

1_ تعريف إدارة الموارد البشرية.

ü يعرفها french بأنها: "عملية اختبار ، استخدام تنمية و تعريض الموارد البشرية العامة بالمنظمة".

ü كما يعرفها Sikala بأنها: "استخدام القوى العاملة داخل المنشأة ، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بالمنشأة ، عملية الاختيار و التعيين ، تقييم أدلة ، التدريب و التنمية ، و تعويض المرتبات و العلاقات الصناعية ، تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية للعاملين ، و أخيراً بحوث الأفراد".

ü و يعرفها j.Martin بأنها: "ذلك الجانب الإداري الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات و علاقاتهم داخل التنظيم و تلك الطرق التي تستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم".

التعريف الإجرائي لإدارة الموارد البشرية:

تمثل الوظائف العامة للمؤسسة ، حيث تهتم بالعنصر البشري كعنصر أساسي لتأدية مهامها و لتحقيق السياسات الراشدة 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 و هناك أسباب كثيرة تفسر التطور الذي حدث في نظرة الإدارة المسؤولة بالمنظمات المعاصرة إلى إدارة الموارد البشرية و اهتمامها المتزايد بها كوظيفة إدارية متخصصة و أيضاً كفرع من فروع الإدارة و من أهم هذه الأسباب نذكر مايلي:

* اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية و هذا معناه أن الإنسان وما يملكه من مهارات و قدرات و ما يتمتع به من دوافع للعمل ، هو العنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية و أن الآلات و المعدات و العناصر المادية الأخرى هي في الحقيقة عوامل مساعدة للإنسان.

* اكتشاف أهمية و قدرة إدارة الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري و التأثير من خلال حسن أدائها لوظائفها تستطيع أن توفر للمنظمة أفضل العناصر البشرية ذات الكفاءة و المهارة و الاستعداد للعمل و العطاء ، الأمر الذي يحقق قدرة أعلى في زيادة الإنتاج و تحسين الإنتاجية.

* لقد أصبحت إدارة الموارد البشرية لا تقل أهمية عن الإدارات الأساسية في المنظمة و قد تأكدت أهمية هذه الإدارة في أدبيات الفكر الإدارية و خاصة في فلسفة مدرسة العلاقات الإنسانية و المدرسة السلوكية اللتان تؤكدان على أن الفرد لا يسعى إلى تحقيق الإشباع المادي فقط وإنما للفرد مجموعة من الحاجات النفسية و الاجتماعية و هذه الحاجات هي أساس دوافع الفرد في العمل و على الإدارة تحدد سياسات الأفراد الكفيلة بإشباع هذه الحاجات.

و إضافة إلى هذا، فإن أهمية إدارة الموارد البشرية اليوم تتجلى من خلال الاختصاصات المتنوعة التي أسندت هذه الإدارات و التي تتمثل في تحليل العمل الاختيار و التعيين تدريب الأفراد الترقية و النقل تصميم برامج الأجر و الحوافز الاتصالات و المعلومات تحسين ظروف العمل و العلاقات الاجتماعية... الخ. و يتفاعل كل هذه العوامل و فعاليتها تكون قد السياسات الرشيدة حسبما يتدعيم كل مجال و كل تخصص و هذا ما جاءت دراستنا هذه لتأكيد و تدعيمه أكثر.

3- أهداف إدارة الموارد البشرية:

يعتبر الأفراد عنصراً هاماً و حيويًا في كل التنظيمات سواء كانت إنتاجية ، تجارية ، تعليمية حكومية ، و يتوقف بقاء المنظمة و تحقيق أهدافها على الطريقة التي تم استخدامها في الحصول على الأفراد و إدارتهم بواسطة القيادات ، و ليس من المستغرب إذا قلنا أنه يجب على الإدارة أن تعتني مستمرة بالموارد البشرية و الطريقة التي تستغل و تنمي بها هذه الموارد سواء بتكوين سياسات الأفراد و بالطرق و الإجراءات التي تستخدم فيما يتعلق بقوة العمل ، أنه من المهم أن تستغل المنظمة الموارد البشرية المتاحة أحسن استغلال ممكن ، و من هذا المنطلق فإن الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية بالمنظمة و نفسها التي تسعى إليها الإدارة بصفة عامة و عموماً يمكن إجمال بعض أهداف إدارة الموارد البشرية و تلخيصها فيما يلي: -تكوين قوة عمل مستقرة و ذات كفاءة.

