

إسم المادة: استراتيجيات إدارة الموارد

البشرية في ظل العولمة

إسم المدرّسة: تغريد السيد

الأكاديمية العربية الدولية – منصة أعد

مخطط المادة

- المقدمة
- مفهوم العولمة
- الآثار الإيجابية للعولمة
- الآثار السلبية للعولمة
- الظواهر المرافقة للعولمة
- الملامح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة
- إجراءات بناء استراتيجيات الموارد البشرية
- استراتيجيات التنمية البشرية
- العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول المتقدمة
- العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

المقدمة

إن قوة المنظمات القادرة على التنافس في ظل العولمة تتمثل في قدرتها العلمية والمعرفية وبرأسمالها البشري والفكري وهذا يستوجب تحول منظمتنا عن نهجها التقليدي الموجه نحو الموارد المالية لتصبح الموارد البشرية محل الصدارة والاهتمام. ويأتي تأثير العولمة على الموارد البشرية بطريقة مختلفة – فكرية وثقافية واجتماعية واقتصادية وتكنولوجية – يأتي من أهمها الحاجة إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين للمنظمات لإمكانية استغلال الفرص المتاحة عالمياً والحد من التهديدات التي تحملها العولمة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة في طياتها. وإن التكنولوجيا والعولمة كعناصر حيوية مؤثرة مباشرة في مجال القوى البشرية. وإن على المختصين في مجال الموارد البشرية تعزيز القدرات التنظيمية في استقطاب الأفراد المؤهلين والاحتفاظ بهم. وعليه فإن تبني استراتيجيات متطورة في مجال إدارة وتنمية الموارد البشرية في منظمات القطاع العام والخاص لمواجهة تحديات العولمة. أصبح أمراً ضرورياً إن لم يكن واقع فرضته التطورات والمستجدات المعاصرة. وهذا يستوجب إعادة النظر في الهياكل الإدارية للمنظمات وأنظمة إدارتها والتكنولوجيا الملائمة والثقافات والقدرات الفردية للعاملين ومهاراتهم ومعارفهم لمواجهة متطلبات العمل اليومي وتلبية احتياجات المستقبل.

مفهوم العولمة



- العملية التي يُصبح من خلالها العالم مُترابطاً بشكل أكثر و أكثر بسبب الزيادة الكبيرة في التبادل التجاري و الثقافي.

- التواصل والتفاعل في الأنشطة الإنسانية الذي يتعدى الحدود التقليدية بين الدول والأقطار لاغياً بذلك حدود المكان و قيود الرحلة والاتصال بما يحقق أيضاً التخفف من قيود الوقت والزمان.

- وبذلك فإن العولمة تتيح الفرص للانتشار واستخدام طاقات تتجاوز الحيز المحلي لأي منظمة تتعامل في مجالات الإنتاج والخدمات في العصر الحالي، وتحقق الوصول إلى مساحات وشرائح في الأسواق العالمية ومصادر للموارد على اختلاف أشكالها في مختلف أجزاء العالم كان الوصول إليها من قبل أقرب إلى المستحيل منه إلى الممكن.

الآثار الإيجابية للعولمة

- إسقاط المفاهيم والقيم والأسس ومن ثم الأساليب التي سادت في عصر ما قبل العولمة ونشأت مجموعة جديدة من تلك المفاهيم تجعل العالم كله مجالاً ممكناً ومحتملاً للتعامل.
- انهيار مفهوم الزمان حيث تداخلت الأزمنة الثلاثة الماضي والحاضر والمستقبل بفضل التقنيات العالية المتاحة كما تحول مفهومك الوقت من قيد **Constraint** إلى مورد **Resource** وانهار إلى حد كبير مفهوم الثبات أو الاستقرار فالتغيير هو الثابت الوحيد.
- تحول معنى التنظيم من كيان ثابت جامد مغلق على نفسه إلى كيان حي منفتح ومتعلم **Learning** يتعامل في الأساس مع المناخ الخارجي .
- بروز قوة المنافسة باعتبارها العامل الحاسم في تحديد ما يمكن للمنظمة التي تريد البقاء إلى قدرات تنافسية تعكس المميزات التي تتفوق بها على المنافسين وتصل بواسطتها إلى تحقيق أعلى المنافع للعملاء وغيرهم من أصحاب المصلحة **Stakeholders** وبالتالي تنجح في الحصول على موقع متميز في السوق تستمر في التمتع به طالما حافظت على رصيدها من القيم والأساليب المتجددة التي تتناسب وتتعامل بكفاءة مع الظروف الجديدة والمتغيرة باستمرار «فكر جديد لعالم جديد».

