

د.علي بن طاهر
جامعة "أبو بكر بلقايد" تلمسان
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية
ماستر2 تخصص إدارة الموارد البشرية
مقياس إستراتيجية تنمية الموارد البشرية

عنوان المحاضرة الخامسة:
الموقع الذي يحتله موضوع تنمية الموارد البشرية في برامج ومخططات السياسات العامة للنظم

المحتوى:

أولاً- نحو مقارنة لكيفية دراسة الموضوع المحدد ضمن الدراسات المقارنة
ثانياً- مكانة وأهمية تنمية الموارد البشرية في السياسات العامة للنظم المختلفة
ثالثاً- أبعاد تنمية الموارد البشرية والسياسات المنتهجة/ دراسة حالة تجربة ماليزيا

القراءات المطلوبة:

- 1- موفق حديد محمد، الإدارة العامة: هيكلية الأجهزة وصنع السياسات وتنفيذ البرامج الحكومية. عمان: دار الشروق، ط1، 2000.
- 2- عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون، قياس الاداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية (سلسلة ندوات وحوارات) ط1، 2000.
- 3- المنظمة العربية للتنمية الإدارية، إدخال آليات القطاع الخاص وقوى السوق في إدارة الأجهزة الحكومية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 1998.
- 4- مانع سبرينة، أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الافراد في الجامعات/ دراسة حالة: عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة في علوم التسيير/2014-2015..
- 5- حول التجربة الماليزية في مجال تنمية الموارد البشرية يمكن الرجوع إلى:
- وداد غزلان، التجربة الماليزية في التنمية المستدامة/ إستثمار في الفرد وتغيير للقدرات، مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد الثالث، 2017.

5-Abdelwaheb Ait Razak, Gestion stratégique des Ressources Humaines/ Recherche théorique et empirique sur la durabilité de la relation entre stratégie RH et Performance. Thèse de doctorat en science de gestion, université Nancy2 : Institut D'administration des entreprises,2007.

أولاً- نحو مقارنة لكيفية دراسة الموضوع ضمن حدود الدراسات المقارنة:

السؤال المهم وهو ماذا نقارن في هذا الموضوع؟

عموما نستطيع أن نحد بض الخطوات البحثية والمنهجية التي تدعم المقارنة في هذا المجال ويمكن تحديده بشكل عام في النقاط التالية:

- 1- اختيار الأنظمة المختلفة والمتباينة (النظم الديمقراطية والنظم الأخرى.....)
 - 2- إختيار متغيرات الدراسة ضرورة (توفر معطيات متفاوتة أو ما يسمى بالمتغيرات المستقلة) لأن موضوع تنمية الموارد البشرية لا يمثل نظرية وإنما ثقافة النظم السياسية وسياساتها العامة تصبح تمثل مجموعة من المتغيرات يمكن الإعتماد عليها في بناء النظرية وبالتالي فإن مفهوم تنمية الموارد البشرية لا يمكن فهمه إلا في ظل النظرية العامة للنظم. وهنا تظهر المتغيرات المستقلة والمتغيرات الوسيطة والمتغيرات التابعة.
- يمكن التعويل هنا على القيم التنظيمية¹ والتي تعد كقوة محركة منظمة للسلوك وبالتالي تشكل (متغيرا مستقلا) ومحدد للأهداف والسياسات العامة للنظم وبالتالي فإن السؤال الذي يبقى مطروحا وهو: كيف تؤثر هذه القيم في موضوع تنمية الموارد البشرية وهل تنسجم الأهداف الكبرى للدولة مع مجموعة القيم السائدة؟
- 4- تحديد المفاهيم الرئيسية (مفهوم تنمية الموارد البشرية²- مفهوم السياسات العامة³.....)

- 5- إن أفضل منهج وأفضل مقارنة لدراسة هذا الموضوع هو ذلك المنهج وهي تلك المقارنة التي تعتمد في الأساس على التنوع في استخدام مصادر المعلومات والأخذ من العلوم الأخرى ما تفترضه خصوصية البحث في مجال تنمية الموارد البشرية. إلى جانب الاستعانة بطريقة المسح الاجتماعي وتحليل المضمون والبيانات التاريخية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتاحة والمتوفرة والتي تفرضها حدود الدراسة.
- كما ان استكشاف الفروق في الثقافات السياسية⁴ والقيم التنظيمية وفي أبعاد التوجهات الإستراتيجية المنتهجة في تنمية الموارد البشرية والمسطرة في السياسات العامة للنظم المختلفة يجب ان يستند أساسا إلى الأساليب الإسقاطية في اختبار عينات تصلح للدراسة.
- 6- حينما نهج الطريقة الشاملة في التعامل مع الموضوع بشكل بذلك إطارا كليا متكامل فيه جميع المفاهيم بغية الكشف عن حقيقة خواص الظاهرة المدروسة . ومن هنا ينبغي

1 - تُصنّف القيم التنظيمية حسب تصنيف (ولاك) Walak إلى: درجة الولاء والانتماء للجماعة- الانتماء للعمل- الاندماج في العمل- الفخر والاعتزاز بالعمل- الأداء والإنجاز.

