

قوة التفكير الايجابي ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

The role of Positive thinking power on human resources development the organizations

أ. بوعنينة وهيبة - أستاذة محاضرة ب

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير جامعة 20 أوت 55 سكيكدة

الملخص بالعربية:

يهدف هذا البحث إلى إبراز دور وأهمية التفكير الايجابي على تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية والتي تعتمد على التعليم والتدريب والتطوير من اجل زيادة مهارات و كفاءات الموارد البشرية . إن التفكير الايجابي للفرد يعتبر القوة المسيطرة على كل الأهداف التي يصبو للوصول إليها وعليه وجود تفكير ايجابي لدى أفراد المؤسسة هو الذي يزيد من نسبة الاستفادة من كل البرامج التي تقوم بها المؤسسة ويحقق أهدافها. لذلك على المؤسسات أولاً خلق أساليب لجعل الموارد البشرية تفكر بطريقة ايجابية اتجاه كل ما تكتسبه وبصورة مستمرة حتى يصبح أسلوب حياة وعمل بعدها تظهر باقي نتائج التنمية على مواردها البشرية و من تم على أهداف المؤسسة ككل. **الكلمات المفتاحية:** قوة التفكير - التفكير الايجابي - تنمية الموارد البشرية - المؤسسة الاقتصادية.

Abstract :

This research aims to highlight the role and importance of positive thinking on human resource development within the organizations, which rely on learning, training and development in order to increase the skills and competencies of human resources.

The positive thinking of the individual is the dominant power on all objectives that aspire to reach. So, the existence of positive thinking among individuals may increase getting advantage from all programs carried out by the organization and achieve their objectives.

Thus, organizations should firstly create methods to make human resources thinking in a positive way towards what they have acquired and continuously until it becomes a life style and a job. After that, the remain results of human resources development will be shawn, and eventually, upon the organization's objectives as whole.

Key words:

Thinking power, positive thinking - human resources development - organization.

المقدمة

يتجه اقتصاد العالم اليوم ليكون أكثر تفاعلا وعالمية ليس عن طريق الموارد التكنولوجية والمادية والمالية التي يمتلكها ولكن عن طريق القوى البشرية التي تعتبر المحرك الأساسي لجميع هذه القوى وعليه أصبح اليوم قياس تطور وتقدم البلدان ليس بالبنائيات الشامخة والمؤسسات الضخمة ولكنه بدرجة تنمية وتطوير الموارد البشرية التي تحتوي عليها هذه البلدان والتي تعتبر البنية الأساسية لصناعة وتطور كل ما هو جديد.

لذلك أصبحت تركز جهود كل المؤسسات الضخمة أو الصغيرة الصناعية كانت أو الخدماتية على تنمية الموارد البشرية من خلال عملية تدريب وتعليم وتطوير المورد البشري، ولكي تكتمل تنمية الموارد البشرية من خلال هذه البرامج وغيرها لابد التوفر على أهم عنصر يكمن داخل المورد البشري ذاته وهو تفكيره الذي يقوده حيثما شاء حيث تعتبر قوة تفكير الفرد سلاح للوصول إلى أعلى الدرجات سواء على المستوى الشخصي أو على مستوى المؤسسات إذا كان تفكيره ايجابيا وهو أيضا الذي يصل بالفرد إلى أدنى الدرجات إذا كان تفكيره سلبيا. ولأن الله سبحانه وتعالى ميز الإنسان عن باقي الكائنات الأخرى بالفكر الذي بواسطته يستطيع أن يقيم ما هو مفيد أو غير مفيد وما هو ايجابي أو سلبي وبذلك يستطيع أن يختار ما يناسبه من الأشياء ويكون مسؤولا عن اختياره، بما أن المؤسسة ما هي إلا مجموعة من الموارد المختلفة وعلى رأسهم الموارد البشرية فان تفكير هذه الموارد هو الذي يوصل المؤسسة إلى تحقيق أهدافها أو العكس.

إشكالية البحث: من خلال التقديم السابق و في ظل التوجهات الجديدة لتنمية الموارد البشرية يتم طرح الإشكالية الرئيسة التالية: ما هو دور قوة التفكير الايجابي في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية؟

فرضيات الدراسة: بناءً على هذه الإشكالية يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

توجد علاقة ايجابية بين التفكير الايجابي و تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

أهداف الدراسة: تتطلع الباحثة من خلال قيامها بهذا البحث للوصول إلى الأهداف التالية:

- محاولة تسليط الضوء على موضوع قوة التفكير الايجابي واستراتيجيات تحويل التفكير السلبي إلى التفكير الايجابي ومدى أثره على تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.

- محاولة خلق حلقة وصل بين مواضيع علم النفس والاجتماع بالمواضيع الاقتصادية والمؤسسات والمتعلقة بالموارد البشرية على اعتبارها العمود الفقري داخل المؤسسات وهذه المواضيع هي التي تزيد من تنمية الموارد البشرية وبالتالي تطوير وتحسين المؤسسات ومن ثم تطوير اقتصاد الدول.