الآثار الإيجابية للعولمة

- الاستثمارات الداخلية بواسطة الشركات متعددة الجنسيات تساعد البلدان من خلال : توفير فرص العمل و المهارات الجديدة للسكان المحليين.
- الشركات مُتعدّدة الجنسيات تجلب الثروة و العُمَلات الأجنبية (العُملة الصعبة) إلى الاقتصادات المحلية عندما يشترون الموارد والمنتجات والخدمات المحلية (المحلية = أو بمعنى الموجودة داخل الدولة). و الاموال الاضافية التي تواجدت بسبب هذا الاستثمار يمكن إنفاقها على التعليم والصحة والبنية التحتية.
- تبادل الأفكار والخبرات و أسلوب حياة الشعوب والثقافات. حيث يُمكن للناس تجربة الأطعمة و المُنتجات الأخرى التي لم تكن مُتاحة في بلدانهم.
- العولمة تزيد من الوعي بالأحداث الموجودة في أجزاء بعيدة من العالم.
- على سبيل المثال : كانت المملكة المتحدة على علم بحدوث موجة المد (تسونامي) عام ٢٠٠٤ في وقت سريع وأرسلت المساعدة بشكل مُستمر في وقت سريع.
- العولمة قد تُساعد على جعل الناس أكثر وعياً بالقضايا و المشاكل العالمية مثل مُشكلة (إزالة الغابات) و مُشكلة (الإحتباس الحراري) - و تنبيههم إلى الحاجة إلى التنمية الدائمة.

الشركات متعددة الجنسيات:

- أدت العولمة إلى إنشاء العديد من الشركات أو شراء أعمال في بلدان أخرى. فعندما تستثمر شركة أجنبية في بلد ما، عن طريق بناء مصنع أو متجر، فهذا يسمى بـ (استثمار نحو الداخل).
- ويطلق على الشركات التي تعمل في عدة بلدان إسم (شركات متعددة الجنسيات).
- الشركات متعددة الجنسيات: هي شركات ذات أعمال منتشرة ضمن أكثر من دولة في وقت واحد، وتعمل على التخطيط لها، وإدارتها بشكل استراتيجي ومركزي من خلال الإدارة الرئيسية الموجودة في الدولة الأصلية (الأم)
- فمثلاً : سلسلة مطاعم الوجبات السريعة الأمريكية (ماكدونالدز) هي شركة كبيرة مُتعدّدة الجنسية - و لديها ما يقرب من ٣٠،٠٠٠ مطعم في ١١٩ بلداً.

الآثار السلبية للعولمة

-العولمة تعمل مُعظمها في مصلحة أغنى البلدان، التي لا تزال تُسيطر على التجارة العالمية على حساب البلدان النامية. و أصبح دور الدول الغير متطورة في العالم هو تزويد دول الشمال و الغرب بـ العمالة الرخيصة و المواد الخام.

- لا توجد ضمانات بأن الثروة الناتجة عن الإستثمارات الداخلية سوف تعود بالنفع على المجتمع. فالشركات متعددة الجنسيات، و إقتصاداتها الضخمة، قد تجعل الشركات المحلية تتوقف عن العمل. و إذا أصبح العمل أرخص في بلد آخر، قد تقوم تلك الشركات الكبرى بإغلاق مصانعها و الإنتقال إلى هذا البلد الآخر مما يؤدي إلى جعل السكان المحليين زائدين عن الحاجة و بالتالي عاطلين عن العمل.

