة تنظيم مؤسساتها لكي تلبي مخرجاتها احتياجات ومتطلبات العولمة

- برزت مع ظهور العولمة ثقافة وقيم جديدة، تجمع بين ضرورة الانتفاع الأقصى من الفرص البراجماتية، وهي الفلسفة التي تدعو إلى اتساع الأنانية مع التأكيد على العقلانية والكفاءة وذلك بالتطوير لتحسين التراكم المعرفي والمهارات الفردية، التي تبرز في التأكيد على حقوق الفرد، والنجاح الشخصي، قيما في مجملها تعبر عن الحاجة إلى الإنجاز، المخاطرة، التباعد، الفردية، الرجولة ،... مما يزيد الحاجة إلى التكيف بتطويع ممارسات الموارد البشرية لتتوافق مع ثقافة المجتمعات الأقوى، وإعارة أهمية قصوى لهذه القيم في اختيار القادة الإداريين .

- السعي لإرضاء العملاء من خلال التفوق والتميز في تقديم المنتجات والخدمات في نفس الوقت، وبالأسلوب وفي المكان وبالشروط التي تضعونها

- الابتكار والتجديد والتوسيع وتشجيع المبتكرين وإدماج الابتكار في نسيج العمل وآليات النظم عملا بمبدأ الابتكار أو الفناء.

- التحول من النظرة المحلية الضيقة إلى التفكير والعمل في إطار مفهوم العولمة واعتبار المناخ المحيط بالمنظمة، هو العالم كله، وليس مجرد النطاق الجغرافي، المحدود الذي يمثل الدولة أو المدينة التي تعمل بها المنظمة .

- اهتمام العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين بضرورة وضع النظم والضوابط الكفيلة بالمحافظة على البيئة والقضاء على مصادر

التلوث البيئي، وظهرت فكرة الإدارة البيئية وإدارة المعرفة داخل المؤسسات.

- أدى تسارع الاضطراب إلى التغير في كيفية تصميم وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية ،مما أدى إلى توليد الحاجة إلى الاندماج والاحتواء كما أصبحت المشاركة هي المفتاح الرئيسي للإستراتيجيات الجديدة للمؤسسات ،وتزايدت أهمية وموقع المؤسسات المتعلمة ،التي تساهم في تنمية الرصيد المعرفي وتستثمرها في رأس المال الفكري، وفي إدارة وتطوير أنشطتها، وهو ما يتطلب ضخ مواهب متجددة بالمؤسسة، باعتبارها المورد الرئيسي للمساندة والابتكار والتي تقوم على الحيوية المستمرة لقاعدة واسعة من المؤسسات التعليمية المتميزة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيات الرائدة الأخرى.

3- انعكاسات العولمة على الموارد البشرية:

لقد كان للتحولات تأثيراتها الواضحة على إدارة الموارد البشرية، وتتمثل أهم تلك التأثيرات فيما يلي [10]:

- تزايد مستمر في أهمية رأس المال المعرفي أي أن ما لدى المنظمة من عناصر بشرية، عارفة وماهرة أو ذات جدارة بدأ يلعب الدور الأساسي في نجاح الأداء.

- زيادة حجم ووتيرة التغير مع زيادة مماثلة في الحاجة إلى التكيف أو التأقلم مع هذه التغيرات.

- أصبح تحقيق الجودة وإرضاء العملاء والإنتاجية المرتفعة وتحقيق الترابط بين إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية المنظمة من أهم أهداف المنظمات بداية من تسعينات القرن العشرين.

- يتمثل التحدي الكبير لإدارة الموارد البشرية في تحويل اهتمامها من الأداء الحالي إلى الدور الإستراتيجي المستقبلي.

- تبني مفاهيم وتقنيات إدارة الجودة الشاملة في عمليات إدارة الموارد البشرية، واعتبار مختلف الإدارات التي تخدمها إدارة الموارد البشرية بمثابة العملاء الداخليين الذين يجب العمل على إرضائهم .