- محاولة تحسيس المؤسسات الاقتصادية بان التفكير الايجابي اذا كان ميزة لدى أفرادها فهو الذي يوصلها لبلوغ أي هدف تريده مهما تكن العقبات والتحديات التي تواجهها.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- محاولة تحسيس مسيري المؤسسات الاقتصادية بأهمية الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتهم بطريقة صحيحة من خلال زرع أفكار ايجابية أولا تدفعهم نحو التدريب والتعليم والتطوير بطريقة صحيحة.

- قوة التفكير تعتبر من المواضيع النفسية والاجتماعية وعلى اعتبار الموارد البشرية حالات نفسية واجتماعية أكثر منها اقتصادية أو مادية لذلك من الضروري التركيز على هذا الجانب لاعتباره البنية الأساسية في تنمية الموارد البشرية.

وللإحاطة بخلفيات هذا البحث سيتم تناول المحاور التالية:

المحور الأول: التعريف على التفكير الايجابي.

المحور الثاني: التعرف على تنمية الموارد البشرية.

المحور الثالث: العلاقة بين التفكير الايجابي وتنمية الموارد البشرية.

المحور الأول: التعرف على التفكير الايجابي:

يلعب التفكير الايجابي دورا هاما في سعادة الفرد و في الوصول إلى جميع أهدافه التي يسعى للوصول إليها.

أولاً- تعريف التفكير الايجابي: كأى مصطلح فقد أعطيت للتفكير الايجابي عدة تعاريف نذكر منها يعرف بأنه " رؤية العالم بمنظور وردي مملوء بالتفاؤل والسعادة مع تجاهل الجوانب السلبية " (1)، كما يعرفه د. إبراهيم الفقي " التفكير الايجابي هو مصدر قوة و مصدر حرية أيضا مصدر قوة لأنه سيساعدك على التفكير في الحل حتى تجده وبذلك تزداد مهارة وثقة وقوة ومصدر حرية لأنك ستتححرر من معاناة وألام سجن التفكير السلبي وأثاره الجسيمة " (2)

ثانياً- أهمية التفكير الايجابي:

يسعى الفرد مهما كان عمره و مهما كان الزمان أو المكان الذي يعيش فيه إلى أن تكون حياته وحياة من حوله مليئة بالسعادة و النجاح المتواصل في شتى مجالات الحياة و حتى على مستوى المؤسسات فهي تسعى جاهدة لتحقيق أهدافها مهما كانت التحديات التي تواجهها و هذا لا يأتي إلا عن طريق التفكير الايجابي الذي به يستطيع الفرد أن يقرر طريقة تفكيره فإذا اختار أن يفكر بايجابية يستطيع أن يزيل الكثير من المشاعر الغير مرغوب بها و التي ربما تعيقه من تحقيق الأفضل لنفسه (3)، ولكي تحقق النجاح وتعيش سعيدا وتحبى حياة متوازنة يجب أن يشمل التغيير طريقة تفكيرك وأسلوب حياتك و نظرتك تجاه نفسك والناس والأشياء والمواقف التي تحدث لك والسعي الدائم إلى تطوير جميع جوانب حياتك (4)، ويجب عليك أن تعلم أن أي تغيير في حياتك يحدث أولا في داخلك في الطريقة التي تفكر بها وصدق الله تعالى العظيم حين قال " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم " (5).

ثالثاً- أنواع التفكير الايجابي (6)

1- التفكير الايجابي لتدعيم وجهات النظر: هذا النوع من التفكير يستخدمه بعض الناس لكي يدعم وجهة نظره

الشخصية في شيء معين وبذلك يقنع نفسه بأنه على صواب حتى ولو كانت النتيجة سلبية.

2- التفكير الايجابي بسبب التأثير بالآخرين: في هذا النوع من التفكير يكون الشخص ايجابيا لأنه تأثر بشخص آخر

بشرط أن تأخذ الأسلوب والمعلومات وتقيمها وتدعمها بأسلوبك وأفكارك وقيمك حتى تصبح جزءا منك وبذلك

يكون العالم الخارجي مرجعا لتقدمك ونموك الايجابي في حياتك.

3- التفكير الايجابي بسبب التوقيت: هذا النوع من التفكير يكون مشروط بوقت معين كشهر رمضان والأعياد الدينية حيث يكون تفكير الفرد ايجابي لكنه متوقف على وقت محدد وليس على قيمة مستمرة في الزمن مع انه من الممكن استغلال هذا النوع من التفكير الايجابي المرتبط بتوقيت تحسين سلوكياتنا وأيضاً لبناء عادات ايجابية جديدة.

4- التفكير الايجابي في المعاناة: هناك من الأشخاص نجدهم عند المصائب والمعانات يقتربون أكثر من الله سبحانه وتعالى ويحولون هذه المعاناة إلى تفكير ايجابيا ويفكرون في كيفية التعامل مع هذه التحديات والاستفادة منها و تحويلها إلى خبرة ومهارة ونجاح.

5- التفكير الايجابي المستمر في الزمن: هذا النوع من التفكير الايجابي هو أفضل وأقوى أنواع التفكير لأنه لا يتأثر بالمكان أو الزمان أو المؤثرات بل هو عادة عند الشخص مستمرة في الزمن فسواء واجه الشخص تحدياً أو لا فهو دائماً يشكر الله سبحانه و تعالى ثم يفكر في الحل والبدائل حتى أصبحت عادة يعيش بها في حياته.

