

## إدارة الموارد البشرية كإستراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع

د . لونيس علي

جامعة سطيف

إن تطور المجتمعات والأمم يعتمد بشكل واسع وكبير على مدى قدرة هذه المجتمعات على تجميع مختلف طاقاتها المادية والبشرية خاصة . والعمل على إعطاء البعد الإنساني للعمل من أجل تحقيق مجموعة الأهداف المسطرة . ويعتبر المورد البشري من الناحية العملية مهما جدا في أية عملية تعتمد عليها هذه المجتمعات من خلال المؤسسات والمنظمات التي تشملها ، ويقدر ما كان هذا الاهتمام متزايدا محكما وفعالا يقدر ما كانت هناك نتائج ومخرجات تؤثر بالإيجاب على تماسك المؤسسة أو المنظمة . و يقدر ما كان هناك أيضا رضا وظيفي وأداء منسق ليعطي في الأخير إفرزات مؤثرة على سيرورة هذه المجتمعات وتماسكها .

Les ressources humaines ont un rôle capitale dans la réalisation du développement de la société dans différents domaines : psychiques , socio-économique.  
En effet , l'importance de ces derniers , est considéré par les responsables comme l'une des priorités pour la détermination et la mise en place d'une stratégie d'un développement globale et durable dans la société.

أولا / إدارة الموارد البشرية :

1 . تعريف إدارة الموارد البشرية :

يعرفها french بأنها : "عملية اختبار، استخدام تنمية وتعريض الموارد البشرية العامة بالمنظمة" . كما يعرفها Sikala بأنها : "استخدام القوى العاملة داخل المنشأة ، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بالمنشأة، عملية الاختيار والتعيين، تقييم أدلة، التدريب والتنمية، وتعويض المرتبات والعلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وأخيرا بحوث الأفراد" . ويعرفها j.Martin بأنها : "ذلك الجانب الإداري الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم، وتلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم" . وهناك تعريف إجرائي لإدارة الموارد البشرية، وهي أنها تمثل الوظائف العامة للمؤسسة، حيث تهتم بالعنصر البشري كعنصر أساسي لتأدية مهامها ولتحقيق السياسات الرائدة في المنظمة مهما كان نشاطها.

## 2. أهمية إدارة الموارد البشرية :

لقد تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية في الوقت الحالي، حيث أصبحت واحدة من أهم الوظائف الإدارية في المنظمات الحديثة، وهناك أسباب كثيرة تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارة المسؤولة بالمنظمات المعاصرة إلى إدارة الموارد البشرية، واهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارية متخصصة، وأيضاً كفرع من فروع الإدارة، ومن أهم هذه الأسباب نذكر ما يلي :

- اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الإنسان وما يملكه من مهارات وقدرات، وما يتمتع به من دوافع للعمل، هو العنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية، وأن الآلات والمعدات والعناصر المادية الأخرى هي في الحقيقة عوامل مساعدة للإنسان .

- اكتشاف أهمية وقدرة إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري، والتأثير من خلال حسن أدائها لوظائفها، تستطيع أن توفر للمنظمة أفضل العناصر البشرية ذات الكفاءة والمهارة والاستعداد للعمل والعطاء، الأمر الذي يحقق قدرة أعلى في زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية .

- لقد أصبحت إدارة الموارد البشرية لا تقل أهمية عن الإدارات الأساسية في المنظمة، وقد تأكدت أهمية هذه الإدارة في أدبيات الفكر الإدارية، وخاصة في فلسفة مدرسة العلاقات الإنسانية والمدرسة السلوكية اللتين تؤكدان على أن الفرد لا يسعى إلى تحقيق الإشباع المادي فقط، وإنما للفرد مجموعة من الحاجات النفسية والاجتماعية، وهذه الحاجات هي أساس دوافع الفرد في العمل وعلى الإدارة أن تحدد سياسات الأفراد الكفيلة بإشباع هذه الحاجات .