إلا أن ثم جوانب سلبية ناجمة على انتشار ظاهرة العولمة منها[11]:

- التحيز لرأس المال على حساب العمل عن طريق : تخفيض الضرائب على رجال الأعمال ومنح الكثير من الامتيازات والإعفاءات لتحفيز الاستثمار،

- الحد من الامتيازات التي يحصل عليها العمال،

- إلغاء الحد الأدنى للأجور،

- تخفيض صرامة الحظر المفروض على عمل النساء ليلا،

- السيطرة المتزايدة لرأس المال على الحكم وتفريغ الكثير من آليات، الديمقراطية السياسية والصناعية والاقتصادية من محتواها،

- اختفاء فرص التوظيف مدى الحياة، حيث أصبح ملايين العاملين ينتقلون بين الحين والحين من فرص عمل مؤقتة إلى فرص أخرى

مؤقتة ويتقاضون أجوراً أدنى بكثير من المستوى الذي يتضمنه نظام الأجور السائد،

- تراجع الاهتمام بتوفير الخدمات الإنسانية كالتعليم والصحة والإسكان والأمن والخدمات الاجتماعية،

- تراجع الإحساس بالأمان الوظيفي نتيجة زيادة العمالة المؤقتة مما أدى إلى تقليل ضغطهم من أجل وقاية الأجور، وإذعانهم أحيانا لتخفيض الأجور للإحتفاظ بوظائفهم والموافقة على زيادة ساعات العمل،

- تراجع أوضاع المتقاعدين وزيادة أعداد الأفراد التاركين للعمل نظرا لعوامل الجذب والإغراء التي تتبناها المنظمات لحفز الأفراد على الإقبال على المعاش المبكر، ولعوامل الطرد التي تدفع العمال لترك العمل،

- انتشار البطالة حيث تعيش سوق العمل في الدول المتقدمة مرحلة حرجة، نتيجة للتغير التكنولوجي السريع وعدم تموضع النشاط. فالشركات متعددة الجنسيات على استعداد لنقل استثماراتها إلى المكان الأكثر جاذبية.

4-تأثير العولمة على الوظائف الإدارية ووظيفة إدارة الموارد البشرية:

في ظل العولمة يكون تأثير العوامل البيئية على ممارسة الأنشطة الوظيفية والإدارية في العادة أكثر حدة وحساسية بالمقارنة بالمؤسسات الوطنية، فالمؤسسات الدولية تتعامل في بيئة تنطوي على متغيرات تختلف عن تلك السائدة في البيئة الوطنية ومن ثم لا تقتصر الأخطار

التي تواجهها المؤسسات العالمية على الأخطار التجارية، بل يتعدى الأمر إلى مواجهة أخطار سياسية، اقتصادية وتشريعية، فضلا عن أن مسؤوليها يتعاملون مع أفراد يختلفون في لغاتهم وعاداتهم وتقاليدهم وتوجهاتهم ومستويات التعليم، وهي متغيرات لها آثار جوهرية على النظم الإدارية لمؤسسات الأعمال كالهياكل التنظيمية القيادة. ولها تأثيرات متعددة ومتنوعة على إدارة الموارد البشرية.

أ- اثر العولمة على وظيفة إدارة الموارد البشرية:

تحتاج إدارة الموارد البشرية في بيئة العولمة إلى بعض المهارات الإضافية، التي لا يمكن توفرها إلا بإحداث تغييرات في ممارسة إدارة الموارد البشرية لوظائفها، لكي تتمكن من التغلب على مواقف الحيرة الآخذة في التزايد. والناشئة عن عملية التكامل التي تشمل البعد الكوني بأكمله؛ مما يملي على إدارة الموارد البشرية ضرورة تطوير السياسات والبرامج لخدمة، وإدارة آلاف العاملين. وقد أدت العولمة وتداعياتها التنظيمية إلى دفع إدارة الموارد البشرية للتعامل مع[12]:

أ- تطوير ثقافة تنظيمية على مستوى العالم.

ب- التحالفات الاستراتيجية العالمية في حالة التعاون أو الإندماج بين الشركات.

ت- تطوير قوى عاملة حقيقية مشاركة في العمل بصورة فاعلة تماما، فقد مكن استخدام الانترنت من إتاحة الفرصة للمؤسسات لتعين موظفين

من مختلف بلدان العالم، بدون الحاجة إلى وجودهم الشخصي أو انتقالهم المادي من بلدانهم إلى المنظمة، وهكذا ظهر مفهوم الخبير الافتراضي الذي يقوم بإدارة مشروعات أو إدارة مؤسسات خارج دولته بدون الانتقال الفعلي إلى الخارج.