رابعا - صفات الشخصية الايجابية: هناك عدة خصائص ومميزات يتميز بها الشخص الايجابي نذكر منها:

1- الشخصية الايجابية شخصية مؤمنة بالله سبحانه وتعالى ويتوكل عليه حق التوكل والاستعانة به في كل الأوقات و قد قال الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم " فإذا عزم فتوكل على الله إن الله يحب المتوكلين " (7).

2- الشخصية الايجابية تعيش بقيم عليا مهما تكن المؤثرات فنجدها صادقة وأمينه ومحبة للخير لجميع الناس ومعتاة ومتسامحة مع الجميع.

3- حب العمل و المثابرة حيث أن الشخص الايجابي يتميز بالإرادة والعزيمة والصبر والطول البال.

4- يتميز الشخص الايجابي بالقدرة على التحليل وترتيب المنطق والملاحظة والتجريب وصولاً إلى الاستنتاج كما انه يركز على الحل مهما تكن الصعوبات التي حوله.

5- العمل بروح الفريق حيث يدرك الشخص الايجابي أكثر من غيره انه وحده لا يستطيع أن ينجز شيئاً أو يضيف فان إعداد كبيرة من البشر تتضافر جهودهم لتصل إلى هدف محدد. (8)

6- الشخص الايجابي يعرف جيداً أن العيش بالأمل والكفاح والصبر هو الذي يمكنه من تخطي كل الصعوبات والمطبات والتحديات التي تواجهه.

7- الشخصية الايجابية تتمتع بمحبة الجميع لأنه يتمتع بأسلوب ايجابي في احترام الآخرين وتقبلهم دون الحكم عليهم واستغلالهم ومحاولة تغييرهم كما يتمتع بمساعدتهم وتقديم العون لهم بكل الطرق.

خامسا - القوة الثلاثية للتفكير الايجابي

القوة الثلاثية هي جذور الاتزان والتفكير الايجابي في الحياة ولو نقص احدها يكون الإنسان عرضة للتفكير السلبي وهي تتكون من القرار والاختيار والمسؤولية، وكما يقول إبراهيم الفقي " الحياة التي تعيشها الآن ليست إلا انعكاساً من أفكارك وقراراتك واختياراتك سواء كنت مدركاً لذلك لم لا وإن أخذت المسؤولية تكون قد بدأت الطريق إلى التغيير والتقدم والنمو" (9)

أ- القرار: من الممكن ألا نستطيع التحكم في الظروف أو المؤثرات الخارجية التي تحدث لنا لكن عندنا القدرة على أن نقرر كيف نتعامل مع هذه التحديات وهناك خمسة أنواع أساسية للقرار. (10)

1- قرار التفكير: تستقبل كل يوم أكثر من ستين ألف فكرة وكل ما تحتاجه هذه الأفكار هو اتجاه تسيير فيه وأن هذا الاتجاه يحدده الشخص نفسه فلو كان قرار الاختيار هو الاتجاه السلبي تكون النتائج سلبية وإذا قرر الشخص الاتجاه الايجابي تكون النتائج ايجابية.

2- قرار التركيز: قانون التركيز يعتبر من اخطر قوانين العقل الباطن لان أي شيء تركز عليه يقوم العقل بتعميمه وإلغاء أية معلومات أخرى لكن تستطيع التركيز على هذه المعلومة فلو كان تركيزه على الفشل نجد أن المخ يحذف أي معلومات أخرى ويعم الفشل ويدعمه لكي تستطيع أن تتعامل معه والعكس صحيح.

3- قرار الأحاسيس: الأحاسيس وقود الإنسان وقد تكون وقودا يحرق صاحبه لو كان سلبيا ويؤدي إلى الأمراض النفسية والعضوية.

4- قرار السلوك: الدورة الذهنية التي تبدأ بالإدراك ثم تسبب التفكير في المعنى ثم يسبب التركيز ثم يسبب الأحاسيس ثم تسبب السلوك لذلك يجب أن تتحكم في الإدراك وتجعله دائما إدراك ايجابي.

5- قرار تقييم النتائج: الدورة الذهنية تسبب النتائج التي تحصل عليها فلو وجد أن النتائج لم تكن كما توقعتها قم بتقييم الوضع وعدل ما يجب تعديله وتعلم من النتائج ثم ضع الخطة الجديدة في الفعل.

ب- الاختيار: يقول جورج اليوت " أقوى مبادئ النمو تتواجد في الاختيار " حيث كل ما يحدث في حياة الفرد سواء كان واعيا أو غير واع يكون من اختياره فيمكنك أن تختار أن تكون متسامحا أو لا أن تكون صادقا أو كاذبا وأن تكون ناجحا أو فاشلا وأن تكون ايجابيا أو سلبيا أن تركز على الحل في مشكلة أو تركز على الصعوبات واستحالة الحل وأن تهتم بصحتك أو لا.

ج- المسؤولية: بما أن كل شخص مسؤول عن عقله فانه بذلك مسؤول عن كل نتائج أفعاله و من الممكن أن يكون الشخص على دراية بقراره و اختياره و لكن معظم الناس لا يتحملون المسؤولية فالعامل الذي تأخر في عمله حتى صدر القرار بطرده لم يعترف بخطئه ويتحمل المسؤولية بل ما فعله هو لام الإدارة والنظام الإداري.

