



عنوان المقال: تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاجتماعية الجزائرية

الأستاذ: خميس بوخضير

الجامعة: جامعة الشريف مساعدي سوق أهراس

ملخص:

إن تطور المجتمعات الانسانية قاطبة، لا يكون إلا من خلال تطور المؤسسات الاجتماعية، كما أن تطور هذه الأخيرة لا يتأتى إلا من خلال الاهتمام بالموارد البشري وتأهيله، فالمؤسسات الجزائرية سعت ومازالت تسعى جاهدة إلى تنمية موارد ها البشرية بُغية تحقيق تنمية شاملة في شتى المجالات، وعليه أردت من خلال هذا البحث الطرق إلى تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاجتماعية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: التنمية، الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، المؤسسات الاجتماعية.

Abstract:

The development of all human societies is only through the development of social institutions, The development of the latter can only be achieved through attention to and rehabilitation of the human resource, Algerian institutions have endeavoured and are striving to develop their human resources in order to achieve comprehensive development in various areas, It is through this research that I have sought ways to develop the human resources of Algerian social institutions.

Keywords: Development, human resources, human resources development, social institutions.

مقدمة

إن التطورات التكنولوجية التي حدثت في شتى مناحي الحياة والتي فرضت بدورها العولمة ألزمت الدول من خلال منظماتها على أن تنتهج سياسة تنموية واضحة كان الهدف منها زيادة فعالية هذه المنظمات أو المؤسسات لتتماشى والعولمة، ولا يتم هذا إلا من خلال عملية تنمية الموارد البشرية؛ لأن هذه العملية هي ضرورة ملحة لكل مورد بشري في كل المؤسسات، إذ تساعده الموارد البشرية على رفع كفاءاتهم النوعية في مجال العمل، إضافة إلى إكسابهم المعلومات اللازمة لوظائفهم، وعليه تساهم في زيادة قدراتهم في الأداء؛ ومنه يصبحون مؤهلون لوظائفهم الحالية أو التي سوف يحصلون عليها أو التي سوف يترقون إليها، وكذا إحداث تغيرات إيجابية في سلوكهم واتجاهاتهم في علاقاتهم بالعمل وعلاقاتهم ضمن النسق الاجتماعي لبيئة العمل.

إن عملية تنمية الموارد البشرية في الجزائر قبل الاستقلال لم تكن واضحة المعالم بسبب الاستعمار الفرنسي الذي كان باسط نفوذه على المنظمات وعلى المؤسسات.

ومنذ فجر الاستقلال أولت الدولة الجزائرية أهمية قصوى الموارد البشرية، لأن هذه المرحلة بالذات تعتبر من المراحل الهامة التي تمثل انطلاقة فعلية لبناء المؤسسات الجزائرية، ومن بين الأهداف المرجوة آنذاك، وبغية توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ إستراتيجية التنمية التي كانت الدولة الجزائرية تصبوا إلى تحقيقها حتى تواجه مخلفات الاستعمار الفرنسي، هي تنمية الموارد البشرية، حتى تقوم هذه الأخيرة بدورها المنوط.

وتأسيساً لما سبق تم تناول هذا الموضوع كما يلي:

أولاً - تحديد المفاهيم

ثانياً - أهداف تنمية الموارد البشرية:

ثالثاً - العوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية

رابعاً - الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية

خامساً - تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية

أولاً - تحديد المفاهيم

إن كل الدراسات وخاصة السوسيولوجية منها تحتاج إلى تحديد بعض المفاهيم الواردة فيها، ونظراً لأن بعض المفاهيم التي يزخر بها علم الاجتماع تحتاج دائماً إلى مزيد من التوضيح الفكري لها والعمل على تحديدها عملياً، ولذا فقد وجدت نفسي ملزماً بتوضيح المفاهيم التالية:

1 - التنمية

باستشارة المعاجم اللغوية وجدت أن الأصل اللغوي لكلمة: "التنمية" مشتق من النماء بمعنى: الزيادة والكثرة⁽¹⁾. أما من حيث الاصطلاح فقد تعددت مفاهيم التنمية بتعدد العلماء والمفكرين كل حسب مجالات تخصصه، حيث:

* عُرِفَتْ من طرف شرام و ليرنر schram & lerner بأنها: "ذلك التغيير نحو الأنماط المجتمعية التي تسمح لمجتمع ليست فقط بتحقيق القيم الإنسانية الأفضل، بل وأيضاً بزيادة قدرته على التحكم والسيطرة على بيئته ومكانته السياسية بزيادة مدى سيطرة أفرادهم وتحكمهم في توجيه أمورهم وشؤونهم"⁽²⁾.

* عرفها عبد الهادي الجوهري في قاموس علم الاجتماع على أنها: "عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل، وبما يتفق مع احتياجاته وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية"⁽³⁾.

* عُرِفَتْ في القاموس الفرنسي لعلم السيكولوجيا على أنها: "ديناميكية واعية تمس كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية على السواء ودون استثناء، إذن فهي قرار سياسي"⁽⁴⁾.

* أشار إليها "روني ماهو" Maheu René (المدير الأسبق لمنظمة اليونيسكو) بقوله أن: "العلم والتكنولوجيا ليس المحرك الأول للتنمية الاجتماعية، فهما المعجلان لها فقط، وإنما يرجع الدور

(1) ابن منظور محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، لسان العرب، ط8، المجلد 6، دار صادر، بيروت، 1997، لبنان، ص 262.

(2) نبيل رمزي، عدلي أبو طاحون، التنمية، دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة نشر، ص 12.

(3) عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص 72.

(4) Hyman Boudon et avtes, dictionnaire socology, la rouse, paris, san date, p6.

الأكبر لثقافة المجتمع وبنائه الاجتماعي ومنظومته القيمية"⁽⁵⁾، ونلاحظ من خلال هذا أن محرك التنمية يعود بالأساس إلى ثقافة المجتمع وبنائه الاجتماعي ومنظومته القيمية، وتسريع العملية التنموية يركز على التقدم العلمي والتكنولوجي.

2 - الموارد

بالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد أن الأصل اللغوي لكلمة: "مورد" هو المكان الذي يأتي الناس إليه للحصول على شيء يحقق نفعاً لهم. والموارد، أو المصادر sources، أو الوسائل Means، أو الثروة wealth، قد تكون مصادر مادية أو معنوية، وإذا ما استخدمت استخداماً فعالاً فإنها تحقق منافع عدة.

أما من حيث الاصطلاح فقد تنوعت تعاريف هذا المفهوم بتنوع تخصصات العلماء، حيث عرف:

* ماكس سيبورين Siporin Max المورد بأنه "أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه، وهو إما أن يكون متاحاً أو غير متاح، ويتطلب بعض الجهد لجعله متاحاً، ويستطيع الإنسان أن يستفيد منه ويجعله أداة يمكن استخدامها لتأدية وظيفة أو لإشباع حاجة أو لحل مشكلة".