ث- إدارة الاختلاف والتنوع بين العاملين، حيث لم تعد قوة العمل الحالية كما كانت في الماضي، كما أنها لا تحوز على نفس القيم والخبرات، ولا تسعى لتحقيق نفس الحاجات أو الرغبات، لقد تغيرت بشكل أساسي (وفقا للسن، الثقافة، الجنس، اللغة، القيم، التعليم...). فلقد أصبح من المألوف أن يعمل أناس من فئات عمرية ثقافية، جنسية... مختلفة جنبا إلى جنب، وه ما يعد أحد ملامح ظاهرة العولمة التي تجتاح العالم بفعل ثورة الاتصالات والمواصلات والمعلومات إلى جانب وجود تنوع كبير في أسلوب ونمط الحياة والمحفزات والاختيارات.

تمثل هذه الاتجاهات عينة من الرؤى الجديدة التي تهدف إلى تطوير وتجديد سياسات وممارسات الوظائف التالية لإدارة الموارد البشرية.

1-أثر العولمة على التوظيف:

يعتبر استقطاب العمالة واختيارها في ظل العولمة عملية جد حساسة، لذا يزداد الاعتماد على العمل التعاقدي، فلسوق متطلبات ومواصفات تستدعي من المؤسسات تميزا فائقا يتطلب عمالة تتفق وطبيعة عصر

العولمة، ومن ثم لا بد أن تركز إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الكونية على العمليات الكونية في الاختيار والتدريب...

أصبح المعيار الأساسي في التعيين يركز على الكفاءة والمؤهلات التحصيلية والشخصية بغض النظر عن اعتبارات الجنسية والمواطنة التقليدية. وأصبحت في متناول المؤسسات مصادر جديدة لتأمين الحصول على العمالة مثل[13]: الاستقطاب الالكتروني واستخدام شبكة الانترنت التي يمكن عن طريقها الإعلان عن الوظائف الشاغرة، وتلقى بيانات المتقدمين من شتى أنحاء العالم.

2- أثار العولمة على تقييم الأداء:

يحتل تقييم الأداء من منظور كوني أهمية كبيرة. إذ من الضروري ربط تقييم الأداء بباقي عناصر إدارة الموارد البشرية، لكي تتحقق الفعالية، وربما تختلف معايير تقييم الأداء من منظمة إلى أخرى، إلا أنه من المؤكد أن الأساليب التقليدية لتقييم أداء العاملين لم تعد مناسبة وفقدت فعاليتها. ولذا لا بد من إحلالها بنظم تقييم أداء وفق الإدارة بالأهداف، وإدارة الجودة الشاملة وإعادة الهندسة. ومن أهم معايير تقييم أداء العاملين في ظل التوجه الكوني[14]:

1- القدرة على التخيل.

2- القدرة على الإحساس بالواقع.

3- القدرة على تصور الأجزاء داخل الكيانات أو القدرة على التحليل.

4- فعالية العلاقات بين البشر.

5- القدرة على التصور والتجريد.

6- حوافز الإنجاز والطموح والسيطرة الانفعالية.

3- أثر العولمة على الأجور:

صاحب التوجه نحو العولمة تحولا مستمرا ومطردا من الطلب على العمالة الأقل مهارة إلى الطلب على العمالة فائقة التميز، وأدى ذلك إلى تزايد كبير في الأجور، مصحوب بتنامي مطرد في فجوة الدخول[15].

لقد أصبحت المنافسة بين المنظمات على اجتذاب المواهب بمثابة الحرب ومن ثم فإن نظم التحفيز المرتبطة بالأداء سوف تكون لها الغلبة في جذب والاحتفاظ بالأفراد ذوي المواهب. وفي ضوء ذلك تكون إدارة الموارد البشرية مطالبة بإيجاد نظام مساعد على جذب الأفراد الملائمين ومكافأتهم على استمرارهم في التعلم وتغيير مهاراتهم بطرق تتناسب والطبيعة المتغيرة للعمل الذي يؤدونه، وهي نظم كفيلة بتحويل رغبات العاملين إلى حفز ذاتي يحقق الالتزام بمحفزات دائمة، ويمكن هذا المؤسسات من استخدام مجموعة من الحوافز غير التقليدية أبرزها:

- الارتقاء بمستوى مشاركة العاملين إلى مستوى المالكين للمنظمة مع إمكانية مدهم بالسلطة والقدرة على اتخاذ القرارات المؤثرة على رضا العملاء.