وإضافة إلى هذا، فإن أهمية إدارة الموارد البشرية اليوم تتجلى من خلال الاختصاصات المتنوعة التي أسندت هذه الإدارات، والتي تتمثل في تحليل العمل، الاختيار والتعيين، تدريب الأفراد، الترقية والنقل، تصميم برامج الأجر والحوافز، الاتصالات والمعلومات، تحسين ظروف العمل والعلاقات الاجتماعية .. الخ . وتتفاعل كل هذه العوامل وفعاليتها تكون السياسات الرشيدة بتدعيم كل مجال وكل تخصص، وهذا ما جاءت دراستنا هذه لتأكيد وتدعيمه أكثر .

## 3. أهداف إدارة الموارد البشرية :

يعتبر الأفراد عنصراً هاماً وحيوياً في كل التنظيمات سواء كانت إنتاجية، تجارية، تعليمية، حكومية .. ويتوقف بقاء المنظمة وتحقيق أهدافها على الطريقة التي تم استخدامها في الحصول على الأفراد وإدارتهم بواسطة القيادات، وليس من المستغرب إذا قلنا أنه يجب على الإدارة أن تعتني بشكل مستمر بالموارد البشرية، والطريقة التي تستعمل وتنمي بها هذه

الموارد، سواء بتكوين سياسات الأفراد وبالطرق والإجراءات التي تستخدم فيما يتعلق بقوة العمل، إنه من المهم أن تستغل المنظمة الموارد البشرية المتاحة أحسن استغلال ممكن. ومن هذا المنطلق فإن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية بالمنظمة هي نفسها التي تسعى إليها الإدارة بصفة عامة، وعموماً يمكن إجمال بعض أهداف إدارة الموارد البشرية وتلخيصها فيما يلي :

- تكوين قوة عمل مستقرة وذات كفاءة .
- تنمية وتدريب القوة العاملة بالمؤسسة والمحافظة على مستوى معين من المهارات، والقدرة على الأداء .
- المحافظة على القوى العاملة وتأمين مساهماتها المستمرة في إنجاح أهداف المؤسسة .
- إعداد سجلات كاملة ومنظمة للعاملين .
- العمل على تحقيق التعاون بين العاملين حتى يساهم كل منهم بشكل إيجابي، وعن اقتناع، في تحقيق المستوى المنشود من الإنتاج .
- التقييم والاستخدام الفعال للعلاقات بين الموارد البشرية والمهمة التي يقوم بها والإنتاجية .
- الوصول إلى الملائمة بين متطلبات منصب العمل ومؤهلات الأفراد، أي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب .

غير أن هناك عدداً من الدارسين لإدارة الموارد البشرية أضافوا أهدافاً أخرى ترتبط أساساً بأنشطة الموارد البشرية كإدارة، ونجد منها ما يلي :

- الاستقطاب : هو نشاط تقوم به إدارة الموارد البشرية من أجل تمكين المنظمة من الحصول على اليد العاملة من حيث الكم والنوع لشغل الوظائف الشاغرة .
- الحفاظ على اليد العاملة : يتم ذلك من خلال عدم إدارة الحياة الوظيفية، إعداد برامج الترقية الوظيفية .
- تطوير الأفراد : أي تنمية العمالة وتحسين كفاءتها في الإنتاج عن طريق الاعتماد على التكوين والتدريب المستمر للعامل .
- التحفيز والإرضاء : حيث أن الفرد يسعى لتحقيق أهدافه من خلال المؤسسة ومن أكثر الأهداف التي يسعى الفرد في تحقيقها نجد تحقيق الأمان الوظيفي والفوز بالرضا عن العمل داخل المؤسسة .
- الفاعلية والنجاح : إن الأهداف التي تم ذكرها سابقاً تتلاقى كلها في عنصر فاعلية ونجاحة المنظمة والأفراد معا .