* روبرت باركر Robert Barker: "الموارد بأنها" أي خدمات قائمة في المجتمع ومتاحة للذين هم في حاجة إليها".

* وعرفها أيضاً باركر بأنها "المصادر sources البيئية والاقتصادية والاجتماعية والمادية المتاحة والممكنة في المجتمع والتي تساهم في إشباع حاجات الناس وحل مشكلاتهم"⁽⁶⁾.

3 - الموارد البشرية:

لمفهوم الموارد البشرية عدة تعاريف نذكر منها ما ورد:

(5) Maheu René, Lacivilisation de l'universel, ed, Laffont, Paris, 1991, p – p 25-45.

(6) مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد الشرعية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 28.

- ✓ في قاموس علم الاجتماع: وهي "العدد الكلي للسكان الذين يعملون بالفعل أو الذين سبق لهم أن مارسوا العمل، ولكنهم لا يعملون في الوقت الحاضر، أو الذين لا يعملون ولكنهم قادرون على العمل ويبحثون عنه"⁽⁷⁾.
- ✓ عند مدحت كاظم القريشي بأنها "ذلك الجزء من السكان النشيطين اقتصادياً، ويمثل في الغالب السكان الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 65 سنة"⁽⁸⁾.
- ✓ على أنها "عملية التطور والتحسين المستمر في جميع النواحي الشخصية والادارية من خلال اكساب الفرد مجموعة من المهارات والمعارف من خلال التدريب والصقل في شتى النواحي البشرية والتنظيمية"⁽⁹⁾.
- ✓ في تعريف الدكتور علي غربي وآخرون إنها "... تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال، والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع"⁽¹⁰⁾.

4 - تنمية الموارد البشرية

إن مفهوم تنمية الموارد البشرية تعددت تعريفاتها، وهذا حسب الحاجة إلى استخدام هذا المفهوم فقد عُرِّف:

- ❖ بأنه: "تغيير في مستويات المعرفة والمهارات والاهتمامات والقيم والاتجاهات والميول والقدرات والاستعدادات والخبرات والمعارف الخاصة بأبناء المجتمع"⁽¹¹⁾.

(7) محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دارالمعرفة الجامعية، مصر، دون سنة نشر، ص 265.

(8) مدحت كاظم القريشي، الاقتصاد الصناعي، ط1، داروائل للنشر، عمان، الأردن، 2001، ص 113.

(9) إيهاب عيسى، طارق عامر، التنمية البشرية والتنمية المستدامة، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة، مصر، 2017، ص 83.

(10) علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دارالهدى والطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 19.

(11) عبد الرحمن العيسوي، الكفاءة الإدارية، الدارالجامعية، القاهرة، مصر، 1998، ص 129.

❖ على لسان علي عبد الرازق جبلي بأنه "لا يشمل مفهوم تنمية الموارد البشرية تنمية المهارات والقدرات والاتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو الاقتصادي وإنتاجية العمل والكفاءة فقط، بل يشمل أيضاً نطاقاً أوسع يضم العناصر الاجتماعية والثقافية كالخصائص الفكرية الضرورية للمواطن أو الانفتاح الفكري، والتي تمكن الفرد أن يعيش حياة أفضل وتحقيق المزيد من الرخاء الاجتماعي"⁽¹²⁾.

❖ في كتاب اتجاهات حديثة في التنمية لعبد القادر محمد عبد القادر عطية إنه: "عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها"⁽¹³⁾. وعليه يمكن القول أن مفهوم تنمية الموارد البشرية هذا يشمل جانبين:

- تكوين القدرات وهذا من خلال الاستثمار في التدريب.

- الانتفاع الكامل من هذه القدرات بما ينفع الفرد البشري في شتى المجالات.

❖ عملية ديناميكية تمتاز بالتطور والاستمرارية، تسعى نحو رفع كفاءة الموظفين العاملين بالمنشأة، وذلك من خلال تدريبهم، تأهيلهم، ورفع القدرات والمهارات الخاصة بهم، واستثمارها بالشكل الذي يرفع العملية الانتاجية⁽¹⁴⁾.

❖ بينما من الناحية الإجرائية يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية بأنها: "عملية زيادة المعارف والمهارات والقدرات لدى الفاعلين بالمؤسسة الاجتماعية بغية الانتفاع بها اجتماعياً، كما يمكن وصفها من الناحية الاقتصادية بأنها تجميع رأس المال البشري واستثماره بصورة فعالة لغرض تطوير النظام الاقتصادي".

5 - تعريف المؤسسة الاجتماعية

هناك تعاريف عديدة لمفهوم المؤسسة الاجتماعية :

(12) علي عبد الرازق جبلي، علم الاجتماعي الصناعي، دارالمعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر 2003، ص 420.

(13) عبد القادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 49.

(14) <http://www.almrsal.com/post/403817>, consulté le 12/02/2021.

- فقد عرفها ماكس فيبر على أن: مفهومها يقترب من مفهوم المنظمة association ، فهي تجمع تمنح قوانينه الداخلية نجاحا لكل العاملين بطريقة محددة بمعايير دقيقة وفي منطقة ما ، ويرى على أنها تلعب دور معدلا للعلاقات الاجتماعية⁽¹⁵⁾.
- وعرفها محمد نبيل جامع في كتابه علم الاجتماع المعاصر ووصايا التنمية : بأنها نظام مركب من المعايير الاجتماعية المتكاملة المنظمة من أجل المحافظة على قيمة اجتماعية أساسية⁽¹⁶⁾.
- كما عُرفت: بأنها نسق مركب ووحدة تنظيمية تتكون من مجموعة أجزاء تتصف بالاستقلالية فيما بينها، إلا أنها في نفس الوقت تتشابك وتترابط بمجموعة روابط داخلية تجعل كل منها وحدة بنائية فيها مرتبطة بباقي الوحدات الأخرى... وتحتوي المؤسسة الاجتماعية على وحدات وأجزاء فرعية وهي وحدات بنائية سواء كانت أدوات تكنولوجية أو أفراد متخصصين يعتمدون على المعرفة العلمية في نشاطهم وعلى مواد وتسهيلات مادية وغير مادية⁽¹⁷⁾.
- أما من الناحية الإجرائية فيمكن تعريف المؤسسة الاجتماعية بأنها: "نسق اجتماعي متكامل يتكون من مجموعة أبنية اجتماعية مترابطة تتفاعل فيما بينها بغية تحقيق مجموعة من الخدمات الاجتماعية.
- ثانيا - أهداف تنمية الموارد البشرية
- إن تنمية الموارد البشرية يهدف من وراءها إلى الوصول إلى إستراتيجية توفق بين تنمية هذه الموارد من الأفراد وكيفية إدارة شؤونهم في محيط المنظمة مع مراعاة البيئة الخارجية، فإدارة

(15) <https://drive.google.com/file>, consulté le 17 /02/2021.

(16) محمد نبيل جامع، علم الاجتماع المعاصر ووصايا التنمية، دارالجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009، ص .

(17) <https://e3arabi.com> , consulté le 17 /02/2021.