- الربط بين الأجور والمكافآت والمشاركة في الأرباح، وبين تحقيق النتائج المرغوبة.
- تمكن نظم الأجور من التمييز بين الأداء العادي والأداء الخاص والمتميز.

4- أثار العولمة على المسار الوظيفي:

نتيجة التغيرات والتطورات التي حدثت في مجال الموارد البشرية بفعل التكنولوجيا، يلاحظ تأثير ذلك على المسارات الوظيفية والمهنية والتخصصية في مجال إدارة الموارد البشرية ويمكن إيضاح هذه التحولات والتغيرات فيما يلي[16]:

- لم تعد معالم المسارات الوظيفية محددة كما كانت في الماضي وأصبحت الحركة الوظيفية سريعة بين كافة مجالات العمل المختلفة، وذلك بأن يتحرك أخصائي الموارد البشرية إلى العمل في مجال التسويق، ثم إلى مجال الإدارة، ثم العودة مرة أخرى، فضلا عن التحرك بين المؤسسات والشركات.
- أصبح المسؤولون في الموارد البشرية يعملون مباشرة مع المديرين التنفيذيين ومع الإدارة العليا، ومعرفة ما تفكر فيه بالنسبة لإستراتيجية المنظمة وتأثير ذلك على مهارات الموارد البشرية في جذب وتنمية وتدريب والاحتفاظ بأفضل العناصر البشرية.

- التحول من الدور التقليدي للأفراد، حيث التخصص الضيق إلى ما يعرف بدور الشريك الاستراتيجي، الأمر الذي يتطلب نوعا من إعادة هندسة نظم الموارد البشرية.

- ميكنة بعض أنشطة الموارد البشرية أو تقليلها أو حذفها مثل الأجور والمكافآت وحفظ السجلات الخاصة بالعاملين والمزايا التي يتمتعون بها.

- تحويل الأنشطة الخاصة بالعلاقات مع العاملين إلى المديرين التنفيذيين وهم الرؤساء المباشرون لهم، أما الأنشطة الإستراتيجية فيتم ضمانها بواسطة المتخصصين في الموارد البشرية.

5-أثر العولمة على التدريب:

تحتاج المنظمات التي تريد الدخول إلى الأسواق العالمية، وكسب مكانة عالمية لها إلى تنمية وعاء من المديرين من ذوي التميز في المجال الكوني، وهذا من الناحية الإستراتيجية، وتكليفهم بمهمات مما يساعد في تنمية المهارات. ويعد التدريب جزءا من النظام المتكامل للتنمية الشاملة للموارد البشرية.

تمثل سياسة التدريب والتعلم البديل الأكثر كفاءة ومناسبة في ظل التحولات الكونية. ومن ثم لا بد من رصد أهم المتغيرات البشرية والتعليمية والإدارية التي تؤثر على نشاط التدريب والتعلم في القرن الواحد والعشرين، هذه المتغيرات متداخلة ويدعم بعضها بعضا. وتعتبر

بمثابة استقراء للاتجاهات المستقبلية للتدريب في القرن الحادي والعشرين. ومن ثم فإن الموضوعات التي تشملها تنمية الموارد البشرية على المستوى الكوني يكون كالتالي:

– تقديم برامج التعلم والتدريب المستمر كمدخل لبناء علاقات وطيدة مع مختلف الأطراف المحلية، وتفهم الأنظمة الاجتماعية والثقافية والقانونية والسياسية التي تؤثر على نجاح أو فشل الأفراد العاملين في ظل الاضطراب البيئي.

– تنمية مهارات الأفراد كي يصبحوا أعضاء فاعلين في فرق العمل وذلك بتنمية مهارات وقيم التعاون وروح الفريق، الثقة في النفس وفي الآخرين وكيفية إزالة العوائق المعنوية لفهم الاختلاف الثقافي [17]..

- التدريب على خدمة المستهلك لتعميق فكرة العميل الذي يدير المنظمة، وذلك بإعادة تصميم وصياغة كل سياسات التدريب على احتياجات العملاء والعمل على إشباعها .