#### 4 - وظائف إدارة الموارد البشرية :

تتنوع إدارة الموارد البشرية وتختلف من مؤسسة إلى أخرى، وذلك لأن الوظائف ترتبط مباشرة بالمؤسسة ذاتها وبظروفها الخاصة، ومهما تكن فإن وظائف إدارة الموارد البشرية

تشير إلى تلك المهام والواجبات التي تؤدي إلى تنسيق الموارد البشرية، وذلك بالنسبة للمؤسسات صغيرة الحجم أو الكبيرة . ويمكن تقسيم هذه الوظائف إلى نوعين منها ما تقوم به منفردة كالتعويضات والامتيازات وبرامج تحليل العمل، وخدمات الأفراد .. وهناك من الأنشطة ما تقوم به جمعية إدارية أخرى داخل المؤسسة كبرامج الإنتاج والتدريب والتخليط المهني وكذا تقييم الأداة.

كما تختار إدارة الموارد البشرية الأفراد ليس فقط على أساس مهني والمؤهل العلمي فحسب، ولكن أيضا حسب شخصياتهم وقيمهم وتوجهاتهم ، ذلك أن العبرة في التعيين ليس بالموقع التنظيمي للفرد، ولكن بالمكان الذي يستطيع أن يقدم فيه أحسن عطاء . ومن هذا المنطلق نخلص إلى أن إدارة الموارد البشرية هي إدارة مساعدة للإدارات الأخرى، فهي تساعد على تدبير احتياجاتها من الموارد البشرية، وكافة الأمور الأخرى المتعلقة بهذه الموارد من تدريب وترقية ونقل وتقييم للأداء .

#### 5. الدور الاستشاري لإدارة الموارد البشرية :

يتميز الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة بأنه ذو شقين، دور استشاري وآخر تنفيذي، وفيما يلي عرض مختصر لكليهما .

أ. الدور الاستشاري : حيث يقوم مدير الموارد البشرية بتقديم النصح والمشورة للإدارة العليا في كافة مجالات إدارة الموارد البشرية، وكذا فهم الأفراد الذين لديهم السلطة بتقديم النصح والمشورة للمديرين التقنيين لها، وتهتم بتحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة، وبصفة عامة نجد أن مديرو الموارد البشرية هم مديرون استشاريون، فهم مسؤولون عن تقديم المساعدة والمقترحات والحلول والنصح والمشورة للمديرين التنفيذيين في الشؤون الاستقطاب والتعيين والأجور والمكافآت .. الخ، وعند هذا المستوى عمل إدارة الموارد البشرية هنا استشاري بحت .

ب. الدور التنفيذي : المديرون التنفيذيون هم الأفراد الذين لديهم سلطة توجيه أعمال رؤوسهم، حيث يقومون بالعديد من الأعمال التنفيذية، مثل أعمال السياسات الخاصة بالقوى العاملة، هذا بالإضافة إلى أنهم مسؤولون عن تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة .

#### 6. خصائص التنظيم بإدارة الموارد البشرية :

يهدف التنظيم في مجال الأفراد إلى بناء تكوين اجتماعي قادر على الأداء من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وحتى يتمكن التنظيم من تحقيق الأهداف المتبعة للمنظمة لابد أن يتميز بمجموعة من الصفات أهمها :

- المرونة : أي القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، والاستفادة من الفرص المتاحة وإجراء

التعديلات التي تضمن تحقيق التناسق بين عناصر الإنتاج لتحقيق الهدف المرغوب .

- وحدة الهدف : يجب أن يكون هناك تكامل بين هدف تنظيم إدارة الأفراد مع هدف التنظيم ككل، وأن يساعد على تحقيق الأهداف العامة، وذلك بتحديد المنظمة للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها بدقة ووضوح وواقعية، وفي ضوءها تحدد الأهداف الفرعية .

- التوازن : نعني به التعادل بين المنافع والإنتاج التي تحققها الوظيفة المعينة .

- التناسق : أي انسجام البنية التنظيمية مع طبيعة الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية، وذلك على أساس الجمع بين عملية التنظيم وواقع الموارد البشرية المتاحة .