- تنمية و تدريب القوة العاملة بالمؤسسة و المحافظة على مستوى معين من المهارات و القدرة على الأداء.

- المحافظة على القوى العاملة و تأمين مساهماتها المستمرة في إنجاح أهداف المؤسسة.

- إعداد سجلات كاملة و منظمة للعاملين.

- العمل على تحقيق التعاون بين العاملين حتى يساهم كل منهم بشكل ايجابي و عن اقتناع في تحقيق المستوى المنشود من الإنتاج.

- التفهم و الاستخدام الفعال للعلاقات بين الموارد البشرية و المهمة التي يقوم بها و الإنتاجية.

- الوصول إلى الملائمة بين متطلبات منصب العمل و مؤهلات الأفراد ، أي وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

غير أن هناك عدد من الدارسين لإدارة الموارد البشرية أضافوا أهداف أخرى ترتبط أساساً بأنشطة الموارد البشرية كإدارة ، و نجد منها مايلي:

- **الاستقطاب:** هو نشاط تقوم به إدارة الموارد البشرية من أجل تمكين المنظمة من الحصول على اليد العاملة من حيث الكم و النوع لشغل و الوظائف الشاغرة.

- **الحفاظ على اليد العاملة:** يتم ذلك من خلال عدم إدارة الحياة الوظيفية ، إعداد برامج الترقية الوظيفية.

- **تطوير الأفراد:** أي تنمية العمالة و تحسين كفاءتها في الإنتاج عن طريق الاعتماد على التكوين و التدريب المستمر للعامل.

- **التحفيز و الإرضاء:** حيث أن الفرد يسعى لتحقيق أهدافه من خلال المؤسسة و من أكثر الأهداف التي يسعى الفرد في تحقيقها نجد تحقيق الأمان الوظيفي و الفوز بالرضا عن العمل داخل المؤسسة .

- **الفاعلية و الناجعة:** إن الأهداف التي تم ذكرها سابقاً تتلاقى كلها في عنصر فعالية و نجاعة المنظمة و الأفراد معاً.

4- وظائف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع إدارة الموارد البشرية ، و تختلف من مؤسسة إلى أخرى ، و ذلك لان الوظائف ترتبط مباشرة بالمؤسسة ذاتها و بظروفها الخاصة ، و مهما تكن فان وظائف إدارة الموارد البشرية تشير إلى تلك المهام و الواجبات التي تؤدي إلى تنسيق الموارد البشرية ، و ذلك بالنسبة للمؤسسات صغيرة الحجم أو الكبيرة. و يمكن تقسيم هذه الوظائف إلى نوعين منها ما تقوم به منفردة كالتعويضات و الامتيازات و برامج تحليل العمل ، و خدمات الأفراد... و هناك من الأنشطة ما تقوم به جمعية إدارية أخرى داخل المؤسسة كبرامج الإنتاج و التدريب و التخطيط المهني و كذا تقييم الأداة.

كما تختار إدارة الموارد البشرية الأفراد ليس فقط على أساس المهني و المؤهل العلمي ، ولكن أيضاً حسب شخصياتهم و قيمهم و توجيهاتهم ، ذلك أن العبرة في التعيين ليس بالموقع التنظيمي للفرد ، ولكن بالمكان الذي يستطيع أن يقدم فيه أحسن عطاء. و من هذا المنطلق نخلص أن إدارة الموارد البشرية ، هي إدارة مساعدة للإدارات الأخرى ، فهي تساعد على تدبير احتياجاتها من الموارد البشرية و كافة الأمور الأخرى المتعلقة بهذه الموارد من تدريب و ترقية و نقل و تقييم للأداء.