الآثار السلبية للعولمة

- غياب القوانين الدولية الصارمة يعني أن الشركات مُتعدّدة الجنسيات قد تعمل في الدول الغير متطورة بطريقة لن يتم السماح بها في الدول المتطورة إقتصادياً. حيث يُمكنهم أن يُلوثوا البيئة، و يُعرّضون العُمال لـ مخاطر تُهدّد سلامتهم أو يضعوا شروط عمل سيئة و يقوموا بـ تخفيض الأجور على العُمال المحليين.
- ينظر الكثيرون إلى العولمة على أنها تهديداً للتنوع الثقافي في العالم. و هناك خوف من أنها قد تُسيطر على الاقتصادات المحلية و التقاليد و اللغات و تقوم بكل بساطة بوضع العالم كله في الشكل الشمالي و الغربي الرأسمالي.
- مثال على ذلك : هو أن أحد أفلام هوليوود من المُرجّح أن يكون ناجحاً في جميع أنحاء العالم أكثر بكثير من فيلم مصنوع في الهند أو الصين، التي لديها صناعة سينما مُزدهرة أيضاً.

الآثار السلبية للعولمة

- قد تبدأ الصناعة في الازدهار في الدول الغير متطورة إقتصادياً و بالمقابل ستقل الوظائف في الصناعة في الدول الأخرى المتطورة إقتصادياً، و خاصة في مجال صناعة المنسوجات.
- النُشطاء المعارضين لـ العولمة يُحاولون أحياناً أن يلفتوا إنتباه الناس إلى هذه النقاط من خلال التظاهر ضد منظمة التجارة العالمية.
- منظمة التجارة العالمية هي منظمة مشتركة بين الحكومات تشجع على التدفق الحر للتجارة في جميع أنحاء العالم.

الظواهر المرافقة للعولمة

- ١- تسارع وتيرة التطورات العلمية والتقنية.
- ٢- التوجه نحو اقتصاد المعرفة وزيادة الاعتماد على رأس المال المعرفي.
- ٣- نمو قطاع الخدمات وزيادة فرص العمل فيه وبخاصة في المجالات التي لا تحتاج بالضرورة إلى قدرات كبيرة وإنما في مجال الخدمات والأعمال التي تحتاج إلى مهارات ذهنية فائقة.
- ٤- حدوث تغيرات في هياكل العمالة والتوظيف وتطور أنماط مختلفة في التوظيف.
- ٥- ارتفاع معدلات البطالة والتسريح من العمل لكثير من الأيدي العاملة غير الماهرة وانتشار شبكات الأمن الاجتماعي لتقليص الانعكاسات السلبية للبطالة.
- ٦- نمو دور الشركات المتعددة الجنسيات.
- ٧- تحرير حركة انتقال العمالة بين الدول كونها عنصراً هاماً من عناصر قيام التجارة.

الملامح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

❖ التوجهات البارزة في العالم اليوم :

- تسود العالم مجموعة من التوجهات البارزة تعبر عن مجمل التغيرات الجذرية التي طالت مختلف جوانب المجتمع العالمي وتدل تلك التوجهات على أوضاع جديدة ومتجددة في هيكل النظام العالمي ومن أهمها:
- * أنماط جديدة في العلاقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بين دول العالم.
- * أوضاع اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية متغيرة داخل البلد الواحد.
- * قوى التغيير والتطوير الفاعلة وذات التأثير الشامل في عناصر ومكونات النظم الاقتصادية والاجتماعية الكلية والجزئية.
- * التحول نحو نظام عالمي تسوده قوة عظمى واحدة.
- * التحول في معظم دول العالم نحو اقتصاديات السوق وتأكيد الدور الفاعل للقطاع الخاص.
- * التوجه نحو تكوين تجمعات اقتصادية إقليمية تعمل على حشد القوى وتوفير مجالات أرحب للتعاون الإقليمية.
- * الانطلاقة الهائلة للثورة التقنية والعلمية وانتشار تطبيقاتها في مختلف مجالات الحياة.

الملامح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

❖ أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:



أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:

✓ **الثورة العلمية والتقنية:** يمثل انطلاق الثورة العلمية العامل الحاسم وأوضاع نظم الأعمال في العالم بما حققته من توفير طاقات إنتاجية لامتناهية وقدرات متسارعة على تطوير السلع والخدمات. وقد أدت تلك الثورات العلمية والتقنية إلى ما يشابه القدرة على إلغاء آثار القيود التقليدية التي اعتادت الإدارة أن تعمل في ظلها وساعدتها في التخلص من قيود ومحددات كانت دائماً من عوامل تحجيم القدرات الإنتاجية.