سادسا- مبادئ التفكير الايجابي

هناك سبعة مبادئ للتفكير الايجابي هي:

1- المشاكل والمعاناة توجد فقط في الإدراك وكما قال إبراهيم الفقي " ليس الواقع سوى إدراك فلو أردت تغيير واقع حياتك فابدأ بتغيير إدراكك " (11)

2- لن تترك المشكلة في المكان الذي وجدتك فيه ستأخذك لأسوأ أو لأفضل حيث قال الشيخ محمد متولي الشعراوي " لن تستطيع حل أي مشكلة بنفس الأفكار التي بدأتها بها لان هذه الأفكار كانت السبب في وجودها لذلك يجب أن تفكر بأسلوب آخر لكي تحل المشكلة ". (12)

3- لا تصبح أنت المشكلة افصل بينك وبين المشكلة حيث كما يقول فولتير " لا توجد مشكلة مهما تكون صعبة في وقتها لا يستطيع العقل البشري أن يفكر في طريقة حلها ".

- 4- تعلم من الماضي عيش في الوقت الحاضر وخطط للمستقبل فكل إنسان يستطيع أن ينظف الماضي و يجعل منه حلما من السعادة ويعيش الحاضر بكل معاني الايجابية حتى يستطيع أن يرى المستقبل شعاع من الأمل طالما يعيش كل لحظة حبا صادقا لله سبحانه وتعالى.
- 5- هناك حل روحاني لكل المشاكل حيث قال الله تعالى " ومن يتق الله يجعل له مخرجا ويرزقه من حيث لا يحتسب " (13).
- 6- تعتبر الأفكار بطريقة الاستبدال يغير الواقع و الفكر الجديد يصنع واقعا جديدا لذلك إذا كنت تريد حقا أن تحدث تغييرا ايجابيا في حياتك فابدأ في التغيير من الداخل.
- 7- لا يغلق الله سبحانه وتعالى بابا إلا لكي يفتح بابا أفضل منه فمن يتوكل على الله سبحانه وتعالى ويكون مصرا على تحقيق أهدافه حتى لو أغلت جميع الأبواب أمامه فان بالصبر والكفاح سيفتح الله تعالى لك أفضل ما كنت تتخيل.

المحور الثاني: التعرف على تنمية الموارد البشرية

أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين أسرع مجالات التنمية الإدارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تخصص بصفة رئيسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها على المناهج والجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال. كما عمل عدد من المنظمات على الاستفادة من طفرة تنمية الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعملاء الذين يسعون إلى إحراز تحسين ملموس في هذا المجال، وذلك عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

أولا - تعريف تنمية الموارد البشرية

يقصد بتنمية الموارد البشرية بمعناها العام "مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلفها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضا معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية" (14)، وتعرف تنمية الموارد البشرية كذلك بـ "زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أُجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن" (15)، ومن التعاريف الشاملة لتنمية الموارد البشرية "كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة، وبما يضمن الارتقاء بالمستوى المهاري والمعرفي للعنصر البشري من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف وبصورة مستمرة." (16)

ثانيا - خصائص تنمية الموارد البشرية

- تتصف تنمية الموارد البشرية بمجموعة من الخصائص يمكن ترجمتها في النقاط التالية:
- عملية استراتيجية تعمل على تشكيل بنية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسات على اختلافها في الحاضر والمستقبل؛
 - عملية مخططة، مقصودة وضرورية للتغيير والتطوير البشري نحو الأفضل وبما يخدم أهداف المؤسسة؛

- نشاط مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة، تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة بإمكانياتها الحالية وما يجب أن تكون عليه، في حدود وضمن قيود البيئة المحيطة وما تفرزه من تغيرات، بالتالي ضرورة تطوير نقاط القوة لديها ومعالجة نقاط الضعف من جهة واستغلال كل ما يتاح لها من فرص وتقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من مخاطر وتهديدات من جهة ثانية؛
- نظام فرعي ضمن مجموعة الأنظمة الفرعية لنظام تسيير الموارد البشرية، الذي يركز على الارتقاء بمستوى الأداء البشري، بما يتكامل مع الأنظمة الفرعية الأخرى داخل المؤسسة؛
- نشاطا شاملا يمتد ليشمل جميع الموظفين بالمؤسسة بداية من التحاقهم بها، ويعمل على ضمان زيادة مقدرهم على الأداء المتميز، كذا مساعدتهم على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي.(17)

ثالثا - أهداف تنمية الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للموارد البشرية بالمستقبل ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك وتوعيته بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته(18).