5- الدور الاستشاري لإدارة الموارد البشرية:

يتميز الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة بأنه ذو شقين مجمله ، دور استشاري و آخر تنفيذي و فيما يلي عرض مختصر لكليهما.

أ- **الدور الاستشاري:** حيث يقوم مدير الموارد البشرية بتقديم النصح و المشورة للإدارة العليا في كافة مجالات إدارة الموارد البشرية و كذا فهم الأفراد الذين لديهم السلطة بتقديم النصح و المشورة للمديرين التقنيين لها و تهتم في تحقيق الأهداف الرئيسية المنظمة ، و بصفة عامة نجد أن مدير و الموارد البشرية هم مديرون استشاريون فهم مسؤولون عن تقديم المساعدة و المقترحات و الحلول و النصح و المشورة للمديرين التنفيذيين في الشؤون الاستقطاب و التعيين و الأجور و المكافآت.... الخ و عند هذا المستوى عمل إدارة الموارد البشرية هنا استشاري .

ب- **الدور التنفيذي:** المديرين التنفيذيين هم الأفراد الذين لديهم سلطة توجيه أعمال مؤسستهم حيث تقوم 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 ، و حتى يتمكن التنظيم من تحقيق الأهداف المبتغاة للمنظمة و لابد أن يتميز بمجموعة من الصفات أهمها:

أ) **المرونة:** أي القدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة ، و الاستفادة من الفرص المتاحة و إجراء التعديلات التي تضمن تحقيق التناسق بين عناصر الإنتاج لتحقيق الهدف المرغوب.

ب) **وحدة الهدف:** يجب إن يكون هناك تكامل بين هدف تنظيم إدارة الأفراد معه التنظيم ككل ، وأن يساعد على تحقيق الأهداف العامة ، و ذلك بتحديد المنظمة للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها بدقة ووضوح وواقعية ، وفي ضوءها تحدد الأهداف الفرعية.

ج) **التوازن:** نعني به التعادل بين المنافع و الإنتاج التي تحققها الوظيفة المعينة.

د) **التناسق:** أي انسجام البنية التنظيمية مع طبيعة الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية ، و ذلك على أساس الجمع بين عملية التنظيم وواقع الموارد البشرية المتاحة.

7- التحديات الجديدة لإدارة الموارد البشرية:

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

- عمل مسئولي الموارد البشرية على إقناع الإدارة العليا بأن الموارد البشرية أكثر أهمية من الإنتاج و المالية.

- الإسراع في وضع الإجراءات الناجحة لتسيير أفضل للموارد البشرية في المؤسسة بحيث أن كل الأفراد يجب استشارتهم و إشراكهم لأن هناك أهداف و مصلحة مشتركة يجب تحقيقها.

- التحدي المرتبط ببعدي الاتصال و التدريب.

- ظروف العمل و الأجرة ، إذا يجب تقبل التعديل و التغيير للعمل ، و ذلك حسب احتياجات الفرد و إدخال أنظمة الجور و تعويض المساهمة الفعلية لكل فرد.

- تجب على إدارة الموارد البشرية العمل على تشجيع الثقافة الحرة ، و ذلك بوضع إستراتيجية و مسار لتجنب المشاكل بمختلف أنواعها.

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

و في بحث اجري 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.

و إذا كان هذا مستقبل إدارة الموارد البشرية فعلا ، فإنه على مديري إدارة الموارد البشرية أن يخيروا بعض الانطباعات السلبية و الأفكار غير الصحيحة ، و التحقيق ذلك يجب على مدير إدارة الموارد البشرية أن يتصف بالآتي ذكره:

* يصبح أكثر اهتماما بان يكون رجال أعمال.

* يصبح أكثر تخصص و أفضل مستوى ، و يتم هذا من خلال زيادة معرفته بالاتجاهات و القضايا المستقبلية و تقليل استخدامه للأسباب غير الفعالة .

* يساعد علي الاستخدام الفعال للموارد البشرية داخل المنظمة.

* يساعد في حل المشاكل التنظيمية بتقديمه للاقتراحات العلمية المفيدة في تحقيق أهداف المنظمة.