#### 7. التحديات الجديدة لإدارة الموارد البشرية :

يتجه اقتصاد العالم الآن إلى العالمية، فقد حدثت جملة من التغيرات والتي صاحبها جملة من التحديات والعقبات أمام إدارة الموارد البشرية التي تعمل لتحقيق أهدافها اتجاه العاملين من ناحية واتجاه المنظمة من جهة أخرى، ومن هذه التحديات التي تواجه إدارة الأفراد نجد أن زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة والتغيرات في تركيب القوى العاملة، وكذا نظام المعلومات الحديثة وتغيرات القيم والاتجاهات الاجتماعية، وبذلك يمكن إبراز التحديات الجديدة لإدارة الموارد البشرية في النقاط آتية الذكر :

- عمل مسؤولي الموارد البشرية على إقناع الإدارة العليا بأن الموارد البشرية أكثر أهمية من الإنتاج والمالية .

- الإسراع في وضع الإجراءات الناجحة لتسيير أفضل للموارد البشرية في المؤسسة بحيث أن كل الأفراد يجب استشارتهم وإشراكهم، لأن هناك أهدافا ومصالحة مشتركة يجب تحقيقها .

- التحدي المرتبط ببعدي الاتصال والتدريب .

- ظروف العمل والأجرة، إذا يجب تقبل التعديل والتغيير للعمل، وذلك حسب احتياجات الفرد وإدخال أنظمة الأجور وتعويض المساهمة الفعلية لكل فرد .

- يجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تشجيع الثقافة الحرة، وذلك بوضع إستراتيجية ومسار لتجنب المشاكل بمختلف أنواعها .

- تحقيق العدالة الفردية، فالمسؤول عن الموارد البشرية يجب أن يكون عادلا أمام مجموعة الأفراد الذين يشرف عليهم .

وفي بحث أجري عام 1980 في الولايات المتحدة الأمريكية حول أهمية إدارة الموارد البشرية في المستقبل، أظهرت النتائج أن 69% من مديري الإدارات العليا و 73% من مديري الموارد البشرية خلال السنوات القادمة ، كما تنبأ البعض بتوسيع دور إدارة الموارد البشرية.

وإذا كان هذا مستقبل إدارة الموارد البشرية فعلا، فإنه على مديري إدارة الموارد البشرية أن يغيروا بعض الانطباعات السلبية والأفكار غير الصحيحة، ولتحقيق ذلك يجب على مدير إدارة الموارد البشرية أن يتصف بالآتي ذكره :

- يصبح أكثر اهتماما بأن يكون رجال أعمال .
- يصبح أكثر تخصصا وأفضل مستوى، ويتم هذا من خلال زيادة معرفته بالاتجاهات والقضايا المستقبلية، وتقليل استخدامه للأسباب غير الفعالة .
- يساعد على الاستخدام الفعال للموارد البشرية داخل المنظمة .
- يساعد في حل المشاكل التنظيمية بتقديمه للدقتراحت العلمية المفيدة في تحقيق أهداف المنظمة .

ومن الوظائف الأساسية التي يطلب من الإدارة الجديدة للموارد البشرية القيام بها نجد ما يلي :

- أ - تختار الأفراد حسب شخصياتهم وقيمتهم وتوجهاتهم .
- ب - أن العبرة في التحسن ليست بالموقع التنظيمي للفرد، ولكن بالمكان الذي يستطيع أن يقدم فيه أحسن عطاء .
- ج - تطوير نظم قيادة الأفراد من خلال :
  - أن الموظفين المبتكرين يحتاجون إلى قادة مبتكرين .
  - أن العمال ذوي الدوافع العامة يحتاجون إلى قادة طموحين .
  - إن القائد الإداري الجديد سيكون عضوا في فريق متكامل في العمل ومعلما موجها، مرشدا ومنظما جيدا .
- د - تطوير نظم تقوم الأداء، ويلعب الأفراد في هذا المجال دورا فعالا وإيجابيا، فيشتركون مع رؤسائهم في تحديد الأهداف .
- هـ - تطوير نظم الحوافز والكفاءات لتحقيق ما يلي :
  - الإشباع الملائم للحاجات الأساسية .
  - غرس روح المنافسة بين الأفراد لتحسين أدائهم .