2 - يشير مفهوم تنمية الموارد البشرية إلى عملية تعزيز وتدعيم فعالية الفرد الحالية والمستقبلية وتغيير كل من سلوك واتجاهات الفرد والجماعة في العمل بما يسهم في تحقيق الأهداف التي يتم التطلع إليها من عملية التنمية.

3 - يشير مفهوم السياسة العامة إلى خطة برنامج عمل متكامل الأبعاد يشمل النشاط العام الذي تقدمه الحكومة بغرض تحقيق مجموعة أهداف محددة.

4 - مدخل الثقافة السياسية باعتباره مفهوما رئيسيا في فهم وتحليل أبعاد تنمية الموارد البشرية المشار إليه في عنوان المقياس. خاصة ان ترسيخ مفهوم التنمية يتطلب إلى جانب عناصر أخرى شيوع ثقافة سياسية ديمقراطية على صعيد المجتمع والمؤسسات. و تؤكد معظم الدراسات على أن الثقافة السياسية في النظم السياسية العربية تعد من حيث بنيتها ومحتواها عاملا أساسيا لتكريس ظاهرتي التسلط والإقصاء وهو ما يعني من الناحية العملية أن أية عرقلة تمس عملية الانتقال الديمقراطي في هذه النظم يؤدي من دون شك في الأخير إلى إحداث تأثير سلبي على عملية تنمية المورد البشري.

إخضاع إطارها ضمن الدراسات الشاملة بحكم طبيعة المادة والمنهج، لان مادة الموقع الذي يحتله مفهوم تنمية الموارد البشرية يشكل واقعا اجتماعيا وسياسيا ومنهجه هو إستقراء وتفسير لهذا الواقع.

ثانيا- مكانة وأهمية مفهوم تنمية الموارد البشرية في السياسات العامة للنظم:

لا يحظى موضوع تنمية المورد البشري بنفس مستوى النتائج من الناحية الوظيفية في كل النظم الاجتماعية السياسية بسبب درجة الاختلاف في السياسات المنتهجة. وبالتالي فإن مضمون الأداء على مستو كل نظام اجتماعي وسياسي معين، لا يمكن وبأية حال أن يحقق درجة واحدة في تعزيز المكاسب الناتجة التي تعود بالنفع على الأفراد والجماعات والمؤسسات. ولأن ثمة منطقتين واحد وهو منطقتا الثقافات السياسية السائدة ومضمون القيم التنظيمية السائدة. ويبقى السؤال مطروحا وهو:

كيف يمكن الحكم على نظام سياسي ما؟ هو التساؤل الرئيسي الذي طرحه (ألموند) Almond وأما الإجابة عنه وهي أن الحكم على النظام السياسي يجب أن يكون من خلال أدائه الاجتماعي والسياسي ومقدرته على إنجاز الوظائف في محيطه على مستوى الداخل و الخارج من خلال ما يلي⁵:

1- مدى قدرة النظام السياسي وسياسته العامة على استغلال الموارد البشرية والمادية في المجتمع، وهي الموارد المتاحة لجميع الأنظمة. يبقى الموضوع مرتبطا بكيفية حسن استخدامها واستثمارها بعد عملية تحديد المطالب الموجهة إليه وغربلتها حتى يتسنى له الأمر في مواجهتها واتخاذ القرارات المناسبة.

2- مدى قدرة السياسة العامة للنظم على التحكم في ضبط العلاقة التنظيمية بين الأفراد والجماعات والمؤسسات ومدى قدرته على حفظ الأمن والاستقرار في سلوك الأفراد والفئات والشرائح الاجتماعية والسياسية.

3- مدى قدرة السياسة العامة على التحكم في توزيع الموارد وحجم الإنفاق الوطني وقدرته في تحديد الجماعات والفئات التي يُفترض أن تستفيد من عمليات التوزيع والإنفاق.

4- مدى قدرة النظام السياسي على ضبط العلاقة الرمزية بين النخب الحاكمة وتطلعات جماهيرها بهدف الإبقاء على رصيد من التأييد والدعم.

5- مدى قدرة النظام السياسي على الاستجابة والتكيف مع مجموع المطالب الاجتماعية والسياسية التي يتلقاها ضمن الحركة الميكانيكية الدائمة والمستمرة التي تقوم بها جميع العناصر الموجودة داخل النظام.