و من الوظائف الأساسية التي يتطلب من الإدارة الجديدة للموارد البشرية القيام بها نجد مايلي:

1- تختار الأفراد حسب شخصياتهم و قيمهم و توجهاتهم.

2- أن العبرة في التحسن ليست بالوقع التنظيمي للفرد ، و لكن بالمكان الذي يستطيع أن يقدم فيه أحسن عطاء.

3- تطوير نظم قيادة الأفراد من خلال:

* أن الموظفين المبتكرين يحتاجون إلي قادة مبتكرين.

* أن العمال ذوى الدوافع العامة يحتاجون إلي قادة طموحين.

* و إن القائد الإداري الجديد سيكون: عضو في فريق متكامل في العمل و معلما موجها، مرشدا و منضما جيدا .

4- تطوير نظم تقويم الأداء و يلعب الأفراد في هذا المجال دورا فعالا و ايجابيا فيشتركون مع رؤساءهم في تحديد الأهداف.

5- تطوير نظم الحوافز و الكفاءات لتحقيق ما يلي:

* الإشباع الملائم للحاجات الأساسية.

* غرس روح المنافسة بين الأفراد لتحسين أدائهم.

6- تطوير نظم معلومات الأفراد و متابعة حركاتهم الوظيفية و تقديمهم العلمي و التدريبي و تدرجهم في مختلف التنظيمات.

7- تطوير نظم التدريب حتى الإعداد الملائم إلى جانب الإعداد النفسي و الشخصي للوظائف التي يتحمل أفرادها مسؤوليات متنوعة و متجددة مع تطوير الأعمال و طرق أدائها.

ثانيا : التنمية المستدامة في المجتمع

1- مفهوم التنمية المستدامة في المجتمع

لقد ظهر مصطلح التنمية المستدامة بداية في أدبيات العلوم الاقتصادية و الاجتماعية ثم تعدى ذلك إلى مختلف مجالات العلوم الأخرى : كالسياسة و الإدارة و غيرهما .

و نجد ان أول من استعمل مصطلح التنمية المستدامة بالشكل المعبر و الشامل هو وزير البيئة الدانماركي السابق برونتلاند في مؤتمر التنمية البشرية المقام بستوكهولم سنة 1981. ومنذ ذلك الوقت أصبح هذا المصطلح يتضمن معنا و حيزا معرفيا أكثر مما كان عليه في السابق، من حيث الحدود، الآليات، البرامج و الاستراتيجيات الواجب صياغتها أو اعتمادها(الكوارث، الجفاف... الخ).

و مهما كان ، فان مفهوم هذا المصطلح يمكن اعتباره نمط من أنواع التقدم و التحضر و الرقي الذي من شأنه تحقيق المبدأ القائل: "من أجل حياة أفضل " من خلال تحقيق إشباع حاجات الفرد و رغباته المتعددة. و بالتالي تحقيق التوازن العام في جوانبه المتعددة : السيكولوجية ، الاجتماعية ، الاقتصادية و حتى السياسية .

2- تعريف التنمية المستدامة في المجتمع :

تعرف التنمية المستدامة على أنها: " نمط من التقدم و الرقي 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 :

ü البعد الاقتصادي :

و الذي يتضمن ضرورة تحقيق العيش السعيد و الأفضل للأفراد داخل المجتمع ، من خلال العمل على توفير مختلف السلع و الخدمات المتنوعة و التي تعمل هي بدورها على تحقيق و إشباع حاجاته و رغباته المتعددة .و لعل هذه العملية تتطلب ضرورة توفير المواد الأولية أو القاعدية (الخام) بالإضافة إلى الموارد المالية و الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية و المتخصصة و المدربة للسهر على عملية الاستثمار الهادف و البناء.

ü البعد الاجتماعي :

و نجد في هذا البعد مجمل العمليات ،الأنساق ، العلاقات الاجتماعية و الإنسانية التي تسير و تربط الأفراد داخل المجتمعات . و لعل الاستثمار الفعال و الناجح لمحتويات هذا البعد يعتمد أساسا على السياسات الرشيدة المتبعة في المجتمع و مستوى أو درجة النضج و الوعي المتوفر لدى الأفراد في المجتمع .

