

أهم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم

المحاضرة التاسعة (09): أهم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم

طرأت العديد من التغيرات على العالم اليوم في جميع مناحيه، هذه التغيرات التي طرأت على المنظمات أيضا بداية من التكنولوجيا والعولمة وتغير الثقافات وتنوع الموارد البشرية جعلت المنظمات اليوم، وعلى وجه الخصوص إدارة الموارد البشرية تقف أمام مجموعة من التحديات التي تواجهها في ظل ما يتميز به العالم اليوم من تحديات وترتيبات أوقعت المورد البشري في العديد من المشكلات، وأهم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم تتمثل في:

- تحديات العولمة ويأتي تحدي العولمة في مقدمة التحديات الذي له إنعكاسات واضحة في مجال إدارة الموارد البشرية في الجوانب التالية:

أ. الإختلاف في مفهوم إدارة الموارد البشرية المحلية عن مفهوم إدارة الموارد البشرية العالمية.

ب. المشاكل الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية المحلية عند الإنتقال إلى العالمية وفي تعاملاتها مع البيئة والواقع الجديد.

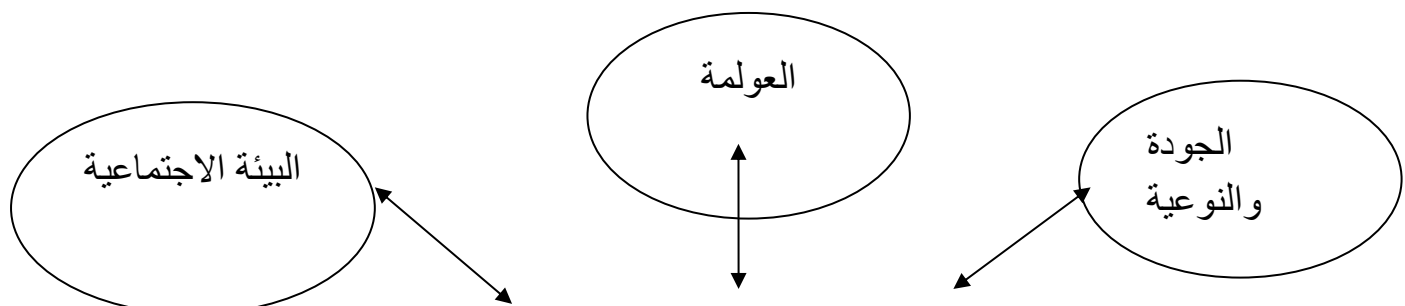
- تحدي الجودة والنوعية حيث تسعى الموارد البشرية ومن خلال الموارد المتوفرة لديها للوصول لأفضل درجة من الجودة لذلك يجب أن تكون إدارة الموارد إدارة واعية يكون لديها ابتكار وإبداع في أساليب تنفيذ تلك الأسس المتعلقة بالجودة.

- تحدي المنافسة.

- تحدي التقدم التكنولوجي.

- التحدي الإجتماعي.(سحر الكعبي، 2016).

ويمكن أن نلخص أهم تحديات إدارة الموارد البشرية اليوم وفق الشكل التالي.