✓ **عالمية الأسواق وتحرير التجارة:** تأتي عملية انفتاح الأسواق الوطنية وتحولها إلى سوق عالمية واحدة بمثابة قوة دافعة قوية تعمل في اتجاه تمييز الشركات والمؤسسات التي تمتلك القدرات الإنتاجية والتقنية والقدرات التنافسية المناسبة وتيسر لها الدخول في تلك السوق العالمية وتحقيق مراكز تنافسية متينة فيها وقد كان هذا التحول عاملاً رئيسياً في توجيه اهتمام الإدارة في المنظمات المعاصرة نحو البحث عن الموارد البشرية المتميزة القادرة على التغلغل في تلك الأسواق الجديدة والمتنوعة.

أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:

✓ **التحولات السياسية والتوجه نحو الديمقراطية:** كانت لتلك التحولات السياسية تأثيراتها الهائلة على قضايا الإنسان وتصاعد الاهتمام بأفكار حقوق الإنسان واحترام حرية الإنسان في اختيار نوع العمل وحمايته من البطالة وتقييد حرية أصحاب الأعمال في فرض نظم وشروط التوظيف وتصاعدت حركات تسعى إلى تجريم تشغيل الأطفال بل أصبحت هذه القضية أهم الشروط التي تنطوي عليها اتفاقيات التعاون والمشاركة بين الاتحاد الأوروبي وغيره من الدول كما تجسد التحول السياسي على المستوى العالمي نحو النظم الليبرالية بشكل عام والقائمة على التعددية الحزبية والديمقراطية بشكل أو بآخر ومن ثم بدأت الدول والمنظمات في الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير فرص التعليم الأفضل والرعاية الصحية والاجتماعية وتخصيص جوانب مهمة من الميزانيات العامة لمشروعات تشغيل العاطلين وتطوير نظم الضمان الاجتماعي وتعويضات البطالة كل ذلك أنتج نوعية أفضل من الموارد البشرية ذات قدرات ومهارات أعلى وبالتالي يتطلعون إلى أساليب أفضل في التعامل من جانب الإدارة المسؤولة في المنظمات ولا يقبلون الممارسات القديمة لإدارة الموارد البشرية التقليدية.

أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:

✓ **الصحة الثقافية والانتباه إلى أهمية التعليم:** لقد أنتجت حركة التجديد والتطوير الثقافي والتعليمي واقعاً جديداً يعيشه الإنسان المعاصر يتميز بالانفتاح الفكري والتنوع الثقافي يسمح للإنسان تحصيل العلم والمعرفة في أي مكان أي وقت وبتكلفة زهيدة. وكانت المحصلة المهمة لتلك الصحة الثقافية والتعليمية أنها وفرت للمنظمات المعاصرة نوعيات متفوقة من الموارد البشرية أطلق عليها بيتر دركر اسم «عمال المعرفة» الذين يشغلون الأعمال الأكثر أهمية والأعلى في إنتاج القيمة المضافة في المنظمات.

✓ **الانتباه إلى البيئة:** يمثل الإنسان والاهتمام به محور مشروعات التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة وبالتالي اهتمت الإدارة بتنمية مناخ العمل داخل المنظمات بما يتفق وأسس الإدارة البيئية السليمة. فقد اعتبرت الإدارة أن الإنسان هو محور الإنتاج أساس تحقيق القيم ومن ثم تكون العناية به والاستثمار في مشروعات التنمية البشرية أساساً للتقدم الإنتاجي.

أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:

✓ **بزوغ عصر المعرفة:** اكتشفت الإدارة أهمية المعرفة في بناء وتنمية القدرات المحورية للأفراد والجماعات والمنظمات والدول ومن ثم اهتمت ببناء برامج تنمية وتوظيف المعرفة لتحقيق تحسن مستمر في العمليات والأنشطة الإنتاجية والخدمية واكتشاف منتجات وخدمات جديدة. ويترتب على ذلك أن يصبح تخليق المعرفة هو العمل الأكثر أهمية وجدوى في المنظمات المعاصرة وتصبح مشاركة جميع أفراد المنظمة في تكوين وتنمية وتوظيف واستثمار الرصيد المعرفي هي سمة التقدم الحقيقي كما تبينت الإدارة كذلك أهمية التمييز بين المعرفة الكامنة أو الذاتية للفرد وبين المعرفة الخارجية التي تأتيه من مصادر بيئية خارجية عنه وضرورة المزج بينهما حيث لا غنى لإحدهما عن الأخرى وحيث يحدث التقدم المعرفي نتيجة الاحتكاك والتمازج بين هذين النوعين من المعرفة.

