

ومن ثم التأكيد على أهمية تطوير العمل كلها أدوات ووسائل نحو تحقيق في ذاتها – أهمية الاستعداد الدائم للتعامل مع المجهول وتوقع المخاطر والمشاكل وضرورة تجهيز الخطط المرنة وبرامج الطوارئ – . 4* . الواقع الجديد: تعيش المنظمات المعاصرة واقعاً مختلفاً نتيجة التحولات العديدة وتأثيراتها على نظام الأعمال. والمنافسة من رجال الأعمال الجدد ذوي الجرأة، وتعاضم التغييرات التقنية وغيرها من المتغيرات. – اضطراب الواقع الاقتصادي في العالم وعدم استقرار ما يسمى النظام العالمي الجديد، والتنافس على السيطرة الاقتصادية في العالم بين الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأوروبا الموحدة، مع عودة نمور الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وأوروبا الموحدة، مع عودة نمور آسيا إلى استعادة توازنهم واستئناف عملية النمو بعد الأزمة الطاحنة التي اجتاحتهم في عام . 0111 – تحلل المؤسسات التقليدية وظهور مؤسسات ونظم جديدة غير واضحة المعالم بعد – . اتجاه الكثير من الشركات الكبرى في العالم إلى الاندماج في أو التحالف مع أو الاستحواذ على شركات أخرى من أجل تكوين جبهات الإدارة * "Glocalization" . – اقتصادية ذات قدرات تنافسية أعلى تمكنها من الصمود والبقاء في مناخ الأعمال العالمي الجديد Shift Paradigm المعاصرة والنقلة الفكرية: يمكن وصف ما حدث من تطورات في مفاهيم الإدارة المعاصرة بأنه نقلة فكرية أوجدت تستهدي به الإدارة ببناء الحديثة في صراعها من أجل البقاء. وتتخلص هذه النقلة الفكرية فيما يلي: فكراً جديداً إلى مجموعات من المفاهيم الإدارية المرنة والمتغيرة باستمرار. – التحول من النحصر في الظروف والمحددات المحلية والإقليمية، إلى العولمة والمزج بينها وبين إلى العمليات الإلكترونية والتقنية الرقمية – . التحول من الهياكل التنظيمية الهرمية الجامدة المبنية على أساس التخصص وتقسيم العمل حسب أفكار تايلور وفورد، إلى الهياكل المرنة الشبكية والفترضية المعتمدة على تقنيات المعلومات. – رضاء التحول عن أهداف الربح السريع وا وا . أصحاب رأس المال، إلى هدف النمو المتواصل رضاء أصحاب المصلحة هذه التحولات تعكس معاني الحركية والديناميكية والتطور المستمر والقابلية للتعليم والتكيف مع الظروف، كما تبرز الآثار المهمة لتقنيات المعلومات والتقنيات العالية بشكل عام، وتكرس السمات الأساسية المتمثلة في منظمة الأعمال الجديدة باعتبارها كائن حي يتعلم ويتطور ويتشابه مع غيره من الكائنات الحية في مناخ يتسم بالتعقد ويعتمد على التفكير والإبداع الإنساني والتراكم المعرفي المتواصل. /6. كان للتحولات الفكرية الجذرية في مفاهيم وتقنيات الإدارة المعاصرة تأثيراتها الواضحة على مفاهيم إدارة الموارد البشرية بدرجة واضحة. وتتمثل أهم تلك التأثيرات فيما يلي: – تغير النظرة إلى إدارة الموارد البشرية من كونها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم العاملين، إلى اعتبارها وظيفة استراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة وتتشابه مع الأهداف والاستراتيجيات العامة لها. – النطاق بفكر إدارة الموارد البشرية من النحصر في مشكلات الاستقطاب والتوظيف للعاملين حسب احتياجات الإدارات التنفيذية المختلفة إلى التشغيل بقضية أكثر أهمية وحيوية وهي إدارة الأداء وتحقيق الإنتاجية الأعلى وتحسين الكفاءة والفعالية. فقد أصبحت وظيفة إدارة الموارد البشرية في كثير من المنظمات تعادل في مستواها التنظيمي إدارات الإنتاج والتسويق والتمويل. – إدماج أفكار وتقنيات إدارة التنوع في فلسفة إدارة الموارد البشرية للتعامل بكفاءة مع مختلف نوعيات العاملين في المنظمات ذات الاتجاه نحو العولمة – . الانتشار في عمليات البحث والاستقطاب إلى سوق العمل العالمي وعدم في السوق المحلي بحثاً قدرة على تحقيق أهداف المنظمة بغض النظر النحصر عن أفضل العناصر وأكثرها عن اعتبارات الجنسية والمواطنة التقليدية. – النظر إلى مهام إدارة الموارد البشرية باعتبارها عمليات متكاملة ومتربطة، وليست إجراءات مستقلة ومنقطعة الصلة. وبهذا يمكن استثمار المعلومات والخبرات الناشئة من بعض العمليات في تطوير وتحسين كفاءة عمليات أخرى. – إدماج تقنيات المعلومات على الاستثمار وليست مجرد نفقات – تبني مفاهيم وتقنيات إدارة الجودة الشاملة في عمليات إدارة