أهم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم



من خلال الشكل السابق نلاحظ أن أكبر تحدي تواجه إدارة الموارد البشرية اليوم هو العولمة بما يحمله هذا المفهوم من تداعيات على الفرد وأبعاد تمس المنظمة بشكل عام أو خاص، فالعولمة التي أنتجت عالم يعيش في قرية صغيرة بقدر ما قربت الكثير من العناصر للموارد البشرية فإنها في مقابل ذلك وفرت الكثير من السلبيات لدى الموارد البشرية أين انعكست العولمة عليها بصورة سلبية مست الإستهقرار الوظيفي وتلبية حاجيات الأفراد- وغيرها من الصور السلبية التي رسمتها على الأفراد، وفي مقابل العولمة وتأثيراتها على الموارد البشرية من حيث التخطيط الوظيفي، وتخطيط الموارد البشرية، وتحليل الوظائف، ورسم سياسات التدريب والتطوير والتنمية، وتصميم نظام الأجور والحوافز التي مستها العولمة بصورة مباشرة أو غير مباشرة والتي أنتجت بدورها ثقافة جديدة لدى الموارد البشرية في نظرتهم للعمل وأبعاده، فالعولمة في مجال إدارة الموارد البشرية تحاول أن توحد الكثير من المفاهيم المستخدمة في إدارة الموارد البشرية، وهذه المحاولة تنطلق من النفي المطلق لكل ما هو محلي وخاص نحو كل ما هو عالمي وعام، وهو ما جعل الكثير من المنظمات تقع تحت طائلة التناقض من حيث الكثير من المفاهيم المحلية والعالمية، ذلك أن مفهوم إدارة الموارد

هم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم

البشرية يختلف من حيث المبادئ والأسس في المفهوم المحي عنه في العالمي، فالنظرة العالمية للموارد البشرية لا تهتم بتنمية المنظمات المحلية بقدر ما يهتما المصالح الكبرى لكبرى المنظمات خاصة متعددة الجنسيات التي تكون نظرتها للموارد البشرية قائمة على أساس مصالحها الكبرى من أجل التوسع وتحقيق الميزة التنافسية، كما أن أهم مشكلة تواجهها الموارد البشرية في ظل العولمة اليوم هو التكيف مع بيئة العمل العالمية في ظل التنوع الثقافي والديني، فالموارد البشرية التي تنتقل للعمل ضمن البيئة العالمية تجد عالما متغيرا مع العالم الذي كانت تتعايش معه وتعمل في إطاره، هذا العالم المليء بالكثير من التناقضات التي قد يرفضها الفرد مما يجعل أداؤه يقل وتقل فعاليته وهو ما يؤثر سلبا على المنظمة، ولعل ما يحصل اليوم في مجال إدارة تنوع الموارد البشرية هو محاولة لحل الكثير من المشكلات التي وقعت فيها المنظمات حين تعاملت مع الموارد البشرية وفق منظورها بعيدا عن مقارنة التنوع التي تؤكد خصوصية الأفراد التي تجعل من طريقة التعامل تختلف بناء على هوية الفرد، فلا يمكننا أن نتصور فرد يعمل بدون هوية وبدون أن تكون لديه أجديات ثقافية ودينية يعمل في إطارها، وهو ما يجعل من المنظمات وإدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص تراعي خصوصيات الأفراد في معاملتهم وفي تحديد طبيعة نشاطاتهم داخل المنظمة.

ومن بين التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم تحدي الجودة والنوعية والتي ما فتأت تطرحها الكثير من المنظمات، والجودة هنا يتم تناولها وفق نوعين هما جودة المورد البشري في حد ذاته وجودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المنظمة، وجودة المورد البشري تعني أن هذا المورد المتواجد بالمنظمة والذي يعمل بها تتوافر فيه جميع شروط العمل أي أنه يمتلك مجموعة من القدرات والمهارات والكفاءات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي هو فيها، ويمكن للمنظمة تحقيق جودة الموارد البشرية باستخدام العديد من الأساليب والطرق كالانتقاء والاختيار المهني الموضوعي والعلمي وكذا الاستقطاب الجيد، والتدريب والتنمية المهنية للموارد البشرية بهدف تحسينها وتطويرها، وتحليل العمل وتحليل الفرد وتصميم الوظيفة، وغيرها من المجالات التي تهدف أساسا لوضع المورد المناسب ذا الكفاءة العالية والقدرة والمهارة المواتية لشغل وظيفة العمل الجديدة، أما جودة المنتج أو الخدمات المقدمة من قبل المنظمة فإنها تعني الدقة في إنتاج العمل وإخراجه، وهذه الدقة لا يمكن أن تكون دون أن يكون من يعمل على إخراجها وإنتاجها تتوافر فيه شروط الكفاءة، فالمورد البشري المناسب ينتج لنا خدمات ومنتجات ذات جودة عالية، والعكس صحيح فالمورد الغير مناسب وغي الكفاء لن يؤدي عمله بإتقان ودقة مما ينعكس سلبا على المنتج وطبيعة الجودة التي تتوافر فيه، لذا فإن الكثير من المنظمات تراهن على جودة مواردها البشرية لتحقيق العديد من الأهداف المتعلقة بالمجالات التالية:

- الإبداع التنظيمي.

