



اليوم الأول

الجلسة الثالثة: علاقة التنمية البشرية بالموارد البشرية

مجالات الاهتمام بالموارد البشرية

■ من خلال استعراض الخصائص المتعددة لمفهوم التنمية البشرية، فإن ثمة مبرر يفرض وجوده ونراه مدخلا مناسباً للوقوف على بيئة عمل الموارد البشرية مع مؤسسات ومنظمات العمل، وإيضاح المفاهيم ذات العلاقة المرتبطة بمفهوم الموارد البشرية Human Resources وذلك ليتسنى لنا التعرف على العلاقات البينية فيها، حيث يتبلور مفهوم الموارد البشرية في مؤسسات ومنظمات العمل بصفة عامة حول مجموعة الأفراد في نطاق العمل سواء كان إنتاجياً أو خدمياً أو تنظيمياً أو إدارياً يربط بينهم الالتزام الفعال والذي يعتبر بمثابة جوهر نجاح أي مؤسسة وينضوي تحت ذلك الالتزام وجود استمرارية العلاقة الإنسانية بين العاملين بالمؤسسة.

وظائف أخرى للموارد البشرية

- في هذا الشأن يمكن تمييز ثلاث وظائف رئيسة للموارد البشرية ذات علاقة مباشرة في مجال تنمية الموارد البشرية داخل مؤسسة العمل وهي:
 - توفير التعلم لتحسين العمليات الداخلية.
 - توفير التعلم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة.
 - توفير التعلم لمنظمات أخرى.

■ ومن الأهمية بمكان في مجال ممارسة تنمية الموارد البشرية الإمام بنظريات التعلم المرتبطة بالكبار، وأكثر تلك النظريات شيوعاً في المجال المذكور هي التوافق الثلاثي بين كل من المهارة والمعرفة والاتجاه، وبالرغم من محاولات الفصل بين تلك العناصر إلا أن ثمة اتفاقاً عاماً على أن الأداء هو النتيجة للتوافقية بين العناصر الثلاثة.

■ وفيما يتعلق بالمعرفة فإنها ذات ارتباط بجميع المفاهيم الواقعية والحقيقية التي يمكن أن يتم تعلمها، أما فيما يتعلق بالمهارة وعلاقتها بالمعرفة فيذهب البعض إلى القول بأن المهارة يمكن أن يتم تعلمها دون اكتساب المعرفة، بينما يرى آخرون أنه بدون المعرفة فإن التعلم لا يملك الإطار الذي يتم فيه تطبيق المعرفة.

■ وبصفة عامة فإن برنامج تنمية الموارد البشرية الجيد (التدريب) ينبغي أن يتضمن عنصري المهارة والمعرفة بقدر من التوازن فيما بينهما.

■ أما فيما يتعلق بالاتجاه فهو يمثل المجال الأخلاقي في عملية التعليم ويرى البعض أن الاتجاهات لا يمكن تعلمها ومن ثم لا يعتبرون أنها مجال يمكن مقارنته بالمهارة والمعرفة. ويفضلون مفهوم السلوك Behavior لهذا المجال حيث يمكن ملاحظته، ويرى البعض أن السلوك ذاته ما هو إلا نتيجة عملية التعلم ولذلك فإن الثلاثة مجالات تسم كلها باهتمام مشترك وموقعها كمجال من مجالات الموارد البشرية.

ويتسم مجال تنمية الموارد البشرية في أربعة أبعاد أساسية هي:

- أنه عملية تعليمية يساهم فيها التعليم العام بوضع الأساس من حيث صقل شخصية الفرد وتزويده بالأسس العلمية المطلوبة.
- أنه عملية تدريبية فنية يتم من خلالها تطوير سلوك الأفراد ضمن قدرات عملية متخصصة يساهمون بها في الإنتاج مساهمة مباشرة.

- أنه عملية تنظيمية إدارية يتم فيها تأهيل الأفراد لإدارة وتنفيذ النشاط التنموية بجوانبه المختلفة.
- أنه مسألة سلوكية تهدف إلى التأثير في السلوك الاجتماعي للأفراد وتنمية القيم المطلوبة التي تجعل نشاطهم في إنتاج السلع والخدمات متلائما مع الإطار الفكري والعقائدي الذي يعيشون فيه.



■ الوصول إلى هذه الأبعاد وتحقيق الأهداف المرجوة من خلالها لا يتم إلا في إطار بيئي اجتماعي مناسب لكي تأخذ عملية تنمية الموارد البشرية أبعادها بشكل واقعي منسجم مع أهداف التنمية.