الموارد البشرية تسعى من خلال تنمية مواردها البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي⁽¹⁸⁾:

أ. تنمية العاملين وتدريبهم: إن تنمية العاملين وتدريبهم فهو يقع على عاتق المنظمة، وعليه فإنه من واجب إدارة الموارد البشرية أن تضع الاستراتيجية اللازمة لمثل هذه التنمية والتي تهدف من ورائها إلى:

- تنمية مهارات جديدة لدى العمال لمواكبة التقدم العلمي.
 - تنمية مهارات معينة ومحددة من خلال فرق العمل لتحقيق أغراض منظمتهم.
 - تنمية المعارف والمهارات اللازمة للعمال لأداء أعمالهم داخل المنظمة.
 - إعداد العمال لتولي المناصب الإشرافية والإدارية، وهذه العملية تحتاج إلى أنواع معينة من البرامج التدريبية ولا يلتحق بهذه المناصب إلا من نجح في هذه البرامج التدريبية.
 - التنمية المهنية للعمال من خلال التركيز على الكفاءات المهنية، لأنها تعد من العمليات الحيوية في المناصب الإشرافية والإدارية.
 - تقديم خبرات متميزة ومتنوعة إلى العمال في فترة زمنية محددة.
- ب. تقويم الأداء: يعد تقويم الأداء أحد الأهداف التي تسعى كل منظمة من خلاله إلى تنمية مواردها البشرية ولذا فعلى المنظمات بشتى أنواعها أن تولي الأهمية البالغة لتقويم الأداء، وعلى المنظمة أن تعمل جاهدة على مساعدة العمال على تقويم أدائهم بشكل مستمر⁽¹⁹⁾، وأن تساعد على تغيير الممارسات الراسخة لديهم، وللوصول إلى هذا الهدف على إدارة الموارد البشرية أن تسعى إلى وضع برنامج تدريبي على تقنيات التقويم، وأن تقويم الأداء المدرك يبدأ بالأهداف الموضوعية على مستوى المؤسسة والجماعة والفرد⁽²⁰⁾.

(18) عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، حلب، سوريا، 2010، ص - ص 108 - 109.

(19) طارق حسن عبد العليم، التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008، ص - ص 28 - 29.

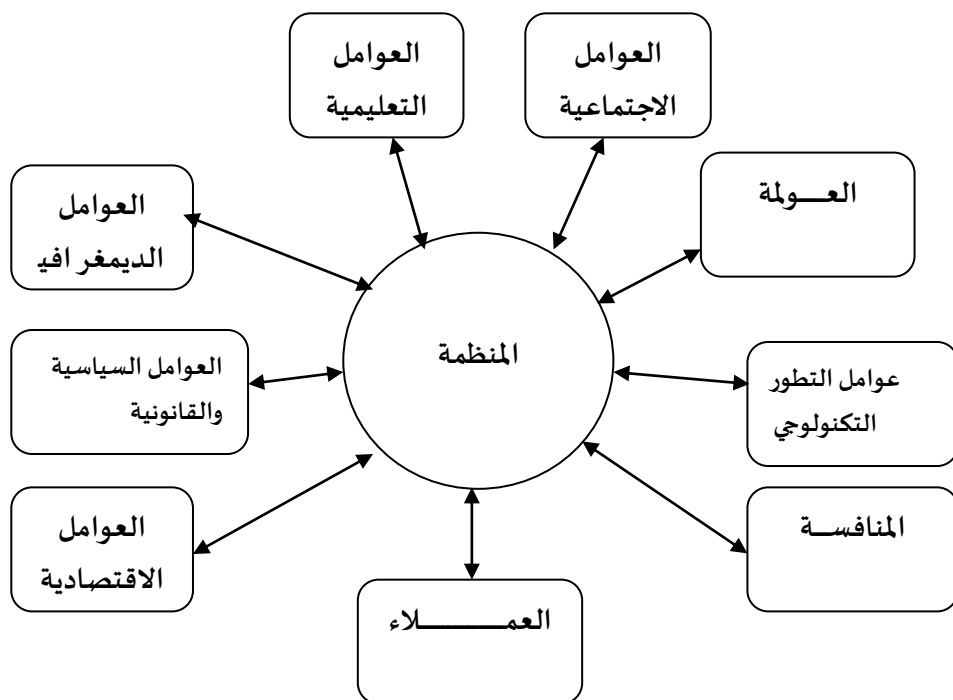
(20) عبد المنعم دهمان، نفس المرجع السابق، ص 109.

ج. تطوير التنظيم: إن الهدف الذي تسعى المنظمة إلى تحقيقه من خلال تنمية الموارد البشرية هو تطوير هذا التنظيم، حيث يعرف تطوير التنظيم بأنه: "عملية تساعد المؤسسات على التعرف إلى التغيرات التنظيمية وتخطيطها وتنفيذها" ومن خلال هذا التعريف يتسنى للمنظمات أو المؤسسات أن تطبق العلوم السلوكية للتعرف على التغيرات التنظيمية وتخطيطها وتنفيذها. إن الأساليب الحديثة للتطوير التنظيمي ترمي إلى التشخيص السليم والدقيق للمشكلات النوعية: التكنولوجية، التنظيمية، والمالية، وتحليلها وذلك باستخدام تقنيات متطورة لتشخيص المشكلات وحلها.

ثالثاً - العوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية

إن عملية تنمية الموارد البشرية تسند إلى إدارة الموارد البشرية وتتولى هذه الأخيرة رسم إستراتيجية آخذة في الحسبان المؤثرات البيئية التي تتفاعل فيها ومعها منظمها، ونخص هنا بالذكر البيئة الخاصة لما لها من تأثير على المنظمة ومنه تؤثر على البيئة الداخلية، وينجر عنه تأثير تنمية الموارد البشرية بهذه البيئة الخارجية. وعليه يمكن أن نحدد عوامل هذه البيئة الخارجية التي تؤثر في تنمية الموارد البشرية، ومن أهم هذه العوامل ما يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم: (01) يوضح العوامل البيئية الخارجية المؤثرة في تنمية الموارد البشرية



المصدر: الباحث

وتجدر بنا الإشارة هنا إلى أن هذه العوامل البيئية للمنظمة لا يمكن فصل بعضها عن بعض، وهذا نظرا لتداخلهما وترابطهما، وسنعرض بشيء من التفصيل لهذه العوامل البيئية المؤثرة في تنمية الموارد البشرية.

أ. العوامل الاجتماعية: فهي مجموعة العوامل المرتبطة ارتباطا وثيقا بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف واتجاهات المجتمع، وتوقعاته للأعمال، والتغير الاجتماعي، حيث يمتد أثر تلك العوامل إلى التأثير على سلوكيات العاملين والعلاقات الشخصية بينهم ونظرتهم للقيادات التنظيمية ورغبتهم في التطوير والابتكار، ويظهر أثر تلك المتغيرات بارزا في الحالات التي تخالف فيها المنظمات التقاليد والعادات التي تحددها تلك المتغيرات الاجتماعية⁽²¹⁾، ولذا لابد على إدارة الموارد البشرية أن تراعي هذه العوامل عند وضع إستراتيجية تنمية الموارد البشرية.