هم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم

- التطوير التنظيمي.
 - المنافسة في ظل سوق العمل.
 - الكفاية الإنتاجية.
 - الربح المادي.
 - التوافق المهني للموارد البشرية.
 - المحافظة على الموارد البشرية والاستقرار الوظيفي.
 - تجنب مختلف مشكلات العمل كالصراع التنظيمي، ودوران العمل، الغياب، ترك العمل.
 - ضمان فعالية الأداء الموارد البشرية الذي يؤدي لفعالية أداء المنظمة.
 - الانتشار والتوسع في مجال السوق بالنسبة للمنظمات.
- ومن بين التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية اليوم من الناحية الاقتصادية هو تحدي المنافسة، فالمنظمات اليوم لا تعيش بصفة منعزلة عن المحيط الذي تتواجد فيه، هذا المحيط يحتوي العديد من المنظمات التي تقدم منتجات أو خدمات نفسها أو مشابهة لها، وتختلف نوعية وجودة هذه الخدمات والمنتجات المقدمة، وهي بذلك تفرض على المنظمة وتدخلها في عالم المنافسة أين تنافس مجموعة من المنظمات التي تعمل في محيطها أو خارج محيطها من أجل اكتساح السوق، والمنافسة ليست صورة سلبية كما يعتقد الكثير من القائمون على المنظمات بل هي صورة إيجابية بالنسبة للمنظمات وهي تجعلها تسعى بكل ما أوتيت من قوة إلى التحسين والتطوير في منتجاتها وخدماتها وكذا تطوير مواردها بما يجعلها قادرة على المنافسة في السوق الاقتصادي، وهو أمر ممكن في ظل التحديات التي تواجهها المنظمة، وهو ما يجعل الكثير من المنظمات ترسم العديد من الإستراتيجيات التخطيطية لمواجهة المنافسة الشديدة في السوق خاصة وأن المنافسة تعني أن القوي يزداد قوة والضعيف لا مكان له في السوق.

إن التطورات التي حصلت اليوم في عالم التكنولوجيا أحدثت طفرة نوعية فيما يخص إدارة الموارد البشرية، فالتكنولوجيا التي تساعد الأفراد في أداء مهامهم فهي تعتبر تحدي يكتنف إدارة الموارد البشرية في الوقت الراهن، ذلك أن التقدم التكنولوجي الذي نعيشه اليوم يفرض من إدارة الموارد البشرية أن تغير نظرتها لمختلف العوامل التي تؤثر في الموارد البشرية وتدفعه للعمل، كما أن عليها أن تجاري هذه التطورات كي لا تبقى تسيير بنمط السلحفاة في إدارة وتسيير الموارد البشرية، فالتطورات التي حصلت ولا تزال تحصل على مستوى وسائل وأدوات العمل تقتضي من إدارة الموارد البشرية أن تعي جيدا هذه التطورات خاصة وأن التقدم التكنولوجي يفرض على المنظمة كتحدي أن تقوم بالمهام التالية:

- تغيير إستراتيجيات إدارتها وفقا للتقدم والتغيرات التكنولوجية التي تحدث يوميا.

هم التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية اليوم

- تدريب الموارد البشرية على إستخدام التقنيات الحديثة خاصة تلك المتعلقة بالإنتاج وأداء العمل.
- تطوير تكنولوجياتها بما يجعلها تحافظ على بقائها في ظل المنافسة الشديدة.