- ترسيخ الأسس الكفيلة باحترام البيئة التي تعيش فيها ومحاربة التلوث الصناعي أو التوعية بأهمية حماية وحيوية المحافظة على بيئة سليمة للأجيال الحاضرة والمستقبلية..

- تكثيف جهود تنمية الموارد البشرية في مجال العلوم والتنمية مع التركيز على المهارات المعرفية وتحرير خطوات وطرق الأداء وحسن السيرة والاستعداد والانضباط والالتزام بمعايير الجودة الشاملة وإجادة اللغات الأجنبية والتعامل مع الحاسب الآلي وتنمية الحس بالمسؤولية

والانتماء إلى المشروع. مع الحرص على أن يوجه هذا الاستثمار من أجل الارتقاء بالمنتج العقلي، وزيادة قدرات الابتكار والتطور ذات الصلة الوثيقة بقطاع الأعمالة والاستعداد لكي تكون العملية التدريبية عملية مستمرة وفي جميع المستويات للتمكن من مواكبة جميع المتغيرات.

- تصميم برامج تدريب تساعد على اختراع أو صناعة القائد الجديد، وتطوير المؤسسة من خلال التنمية البشرية.

ب- اثر العولمة على الإدارة

يتجلى أثر العولمة على الإدارة في العناصر التالية:

1- أثر العولمة على القيادة:

إن التوجه الكوني عملية متعددة العناصر ترتكز على:

إدارة التنافس، إدارة التعقيدات، تكييف حضارة المنظمة مع التوجه الكوني، إدارة فرق العمل الكونية، إدارة المفاجأت وعدم التأكد، إدارة التعلم المستمر، كل ذلك يجعل من الضروري أن يتولى قيادة المنظمات قادة لديهم مسؤولية أساسية هي ضمان أداء وظيفي تنافسي عالي للمؤسسة، والتعرف على المخاطر والتكيف مع الظواهر البيئية خاصة عدم التأكد والتباين الثقافي والاجتماعي، وإمكانية التفاعل مع الآخرين إضافة إلى امتلاك خبرات ومهارات التفكير الاستراتيجي والقدرة على تحمل المسؤولية والثقة بالنفس، مهارات وقدرات القيادة

التحويلية، التي بموجبها يتسنى للمنظمات اختراق الأسواق العالمية والنجاح والتفوق. ومن مهارات القيادة العالمية التي يتم التأكيد عليها[18]:

- مهارات التفكير للتخطيط بشكل استراتيجي عالمي.
- القدرة على إدارة الصراعات بفعالية.
- القدرة على التفاعل الثقافي والاجتماعي في البيئة التي تعمل فيها.
- القدرة على التكيف والظروف البيئية المحيطة بمتغيراتها المختلفة والمتعددة.
- المهارات اللغوية في البلد الذي تعمل فيه.
- النضوج الفكري والثقافي.
- الاندفاع والرغبة.
- القدرة على إقناع الناس بالتغيير الذي يبدأ بالتحرر من القديم والوصول بها إلى الالتزام بالجديد.
- القدرة على استثارة الحاجة إلى الإنجاز والتنمية الذاتية.
- القدرة على إقناع الإتباع بالثقة بالنفس.
- العمل على إرضاء العملاء من خلال التفوق والتميز في تقديم المنتجات.

2 – أثار العولمة على الهياكل التنظيمية:

في ظل العولمة أضحى تسارع الاضطرابات البيئية وتزايد الاتجاه نحو الاندماج والتحالفات إحدى المفاتيح الرئيسية للاستراتيجيات الحديثة للمؤسسات. وأصبحت المؤسسات المتعلمة تسهم في تنمية الرصيد المعرفي وتستثمر في الفكر لإدارة وتطوير أنشطتها دون تباطؤ، وتحسين القدرة على التعلم والسيطرة على التكاليف وتنفيذ عمليات الاندماج والشراء. ومنه القدرة على الاستجابة والتفاعل العاجل والتغيير السريع. لقد أصبحت القدرة على التغيير السريع هي الميزة التنافسية الكبرى، بحيث يتم تصميم المؤسسات على نحو يحفز إطلاق التغيير، وهو ما أدى إلى اختفاء الهياكل الهرمية وإحلال الهياكل التنظيمية المسطحة، والمتلاشية الحدود. تتكون المؤسسات أساسا من متخصصين لديهم الحرية في تخطيط وإدارة أدائهم من خلال استرجاع المعلومات وتوقعات ردود فعل زملائهم والعملاء، والمكاتب الرئيسية للمؤسسة (كالمكتب التنفيذي أو مجلس الإدارة أو لجان الإدارة العليا). وقد حدد دركير P. Droucker ثلاثة عوامل أساسية ترتب عليها هذا الاتجاه والتحول[19]:

– ازدياد النسبة الممثلة لشريحة عمال المعرفة بالنسبة لباقي الشرائح الأخرى المكونة للقوى العاملة. وترفض هذه الشريحة أن تخضع للترتيبات التنظيمية التقليدية المتمثلة في نطاق الإشراف والرقابة الدقيقة واللصيقة بالعمل.

- ازدياد حاجة المنظمات جميعها إلى البحث وإيجاد الطرق والوسائل المناسبة لها حتى تصبح المنظمة أكثر قدرة على المبادأة والإقبال على مواجهة المخاطر.

- يتحول الناتج عن تأثير تكنولوجيا المعلومات بمجرد استخدام المنظمات لتكنولوجيا المعلومات في التعامل مع المعلومات (وليس فقط في التعامل مع البيانات) حيث نجد تغيرا جوهريا يحدث في طرق وأنماط عمليات اتخاذ القرار وهياكل الإدارة وحتى أنماط وطرق أداء العمل نفسه.

تمثل هذه التحولات مداخل تنظيمية لازمة لتنمية القدرة التنافسية للمنظمات وبشكل عام يمكن تحديد أهم سمات هذا التحول المطلوب فيما يلي[20]:

من	إلى
هيكل تنظيمي هرمي	هيكل مبسط أو مفلطح
إدارات تعمل بجزر منفصلة	فرق عمل متكاملة التخصصات
التوجه الفني	التوجه بالسوق (لكل سوق على حدة)
الإدارة بالتجربة والخطأ	الإدارة بالتعليم من الخبرات والآخرين
الإدارة بالتكهنات	الإدارة بالمعلومات
مركزية القرار	اللامركزية وتمكين المديرين والعاملين
الأداء التقليدي للعمليات	البحث والتطوير وإدارة التغيير
الكفاءة	تجاوز الأهداف

وينتج عن التغير في شكل الهياكل التنظيمية قلة المستويات الإدارية والتنظيمية والتسطيح النسبي للمؤسسات نتيجة الاعتماد على العاملين المتخصصين والمحترفين وانخفاض الحاجة إلى المستويات الإشرافية والرقابة، وازدياد الاعتماد على فرق العمل الذاتية التي تقوم على أداء مشروعات وأعمال متكاملة من البداية للنهاية.

5- انعكاسات العولمة على النقابة وعلاقات العمل:

شهدت بيئة الأعمال في أواخر القرن العشرين مجموعة من التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وما ترتب عليها من تعاظم دور الشركات متعددة الجنسيات، وتكنولوجيا المعلومات والاتصال. كما تم التحول من المؤسسات ذات الحجم الكبير إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وحرية انتقال عناصر الإنتاج. وتندرج هذه التحولات ضمن التحول من عصر الكينزية، ودولة الرفاهية إلى عصر الريغانية والتاتشرية القائم على ممارسة الدولة الضغط على العمال، باعتبارهم مصدر متاعب أكثر من كونهم مصدر قوة شرائية، وهي تحولات أفضت في مجملها إلى انخفاض الانضمام إلى النقابات العمالية، ولهذا تشير التطورات إلى أن هناك انخفاضا في حجم عضوية التنظيمات النقابية العمالية في معظم دول العالم فمثلا بين 1985-1995[21] انخفضت نسبة عضوية التنظيمات النقابية العمالية في جنوب إفريقيا إلى 30.8% استراليا إلى 29.6%، المملكة المتحدة إلى 27.8%، فرنسا إلى 22.1%، الولايات المتحدة إلى 16.7%. وذلك لعدة أسباب منها:

- انخفاض العضوية بالنقابات العمالية في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام، بسبب انخفاض المعارضة للتنظيم النقابي في الأخير على عكس الأول[22].