ب. العوامل التعليمية: تعد هذه العوامل من أهم مؤثرات البيئة الخارجية التي تؤثر في تنمية الموارد البشرية، لأن النظام التعليمي هو الذي يزود المؤسسات أو المنظمات باحتياجاتها من القوى العاملة نوعا وكما، وإذا عجز هذا النظام على أداء وظيفته بإمداد المؤسسات بهذه الموارد البشرية، نقول أن العوامل التعليمية تعد من معوقات تنمية الموارد البشرية، وتظهر هذه المعوقات من خلال:⁽²²⁾

- ارتفاع نسبة الأمية بين المواطنين.
- ضعف نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية.
- تضخم خريجي الجامعات عن الحاجة في بعض التخصصات غير المطلوبة لخطط التنمية الاقتصادية، ويتسبب ذلك في وجود فائض وبطالة بين الخريجين.
- ضعف في برنامج التدريب والتنمية الإدارية التي تقوم بهما أجهزة التدريب الحكومية ومؤسسات الأعمال.

(21) محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010، ص 54.

(22) صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر،

الإسكندرية، مصر، 2002، ص 63.

ج. العوامل الديمغرافية: إن الزيادة السكانية سوف يترتب عليها زيادة في الطلب على السلع والخدمات، وبالتالي ارتفاع الطلب على الموارد البشرية، والعكس كذلك صحيح فانخفاض عدد السكان يترتب عليه نقصان في الطلب على السلع والخدمات، مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على الموارد البشرية، الأمر الذي يحتم على المنظمة وضع إستراتيجية تساعد التنظيم على تجاوز ما قد يظهر عن معوقات⁽²³⁾ في تنمية الموارد البشرية.

د. العوامل السياسية والقانونية: يقصد بالعوامل السياسية تلك المتغيرات التي تمثل المناخ السياسي السائد في الدولة أو في المنظمة، فالاستقرار السياسي والقانوني لأي دولة يمثل أحد العوامل الهامة والمؤثرة في تنمية الموارد البشرية في المنظمة وعلى كفاءتها. إن فلسفة النظام الحاكم وأيديولوجيته السياسية والاقتصادية لها تأثيرها القوي في القدرات الإدارية المختلفة، وبالتالي على توجهات المنظمة، وعليه تتأثر سياسة تنمية الموارد البشرية، ونذكر من ناحية أخرى أن العوامل القانونية لها كذلك تأثير قوي على كل سياسات المنظمة أو المؤسسة لأنها ملزمة بالعمل من خلال تطبيق التشريعات والقوانين التي تخص العمال، وعليه فإن هذه العوامل تؤثر في سياسة تنمية الموارد البشرية.

هـ. العوامل الاقتصادية: تؤثر الظروف الاقتصادية على التنظيمات الإدارية، وعلى الموارد البشرية وكفاءتها إلا أن العلاقة بين الوحدات التنظيمية والظروف الاقتصادية هي علاقة قوية مما يستدعي القيام بدراسة الأوضاع الاقتصادية والسعي جاهدة لوضع إستراتيجية من خلالها تواجه مثل هذه الظروف الاقتصادية الحرجة، كما أن معدل النمو الاقتصادي يؤثر على مستوى الفرص والتهديدات التي تواجهها المنظمة، فزيادة معدل النمو يؤدي إلى التوسع في إنفاق المستهلكين، مما يقود إلى التوسع في الصناعات، أما إذا انخفض هذا المعدل فيؤدي إلى تخفيض إنفاق المستهلكين، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج في الصناعات المختلفة ويؤثر في العرض والطلب على الموارد البشرية ومنه على تنميتها.

(23) موسي اللوزي، التنمية الإدارية. المفاهيم. الأسس. التطبيقات، ط 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 252.

و.العملاء: إن العملاء يؤثرون على وظائف إدارة الموارد البشرية لأنهم يطلبون من المنظمة المنتجات العالية الجودة ولكن بسعر أقل، وهذه المنتجات تتوقف على نوعية الموارد البشرية بالمنظمة وكفاءاتهم. ولكي تلبي المنظمة مثل هذه الطلبات يجب أن تكون لديها موارد بشرية مؤهلة ولا يتم هذا إلا من خلال عملية التدريب، إذن فالعملاء أثر في تنمية الموارد البشرية⁽²⁴⁾.

ز. المنافسة: تعد المنافسة أحد التوجهات الحديثة في اقتصاد السوق، فهي ترغب المنظمات على التنافس في كل المجالات. ناهيك على استقطاب الموارد البشرية، فالفرد الذي يتلقى أكثر من عرض عمل ومن أكثر من مؤسسة أو منظمة فإنه يختار الأفضل، ولذا فعلى المنظمة أن ترسم إستراتيجية لتنمية مواردها البشرية كعامل جذب لتفوز بهذا المورد البشري الجديد، ومن هنا يتضح أن المنافسة عامل مؤثر على تنمية الموارد البشرية.

ح. عوامل التطور التكنولوجي: يعد التطور التكنولوجي الناجم عن الثورة التكنولوجية أحد العوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية، وأن إدخال الآلات الحديثة والمتطورة للمنظمة يحتم على إدارة الموارد البشرية وضع إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية بهذه المنظمة أو المؤسسة، بحيث تأخذ في الاعتبار حقائق الموقف التكنولوجي وتداعياته المستقبلية. ومن هنا يتضح جليا أن التطور التكنولوجي هو أحد العوامل البيئية المؤثرة في تنمية الموارد البشرية.

ط. العولمة: إن العولمة لا تعترف بالحدود الجغرافية، لأنها ظاهرة قادمة من الغرب ومن مجتمعات متقدمة حضاريا ومتجهة إلى مجتمعات نامية ومتخلفة⁽²⁵⁾. فهذه الظاهرة هي لا تعترف بالحدود فمن خلالها يتم التبادل التجاري في شتى المجالات وبحرية وعبر أنحاء العالم وعملية التبادل التجاري هذه تحتم على المنظمات أن تكون مواردها البشرية والمالية وحتى معداتها وآلاتها تواكب هذه العولمة، وإن لم تكن فقد قضى عليها من خلال المنافسة، وعليه فمن الضروري على إدارة الموارد البشرية أن تتبنى إستراتيجية لتنمية الموارد البشرية تتماشى ومتطلبات العولمة كأن تدرب الأفراد العاملين على اكتساب مهارات الاتصال وبناء الاستراتيجيات، وبناء فرق العمل خاصة التي

(24) محفوظ أحمد جودة، المرجع السابق، ص 53 وما بعدها.

(25) علي غربي وآخرون، مرجع سابق، ص 157.

يكون أعضائها من ثقافات مختلفة، وأيضا اكتساب مهارات حل الصراعات التي قد تنشأ من الخلفيات المختلفة لأعضاء الفريق⁽²⁶⁾....