و - تطوير نظم معلومات الأفراد ومتابعة حركاتهم الوظيفية، وتقديمهم العلمي والتدريبي وتدرجهم في مختلف التنظيمات .

ز - تطوير نظم التدريب حتى الإعداد الملائم، إلى جانب الإعداد النفسي والشخصي للوظائف التي يتحمل أفرادها مسؤوليات متنوعة ومتجددة مع تطوير الأعمال وطرق أدائها .

ثانيا : التنمية المستدامة في المجتمع :

1 - مفهوم التنمية المستدامة في المجتمع :

لقد ظهر مصطلح التنمية المستدامة بداية في أدبيات العلوم الاقتصادية والاجتماعية، ثم تعدى ذلك إلى مختلف مجالات العلوم الأخرى : كالسياسة والإدارة وغيرها .

ونجد أن أول من استعمل مصطلح التنمية المستدامة بالشكل المعبر والشامل هو وزير البيئة الدانماركي السابق برونولاند في مؤتمر التنمية البشرية الذي أقيم بستوكهولم سنة 1981. ومنذ ذلك الوقت أصبح هذا المصطلح يتضمن معنى وحيزا معرفيا أكثر مما كان عليه في السابق من حيث الحدود، الآليات، البرامج، والاستراتيجيات الواجب صياغتها أو اعتمادها (الكوارث، الجفاف .. الخ) .

ومهما كان، فإن مفهوم هذا المصطلح يمكن اعتباره نمطا من أنواع التقدم والتحضر والرقي الذي من شأنه تحقيق المبدأ القائل : "من أجل حياة أفضل"، من خلال تحقيق إشباع حاجات الفرد ورغباته المتعددة . وبالتالي تحقيق التوازن العام في جوانبه المتعددة : السيكولوجية، الاجتماعية، الاقتصادية، وحتى السياسية .

2 - تعريف التنمية المستدامة في المجتمع :

تعرف التنمية المستدامة على أنها : "نمط من التقدم والرقي يتم بموجبه تلبية حاجات الحاضر دون أن يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة، أو يضعف قدرتها على تلبية احتياجاتها الأساسية".

3 - أبعاد التنمية المستدامة في المجتمع :

أ - البعد الاقتصادي : والذي يتضمن ضرورة تحقيق العيش السعيد والأفضل للأفراد داخل المجتمع، من خلال العمل على توفير مختلف السلع والخدمات المتنوعة، والتي تعمل هي بدورها على تحقيق وإشباع حاجاته ورغباته المتعددة . ولعل هذه العملية تتطلب ضرورة توفير المواد الأولية أو القاعدية (الحام) بالإضافة إلى الموارد المالية والموارد البشرية ذات الكفاءة العالية

والمختصة والمدرّبة للسهر على عملية الاستثمار الهادف والبناء .

ب . البعد الاجتماعي : ونجد في هذا البعد مجمل العمليات، الأنساق، العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي تسير وترتبط الأفراد داخل المجتمعات . ولعل الاستثمار الفعال والناجح لمحتويات هذا البعد يعتمد أساسا على السياسات الرشيدة المتبعة في المجتمع ومستوى أو درجة النضج والوعي المتوفر لدى الأفراد في المجتمع .

ج . البعد البيئي : والذي يتمحور حول ضرورة المحافظة على المحيط البيئي والمناخي الجيد والممثل في الثروة الغابية والحيوانية والسكانية .. الخ، والتي تساعد على استمرارية الحياة بالإضافة إلى العمل على ضرورة التصدي لمختلف التحولات البيئية والمناخية التي تهدد سلامة حياة الأفراد (التلوث، الجفاف، الاحتباس الحراري ... الخ) .

4 - أهداف التنمية المستدامة :

. المساهمة وبشكل فعال في صياغة وإيجاد التعددية في الاستراتيجيات، الخطط، الأهداف التنموية ذات الطابع الديناميكي والتنبؤي .