⁵ غيرايل ألموند -بنجام بويل، السياسة المقارنة إطار نظري، (ترجمة محمد زاهي بشير المغربي)، ط1، منشورات جامعة قاربيونس-بنغازي، 1996، صص21-34. راجع مرجعها الأصلي :

Gabriel Almond and Bingham Powell, comparative politics: a development approach, (Boston: little Brown and company, 1966), pp 27-30.

6- مدى قدرة النظام السياسي وسياسته العامة على التفاعل والتعاطي مع المحيط الدولي. هي مجموعة الوظائف "المقترنة بمفهوم القدرة" التي وضعها (ألموند) في التحليل السياسي والتي يمكن من خلالها مقارنة كل النظم السياسية ومعرفة خصائص ثقافتها السياسية ومضمون قيمها التنظيمية الداعمة لتنمية الموارد البشرية، فرغم عموميتها ومحدوديتها، إلا أن إطار التحليل الذي وُضعت فيه يساعد الباحث في حدود الإمكان من إقامة تصنيف للأنظمة وعلى الأقل التمييز بين الأنظمة الاستبدادية والشمولية والبيروقراطية والديمقراطية، خاصة إذا ما تم الأخذ بعين الاعتبار الخصائص الإيديولوجية والسياسية والثقافية عند تحليل الظواهر السياسية بشكل خاص وفهم الموقع

الذي يحتله موضوع تنمية رأس المال البشري في السياسات العامة للنظم.

فمعرفة طبيعة الأداء السياسي مهم جدا في اكتشاف حركية النظام وعلاقته بالعناصر الأخرى المتداخلة تارة والمتشابكة معه تارة أخرى وتحديد القوى الاجتماعية والسياسية الأكثر فاعلية في إطار علاقاتها وتفاعلاتها مع أجهزة الدولة الإدارية والسياسية. وعليه تتحدد مكانة تنمية المورد البشري في السياسة العامة التي توليها هذه العلاقة المتداخلة داخل حركية النظم السياسية وبناءا على التطور الحاصل في الثقافة السياسية والمسار الذي تدفع به القيم التنظيمية.

ففي النظم السياسية الليبرالية وعموما في النموذج التعددي للسياسة العامة الذي تتحدد فيه مصالح الجماعات بشكل مستقر نسبيا، فإن علاقات القوة المتبادلة والمتوازنة التي تتغذى من المقدرة على إنجاز الوظائف هي التي تحدد طبيعة الارتباط بين المؤسسات "السياسية والمدنية" داخل الدولة. ولأن المسألة أكثر وضوحا بالنسبة لهذه النظم التي قطعت شوطا كبيرا في هذا المجال أي مجال تنمية القدرات الفردية، وترجع فصول ذلك إلى الفضل الذي منحه موضوع الانتقال السلمي للسلطة وبما حمله من ضمان أوسع للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ضمن سياساتها العامة المتبعة وتأثيراتها على موضوع تنمية الموارد البشرية.

أما بالنسبة للنظم السياسية الأخرى والتي يغيب فيها عامل الحوار التشاوري مع فاعلي القطاعات الحيوية ومؤسسات ومنظمات إدارة الموارد البشرية ويغيب فيها العنصر الديمقراطي على العموم الذي يفتح المجال للكفاءات والتخصصات، فالمسألة تؤثر تأثيرا سلبيا على مجال الإستثمار في رأس المال البشري برغم التزام الهيئات الحكومية وما قدمته من استراتيجيات في مجال التكوين والتدريب والإعداد لخطط العمل في مجال النهوض بالعامل البشري. إذ يبدو حضور عامل تنمية المورد البشري في البرامج والسياسات العامة شكليا ونظريا بسبب غياب مرجعية وطنية رسمية تجسد الإلتزام السياسي للدولة، وتدمج كل الفاعلين المرتبطين بموضوع تنمية رأس المال البشري.

ثالثا- أبعاد تنمية الموارد البشرية والسياسات المنتهجة/ دراسة حالة تجربة ماليزيا:

لم تعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تمثل نظاما يهدف في الأخير إلى مجرد تحقيق ضمان يتكيف إيجابيا مع نظم الإدارة المحققة للمنفعة والربحية والاستثمار من منظور تجاري فحسب، وإنما أصبحت مؤشرا تقاس به قوة الدولة ومدى قدرتها في التمويع وفي بناء سياساتها العامة الدافعة نحو البقاء والديمومة المستمرة في صيانة النظام الاجتماعي العام وفي تحقيق توازنه. وبالفعل فإن موجة التحولات الكبرى التي شهدتها الاقتصاد العالمي خلال القرن الواحد والعشرين جعل دولا ونظما تتبوأ في المقام الأول مكانة رفيعة وأخرى متدنية تماما. وظل هذا التباين يشير إلى متغير العنصر البشري الذي راح من جهة يزيد في قوة الدولة، ويعجل من احتضارها من جهة أخرى.