ü البعد البيئي :

و الذي يتمحور على ضرورة المحافظة على المحيط البيئي و المناخي الجيد و المتمثل في الثروة الغابية و الحيوانية و السمكية ...الخ و التي تساعد على استمرارية الحياة بالإضافة إلى العمل على ضرورة التصدي لمختلف التحولات البيئية و المناخية التي تهدد سلامة حياة الأفراد (التلوث ، الجفاف ، الاحتباس الحراري ... الخ)

3- أهداف التنمية المستدامة :

- 1- المساهمة و بشكل فعال في صياغة و إيجاد التعددية في الاستراتيجيات ،الخطط ، الأهداف التنموية
- 2- ذات الطابع الديناميكي و التنبؤي.
- 3- العمل على تحليل واقع المجتمعات في شتى مجالات الحياة السيكولوجية ،الاجتماعية ، الاقتصادية ...الخ تحليلا موضوعيا وواقعا يشخص الجوانب السلبية و الايجابية ويطرح كيفية التدخل الناجعة .
- 4- العمل على اعتماد التنسيق بين مختلف القطاعات المختلفة في المجتمع الواحد و تحديد تكلفة و قيمة الموارد المالية لتحقيق هذه الأهداف و أولويتها و ضرورتها بالنسبة للقضايا و الانشغالات الأخرى
- 5- العمل على ضرورة إحداث الحركية و الديناميكية على مختلف الجوانب العقلية ، الفكرية و السلوكية لأجل تحقيق تلك السياسات و الاستراتيجيات التنموية في المجتمع .
- 6- العمل على ضرورة تحقيق شراكة بين جميع القطاعات و المساهمة في تطبيق و تفعيل عمليات التدريب التكويني ، و إعادة التكوين لتحسين أداء الأفراد و تحقيق رضاهم المهني و غير ذلك من العمليات ليتماشى المجتمع كله مع التغيرات الشاملة و العالمية

ثالثا : ادراة الموارد البشرية كاستراتيجية لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع

1-المجال الاقتصادي :

يعتبر المجال الاقتصادي من المجالات الأساسية جدا في تحقيق التنمية و التطور في المجتمع ، و نظرا لهذه الأهمية القصوى فانه من الضروري أن نهتم به من حيث ضرورة توفير جميع الموارد المادية ، المالية و البشرية خاصة لان العنصر البشري هو الوحيد الذي يجب عليه استثمار و استغلال تلك الموارد المادية و المالية استثمارا جيدا و عقلا من شأنه العمل على صياغة إستراتيجية ناجعة تعمل بدورها على تحقيق الأهداف المسطرة، و من هذا المنظور نجد أن دور إدارة الموارد البشرية في هذا المجال يبدأ بضرورة توفير الموارد البشرية انطلاقا من :

١٦ تطبيق و ضمان السير الموضوعي و الحسن لعملية اختيار الموارد البشرية المتوفرة وفقا لمعايير التوظيف التي تعتمد أساسا على اختيار من بين الموارد البشرية المتاحة ما يتماشى و متطلبات المناصب المطلوبة ، بمعنى ضرورة الاعتماد على توفير الموازنة بين ما لدينا من قدرات (خصائص عقلية ، فيزيولوجية ،،،الخ) و مكتسبات لدى الفرد أو العنصر البشري و ما يتطلبه منصب العمل المفتوح ، فيقدر ما تحققت تلك الموازنة التي تعتمد على عمليات التدريب ، التكوين الدائمين ، بقدر ما استطعنا ضمان عملية استغلال للمواد الخام و المواد الأولية استغلالا مضمونا وفقا لتلك الكفاءات الموجودة لدينا ، و بالتالي الحصول على مخرجات و نتائج يمكن تسويقها و تقديمها للمستهلك و هكذا نضمن سيرورة السيولة النقدية و المالية و التي ترجع بالفائدة بالدرجة الأولى للعامل ثم المؤسسة أو الوحدة الإنتاجية و الخدماتية و هكذا يمكن ضمان نجاح الاقتصاد بشكل كبير و مستمر