. العمل على تحليل واقع المجتمعات في شتى مجالات الحياة السيكلوجية، الاجتماعية، الاقتصادية .. الخ، تحليل موضوعيا وواقعيًا يشخص الجوانب السلبية والايجابية، وي طرح كيفية التدخل الناجمة .

. العمل على اعتماد التنسيق بين مختلف القطاعات المختلفة في المجتمع الواحد، وتحديد تكلفة وقيمة الموارد المالية لتحقيق هذه الأهداف وأولويتها وضرورتها بالنسبة للقضايا والانشغالات الأخرى .

. العمل على ضرورة إحداث الحركية والديناميكية على مختلف الجوانب العقلية، الفكرية والسلوكية لأجل تحقيق تلك السياسات والاستراتيجيات التنموية في المجتمع .

. العمل على ضرورة تحقيق شراكة بين جميع القطاعات والمساهمة في تطبيق وتفعيل عمليات التدريب، التكوين، وإعادة التكوين، لتحسين أداء الأفراد وتحقيق رضاهم المهني، وغير ذلك من العمليات ليطمأن المجتمع كله مع التغيرات الشاملة والعالمية .

ثالثا : ادرارة الموارد البشرية كإستراتيجية لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع :

1 . المجال الاقتصادي :



يعتبر المجال الاقتصادي من المجالات الأساسية جدا في تحقيق التنمية والتطور في المجتمع، ونظرا لهذه الأهمية القصوى فإنه من الضروري أن نهتم به من حيث توفير جميع الموارد المادية، المالية، والبشرية خاصة، لأن العنصر البشري هو الوحيد الذي يجب عليه استثمار واستغلال تلك الموارد المادية والمالية استثمارا جيدا وعقلانيا من شأنه العمل على صياغة إستراتيجية ناجعة تعمل بدورها على تحقيق الأهداف المسطرة، ومن هذا المنظور نجد أن دور إدارة الموارد البشرية في هذا المجال يبدأ بضرورة توفير الموارد البشرية انطلاقا من :

- تطبيق وضمان السير الموضوعي والحسن لعملية اختيار الموارد البشرية المتوفرة وفقا لمعايير التوظيف التي تعتمد أساسا على اختيار - من بين الموارد البشرية المتاحة - ما يتماشى ومتطلبات المناصب المطلوبة، بمعنى ضرورة الاعتماد على توفير الموازنة بين ما لدينا من قدرات (خصائص عقلية، فيزيولوجية .. الخ) ومكتسبات لدى الفرد أو العنصر البشري، وما يتطلبه منصب العمل المفتوح، فبقدر ما تحققت تلك الموازنة التي تعتمد على عمليات التدريب، التكوين الدائمين، بقدر ما استطعنا ضمان عملية استغلال للمواد الخام والمواد الأولية استغلالا مضمونا وفقا لتلك الكفاءات الموجودة لدينا، وبالتالي الحصول على مخرجات ونتائج يمكن تسويقها وتقديمها للمستهلك، وهكذا نضمن سيروية السيولة النقدية والمالية والتي ترجع بالفائدة بالدرجة الأولى للعامل ثم المؤسسة أو الوحدة الإنتاجية أو الخدماتية، وهكذا يمكن ضمان نجاح الاقتصاد بشكل كبير ومستمر.

- اعتماد عملية التوجيه إذا حصل وأن سجلنا العديد من الأخطاء والهفوات التي تكون في أغلب الأحيان ذات مصدر إنساني، فهنا يجب التدخل من خلال الخطط المعدة وبسرعة لأجل التوجيه وسد الفراغ للحفاظ على الإطار العام للمؤسسة أو الوحدة الإنتاجية .

- اعتماد عملية التحفيز الإيجابي بالنسبة للعنصر البشري، ولعل هذا يجعل أداءه فعالا ويخلق لديه رضا مهنيا يدفعه للقيام بالنشاطات المسندة إليه بالشكل الهادف، وهذا يؤثر إيجابيا على السلع والخدمات .