الملاح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

- ❖ الملاح الرئيسية لفلسفة الإدارة الجديدة: نشأ عن حركة المتغيرات والتحوليات واقع جديد وكذلك مفاهيم وتقنيات إدارية جديدة تتسم بملاح و رؤى تتوافق مع الطبيعة العامة للعالم المعاصر القائم على الحركة والتغيير والعلم والتقنية والانفتاح والانتشار والتواصل وتمثل هذه الأفكار الإدارية الجديدة الأساس الذي تبنى عليه فلسفة وتقنيات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وتعتمد فلسفة الإدارة الجديدة المفاهيم والتوجهات التالية كأساس لتنظيم وإدارة المنظمات على اختلافها ومن ثم لإدارة الموارد البشرية بها:
- الاقتناع بأهمية المناخ الخارجي المحيط بالإدارة وضرورة التعامل معه وعدم الانحصار في داخل المنظمة.
 - التوجه بالسوق في كافة القرارات والاختيارات التي تتخذها الإدارة وإعمال قواعد ومعايير تعكس ظروف السوق ومتطلباته.
 - السعي لإرضاء العملاء.
 - استثمار التقنيات الحديثة واستيعابها في تطوير نظم الإنتاج وتحسين الأداء البشري.
 - استثمار تقنية المعلومات وتطوير الأساليب والعلاقات الإنتاجية والبشرية في ضوء إمكانيات تقنية المعلومات.

الملاح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

❖ الملاح الرئيسية لفلسفة الإدارة الجديدة:

- التأكيد على أهمية تطوير وتغيير تلك العناصر بما يواكب التغيير في ظروف السوق وعناصر المناخ الخارجي وأوضاع المنافسة وتوقعات العملاء.
- أهمية الاستعداد الدائم للتعامل مع المجهول وتوقع المخاطر والمشاكل و ضرورة تجهيز الخطط المرنة وبرامج الطوارئ
- السرعة في رد الفعل أمام التغييرات وعدم الإبطاء في التعامل مع المتغيرات واستثمار تقنيات المعلومات وأسس التنظيم المرن ووحدات الأ؟عمال الاستراتيجية لتحقيق تلك القدرة على الاستجابة السريعة والتفاعل اللحظي مع المتغيرات.

الملامح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

❖ الواقع الجديد: تعيش المنظمات المعاصرة واقعا مختلفا نتيجة التحولات العديدة وتأثيراتها على نظام الأعمال وتوضح مظاهر هذا الواقع الإداري الجديد في كثير من المنظمات على النحو التالي:

- التحول في كثير من الشركات في العالم من حالة التأكد إلى حالة من الغموض .
- اضطراب الواقع الاقتصادي الاقتصادي في العالم وعدم استقرار ما يسمى النظام العالمي الجديد.
- تحلل المؤسسات التقليدية وظهور مؤسسات جديدة غير واضحة المعالم بعد.
- بروز أهمية إدارة التنوع والتعامل مع المتناقضات .

❖ الإدارة المعاصرة والنقلة الفكرية : يمكن وصف ما حدث من تطورات في مفاهيم الإدارة المعاصرة بأنه نقلة فكرية أوجدت بناءً فكرياً جديداً تستهدي به الإدارة الحديثة في صراعها من أجل البقاء .

الملاحم الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة

❖ انعكاسات الفكر الإداري الجديد على إدارة الموارد البشرية: إن ما حدث وما يحدث في العالم المعاصر من تغييرات وتحولات قد وجدت طريقها للتأثير في أوضاع المنظمات وفكر الإدارة ونتج عن ذلك فلسفة جديدة ونموذج إداري متطور يختلف عن مفاهيم وأفكار الإدارة التقليدية التي سادت في عصر ما قبل المعلومات والتقنية وامتد تأثير الإدارة الجديدة إلى إدارة الموارد البشرية كي تتحول إلى فلسفة وتقنيات جديدة ومختلفة تضع الإنسان في قمة اهتماماتها وتدمج استراتيجياتها وبرامج عملها في البناء الاستراتيجي للمنظمة.