1- الأهداف على مستوى المؤسسة: تعمل المؤسسات على اختلافها على تنمية الموارد البشرية ساعية بذلك إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، نبرزها في النقاط التالية(19):

- تعتبر تنمية الموارد البشرية صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في كل المجالات لاسيما التكنولوجية منها، فمن دون قوة بشرية مطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها؛
- الرفع من كفاءة وفعالية الأداء الكلي للمؤسسة نتيجة لتحسن أداء مواردها البشرية وهذا يعود إلى تنمية مهاراتها ومعارفها الوظيفية؛
- تحسين معارف ومهارات العمل في كل مستويات المؤسسة؛
- تنمية مناخ مناسب للنمو والاتصالات بين الموظفين في المؤسسة؛
- تخفيض الحوادث وإصابات العمل، نتيجة للخبرة التي يكتسبها الموظفون داخل المؤسسة من عملية التنمية؛
- اكتساب المؤسسة وتشكيلها لبنية من المهارات البشرية التي تحتاجها في الحاضر والمستقبل،
- عملية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية تستفيد المؤسسة من عوائدها الضخمة على المدى الطويل؛
- تكيف الموارد البشرية مع المتغيرات التي تدخلها المؤسسة إلى أعمالها في المستقبل والتعايش معها بدلا من مقاومتها وعرقلتها وإفشالها(20)؛
- استقرار في دوران العمل بما يضمن متابعة إنتاج المؤسسة لمشاريعها المختلفة وبما يوفر الاستقرار الوظيفي لها على مدى طويل(21)؛

2- الأهداف على مستوى المورد البشري بالمؤسسة: تتمثل أهداف تنمية الموارد البشرية على مستوى الفرد فيما يلي(22):

- إكساب المورد البشري معلومات ومعارف وظيفية متخصصة تتعلق بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها؛

- صقل المهارات والقدرات التي يتمتع بها المورد البشري؛
- تعديل السلوك وتطوير أساليب الأداء التي تصدر عن الموارد البشرية فعلا؛
- توسيع معرفة الموارد البشرية وصقل مهاراتهم ورفع قدراتهم ، عن طريق التشجيع المستمر على التعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي؛
- مساعدة الموارد البشرية على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي في الأجلين القصير والطويل؛
- تحفيز الموارد البشرية وتوفير الدوافع الذاتية للعمل، عن طريق مدهم بالمهارات والقدرات التي تساعد على القيام بمهامهم وتؤهلهم للارتقاء واستلام وظائف عليا(23).

رابعاً- أسباب تنمية الموارد البشرية

إن تنمية الموارد البشرية والحاجة إليها أصبحت الشغل الشاغل لإدارة الموارد البشرية وهذا في ظل التحديات والضرورات الحالية والتي لا يمكن التحايل عليها أو تجنبها لذا فإن أبرز الأسباب التي ساهمت في بناء الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية في المؤسسات هي(24):

- زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها وظهور وظائف ذات نوعيات خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة.
- تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم.
- توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا.
- تهيئة الفرص للموارد البشرية للارتقاء إلى وظائف ذات مسؤوليات أكبر.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة وجعلها خط الدفاع الأول في حماية واستقرار المؤسسة.
- تهيئة الموارد البشرية لمواجهة التحديات التي يفرضها المحيط الخارجي على المؤسسة في عدة مجالات كعولمة اليد العاملة وانتشار المساحات التنافسية بين السلع والخدمات المنتجة ذات المواصفات والأحجام والمزايا والنوعيات المختلفة بما لها من تصاميم وتجهيزات وتركيبات وتشغيلات متنوعة(25).

خامساً- وسائل تنمية الموارد البشرية

- يوجد مجموعة من الطرق والأساليب التي يعتمد عليها في تنمية الموارد البشرية بالشكل الذي يضمن زيادة الإنتاج، ورفع كفاءة أداء العاملين وذلك لأن هذه الطرق التي تعتمد عليها الموارد البشرية تحد من إهدار الوقت وتحسن استغلاله، وكذلك توفر الجهد المبذول، وكذلك التكلفة وهذا كله يؤدي في نهاية الأمر إلى تحقيق الأهداف سواء إن كانت أهداف طويلة المدى أو قصيرة المدى ومن أبرز هذه الوسائل والأساليب ما يلي(26):
- وجود ثقافة خاصة بالمؤسسة تعتمد في جوهرها على تحديد أهداف المؤسسة، والاستراتيجية التي ستتبعه.
 - الحرص على استقطاب الكفاءات المناسبة لأداء الأعمال وتوظيفها بشكل صحيح.
 - العمل على إعداد الهيكل التنظيمي بطريقة مناسبة لمبادئ وثقافة المؤسسة وقواعدها.

- الالتزام بكافة الوظائف والمبادئ الإدارية من توجيه وتنسيق ورقابة ومتابعة العمل على إعداد خطة منظمة تعتمد هذه الخطة بشكل أساسي على التخطيط، وذلك لأنه العمود الأساسي الذي يقوم بحصر الأهداف المراد إنجازها وتقسيمها ما بين أهداف طويلة الأجل وقصيرة الأجل والبدء في توزيع المهام وتحديد الوقت المطلوب لإنجازها وبالطبع يدرك جيداً أن كل هذا لابد أن يتحقق في ظل رؤية المؤسسة، وما تملكه من موارد وإمكانيات متنوعة وكل ذلك يتم في ظل مراعاة ظروف البيئة الخارجية.
- يجب أن يعتمد على طرق، وأدوات جيدة لتقييم وقياس الأداء ومتابعة ما يقوم به الموظفين بشكل دوري، وذلك من أجل التأكد أن الموظف قد أدى المطلوب منه بمهارة شديدة، وبطريقة مناسبة، وهذا يؤدي في نهاية الأمر إلى تحسين جودة الإنتاج.
- إتباع الأساليب الدقيقة لاتخاذ القرارات ويجب أن يشارك جميع العاملين في المؤسسة في اتخاذ هذه القرارات.
- الحرص على تطبيق الأحكام الرشيدة فيما يعرف بالحوكمة ومراعاة أنه يجب أن يتم الالتزام بذلك في ظل القوانين واللوائح الإدارية وكذلك يجب على الجميع الالتزام بهذه القوانين سواء إن كان المدراء أو ضرورة كبار المسؤولين والعاملين وضع قواعد، وأخلاقيات محددة للعمل، وعلى المدراء والمسؤولين التأكد من تمسك جميع العاملين بالمؤسسة بهذه الأخلاقيات.