- ضرورة الاختيار والاعتماد على العنصر البشري القادر على التأثير في السلوك الاستهلاكي للفرد، حتى يمكن التخلص من السلع و الخدمات التي تقدمها المؤسسة المنتجة لأجل تحقيق الربح، وهذا ما يرجع بالفائدة على الفرد وعلى الاقتصاد العام للمجتمع .

## 2 - المجال الاجتماعي :

إن المجتمع هو عبارة عن تجمعات بشرية متعددة مختلفة، تسوده العديد من العمليات الاجتماعية المؤثرة على كيانه واستقراره . ونجد أنه في بعض الأحيان بعض من تلك العمليات الاجتماعية الهادفة والبناءة تعترضها العديد من الآفات والظواهر الاجتماعية السلبية (الجريمة بأنواعها، المخدرات، تبييض الأموال .. الخ)، الأمر الذي يتطلب عملية

تدخل سريع من طرف مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات (جمعية الأحياء) لأجل إعادة مسار تلك العمليات الاجتماعية إلى الاتجاه الصحيح .

ولعل الأمر هنا لا يتوقف على ضرورة توفير الموارد المالية والمادية بقدر ما هو متوقف إجباريا على توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة والقادرة على تسيير الأزمات والمواقف الحرجة، فإدارة الموارد البشرية في هذا المستوى تكون من مسؤولياتها توفير العناصر البشرية المعدة والمتخصصة والمدربة والمتخصصة للوقوف على الواقع السلبي في المجتمع، واقتراح الاستراتيجيات الفعالة وغير المكلفة والتي من شأنها أن تقيه من التأثيرات والهزات الاجتماعية .

### 3. المجال الثقافي :

الثقافة نتاج المجتمع ومحصلة الأجيال في أي مجتمع، وهي تتضمن جميع الجوانب المشكلة لتقاليد، عاداته، طرق عيشه عبر الأزمنة والعصور . والتي يمكن أن نلاحظ و نعيش مؤشراتنا من خلال الطقوس والممارسات اليومية والمناسباتية .

إذن هذه الثقافة التي تعتبر - عند هذا الحد - الإطار أو الخلفية للمجتمع والتي تؤسس هويته وانتفاء أفراد، يجب أن يشرف عليها عناصر وأشخاص يكونون في مستوى وأهمية تلك القداسة والاحترام التي يمنحها الجميع لهذه الثقافة .

لذلك فإن من الضروري أن يتم اختيار المشرفين على دور الثقافة والمراكز الثقافية والمتاحف المختلفة اختيارا موضوعيا، بحيث يجعل هؤلاء المشرفين قادرين :

أ - على المحافظة على تلك المحتويات المادية والمعنوية من خلال توفير الشروط الفيزيائية وإجراء عمليات الصيانة .

ب - التأثير الايجابي والدائم على الآخرين من خلال بعث الفعل الثقافي الذي من شأنه خلق النضج والوعي لدى الأفراد في المجتمعات وتحسيسهم بمسؤولياتهم كأفراد للمحافظة على الإرث الثقافي .

### 4. المجال السياسي :

السياسة هي النموذج والمنهجية والنمط المعتمد كإطار عام يخضع له الجميع في المجتمع في عملية تحقيق الأهداف واقتراح الاستراتيجيات الأخرى التي تعتمد في مختلف مجالات الحياة : التربوية، الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية .. الخ . هي أيضا مجال بالغ الأهمية والحساسية، وهذا ما يتطلب توفير عناصر أو أفراد يمتلكون قدرات ومميزات خاصة تجعلهم قادرين على ممارسة الفعل السياسي دون غيرهم في المجتمع . يعني أن الأحزاب والمنظمات

السياسية يجب أن تكون في مستوى تطلعات المجتمع في جميع مجالاته المتعددة .