إجراءات بناء استراتيجية الموارد البشرية

➤ **تحليل المناخ الخارجي:** يقصد بتحليل المناخ التعرف الدقيق والمتابعة النشطة لعناصر المناخ ومكوناته وما يطرأ عليها من تغيرات ورصد اتجاهات الحركة والتطور في تلك العناصر المناخية والتوقع المبكر للتحويلات التي يمكن أن تصيب المناخ من أجل تقدير آثارها على عمل الإدارة.

➤ **تحليل المناخ الداخلي:** يتمثل المناخ الداخلي للمنظمة في مجموعة العناصر البشرية المادية والمعنوية التي تتفاعل وتتساند في سبيل تحقيق أهدافها التي قامت من أجلها.

➤ **تحديد التوجهات الاستراتيجية للموارد البشرية:** التي تسعى إليها المنظمة والإدارة العليا بها في مجالات الموارد البشرية ون=تشير التوجهات الرئيسية إلى الملامح العريضة لممارسات إدارة الموارد البشرية التي تتماشى مع توجهات المنظمة ذاتها وتسهم بالتالي في تحقيق أهداف الاستراتيجية.

➤ **تحديد الأهداف الاستراتيجية في مجال الموارد البشرية:** إن الأهداف هي النتائج النهائية للأنشطة المخططة في المنظمة وبالتالي فإن الخطوة المنطقية التالية لتحديد التوجهات الاستراتيجية أن يتم تحديد الأهداف أي النتائج التي تريد الإدارة الوصول إليها في نهاية الأنشطة التي تشملها استراتيجيات وخطط الموارد البشرية.

إجراءات بناء استراتيجية الموارد البشرية

- **صياغة وتكوين الاستراتيجيات:** إن تكوين الاستراتيجية يعني بناء خطط طويلة الأجل وشاملة لمختلف مجالات الاهتمام في المنظمة بغرض استثمار الفرص المتاحة في المناخ والتعامل مع المخاطر الموجودة أو المحتملة.
 - **تنفيذ الاستراتيجية:** يتم تنفيذ الاستراتيجية من خلال ترجمتها في شكل خطط وبرامج وموازنات تعبر كل منها عن الأنشطة التي يجب تنفيذها والموارد المخصصة لكل منها والتوقيت المحدد لأداء ومعايير الأداء المقبول .
 - **متابعة تنفيذ وتقييم نتائج الاستراتيجية :** إن الأساس في عملية المتابعة والتقييم هو إنتاج تدفق مستمر ومنتظم من المعلومات السليمة في توقيت مناسب يكشف عما يلي من عملية تنفيذ الاستراتيجية:
١. الأداء الفعلي في مجالات الاستراتيجية المختلفة معبراً عنه بوحدات القياس المناسبة والمتفق عليها.
 ٢. مقارنة الأداء الفعلي بالمستويات المخططة «المستهدفة» للأداء وبيان الانحرافات بين الإنجاز والمخطط والبحث في أسبابه ومصادرهما.
 ٣. وضع الحلول البديلة للوصول إلى مستوى التنفيذ المستهدف.



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

استراتيجيات التنمية البشرية



استراتيجيات التنمية البشرية

□ **استراتيجية التنمية البشرية بعيدة المدى:** هذه الاستراتيجية تستهدف تحقيق النتائج الآتية:

« تغيير التركيب النفسي للسكان – تغيير التركيب الوظيفي للسكان- تغيير التركيب الثقافي للسكان – تغيير التركيب المهني للسكان- تغيير تركيب المهارات للسكان» وبصفة أساسية هذه الاستراتيجية ترمي إلى إحداث تغيير هيكلي جذري في خصائص وهيكـل التكوين السكاني للمجتمع تنعكس في المدى الطويل على الكفاءة الإنتاجية ومعدلات التنمية الاقتصادية ومن ثن تحقق في النهاية التكوين الأمثل للسكان العدد الأمثل والخصائص المثلى.

□ **استراتيجية التنمية البشرية متوسطة المدى:** تستهدف هذه الاستراتيجية إحداث تحول مرحلي في تركيب القوة العاملة من بين السكان و زيادة مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشتغلين وذلك كهدف مرحلي يتكامل في المدى البعيد مع أهداف تغيير هيكل التكوين السكاني كله.

□ **استراتيجية التنمية البشرية قصيرة المدى:** تتركز أهدافها على محاولة إحداث تغيير سريع ملموس في مدى الضغط السكاني على الطاقات الإنتاجية من ناحية والعمل على زيادة المساهمات الإنتاجية للسكان بشكل عام .