المحور الثالث: علاقة التفكير الإيجابي بتنمية الموارد البشرية

يعتبر التفكير الإيجابي الذي يتميز به أي شخص بمثابة القوة المسيطرة على كل أهدافه التي يصبو للوصول إليها كما أنها الركيزة الأساسية التي تدفع الفرد إلى التعلم و التطوير و تحسين مهاراته وكفاءته في أي مجال من مجالات الحياة و حتى ما يعكس على زيادة تنميته و بتالي تحسين تنمية المؤسسة ككل بنوعية الموارد البشرية هذه.

أولاً - الاستراتيجيات المتبعة لتحويل التفكير السلبي إلى تفكير ايجابي

- إستراتيجية تغيير الماضي، تعتبر كل المهارات والخبرات والتجارب التي عاشها الإنسان في الماضي بمثابة كنز له يستفيد منه كلما أراد فلو كان الفرد ينظر للماضي بهذه النظرة الايجابية يستفيد منه كثيرا في تطوير وتحسين نفسه.
- إستراتيجية المثل الأعلى، هذه الإستراتيجية تتعلق بتبني وجهة نظر ومعتقدات وقيم أشخاص آخرين نعتبرهم قدوة لنا في مجال معين تم نتصرف مثلهم في وقت نجد ما نواجهه في حياتنا لذلك يجب أن نحرص على أن نختار أشخاصا ناجحين لنقتدي بهم وكما قال الله تعالى " لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة " (27)
- إستراتيجية الشخص الآخر، هي أن الإنسان ينظر إلى الأمور من وجهة نظري الآخرين و بذلك يجد لهم التبريرات على تصرفاتهم ومن تم يصبح عنده مرونة في التعامل مع التحديات وتحويلها من سلبية إلى ايجابية شرط أن يكون صادقا تماما في تقمصه لشخصية الشخص الآخر.
- إستراتيجية تغيير التركيز، هي عبارة عن مجموعة أسئلة يستخدمها الشخص لا واعيا عندما يواجه تحديات من أي نوع وهي بمثابة تقييم داخلي لتجارب الحياة فلو كان هذا التقييم سلبيا يتصرف بطريقة سلبية و بالعكس فعندما يكون التقييم الداخلي ايجابيا تكون النتائج ايجابية وكما قال مارديل " كل رجل عظيم أصبح عظيما كل رجل ناجحا أصبح ناجحا عندما وضع كل قدراته و تركيزه على هدف ايجابي محدد"(28).

- إستراتيجية التنقيص والتصعيد، حسب العمل بهذه الإستراتيجية فانه على الشخص أن يعمل يوميا على تنقيص ما لا يريد وعلى تصعيد ما يريد حتى ينتهي تماما على ما لا يريد وينمو ويزدهر عنده كل ما يريد (29).
- إستراتيجية النتائج الايجابية، كلما درب الشخص نفسه على هذه الإستراتيجية مع أي شخص قابله أو ينوي مقابلته فهو بذلك يدرب ذهنه على أن يكون ماهرا في مثل هذه المواقف وبالتالي تصبح عادة ايجابية يستخدمها في كل ركن من أركان حياته.
- إستراتيجية إعادة التعريف، أن الكثير من الأفراد لا يعرفون نقاط قوتهم ويركزون فقط على نقاط ضعفهم لكن باستخدام هذه الإستراتيجية لإعادة معرفة الفرد لنفسه يستطيع أن يدعم نقاط قوته بنظرة ايجابية ويتخلص من نقاط الضعف.
- إستراتيجية التجزئة، الهدف من هذه الإستراتيجية هو تجزئة الحكم السلبي الذي يحكمه الفرد على نفسه إلى مكونات أصغر مما يجعله يدرك الحكم بادراك آخر ايجابي تساعده على التعامل مع الأجزاء كل على حدى بثقة وسهولة تامة.
- إستراتيجية البدائل، بمعنى أن الشخص الذي عنده أكثر من بديل لكي يحل مشكلة واحدة عرف الطريق إلى القمة(30).