رابعاً: الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية

لم يعد هناك أدنى شك في أن الموارد البشرية هي أحد المقومات الأساسية لنجاح المنظمة، بل هي المحدد الأساس لهذا النجاح، وأن النهوض بالقوى العاملة داخل هذه المنظمة وتنميتها يؤدي إلى تحقيق هذه المنظمة لأهدافها، ولذا كان لزاماً على هذه المنظمة وغيرها من المنظمات رسم بعض الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية نذكر منها:

أ. الاتجاهات نحو الاهتمام بالموارد البشرية من الجانب النفسي: هناك العديد من هذه الاتجاهات الحديثة في تنمية الموارد البشرية، نذكر منها على سبيل المثال⁽²⁷⁾:

1. الإشباع المناسب لاحتياجات الإنسان المشروعة: يعرف ميشيل مان "Mann Michael" الحاجة بأنها "رغبة أو مطلب أساسي لدى الفرد يريد أن يحققه لكي يحافظ على بقائه وتفاعله مع المجتمع وقيامه بأدواره الاجتماعية". إن إشباع الحاجات لدى الإنسان سيؤدي إلى الحفاظ على النفس البشرية وبقائها ووقايتها من الأمراض والمشكلات... وعدم إشباعها سيؤدي به إلى الاضطرابات والأمراض والمشكلات.

إن هدف إدارة الموارد البشرية يدور حول تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي: "المقدرة × الرغبة"⁽²⁸⁾، ويتم هذا من خلال مساعدة العاملين على إشباع حاجاتهم المشروعة بطريقة علمية منظمة وسليمة، وعليه الوصول إلى وقاية العاملين بهذه المنظمة من الأمراض

⁽²⁶⁾ غنية بودوح، دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر، مستشفى بشير بن ناصر بسكره نموذجاً، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكره، الجزائر، 2006/2005، ص 58.

⁽²⁷⁾ مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2007، ص 204 وما بعدها.

⁽²⁸⁾ أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن،

والمشكلات. كما تقوم إدارة المشروعات البشرية بتقديم برامج عديدة لإشباع الاحتياجات المشروعة لدى العاملين كالتأمينات الاجتماعية والتكافل الاجتماعي وبرامج الإسكان وتنظيم رحلات ترفيهية....

2. الانتقال به من مرحلة نمو إلى أخرى بسلام دون أزمات الحياة: إن إدارة الموارد البشرية تنطلق من مسلمة هي "أننا إذا كنا نعرف مراحل النمو أو الحياة لدى الإنسان والمشكلات أو الأزمات التي يمكن أن يتعرض لها في كل مرحلة، فإن هذه المعرفة تساعدنا في عملية التنبؤ بهذه الأمور لأي شخص، وبالتالي يمكن وضع برامج وقائية لكل مرحلة نمو هدفها إشباع حاجات الأشخاص في كل مرحلة وأن يمر نموه في المراحل بسلام دون مشكلات أو بأقل قدر ممكن منها.

ومن بين المحاولات التي تم الاستفادة منها في هذا الشأن بشكل واضح "نظرية إريكسون Erikson" عن الأعمار الثمانية للإنسان ومحاولات كل من كارول سير Carol Meyer وجوزيف اندرسون Joseph Anderson في تحديد مراحل الحياة لدى الإنسان.

3. تعلمه وتعليمه السلوكيات الإيجابية المتعلقة بالوقاية: إن إدارات الموارد البشرية استفادت كثيرا من النظرية السلوكية Behavioral Therory في عدة جوانب نذكر منها⁽²⁹⁾:

- أن الوقاية من المشكلات سلوك يمكن تعلمه.
- أن السلوك الوقائي هو نتاج لتفاعل ديناميكي بين إمكانيات الفرد وإمكانيات البيئة.
- السلوكيات الوقائية عبارة عن مجموعة من العادات التي يمكن للفرد أن يتعود عليها خلال مواقف الخبرة التي يمر بها، وهذه العادات مكتسبة ومتعلمة ومستمدة من البيئة التي يعيش فيها الفرد.
- السلوك الوقائي عبارة عن عادات سلوكية موجبة يكتسبها الفرد عند ما يحصل على التعزيز المناسب.
- السلوك الوقائي لدى الإنسان يمكن تعلمه بواسطة عدة طرق منها: ملاحظة نماذج من حياته، فإذا سلك بطريقة موجبة حصل على التعزيز وإذا سلك بطريقة سلبية لم يحصل على التعزيز وإنما حصل. غالبا. على العقاب.

• إن الإنسان قادر على اختيار الاستجابة المناسبة للمثير الذي يحدث؛ بمعنى أنه له دورا أساسيا في اختيار السلوك، لأن الإنسان يمكن أن يغير أسلوب الحياة لديه بحيث يكون أسلوبا أفضل. ومن أمثل السلوكيات الوقائية نذكر: إدارة الوقت بشكل مناسب، الاتصال الفعال، التفكير العقلاني والمنطقي والنقدي، الإنصات الجيد، البحث عن المعرفة واستخدامها، الاكتشاف المبكر للمشكلات، وتجنب المخاطر.

4. **تعامله السليم والفعال مع المشكلات:** إن طبيعة وجود الفرد أو الجماعة أو المنظمة أو المجتمع تفرض عليه وجود مشكلات، فهي ظاهرة حتمية في هذه الحياة الإنسانية، ولذا فعلى الفرد العامل داخل المنظمة أن يتعلم كيفية التعامل مع هذه المشكلات وهذه الأخيرة فهي سلاح ذو حدين، إما أن تكون نعمة لأنها تسبب الضرر والقلق والتوتر والخوف والخسائر، فهي تحتاج إلى الموارد والوقت والجهد لحلها أو لعلاجها... وإما أن تكون نعمة لأنها قد تكون سببا في التطوير وفرصة للنجاح وتظهر العيوب وتساهم في تدعيم مناطق القوة، وتقوي العلاقات. فالمشكلة كما عرضت قد تكون جزءا من التعلم الذي يقودك في النهاية إلى تحقيق هدفك، وعلى الرغم من أنها تعتبر عائقا على الطريق ولكن يمكن تجاوزه، أو قد تكتشف طريقا آخرًا تستخدمه، وإذا نظرنا إلى هذه المشكلات بهذه الطريقة فإنها تبدو لنا وكأنها درجة نخطو عليها للوصول إلى درجة أخرى تؤدي بنا إلى النهاية الآمنة، فإدارة الموارد البشرية تسعى حديثا في توجهاتها إلى جعل الفرد العامل يحسن التعامل السليم والفعال مع المشكلات.