فعملية اختيار الإطارات السياسية أمر في غاية الأهمية، لأن على أساسه سيتم رسم الخريطة التنموية في بعدها السياسي، وفي هذا المستوى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة السياسية هي المسؤولة عن تكوين وإعادة التكوين السياسي وفق ما تتطلبه المتغيرات العالمية والمحلية، وكذلك تقديم اقتراحاتها للأفراد الذين تراهم في مستوى التسيير السياسي المأمول في المجتمع .

#### 5. المجال البيئي :

تعتبر البيئة المجال الذي يعيش فيه الفرد في المجتمع والذي يستدعي ضرورة المحافظة على بيئة نقية تضمن العيش بسلام وخالية من مختلف التأثيرات غير الصحية المتعددة، ولكن في بعض الأحيان وبالأخص في الوقت الحالي تتعرض البيئة إلى أشع أشكال التدمير، من خلال قطع الأشجار، والقضاء على المساحات الخضراء، تلويث المياه والمحيط بمختلف المواد السامة .. الخ .

وفي هذا المجال لا بد من توفير العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية والمسؤولية المستمرة والضمير المهني الحي للتدخل في أي وقت وأمام جميع التحديات والمواقف المهددة لهذه البيئة، من خلال ضمان تطبيق القوانين وصياغة استراتيجيات للمحافظة على النظام البيئي ( عمليات التشجير، برامج ضد التصحر، مكافحة الانجراف، الجراد، الحفاف .. الخ ) . فمديرية البيئة مثلا لا بد أن تكون في مستوى مثل هذه الأهداف وتكون قادرة على بعث التوعية والنضج والمسؤولية لدى جميع أفراد المجتمع للمحافظة على البيئة انطلاقا من مبدأ أن كل كائن حي له الحق في العيش في بيئة نقية وصحية .

#### اقتراحات وتوصيات :

- 1 . العمل على تفعيل وتأمين دور إدارة الموارد البشرية على مستوى جميع المؤسسات الإنتاجية والخدماتية في المجتمع .
- 2 . ضرورة تعزيز إدارة الموارد البشرية بالكفاءات والموارد المادية والمالية .
- 3 . الاعتماد على إدارة الموارد البشرية كإدارة أولى متخصصة ومسؤولة لصياغة الاستراتيجيات والخطط التنموية .
- 4 . العمل على خلق التنسيق والتشاور بين إدارة المواد البشرية وبين الإدارات الأخرى ذات الاهتمام والانفعال المشترك .

## مراجع :

- 1 . علي غربي : تنمية الموارد البشرية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2004 .
- 2 . صلاح الدين محمد عبد الباقي : الاتجاهات الحديثة للموارد البشرية . دار الجامعة الجديدة، د ط . 2002 .
- 3 . أحمد ماهر : إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة للنشر، ط5 ، 2001 .
- 4 . سعاد نائف بفوظي : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار وائل للنشر، عمان . ط1 . 2001 .
- 5 . علي غربي : تنمية الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية ، 1999 .
- 6 . محمد سعيد سلطان : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1993 .
- 7 . عبد الفتاح بوخمخم وآخرون : إدارة الموارد البشرية ، مطبوعات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2001 .
- 8 . جمال الدين محمد المرسي : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، الدار الجامعية . القاهرة ، د ط ، 2003 .
- 9 . أمين ساعاتي : أصول الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق . دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1998 .
- 10 . علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة ، 2004 .
- 11 . علي غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة ، 2002 .
- 12 . جاري ديسلر : إدارة الموارد البشرية ، تر: محمد سيد أحمد الشعال ، دار المريخ للنشر ، مصر، 2003 .
- 13 . سبنسر ليل : هندسة الموارد البشرية ، تر: شمس الدين عثمان ، القاهرة ، مصر ، 2000 .
- 14 . الكبيسي عامر بن خضير : إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، الجمعية العربية للتنمية الإدارية القاهرة ، مصر . د ت .
- 15 . مصطفى أحمد السيد : إدارة الموارد البشرية : الإدارة العربية لرأس المال الفكري، مطابع المعادي الجديدة، القاهرة ، 2004 .