ثانيا- اثر التفكير الايجابي على تنمية الموارد البشرية

- مما سبق نستدل على عدة نقاط تقيس لنا مدى الدور الذي يلعبه التفكير الايجابي وتحسين تنمية الموارد البشرية حيث إذا قلنا أن تنمية الموارد البشرية هي عبارة عن تدريب وتعليم ومهارة يكتسبها الفرد فانه بدون وجود تفكير ايجابي أصلا لا يستطيع أي شخص التطوير من نفسه لذلك بات اليوم على المؤسسات أن تهتم بتحويل كل ما هو تفكير سلبي لدى الموارد البشرية إلى تفكير ايجابي قبل الشروع في أي جانب من جوانب تطوير هذه الموارد البشرية و يمكن استخلاص بعض النقاط التي تعكس اثر التفكير الايجابي على تنمية الموارد البشرية و من تم انعكاسه على نتائج المؤسسة ككل.
- تعد الموارد البشرية احد العناصر الأساسية الهامة في المؤسسة أن لم تكن أهمها الأمر الذي يتطلب ضرورة النظر إليها باعتبارها موردا استراتيجيا حيويا يجب إدارته بعناية فائقة من اجل تحقيق أهداف المؤسسة الذي لا يتأتى إلا إذا كانت تحتوي على موارد بشرية تمتلك التفكير الايجابي في كل الجوانب المهنية.
 - إن تنمية الموارد البشرية مرتبط ارتباطا وثيقا بمدى قدرة الفرد على التعلم والاستفادة من التدريب وتطوير المهارات لذلك إن لم يكن هناك دعم من قبل المؤسسة في خلق تفكير ايجابي على مستوى كل شخص اتجاها الأساليب المختلفة لتنمية الموارد البشرية فانه لن تحقق أي غاية منها حتى لو كانت بطرق فعالة.
 - إن التفكير الايجابي يجب أن يشمل جميع أفراد المؤسسة من الإدارة العليا التي تعتبر محرك لباقي الإدارات الأخرى في المؤسسة نحو التفكير الايجابي حتى ابسط فرد في المؤسسة فكل له دور ومن خلاله تحقق المؤسسة هدف معين حتى لو كان صغيرا.
 - إن المؤسسات الذين يمتلكون أفراد في الإدارات العليا يتميزون بالتفكير الايجابي هم المؤسسات القادرة على تحقيق أهدافهم مهما كانت الظروف والصعوبات والعراقيل التي ممكن أن تواجهها لذلك بات اليوم تنمية الموارد البشرية

ركيزتها الأولى هي خلق التفكير الإيجابي لدى جميع أفراد المؤسسة ليس فقط في مواقف معينة أو توقيت معين أو اقتداء بأفراد آخرين وإنما يكون التفكير الإيجابي بصورة مستمرة طول الوقت.

- إن الموارد البشرية التي تتمتع بالتفكير الإيجابي نجد لهم صفات وسمات إيجابية خاصة لذلك من أجل تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة وجب عليها أولاً غرس هذه الصفات لدى الأفراد وجعلها ثقافة ضمنية في أدهان و تصرفات كل الموارد البشرية ثم فيما بعد اعتماد أساليب التعليم والتدريب والتطوير من أجل زيادة كفاءة وفعالية الموارد البشرية فالأفراد المتكلمين على الله سبحانه وتعالى في كل شيء ولها قيم عليا تتعامل بها مع الغير والواقعة في خوض كل المخاطر بنجاح وتعيش بالأمل والصبر والكفاح وتستطيع الاستفادة من التحديات والصعوبات وتحويلها إلى فرص ونجاحات هم الأفراد الذين تستطيع المؤسسة الاعتماد عليهم للوصول إلى أهدافها مهما كانت.
- إن القوة الثلاثية هي جذور الاتزان للتفكير الإيجابي والمنكونة من القرار والاختيار والمسؤولية وما المؤسسة إلا عبارة عن مجموعة من القرارات والاختيارات وعليها تحمل مسؤوليتها اتجاه هذه الخيارات وعليه فإن المؤسسة القادرة على تنمية مواردها البشرية بخلق تفكير إيجابي أولاً تكون واثقة في قرارات أفرادها واختياراتهم وقدرتهم على تحمل مسؤولية قراراتهم.
- إن المبادئ الأساسية للتفكير الإيجابي إذا ما حاولت المؤسسة غرسها في عقول الموارد البشرية فإن هذا سيسرع ويزيد من تمتيهم أكثر تم تكملته باعتمادها على التعليم والتدريب والتطوير وسوف تصبح المؤسسة باحتوائها لنوعية الموارد البشرية هذه مجابهة كل التحديات والوصول إلى كل الحلول والأهداف المسطرة.

خاتمة:

- إن كل المؤسسات تسعى إلى تحقيق أهدافها و الوصول إلى هذه الأهداف يكون بتوفر مجموعة من العناصر على رأسها الموارد البشرية فكلما استطاعت المؤسسة زيادة وتحسين تنمية مواردها البشرية تستطيع ترشيد الموارد الأخرى والوصول إلى ما تطمح إليه وهذا مرتبط كله بمدى طبيعة التفكير إن كان إيجابياً أو سلبياً للموارد البشرية وعليه هناك مجموعة من الاقتراحات حتى تستطيع المؤسسة غرس التفكير الإيجابي في أدهان مواردها البشرية نوضحها كمايلي:
1. خلق الرغبة العارمة لدى الأفراد في تحقيق أهداف المؤسسة بالتفكير بها باستمرار والتخطيط لها ثم وضعها حيز التنفيذ وعدم تركها مهما تكن التحديات.
 2. تعليم و تدريب الموارد البشرية على اتخاذ القرار دون تردد أو التراجع مهما كانت الصعوبات لان هذه التحديات ليست إلا خبرات ومهارات يكتسبها الفرد للوصول إلى الأعلى.
 3. إن المؤسسة الناجحة هي التي تستطيع تحمل مسؤوليتها وعليه فإن الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤوليتها هي التي توصل المؤسسة إلى أهدافها وعليه وجب على المؤسسة أن تحرص على أن تغرس لدى الموارد البشرية الأخذ بالمسؤولية كاملة حتى تزيد من تمتيهم وتستطيع الاستمرارية في النجاح وتحقيق الأفضل.
 4. يجب على المؤسسة أن تستعمل أساليب تمكن الموارد البشرية من إدراك قدراتهم واستخدامها استخداماً إيجابياً يجعلها تحقق أهدافها ومن أجل اكتشاف هذه القدرات لابد أولاً من التغيير إلى طريقة التفكير الإيجابي والتحكم في التفكير السلبي ولكي يحدث ذلك يجب أن تدرك المؤسسة طبيعة تفكير مواردها البشرية.