5. **تقليل ضغوط الحياة والعمل:** إن الضغوط "stress" نقصد بها الهموم التي تثقل كامل الإنسان والتي قد تؤدي إلى الاضطراب السلوكي والجسدي والنفسي لديه. فالضغط قد يكون محددا بيئيا مؤثرا في السلوك، وقد يكون شخصا آخرًا أو موضوعا في البيئة يعيق تحقيق الحاجة وهذا حسب ما استخدمه موري H.A.Murray فمن الطبيعي أن يواجه كل فرد منا في أثناء تفاعلاته اليومية مع بيئته عددا كبيرا في المواقف الضاغطة الخفيفة وهي مواقف لا يستطيع أي واحد منا تجاهلها أو التوافق معها بسهولة، وعليه فإنها تؤدي بنا إلى تفجير اضطراب سلوكي قد يكون حادا أو يدوم مدة طويلة.

فالإنسان له استجابة على شكل ردود فعل نفسية وجسدية قصيرة المدى أو طويلة المدى للضغوط وقد تكون هذه الاستجابة صحية أو غير صحية حسب ما رآه كل من رابكن وستروننج Rabkin & Streuning، وعليه فإدارة الموارد البشرية تهدف جاهدة في هذا السياق إلى مساعدة العاملين على:

• تجنب العمال ضغوط الحياة التي يمكن تجنبها (كالتنافر الأسري، وعدم الاستقرار المنزلي، والتعرض للأغراء أو الإحساس بالقصور البدني أو العقلي أو الاجتماعي...).

• تقوية قدرات العاملين على مواجهة ضغوط الحياة بواسطة عدة أساليب منها: تعلم الهدوء عند التعامل مع الضغوط، الاسترخاء، النظرة الدينية لضغوط الحياة والإيمان بأن بعد العسر يأتي اليسر.

• تعليم العاملين أساليب حفظ التوتر ومن هذه الأساليب: إشباع الحاجات، العمل، الحركة، الحماس، الفضول، التفاؤل....

• العمل مع مؤسسات المجتمع حتى تراعي في سياساتها وبرامجها محور الوقاية من ضغوط العمل، وذلك بالنسبة للعاملين في هذه المؤسسات.

6. أهمية أوقات الراحة وتنظيمها في أماكن العمل: إن أخذ قسط من الراحة سيساعدك على العمل من جديد بنشاط وحيوية، لأن بعض الدراسات أظهرت أن فترات الراحة القصيرة (من 5 إلى 15 دقائق) عقب كل ساعة عمل، أفضل من فترات الراحة الطويلة (ساعة أو ساعة ونصف) عقب كل 4 أو 5 ساعات عمل، وقد قال سيدنا على كرم الله وجهه "روحوا عن القلوب ساعة بعد ساعة، فإن القلوب إذا علت عميت"، وقد نرى أن الاجتماعات الطويلة يتخللها أوقات للراحة، وذلك من أجل الانتعاش واستعادة الحيوية، وفي وقت الراحة هذا قد يمنح المشاركين فرصة مناقشة بعض موضوعات الاجتماع في إطار غير رسمي، ومن هذا المنطلق فقد عمدت إدارة الموارد البشرية إلى الاهتمام بأوقات الراحة وتنظيمها في أماكن العمل كأحد اتجاهاتها الحديثة والمعاصرة، وهذا لما تكسبه من أهمية بالغة في حياة المنظمة.

7. المزايا والخدمات التي تقدم للعاملين في المنظمات: يعد حق العاملين في الرعاية أحد الاستحقاقات المترتبة على مردود وعائد عملية الإنتاج، وعليه يمكن الإشارة إلى أن الخدمات التي تقدم للعاملين، ما هي إلا عملية إنتاجية وليست عملية استهلاكية، ولقد أثبتت البحوث

والدراسات بأن تقديم بعض الخدمات للعاملين بالمنظمة يؤدي إلى مزيد من تحقيق أهداف العمل⁽³⁰⁾ كالإنتاجية والولاء والانتماء وزيادة الرضا الوظيفي....

أن تقديم المزايا والخدمات للعاملين يحقق للمنظمة:

- جذب الأفراد للعمل واستمرارهم بها.
 - توفير المناخ الملائم الذي يشعر الأفراد بالأمان فيه.
 - شعور جميع الموظفين بأن المنظمة تسهر على رعايتهم وترعى حقوقهم ومن أمثلة المزايا التي تقدم للعاملين بالمنظمة وأحد الاتجاهات الحديثة للمنظمة الاجازات والعطل المدفوعة الأجر، القروض، المشاركة في الأرباح، المساهمة في ملكية الأسهم، خطة التقاعد....
8. زيادة تمكين العاملين: تمكين العاملين هو قدرة الفرد على أداء الأنشطة، والفرد الذي يشعر بدرجة مرتفعة من تمكين العمل يكون لديه شعور كبير بالاحترام الذاتي والأداء الفعال والتقدم في عمله⁽³¹⁾.

فالتمكن له شروط أساسية تتمثل في: تدريب العاملين، المشاركة في الرؤية، وضع القيم الثقافية المرتبطة بالتغيير، إعادة هيكلة نظم المكافآت، الثقة في العاملين، تدعيم الأخذ بالمخاطر. إن المنظمات التي طبقت مفهوم تمكين العاملين كانت لها نتائج أفضل من غيرها من المنظمات الأخرى؛ لأن التمكين يؤدي إلى تحسين الوضع النفسي للعاملين حيث تتحسن نظرتهم الذاتية لأنفسهم من خلال زيادة تقدير ما يقومون به من دعم، وهذا ما ينعكس ايجابيا على مستوى الإنتاجية، وعليه إدارة الموارد البشرية حرصا منها وكأحد الاتجاهات الحديثة لجأت إلى مثل هذا التمكين.

(30) شوقي حسين عبد الله، علي محمد عبد الوهاب، إدارة الموارد البشرية، الجامعة العمالية، أكاديمية الدراسات المتخصصة. شعبة العلاقات الصناعية، القاهرة، مصر، 2007، ص 51.

(31) www.hrdiscussion.com/hr46567.html, consulté le 15 /02/2021.

9. المسؤولية الاجتماعية: وهي أن تقدم المنظمة بعض الخدمات وتساهم في تلبية حاجات المجتمع وحل مشكلاته، حيث يرى مدحت محمد أبو النصر أن الأسباب والحجج المؤيدة لأراء المنظمة في مسؤولياتها الاجتماعية تكمن في (32):

- من مصلحة المنظمة تعزيز وتحسين المجتمع الذي تعمل فيه.
 - أن الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية قضية أخلاقية.
 - زيادة فرص البقاء أمام المنظمة وتحقيق الربحية.
 - المحافظة على العملاء الحاليين وكسب عملاء جدد.
 - تحسين سمعة وشهرة المنظمة، مع تجنب التصادم مع اللوائح والنظم الحكومية.
 - تدعيم قدرة النظام الفرعي للنشاط التجاري أو الصناعي على النمو والاستمرارية بتحقيقه عوائد المجتمع.
 - المساهمة في تحسين قيمة أسهم المنظمة في الأجل الطويل حيث تقل مخاطر الاستثمار.
 - منح المنظمات الفرصة لحل المشكلات الاجتماعية التي فشلت الحكومة في علاجها، والاستفادة من الموارد المالية والبشرية للمنظمات في حل مشكلات المجتمع.
- ب. الاتجاه نحو تحسين العملية التدريبية والتنمية المهنية المستمرة:

1. التدريب والتنمية المهنية المستمرة: يشهد العالم ثورة تدريبية تستهدف المورد البشري لتجعله متطوراً ومصقولاً في مهاراته، لأن التدريب يعتبر المدخل الفعال لتحسين وتطوير الأفراد والمنظمات فهو لا يتحقق بالتمني أو العشوائية وإنما يتطلب جهوداً مكثفة بمستويات عالية حتى تحدث تنمية حقيقية للموارد البشرية⁽³³⁾، ومن خلال هذا نقول أن التدريب والتنمية المستمرة هما ضرورتان لرفع كفاءة العنصر البشري ليصبح ذا معلومات ومعارف، وقدرات مصقولة، وتنمية لمهاراته وتغييراً لاتجاهاته السلبية، وهو بذلك التوجه المعاصر الأول لتنمية الموارد البشرية.