- شيوع مجموعة من الممارسات الهادفة لرفع الكفاءة الاقتصادية للمنظمات مثل الخصخصة، تخفيض العمالة، إعادة الهيكلة، إعادة الهندسة، والتي يمكن أن تفضي إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العاملين.

- أدى التطور التكنولوجي إلى إحلال صناعة الخدمات محل التصنيع وترتب عن ذلك زيادة أصحاب اللياقات البيضاء الذين لا يقبلون العضوية في النقابة[23].

- لجوء بعض الشركات إلى نقل استثماراتها من الدول التي يزيد فيها نفوذ وقوة النقابات العمالية إلى الدول التي يقل فيها هذا النفوذ.

- تحول دور النقابات العمالية من سلاح في يد العمال يدافعون به عن مصالحهم "مانع للصواعق" إلى أداة من أدوات تنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي عملا بقاعدة "Take it or leave it" "خذ أو خلي" وذلك لكون الأسواق لا تعرف الرحمة، تهزم من لا يتلاءمون معها. فالإضراب لم يعد سلاحا قادرا على أن يحقق بالإكراه مطالب العمال، في ظل إمكانية التهديد بغلق المصانع أو الانتقال إلى دول أخرى، أمام التسابق على جذب الاستثمارات الأجنبية.

- تسعى الإدارة إلى الضغط على النقابات بتغيير المناخ والثقافة المحيطة بالعمل لكي يشعروا بانعدام جدوى الانضمام إلى النقابة، وذلك من خلال وضع مصالح العمال في أول اهتماماتها.

- انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل، إذأصبحت الدولة المعاصرة تشجع لامركزية المساومة الجماعية، وإحلال الاتفاقيات الثنائية محل الثلاثية لتترك لذوي الشأن علاقاتهم المتبادلة لإضفاء المزيد من المرونة على أحكام قواعد وضوابط العمل.

يعود جزء من أسباب تراجع النقابات إلى[24]:

النقابة ذاتها وسلوك قياداتها مثل حالات الفساد، ونظرة المجتمع إليها على أنها تبحث عن مصالحها الخاصة ولاسيما بعد أن تحولت من سلاح في يد العمال إلى دعامة للمؤسسات المالية الدولية وأداة من أدوات تنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي، الأمر الذي أدى إلى نفور عام من العمل النقابي.

لقد أشاعت العولمة بيئة داخلية ديناميكية جديدة لا تشجع على مواصلة تشريعات العمل والارتقاء المستمر بأحكامها، وصولا إلى هدفها الأساسي المتمثل في بلوغ مجتمع التقدم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية مما تسبب في تراخي الضوابط الاجتماعية والعمالة.

كما صاحب ظهور العولمة الوقت المرن للعمل، التشارك في العمل، أسبوع العمل المضغوط، الذهاب الكترونيا للعمل، العمالة تحت الطلب أو بالاستدعاء، عمل الفرد تحت مسؤوليته الخاصة، العمالة عالية

الدوران[25]. وهي كلها مظاهر تؤكد على أن نظم العمل أخذت في التغير من فلسفة جماعية العمل، التي ميزت مرحلة التصنيع، إلى فلسفة فردية العمل التي يتوقع أن تنمو بشكل ملحوظ في السنوات القادمة.

كما يترتب على العولمة تفريغ الدول النامية من أفضل عناصرها البشرية والتي هي في أمس الحاجة إليها لدعم جهود التنمية لها وفي المقابل ستزداد أعداد المتعطلين سواء من أصحاب المؤهلات الذين يفتقدون للمهارات المطلوبة في أسواق العمل الخارجية أو الفئات غير المؤهلة نتيجة لتقلص الطلب الداخلي عليهم.

في ظل التحول نحو اقتصاد السوق على الدولة أن تقوم بدور الحكم المحايد بين طرفي علاقات العمل وان تحافظ على السلام الاجتماعي، وهو ما يقتضي منها القيام بالمهام التالية[26]:

أ – وضع الحد الأدنى اللازم لتحقيق الحماية الاجتماعية للعمال والتزام أصحاب الأعمال بهذه الحدود الدنيا

ب – تشجيع الأطراف على المضي في المفاوضات الإنتاجية كأساس لاقتسام الربح الناشئ عن جهد العمال ومساهمة صاحب رأس المال حسب القواعد التي يحددها اتفاقهم الاجتماعي.