١٧ اعتماد عملية التوجيه إذا حصل و إن سجلنا العديد من الأخطاء و الهفوات التي تكون في اغلب الأحيان ذات المصدر الإنساني (البشري) ، فهنا يجب التدخل من خلال الخطط المعدة و بسرعة لأجل توجيه و سد الفراغ للحفاظ على الإطار العام للمؤسسة أو الوحدة الإنتاجية

١٨ اعتماد عملية التحفيز الايجابي بالنسبة للعنصر البشري و لعل هذا يجل أداءه فعال و يخلق لديه رضا مهني يجعله يقوم بالنشاطات المسندة لديه بالشكل الهادف و هذا ما يؤثر ايجابيا على السلع و الخدمات

١٩ ضرورة الاختيار و الاعتماد 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 و على الاقتصاد العام للمجتمع .

2- المجال الاجتماعي:

إن المجتمع هو عبارة عن تجمعات بشرية متعددة و مختلفة ، تسوده العديد من العمليات الاجتماعية المؤثرة على كيانه و استقراره . ونجد انه في بعض الأحيان بعض من تلك العمليات الاجتماعية الهادفة و البناءة تعترضها العديد من الآفات و الظواهر الاجتماعية السلبية(الجريمة بأنواعها، المخدرات ، تبييض الأموال ...الخ) ، الأمر الذي يتطلب عملية تدخل سريع من طرف مؤسسات المجتمع المدني و الجمعيات (جمعية الأحياء) لأجل إعادة مسار تلك العمليات الاجتماعية إلى الاتجاه الصحيح .

و لعل الأمر هنا لا يتوقف على ضرورة توفير الموارد المالية و المادية بقدر ما هو متوقفا إجباريا على توفير الموارد البشرية الكفاءة و القدرة على تسيير الأزمات و المواقف الحرجة ، فإدارة الموارد البشرية في هذا المستوى تكون من مسؤولياتها توفير العناصر البشرية المعدة و المتخصصة و المدربة و المتخصصة للوقوف على الواقع السلبي في المجتمع و اقتراح الاستراتيجيات الفعالة و غير المكلفة و التي من شأنها أن تقيه من التأثيرات و الهزات الاجتماعية .

3- ا المجال الثقافي :

الثقافة نتاج المجتمع و حاصلة الأجيال في أي مجتمع ، و هي تتضمن جميع الجوانب المشكلة لتقاليد عاداته ، طرق عيشه عبر الأزمنة و العصور . و التي يمكن أن نلاحظ و نعايش مؤشراتنا من خلال الطقوس و الممارسات اليومية و المناسباتية .

إذن هذه الثقافة التي تعبر عند هذا الحد الإطار أو الخلفية للمجتمع التي تؤسس هويته و انتماء أفرادها يجب أن يشرف عليها عناصر و أشخاص يكونون في مستوى و أهمية تلك القداسة و الاحترام و المحافظة التي يمنحها الجميع لهذه الثقافة .

لذلك فان من الضروري أن يتم اختيار المشرفين على دور الثقافة و المراكز الثقافية و المتاحف المختلفة اختيارا موضوعيا بحيث يجعل هؤلاء المشرفين قادرين :

1- على المحافظة على تلك المحتويات المادية و المعنوية من خلال توفير الشروط الفيزيكية و إجراء عمليات الصيانة

2- التأثير الايجابي و الدائم على الآخرين من خلال بعث الفعل الثقافي الذي من شأنه خلق النضج و الوعي لدى الأفراد في المجتمعات و تحسيسهم بمسؤولياتهم كأفراد للمحافظة على الإرث الثقافي

4- المجال السياسي :

السياسة هي النموذج و المنهجية و النمط المعتمد كإطار عام يخضع له الجميع في المجتمع في عملية تحقيق الأهداف و اقتراح الاستراتيجيات الأخرى التي تعتمد في مختلف مجالات الحياة :التربوية الاقتصادية ، الاجتماعية ، الثقافية... الخ. هيايضامجال بالغ الأهمية و الحساسة و هذا ما يتطلب توفير عناصر أو أفراد يمتلكون قدرات و مميزات خاصة تجعلهم قادرين على ممارسة الفعل السياسي دون غيرهم في المجتمع . يعني أن الأحزاب و المنظمات السياسية يجب أن تكون في مستوى تطلعات المجتمع في جميع مجالاته المتعددة .