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول المتقدمة

- ✓ تزايد التفاوت في الدخل في هذه الدول بسبب الضغوط المؤدية إلى تناقض الأجور لفئات معينة من العاملين.
- ✓ تراجع دور الاتحادات العمالية
- ✓ اختفاء فرص التوظيف التي تستمر مدى الحياة
- ✓ التحول التدريجي نحو استخدام العمالة المؤقتة
- ✓ زيادة أعداد العاملين في قطاع الخدمات ليصل إلى نحو ٨٠% من العمالة الكلية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة
- ✓ تراجع الإحساس بالأمن الوظيفي نتيجة زيادة العمالة المؤقتة

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول المتقدمة

- ✓ تراجع أوضاع المتقاعدين مما سيؤدي إلى دفع المزيد من الضرائب أو المساهمات حفاظا على مستوى التقاعد أو القبول بخفضه تخفيضا لما يسمى " تكلفة العمل".
- ✓ ظهور أشكال جديدة للعمل ومن هذه الأشكال العمل لبعض الوقت خاصة للنساء وقد اجتاحت هذا التغيير أسواق العمل في الدول المتقدمة منذ السبعينات.
- ✓ البطالة حيث تعيش سوق العمل في الدول المتقدمة مرحلة حرجة فالإنتاجية و اندماج الشركات بهدف زيادة قدرتها التنافسية يؤدي بدوره إلى الاستغناء عن أعداد كبيرة من العاملين.

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

****من أهم انعكاسات العولمة على الموارد البشرية وعلاقات العمل في الدول العربية ما يلي :**

- الأجور:

- حيث تضع كل دولة أنظمة تحديد الأجور بشكل يضمن سد حاجات العمل الأساسية وتنظيم أساليب حمايتها والزيادات الطارئة عليها ضمن قاعدة الأجور الواحدة للعمل الواحد دون تفريق كما يجوز ربط الأجر بالإنتاج على أساس حصول العامل على الحد الأدنى للأجر فإذا زاد إنتاجه عن المعدل المقرر منح أجراً إضافياً عن الإنتاج الزائد.

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

-حق العمل:

- حيث تنص تشريعات العمل على أنه لكل مواطن قادر الحق في العمل المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه وأن يحيا حياة كريمة وعلى الدولة تهيئة فرص العمل عن طريق خطط و برامج التنمية بما يضمن حق العمل لجميع المواطنين في سن العمل وهذا الالتزام الذي اعتمدته معظم القوانين العربية بدأ بالتراجع في ضوء تخفيف القيود المفروضة على التشغيل في تطبيق النصوص والتعليمات بدقة .

-برامج الإعداد المهني للعمال:

- سبق للدول العربية أن أولت برامج الإعداد المهني للعمل اهتماما كبيرا أحدثت توسعا وتطورا في ميدان التدريب المهني باعتباره من متطلبات نجاح خطط و برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

-فرص التشغيل :

- تتأثر فرص التشغيل بظاهرة العولمة حيث صاحب عملية العولمة تطوراً هائلاً في التكنولوجيا والمعرفة وقد كان للتكنولوجيا دائماً تأثيرها على فرص التشغيل حيث كانت تحدث بطالة مؤقتة لكن سرعان ما يعدل سوق العمل أوضاعه وتحسن مهارات العمال ويزداد النمو وتفتح أسواق جديدة فتزداد الوظائف الجديدة إلا أن التكنولوجيا الحالية لعصر العولمة تختلف عن سابقتها وتشكك في مدى توفيرها لفرص التشغيل وذلك للأسباب التالية:

التكنولوجيا الرائدة هي تكنولوجيا المعلومات وقد هددت هذه المهارات الوسطى فالوظائف الكتابية وكثير من المهارات الفنية في الصناعة والزراعة أصبح يغني عنها تدخل الحاسب والأتمتة ثم اتجه تهديد هذه التكنولوجيا للوظائف الدنيا .

التأثير السلبي للتكنولوجيا على فرص التشغيل بسبب تأثير و نتائج هذه التكنولوجيا بأسواق العمل فالتجارة التي يعول عليها في عصر العولمة هي تجارة الخدمات وتحديدًا قطاع المعلومات .