(32) مدحت محمد أبو النصر، مرجع سابق، ص - ص 234 - 235.

(33) نبيل الحسيني النجار، إدارة الموارد البشرية بين أصول النظرية وجذور التطبيق، المكتبة المصرية، القاهرة، مصر، 2008، ص. ص 266. 267.

2. توظيف التقنية في العملية التدريبية: إن التطورات التكنولوجية الحديثة التي أدت إلى استخدام الكمبيوتر والوسائط المتعددة والانترنت خلقت فرصة جديدة في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية، لأن هذه التقنية تخفض الوقت والجهد والتكلفة، فقد أدى التطور التكنولوجي المذهل. كما سبق وأن ذكرت. للمعلومات واستخدامها على الإنترنت إلى ظهور التدريب المرن⁽³⁴⁾، فهذا النوع من التدريب يذلل العقبات أمام المتدرب، وعليه يصبح أكثر تحكما في العملية التدريبية. فهو يحدد الوقت المناسب والموضوع المناسب لتدريبه وتندرج ضمن هذا التدريب مجموعة أخرى من التدريب، كالتدريب الإلكتروني، والتدريب عن بعد، والتدريب بمساعدة الحاسوب....

إن التحديات التي تواجه التدريب لتنمية الموارد البشرية هي الانفجار العلمي والمعرفي والتقدم التكنولوجي المتسارع فما على المؤسسات أو المنظمات المختلفة إلا مراجعة أحوالها تجاه هذه الثروة الهائلة حتى تتمكن من اللحاق بركب الآخرين⁽³⁵⁾، فالعنصر البشري ما هو إلا دعامة أساسية لمواجهة مثل هذه التقنية، لأن تنمية وتطوير الموارد البشرية العربية وتحسين أساليب استثمار قدراتها هو السبيل الأهم في تفعيل إستراتيجيات التطوير وإعادة الهيكلة من أجل تنمية القدرة على مواجهة تحديات التقنيات الحديثة وغيرها من المتغيرات الضاغطة على منظمات الأعمال العربية⁽³⁶⁾. وهنا يمكن القول أن توظيف التقنيات الحديثة في العملية التدريبية بشكل سليم فإنه يزيد من قدرات المتدربين ويؤدي بذلك إلى تنمية بشرية معاصرة تتماشى ومتطلبات العولمة.

(34) إيمان الغراب، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الاتجاهات المعاصرة في التدريب، المنعقدة من 1 - 3 أبريل 2006، القاهرة، مصر، ص 20.

(35) أحمد يوسف عبد الرحيم، التكنولوجيا التعليمية الحلقة الأضعف في أعداد المعلم العربي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي نحو أعداد أفضل لمعلم المستقبل، المنعقد من 1. 3 مارس كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، 2006، ص. ص 55. 65.

(36) علي السلمي، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ط1، دار غريب، القاهرة، مصر، 2007، ص 333 وما بعدها.

3. إدخال المبادئ الحديثة في العملية التدريبية: إن الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية أصبحت ضرورة ملحة في الآونة الأخيرة. ولا يتأتى هذا إلا من خلال عملية التدريب الفعالة التي تتماشى والتكنولوجيا الحديثة وتستخدمها كأحد أدواتها، فالإبداعات التكنولوجية في مجال البرمجيات والفضائيات والالكترونيات وثورة الاتصالات والمعلوماتية أثرت تأثيرا مباشرا على تنمية الموارد البشرية، وتم فرض برامج تدريبية وتطويرية تتناسب مع حجم التطور التكنولوجي كما لجأت معظم المؤسسات إلى الأخذ بمبدأ إدارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية وذلك حتى تحدث تنمية حقيقية للموارد البشرية⁽³⁷⁾، ومن هنا تظهر الأهمية البالغة في إدخال المبادئ الحديثة في العملية التدريبية كأحد التوجهات المعاصرة في تنمية الموارد البشرية داخل المنظمات أو المؤسسات.

خامسا - تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائية

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لأي نظام اقتصادي في العالم، فكل دولة من هذا العالم تسعى جاهدة إلى تبني استراتيجيات وخطط للاهتمام بالعنصر البشري لتنمية قدراته، وهذا لما يكتسبه من أهمية بالغة في عملية التنمية التي هي المقصد المنشود للدول النامية، حيث تلعب إدارة الموارد البشرية في الدول النامية دورا منوطا، لتحقيق الأهداف المرجوة منها وذلك من خلال⁽³⁸⁾:

أ - تخطيط القوى العاملة: إن تخطيط النشاط الانتاجي الصناعي أو الخدماتي الذي هو أحد أهداف أي دولة فهو يحتاج إلى موارد بشرية كفئة تكون موزعة توزيعا عادلا على مختلف القطاعات.

ب - الحفاظ على خير العلاقات العمالية أو أمتن علاقات للعمل: تسعى المنظمات من خلال إدارة مواردها البشرية إلى خلق روح التعاون والمبادرة بين الموارد البشرية بداخلها، وجعل العمل تسوده العلاقة الديمقراطية. مع إيجاد نظم وسياسات تؤمن بإنسانية العامل والابتعاد عن كل ما يهينه

(37) حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002، ص - ص 237 - 238.

(38) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد. مدخل كمي، ط3، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

1998، ص - ص 16 - 18.

وهذا من خلال رفع معنويات المورد البشري، عن طريق توفير الشروط الملائمة حتى يشعر بأدमितه ولا يعاني الاغتراب.

جـ. تنمية روح الالتزام بقواعد العمل: إن إدارة الموارد البشرية تعمل على تشجيع وسائل النقد الذاتي، كطرق جديدة لتقييم كفاءة العاملين، وتقديم لهم حوافز عديدة.

دـ. وضع نظام رسمي لتقييم أداء العمال: ولتحقيق هذا النظام يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط أهمها⁽³⁹⁾: تغيير نظرة الأفراد للتقييم والتأكيد على أنه لا يستهدف المحاسبة، وإنما يهدف أكثر إلى التنمية و التطوير، أن يكون التقييم موضوعيا و أن يتسم بالعدالة لجميع الأفراد العاملين، أن يكون للعمال الحق في الاطلاع على نتائج تقييم أداءهم مع منحهم حق التظلم ورفع الشكاوي، تدريب القائمين بعملية التقييم على المهارات السلوكية اللازمة.