ولإن كان الشق الأول من موجة هذا التحول يشير إلى قوة الترابط التي حصلت في الوسط الاجتماعي بفعل عملية الاعتراف بقدرات الإنسان ومهاراته والتي لازمت خصوصية التنمية البشرية في الغرب، فإن الشق الثاني منها ظل يشير وفي السياسات المنتهجة للنظم الأخرى، إلى قوة عناصر الصراع المختزنة داخل القيم التنظيمية وفي واجهة البيروقراطية المشينة المعطلة لمخزون الإنسان المعرفي بسبب غياب التشاور والحوار الذي ظل يبشر مسبقا بزوال انتقاء الأفضل، ويلغي المجتمع المعرفي الذي يفترض أن يسير جنبا إلى جنب مع النخب الموجودة كواجهات سياسية. والتي أصبح لزاما على مجتمعاتها ومؤسسات نظمها في المقام الأول ان تقوم بعملية تغييرات عميقة وملائمة لاستراتيجيات وسياسات مواردها البشرية من منطلق ان العنصر البشري هو المتغير المستقل وهو جوهر ومحور التنمية، به وُجدت الدولة وبه تتحقق الميزة التنافسية.

هناك إجماع يكاد أن يشكل بين من كتبوا في هذا الجانب وعلى رأسهم (براتون) Bratton و (تومسون) Thonpson و (تورينغتون) Torrington، على أن هناك ثلاثة عناصر مهمة ومطلوبة لكي تكون المنظمة في منظور علم الاجتماع أو المؤسسة في منظور علم السياسة والقانون فاعلة وناجحة وبالتالي (تكون الدولة قوية) فنجاحها وقوتها مرهون بما تقدمه العناصر الثلاثة التالية:

- الرسالة (Mission) والاستراتيجية (Strategy)
- البناء التنظيمي (Organizational Construction) وكثافة رأس المال (Capital Extension)
- إدارة الموارد البشرية (Human Ressource Manegment)

ويبدو واضحا أن هذه العناصر الثلاثة تعتمد بشكل أساسي على الوجود البشري أو الوجود الإنساني (فهو المحور في العملية وهو الذي يقوم بالعمل وهو الذي يخلق الافكار التي تسمح للمنظمة أو المؤسسة بالبقاء وهو الذي يدير في الأخير)

عوامل نجاح التجربة الماليزية في تحقيق التنمية البشرية:

تعد ماليزيا من بين الدول التي حققت نجاحا باهرا تقريبا في كل المجالات، ساعدها في ذلك هويتها الدستورية التي سمحت لها في استيعاب مختلف أشكال التنوع على نحو سلمي و ذلك بإتخاذ التفاوض والحوار وسيلة لتحقيق الإندماج وتقليص الفروق الاجتماعية والإنقسامات السياسية إلى جانب العقد الاجتماعي والسياسي الذي وحد الماليزيين وطورهم لتحقيق أهم ضمانات الأمن الإستقرار، فضلا عن سياسة توفير الفرص المتكافئة التي أصبحت جزءا من نسيج النظام الديمقراطي الماليزي، و لأن النموذج التنموي الماليزي استطاع أن يخلق إيجابية في أسلوب الإدارة المجتمعية والسياسية.

زد على ذلك نسيجها الاجتماعي واللغوي والإثني لم يكن مصدرا للإشفاق والانقسام بقدر ما كان عاملا مساعدا في الإندماج والتكامل والتعاون من خلال الإستعانة بالخبرات و الكفاءات المتخصصة، و التأكيد على التعليم والتكوين والتدريب بلغات متعددة يراعى فيها التكوين الجغرافي لماليزيا مما جعلها تحتل مكانة مرموقة و بهذا سمح العقد الاجتماعي والسياسي المنفق عليه إلى تحقيق مجموعة من المكاسب ومنها: خلق مجتمع مدني قوي و ثقافة سياسية حيوية، والتخفيف من حدة الصراع دون اللجوء إلى استخدام العنف في حل المشكلات السياسية والمجتمعية والاقتصادية.

ولقد كان محور هذا النموذج هو الإهتمام بالعنصر البشري والذي ظل عنوانا للرعاية الاجتماعية والصحية والخدمات التعليمية، منه تستقي الدولة وجودها واستمرارية كيانها الاجتماعي وبقاء وديمومة نظامها السياسي في ظل عملية مجتمعية واعية تسعى لإيجاد تحولات هيكلية في المجال الإقتصادي و الإجتماعي و السياسي، ضمن إطار من العلاقات الإجتماعية المعقدة والمدركة للمتطلبات المجتمعية و التطلعات السياسية.