5. يجب على المؤسسة أن تحدد أهدافها بدقة فمعرفة الأهداف هو الذي يمكن من التخطيط لها بنجاح ويجب أن تحرص المؤسسة على أن تكون أهداف الأفراد من أهداف المؤسسة.
6. أن جعل المؤسسة لأوقات الموارد البشرية أوقات إيجابية على الدوام و مهما تكن الظروف هو الذي يدفعها أكثر لزيادة وتطوير مهاراتهم ومعارفهم وبالتالي تحقيق نتائج إيجابية.
7. إن المؤسسات تعيش ظروف متغيرة باستمرار وحتى تستطيع التأقلم مع هذه المتغيرات سواء كانت داخلية أو خارجية يجب أن تقوم بتغذية عقول الموارد البشرية بالمعلومات والمهارات بصورة مستمرة سواء عن طريق التدريب أو التعليم للحصول على كل ما هو جديد في جميع المجالات خاصة المجالات المتعلقة بنشاط المؤسسة والتي تُعيقها في تحقيق أهدافها.

الهوامش

- (1) التفكير الإيجابي، مهارات هامة لصحتك، www.feedo.net، 14-01-2017.
- (2) إبراهيم الفقي، قوة التفكير، دار الراجعية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص : 166.
- (3) سعيد بن صالح الرقيب، أسس التفكير الإيجابي و تطبيقاته تجاه الذات و المجتمع في ضوء السنة النبوية ، المؤتمر الدولي عن تنمية المجتمع ، تحديات و آفاق الجامعة الإسلامية بماليزيا، 2008، ص : 11.
- (4) كيت كيتان، تنظيم و تفعيل الذات، ترجمة مركز التعريب و البرمجة ، الدار العربية للعلوم، 1995، ص : 51.
- (5) سورة الرعد، الآية 11.
- (6) إبراهيم الفقي، مرجع سابق، ص ص : 167-172 .
- (7) سورة آل عمران، الآية 159.
- (8) صفات شخصية للتميز في الإيجابية ،موقع مهارات النجاح، www.sst5.com.
- (9) إبراهيم الفقي، مرجع سابق، ص 179.
- (10) المرجع نفسه، ص ص 182-183.
- (11) المرجع نفسه ، ص : 189.
- (12) محمد متولي الشعراوي ، الله و النفس البشرية ، الطبعة 1 ، دار الحرية للنشر و التوزيع، القاهرة، 1999، ص : 26.
- (13) سورة البقرة ، الآية 2.
- (14) عبد الرحمان توفيق ، استراتيجيات الاستثمار البشري بالمؤسسات العربية ، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) ، 1996 ، ص : 40 .
- (15) موقع منتديات إدارة الموارد البشرية، www.hrm-group.com، 15-01-2017.
- (16) عبد الرحمان توفيق ، التدريب الأصول و المبادئ العلمية ، القاهرة، مركز الخبرات المهنية الإدارية، 1994، ص 133 .
- (17) مانع صبرينة ، اثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات - دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم التسيير ، تخصص تنظيم الموارد البشرية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015، ص : 49.
- (18) j i m grieves, strategic human, resource development, sage publications, London, 2003, p1.

- (19) مؤيد سعيد السالم ، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، مدخل استراتيجي عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة 2، 2006، ص ص 132 - 133، بتصرف .
- (20) عمر وصيفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة _ بعد استراتيجي ، الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص : 440.
- (21) بن عنتر عبد الرحمان ، إدارة الموارد البشرية المفاهيم و الأسس _ الأبعاد _ الإستراتيجية ، دار البازوري للنشر والتوزيع ، عمان، 2010، ص 85 .
- (22) نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص ص : 224-225 بتصرف.
- (23) بن عنتر عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 85.
- (24) كامل برير، إدارة الموارد البشرية اتجاهات ومهارات، الطبعة 1، دار المنهل للنشر والتوزيع، بيروت، 2008، ص 257.
- (25) حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية للتوزيع، بيروت، 2002، ص 237 .
- (26) منتديات المرسال ، وسائل تنمية الموارد البشرية ، www.almrsal.com 2017-01-15 .
- (27) سورة الأحزاب، الآية 21.
- (28) إبراهيم الفقي، مرجع سابق، ص 225.
- (29) المرجع نفسه ، ص : 227.
- (30) المرجع نفسه ، ص : 237.