إن رفع الإنتاجية في الدول العربية يتطلب المزيد من الاستثمارات ومع ضالة الاستثمار المحلي فإن الأمل ينعقد في الاستثمار الخارجي المباشر في ظل عولمة رؤوس الأموال فإن الاستثمار يتجه إلى عدد محدود من البلدان والمناطق ليس بينها الدول العربية .

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

الهجرة: تستهدف العولمة التوسع في التبادل التجاري بين مختلف دول العالم الأمر الذي قد يوحي بأن ذلك سوف يشجع على المزيد من الهجرة إلا أننا إذا نظرنا إلى النقاط التالية ربما توصلنا إلى نتيجة مختلفة :

- تسعى العولمة إلى تقليل تفاوت الأجور بهدف تقليل التفاوت في التكاليف الإنتاج الأمر الذي يسمح بمنافسة متكافئة نظريا لأسعار المنتجات ويقود هذا الوضع إلى تقليل دوافع الهجرة المرتبطة بتفاوت الأجور

- تؤكد العولمة على عولمة رأس المال وحرية الانتقال الكامل للاستثمار وهذا الانتقال يزداد يوما بعد يوم حيث تتكاتف جهود جميع الدول لإزالة العقبات ؟ أمام انتقاله .

-تسعى العولمة إلى تجانس شروط العمل وظروفه ليس بين المواطنين في مختلف البلدان فحسب بل وبين المواطنين والوافدين وإحدى وسائل ذلك إقرار الاتفاقيات الساعية لحماية حقوق المهاجرين .

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

-تشجع العولمة حرية تنقل عناصر الإنتاج إلى درجة فرض ضمان حرية تنقل عناصر الإنتاج إلا أنها تهمل في حساباتها أهم عنصرين من عناصر الإنتاج وهما اليد العاملة والتكنولوجيا فالعولمة لا تعط اليد العاملة أي حق في التنقل بسبب القيود التي تضعها الدول المتقدمة على انتقال العمالة .

-تشير نتائج إحدى الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين الهجرة و زيادة حركة التجارة العالمية حيث تساعد العولمة على إرسال اتصالات و شبكات المعلومات و القنوات التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة مؤقتة في الهجرة من الدولة الفقيرة إلى الدولة الغنية في الأجلين القصير و المتوسط أما في الأجل الطويل فستعمل العولمة إلى تقليل الهجرة.

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

- كما أن العولمة ربما تخلق وسائل جديدة لهجرة الكفاءات فمع تطور الاتصالات و زيادة الانفتاح وتغير طبيعة العمل والإنتاج لم يعد ضرورياً التنقل بين البلدان للهجرة بل يمكن أن تتم الهجرة دون مغادرة الأرض وذلك من خلال :

- الشركات متعددة الجنسية: حيث أن هذه الشركات بطبيعتها قادرة على جذب عاملين و كفاءات يدينون لها بالولاء على حساب البيئة الاجتماعية والسياسية للبلدان وهؤلاء تقل روابطهم ببيئتهم كما أن انتقالهم - ان حدث - لا يعد هجرة ولكن انتقال إلى موقع إنتاجي مماثل في الشروط و الظروف نفسها .

- وسائل الاتصال الحديثة: ساعدت على العمل و الإنتاج دون الانتقال إلى موقع العمل لذا فقد أصبح العمل عن بعد ممكناً سواء داخل الدولة الواحدة أو المدينة الواحدة أو خارجها.

العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية في الدول العربية

- بروز أشكال جديدة للعمل :

- ويأتي في مقدمتها العمل لبعض الوقت خاصة للنساء كما بدأ العمل في المنزل يشيع بفضل طبيعة الصناعة وسهولة الاتصالات وهذه الصور الجديدة للعمل قد تناسب الدول العربية لتحل إشكالية التوفيق بين المسؤوليات العائلية والتزامات العمل وتقلل من تكلفة العمل خارج المنزل.

-تقليل دور النقابات العمالية :

- إن وجود نقابات عمالية قوية يؤدي إلى زيادة أجور أعضائها بالنسبة لباقي العاملين لذلك يصر البنك الدولي والمؤسسات المالية الأخرى على ضرورة الحد من نفوذ ودور النقابات وإلغاء دورها التفاوضي .



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

*Thank
you*