فعملية اختيار الإطارات السياسية أمر في غاية الأهمية ، لان على أساسه سيتم رسم الخريطة التنموية في بعدها السياسي ، و في هذا المستوى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة السياسية هي المسؤولة على تكوين و إعادة التكوين السياسي وفق ما تتطلبه المتغيرات العالمية و المحلية و كذلك تقدير اقتراحاتها على الأفراد الذين تراهم في مستوى التسيير السياسي المأمول في المجتمع .

5- المجال البيئي:

تعتبر البيئة المجال الذي يعيش فيه الفرد في المجتمع و الذي يستدعي ضرورة المحافظة على بيئة نقية تضمن العيش بسلام و خالي من مختلف التأثيرات الصحية المتعددة و لكن في بعض الأحيان و بالخصوص في الوقت الحالي تتعرض البيئة إلى أبشع أشكال التدمير من خلال قطع الأشجار و القضاء على المساحات الخضراء ، تلويث المياه و المحيط بمختلف المواد السامة... الخ

و في المجال لا بد من توفير العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية و المسؤولية المستمرة و الضمير المهني الحي للتدخل في أي وقت و أمام جميع و التحديات المواقف المهددة لهذه البيئة . من خلال ضمان تطبيق القوانين و صياغة استراتيجيات للمحافظة على النظام البيئي (عمليات التشجير ، برامج ضد التصحر ، الانجراف الجراد ، الجفاف... الخ). فمديرية البيئة مثلا لا بد أن تكون في مستوى مثل هذه الأهداف و تكون قادرة على بعث التوعية و النضج و المسؤولية لدى جميع أفراد المجتمع للمحافظة على البيئة انطلاقا من مبدأ أن كل كائن حي له الحق في العيش في بيئة نقية و صحية .

الاقتراحات و التوصيات:

- 1- العمل على تفعيل و تنمية دور إدارة الموارد البشرية على مستوى جميع المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية في المجتمع .
- 2- ضرورة تعزيز إدارة الموارد البشرية بالكفاءات و الموارد المادية و المالية .
- 3- الاعتماد على إدارة الموارد البشرية كإدارة أولى متخصصة و مسؤولة لصياغة الاستراتيجيات و الخطط التنموية.
- 4- العمل على خلق التنسيق و التشاور بين إدارة المواد البشرية و بين الإدارات الأخرى ذات الاهتمام و الانشغال الواحد .

المراجع

- 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 : غدارة 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 بوخمخ و آخرون : إدارة الموارد البشرية ، مطبوعات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2001.
- 8 جمال الدين محمد المرسي : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي و العشرين ، الدار الجامعية القاهرة ، د ط ، 2003 .
- 9- أمين ساعاتي : أصول الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق دار الفكر العربي ، القاهرة ، ، 1998.
- 10- على غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة و النشر، عين ميله ، 2004 .
- 11- على غربي : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر ، عين مليلة ، 2002 .
- 12- جاري ديسلر : إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمد سيد أحمد الشعال ، دار المريح للنشر ، مصر ط ، 2003.
- 13- سبنسر ،أيل: هندسة الموارد البشرية ، ترجمة شمس الدين عثمان ، القاهرة ،مصر ، 2000.
- 14- الكبيسي ، عامر بن خضير : إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، الجمعية العربية للتنمية الإدارية القاهرة ، مصر .
- 15- مصطفى احمد السيد : إدارة الموارد البشرية : الإدارة العربية لرأس المال الفكري ،مطابع المعادي الجديدة ، القاهرة ، 2004 .