الموارد البشرية، واعتبار مختلف الإدارات التي 18 المتخصصين العاملين في التقسيم التنظيمي المختص بشئون الموارد البشرية . وعلى ضوء ما تقدم يمكن تبين تأثير المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية: – 5/تأثير المعرفة في إدارة الموارد البشرية لقد أنتجت الثورة المعرفية آثاراً هائلة في فكر ومنطق إدارة الموارد البشرية يمكن رصدها في التالي: – اكتشاف أهمية مصادر المعرفة الداخلية المتمثلة في الأفراد ذوي الاختصاصات والقدرات التي يوظفونها في واحد ل تلك المصادر أنواع متميزة من الأنشطة تمثل من أهم مصادر إنتاج الثروة في المنظمة المعاصرة وتشم كل من يعملون أعمالاً ذهنية في المنظمة من الباحثين في مجالات بحوث التسويق وبحوث تطوير المنتجات، والعاملين في الموارد البشرية مثل المدربين وخبراء العلاقات الإنسانية، ثم مجموعات العاملين في المجالات الجديدة من محلي المعلومات ومبرمجي الحاسبات الآلية وأخصائي الشئون الدولية العاملين في رسم برامج العولمة للمنظمات وغيرهم ممن يباشرون ما يسمى بالأنشطة المعرفية بشكل أو آخر، وقد أصبح هؤلاء يمثلون نسبة متزايدة في سلسلة القيمة ألي منظمة. – اكتشاف أهمية المصادر

الخارجية للمعرفة التي يمكن لإدارة الاستفادة من رصيد الفكر والمعرفة المتاح لها في حسن تفهم الظروف المحيطة والكشف عن سبل تطويرها وابتكار الأفضل من الأدوات والآليات الاستثمار الفرص المتاحة أو إنشاء الفرص التي تتفق ومصالح الإدارة . والموزعين وطوائف عديدة من المتصلين بشئون المنظمة وعملياتها بشكل مباشر أو غير مباشر وحتى المنافسين. هؤلاء جميعاً يمتلكون "معرفة" أي أفكار، قيم معتقدات، وتقنيات ال تتوفر ال استغرفق للمنظمة، ويعتبر الحصول على تلك ال 19 ومن ثم بدأت إدار ة الموارد البشرية في تطوير أساليبها في الاستقطاب والاختيار بحيث تحصل على الأفراد الأكثر معرفة من ناحية، وكذا تعمل على تطوير وسائل انفتاح أفراد المنظمة على مصادر المعرفة الخارجية من خلال المشاركة الجادة والمخططة في الفعاليات ذات العالقة كالمؤتمرات والندوات وورش العمل، - إدراك حقيقة هامة، وهي أن المعرفة في تطور، وأن لكل عصر معارفه، ومن ثم فإن ما يتحقق لإدارة من معرفة ينبغي أن ينعكس على المنظمة فيعيد تشكيلها وترتيب أوضاعها لتناسب مع معطيات العصر، ونتائج التعامل مع الأسواق والعملاء والمنافسين، ويتم توزيعها في تطوير الهياكل والأفكار والأساليب والأنشطة والمعاملت وكل ما يجري في المنظمة وما ينتج عنها، بحيث تصبح المنظمة شأنها شأن الكائن الحي الذي يتعلم من تجاربه ويكتسب مفاهيم ومدرجات وخبرات ودوافع متجددة تسهم في تطوير سلوكه وتجديده وبذلك يصبح الدور ألهم لإدارة هو ضرورة توظيف المعرفة المكتسبة في تطوير المنظمة. من جانب آخر، كان لهذا الاكتشاف تأثيره في أساليب تنمية وتطوير الموارد البشرية من خلال تخطيط التدريب والتنمية على فترات ومراحل يقصد بها أن تستمر طوال الحياة الوظيفية للفرد، وتكون بذلك وسيلة لتجديد المعرفة التي يتمتع بها الفرد، وضمان عدم تجمده اكتشاف طبيعة المعرفة المتميزة التي تفرقها عن باقي التعامل فيها، ذلك أن المعرفة خالفاً الموارد ال تنقص باستخدام وال الموارد الأخرى التي يتاح لإدارة لغيرها من بل على العكس فإن المعرفة تنمو وتتطور كلما زاد انتشارها وتداولها بين الناس. ومن هذه الفكرةً يركز على أهمية فتح قنوات الاتصال وتيسير تدفقات المعلومات جديداًتكتسب إدارة الموارد البشرية بعدا والمعرفة بين قطاعات وجماعات العمل المختلفة لتحقيق الفائدة الأعلى الناشئة من هذا النمو المتصاعد للمعرفة نتيجة التداول والتعامل فيها. - إدراك حقيقة أن الجانب الأكبر من أنشطة أي منظمة الواقعة على سلسلة القيمة إنما هو في الأساس "أنشطة خدمية أساسها وركيزتها المعرفة. أو الحصول على تلك الخدمات المعرفية من منظمات أخرى متخصصة، فقد تكونت مجموعة من المفاهيم المهمة في فكر إدارة الموارد البشرية المعاصرة تتمثل فيما يلي: -0 من المفيد للمنظمة أن تركز مواردها البشرية الداخلية ألداء وتنمية عدد قليل من الأنشطة المعرفية ومصادر مثالاً متميزة، القوة الخدمية التي تنجح من خالها في خلق تميز واضح ومستمر لدى عمالها [قواعد بيانات خبرات فنية أو تنظيمية غير مسبوقه. ، أما بالنسبة لباقي الأنشطة الالزمة فهي تسعى للحصول عليها من 20