الخاتمة:

باتت العولمة أمرا حتميا ملموسا لابد من التعامل معه، وتختلف آثارها من دولة لأخرى ولها إيجابياتها وسلبياتها وإن لم تستوعب إدارة المنظمات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة التغيرات المطلوبة نتيجة العولمة لن تستطيع أن تواجه تحدياتها، فتفشل في تحقيق أهدافها وقد ينتهي وجودها في مجال الأعمال، لذلك على إدارة الموارد البشرية الاهتمام بتعميق التنمية البشرية.

المراجع والهوامش

1- أسامة محمد سعيد الباسوسي العولمة وتنمية القدرات للتجربتين المصرية والألمانية مع تطبيق على العملية التعليمية، دراسة مقارنة للحصول على درجة الزمالة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية 2004 ص 50.

2- عبيد نايف على، العولمة مشاهد وتساؤلات سلسلة محاضرات، الإمارات مركز الإمارات للدراسات والبحوث 2001.ص 4-5.

3- السيد يس، العولمة والطريق الثالث، القاهرة الهيئة المصرية العامة للكتاب مكتبة الأسرة 1991 ص 170.

4- محمود أمين العالم، الفكر العربي بين الخصوصية والكونية، القاهرة دار المستقبل العربي 1996 ص ص 6-9.

5- الحبيب الجنحاني، ظاهرة العولمة الأفق والأفاق ص ص 7-38.

6- عبد الخالق عبد الله، العولمة، جذورها وفروعها وكيفية التعامل معها ص ص 39-42.

7- جيمس روزنار، ديناميكية العولمة نحو صياغة علمية مركز الدراسات الإستراتيجية الأهرام القاهرة 1997 ص ص76-80.

8- عامر الكيسي، الفساد والعولمة، تزامن لا توأمة 2003 ص ص 13-135.

9- مايكل لويس إدارة الموارد البشرية في عصر المعلومات ص ص 294-295. عبد المحسن عبد المحسن جودة، عبد المجيد عبد الفتاح المغربي إدارة الموارد البشرية، الأسس العلمية والاتجاهات المستقبلية ص ص 593-599.

10- عبد الناصر محمد علي حمودة إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات ص ص18-21.

11- عاطف السيد، العولمة في ميزان الفكر دراسة تحليلية. فلمنح للطباعة 2002 ص ص 71-82.

12- أحمد صلاح الدين المحرزي إدارة نظم وتكنولوجيا الموارد البشرية. مدخل معاصر كلية التجارة في جامعة ينها 2004 ص 41-42.

13- عبد المحسن عبد المحسن جودة وأخرون منهج سابق ص 595.

14- سيد الهواري المدير العالمي، مهارات جديدة ومتعددة من متطلبات الإدارة في الفرق 21 ص ص 61-63.

15-عبد الفتاح السيد النعماني طارق حسن عابدين المصري مجلة البحوث الإدارية أكاديمية السادات ص 139.

16-عبد المحسن عبد المحسن جودة مرجع سابق ص 594.

17-سيد الهواري مرجع سابق ص 65.

18-عبد الناصر محمد علي حمودة مرجع سابق ص 18.

19-أحمد صلاح الدين المحرزي مرجع سابق 42.

20-أحمد سيد مصطفى، قدرة الإدارة العربية على تنمية القدرة التنافسية، أفاق اقتصادية، إتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية المتحدة، المجلد 42 العدد 185، 2001، ص 140.

21-سمير عبد الوهاب مرجع سابق ص 4.

22-محمد صبحي الأثربي الشركات المتعددة الجنسية والطبقات العاملة ص 104.

23-جي كير التكنولوجيا الجديدة في المفاوضات الجماعية ترجمة جليم طوسون ورقة مقدمة إلى المعهد النقابي الفرنسي للبحوث والدراسات الاجتماعية والاقتصادية العدد 201. أكتوبر 1997 ص 220.

24-سمير عبد الوهاب مرجع سابق ص ص 3-12.

25-أحمد صلاح الدين المحرزي مرجع سابق ص 155.

26-أحمد حسين البرعي الدولة في عالم متغير، نظرة على علاقات العمل في عالم متغير مركز دراسات وبحوث الدول النامية أكتوبر 2004 ص ص 35.38.