فالجزائر كإحدى الدول النامية بعد حصولها على الاستقلال مباشرة انتهجت سياسة تنمية تعتمد على التصنيع، وهذه السياسة التنموية أملت عليها منذ البداية تبني سياسة تدريبية مناسبة تجعلها قادرة على تحريك دوايب الصناعة استجابة لمتطلبات التنمية، وعلى غرار هذا فقد فتح المجال أمام كل الموارد البشرية في كل المؤسسات الصناعية والخدماتية والتدريبية للعمل على تنمية مواردها البشرية، لأن المورد البشري له دور يؤديه في الحاضر وفي المستقبل للمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.

ففي مرحلة المخططات التي تبنتها الدولة الجزائرية عمدت جاهدة إلى تنمية مواردها البشرية في جميع القطاعات، بسبب نقص الاطارات الفنية ومغادرة الخبراء الأجانب للوطن ممن انجر عنه شبه ركود في أغلبية المؤسسات الاقتصادية وحتى الخدماتية منها، فأجبرت الدولة الجزائرية في بداية الأمر على الاستعانة بالخبراء الأجانب وإرسال بعثات للتدريب في الخارج، وإنشاء مراكز متخصصة للتدريب في مكان العمل، والاهتمام ببرامج التعليم الفني و التقني في الجامعات والمعاهد

(39) عبد الناصر موسي، تقييم أداء الأفراد كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الانسانية، العدد 6، جوان 2004، جامعة بسكرة، الجزائر، ص 60.

العليا والمتوسطة⁽⁴⁰⁾. وتلت هذه المرحلة إنشاء معاهد خاصة لتكوين المعلمين ومراكز للتكوين المهني ومن هنا تظهر الأهمية البالغة التي أولتها الحكومة الجزائرية لتنمية الموارد البشرية بمختلف مؤسساتها، واستمرت هذه السياسة التدريبية حتى بعد التحول من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق وحتى يومنا هذا، فأصبحت المنظمات تتحمل على عاتقها عملية التدريب التي تتبناها إدارة الموارد البشرية.

إن التغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر لم يلازمها نفس المستوى من التحول في تنمية مواردها البشرية، إذ اهتمت الحكومات المتعاقبة على توفير التجهيزات الأساسية القاعدية وأهملت تنمية الموارد البشرية وتدريبها، وهذا ما نتج عنه وجود اختلال كبير بين تطور النواحي المادية في عملية التنمية والنواحي الإنسانية. وأصبح المورد البشري (العامل البسيط أو المشرف عليه) يعاني الاغتراب في مختلف المنظمات التي عرفتها المؤسسة الجزائرية وهو نتيجة طبيعة لعدم مراعاة البعد الاجتماعي والثقافي الذي يتميز به الفرد الجزائري، واحتواء القوانين التنظيمية للعديد من التناقضات لأنها مستوردة.

خلاصة

بعد العرض النظري لتنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الاجتماعية الجزائرية اتضح للباحث أن الأهداف المنشودة من عملية تنمية الموارد البشرية لم تبلغ بعدُ المستوى المطلوب في جل المؤسسات الجزائرية وخاصة في هذه الألفية الثالثة، ويعود السبب في ذلك إلى ضعف الميزانية المخصصة للتدريب المخصص لتنمية الموارد البشرية من جهة وإلى عدم الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية من جهة أخرى في كل المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو صناعية أو خدمية.... مما انعكس سلبا على مثل هذه المؤسسات الجزائرية وأصبحت الموارد البشرية تتقادم ولا تواكب التطورات الراهنة ولا المستقبلية.

المراجع

(40) علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007، ص

1. أحمد يوسف عبد الرحيم، التكنولوجيا التعليمية الحلقة الأضعف في أعداد المعلم العربي، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل، المنعقد من 3.1 مارس كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، 2006.
2. أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2011.
3. ابن منظور محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري ، لسان العرب، ط8، المجلد 6، دار صادر، بيروت، لبنان، 1997.
4. إيهاب عيسى، طارق عامر، التنمية البشرية والتنمية المستدامة، ط1، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة، مصر، 2017.
5. إيمان الغراب، التعلم الإلكتروني مدخل إلى التدريب غير التقليدي، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة الاتجاهات المعاصرة في التدريب، المنعقدة من 1 – 3 أبريل 2006، القاهرة، مصر.
6. حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
7. طارق حسن عبد العليم، التنمية المهنية للمعلمين في مصر على ضوء الخبرة اليابانية والأمريكية والإنجليزية، ط1، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2008.
8. مدحت كاظم القرشي، الاقتصاد الصناعي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2001.
9. مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2007.
10. مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد. مدخل كمي، ط3، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
11. موسي اللوزي، التنمية الإدارية. المفاهيم. الأسس. التطبيقات، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
12. محمد نبيل جامع، علم الاجتماع المعاصر ووصايا التنمية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2009.

13. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، دون سنة نشر.
14. محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010.
15. نبيل رمزي، عدلي أبو طاحون، التنمية، دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة نشر.
16. نبيل الحسيني النجار، إدارة الموارد البشرية بين أصول النظرية وجذور التطبيق، المكتبة المصرية، القاهرة، مصر، 2008.
17. عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، ط3، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998.
18. عبد المنعم دهمان، إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي، ط1، دار شعاع للنشر والعلوم، حلب، سوريا، 2010.
19. عبد الناصر موسي، تقييم أداء الأفراد كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الانسانية، العدد6، جوان 2004، جامعة بسكرة، الجزائر.
20. عبد الرحمن العيسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1998.
21. عبد القادر محمد عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 2003.
22. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ط1، دار غريب، القاهرة، مصر، 2007.
23. علي عبد الرازق جبلي، علم الاجتماعي الصناعي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر 2003.
24. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى والطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2002.
25. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.
26. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
27. شوقي حسين عبد الله، علي محمد عبد الوهاب، إدارة الموارد البشرية، الجامعة العمالية، أكاديمية الدراسات المتخصصة. شعبة العلاقات الصناعية، القاهرة، مصر، 2007.

28. غنيه بودوح، دورالتكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر، مستشفى بشير بن ناصر بسكرة نموذجاً، رسالة ماجستير، غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2006/2005.

29. Hymon Boudon et avtes, dictionaine socology, la rouse, paris, san date.

30. Maheu René, Lacivilisation de l'universel, ed, Laffont, Paris, 1991.

31. <http://www.almrsal.com/post/403817>, consulté le 12/02/2021.

32. www.hrdiscussion.com/hr46567.html, _consulté le 15 /02/2021.

33. <https://drive.google.com/file>, consulté le 17 /02/2021.

34. <https://e3arabi.com>, consulté le 17 /02/2021.