

سياسات الموارد البشرية مدخل لتعزيز الميزة التنافسية في منظمات الأعمال

إيمان حمري
طالبة دكتوراه
جامعة محمد بوضياف - مسيلة

سعيد بن يمينة
أستاذ التعليم العالي
جامعة محمد بوضياف - مسيلة

ملخص :

لقد تعاضمت في السنوات الأخيرة أهمية المورد البشري في أي منظمة سواء أكانت ذات طابع محلي وطني أو دولي، و ما يتمتع به هذا المورد البشري من قدرات، كفاءات و تأهيل يجعله ركيزة أساسية من ركائز المنظمة فهو الوحيد القادر على استغلال مختلف العناصر الأخرى والجوانب الأخرى في المنظمة استغلالاً أمثلاً ، و نظراً للدور الرئيسي الذي يلعبه المورد البشري في نجاح واستمرارية المنظمات فهو الوحيد القادر على نجاحها أو فشلها، فينبغي أن تسعى جاهدة للاستخدام الأكفأ لمواردها البشرية من خلال توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات اللازمة والمحافظة عليها وتطويرها من خلال الاعتماد على خطط تمويمية واسعة لصقل مهاراتها وحثها على الإبداع الوظيفي فيما يسند إليها من واجبات ومسؤوليات لتفجير الطاقات الكامنة المبدعة لديها وتحقيق الميزة التنافسية .

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الميزة التنافسية.

Abstract:

Au cours des dernières années, l'importance de la ressource humaine dans toutes organisation a augmenté qu'elle soit locale, nationale ou internationale. Cette dernière a la capacité et la qualification qui en font la pierre angulaire de l'organisation capable d'exploiter différents éléments et d'autres aspects dans l'entreprise. Elle doit s'efforcer d'utiliser efficacement ses ressources humaines en les dotant des compétences nécessaires pour les maintenir et les développer en adoptant de vastes plans de développement afin d'améliorer leurs compétences ,de les encourager à créer des emplois et d'atteindre l'avantage compétitif.

Mots clés : ressources humaines, avantage compétitif

مقدمة

لقد تغيرت طبيعة العمل وبيئة العمل بشكل كبير في السنوات الأخيرة، ما تزال وتيرة تأثير هذا التغيير مثيراً للدهشة غير متوقع في المنظمات وتشكل تحدياً كبيراً بالنسبة لجميع المعنيين، وقد أجبر تأثير العولمة واكتساح التكنولوجيا والتقنيات المتطورة والاعتماد المتزايد عليها المؤسسات على تطوير وسائل أكثر كفاءة في العمل من أجل الحفاظ على استمراريتها في السوق ناهيك عن القدرة التنافسية وأن تتخذ كل الخطوات لأن تكون منافساً قوياً ، لذلك فقد زاد الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها عنصراً فعالاً للمنظمات العصرية، حيث تمكنها من مقارنة نفسها مع منافسيها وتسمح لها

بالتعريف على ما تكسبه من ميزات تنافسية بغية تطويرها وما عند غيرها من ميزات فتحاول أن تقتنصه لكي تتصدر مكانة الريادة في السوق وفي القطاع التي تنشط فيه، و لإبراز أهمية الموضوع ارتأينا إلى تقسيم المداخلة إلى 03 محاور:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للموارد البشرية

المحور الثاني: سياسات الموارد البشرية، أهدافها ومستوياتها

المحور الثالث: المورد البشري وتحقيق الميزة التنافسية

المحور الأول : الإطار المفاهيمي للمورد البشري

إنّ الموارد البشرية في أي منظمة تعتبر المصدر الذي لا غنى فينبغي أن يخطط لها على أنها مصدر إيجابي خلّاق ويجب ضمان استمراريتها وديمومة عطائها في الحاضر والمستقبل ولكي تتحقق هذه الديمومة لا بدّ أن تخضع هذه الموارد لعمليات ونظم إدارية فعّالة .

1 - تعريف الموارد البشرية

يعرف معجم مصطلحات المورد البشرية على أنها "جميع العناصر البشرية من المديرين، العاملين، الذين يؤدون عملا في المؤسسة"¹ وكل موظف في المؤسسة يسمى موردا بشريا سواء كان إطارا أو عاملا. ويعرف المورد البشري على انه " النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة ، وتوفيرها بالإعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة"² فالمورد البشري هو القوة الفاعلة في أي مؤسسة ومن خلاله يتم بلوغ هدفها بالجودة المطلوبة هذا إن دل على شيء إنما يدل على إن المورد البشري يمثل رهان للمؤسسة إن أحسنت اختيار مواردها و اهتمت بهم بالطريقة المناسبة عاد ذلك بالنجاح على المؤسسة .

كما تعرف الموارد البشرية أيضا على أنها : " حجم القوى العاملة لبلد ما ، وتعتمد فعالية هذه الموارد على مستوى التعليم والتدريب لهذه القوى ، فكلما ارتفع المستوى الفني والمهاري للموارد البشرية ارتفعت إنتاجية هذه الموارد في الاقتصاد الوطني، وتمثل الموارد البشرية العنصر الالهم من عناصر الإنتاج في أي اقتصاد "³

المورد البشري هو العنصر البشري في كل مؤسسة يتطلب الاهتمام به لرضاه عن وظيفته و معرفة مهامه لتقديم أحسن خدمة و أحسن جودة و هذا يفيد المؤسسة في تحقيق اكبر ربح ممكن.

2 - الموارد البشرية كنظام⁴:

يمكن النظر إلى الموارد البشرية على مستوى المنظمة باعتبارها نظام له خصائصه المادية و الفكرية ، و يتكون من مجموعة من الأجزاء المترابطة و المتفاعلة فيما بينها بصورة متكاملة و مستمرة و تتمثل تلك المكونات الأساسية لنظام الموارد البشرية كأى نظام آخر، في كل من المدخلات و المخرجات و يمكن التعرض لهذه المكونات على النحو التالي :

2 - 1 - المدخلات: وتتمثل عناصر المدخلات لنظام الموارد البشرية في كل من الأفراد والبيانات والمعلومات القائمة على:

2 - 1 - 1 الأفراد: ويقصد به العنصر البشري المتاح للمنظمة والذي يتمثل في:

- مخزون الموارد البشرية المتاح لدى المنظمة والمتمثل في العمالة الحالية عند نقطة زمنية معينة.
- العمالة التي يمكن الحصول عليها، والمتمثلة في العمالة المتاحة في البيئة المحيطة والتي يمكن الحصول عليها من خلال سياسات وإجراءات معينة.

2 - 1 - 2 - البيانات والمعلومات: تعتبر البيانات والمعلومات هي الأساس بكل العمليات الخاصة بنظام الموارد

البشرية، وبدون هذه البيانات والمعلومات تتوقف هذه العمليات وتعطي هذه البيانات والمعلومات جوانب عديدة منها:

- حجم ونوع الأنشطة التي يراد إنجازها
- قوة العمل في المستويات والوحدات التنظيمية المختلفة، في صورة مهن ووظائف وتخصصات مختلفة.
- مستويات الأداء النمطية وتوصيف مستوى أداء الأعمال الحالية.
- الإمكانيات التدريبية المتاحة في المنظمة.
- أنظمة الأجور والحوافز والخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية.
- الأنظمة الإدارية واللوائح والإجراءات المطبقة.
- الأنماط و الخصائص التكنولوجية المستخدمة في المنظمة .

2 - 2 - عمليات التنظيم: تتمثل هذه العملية في مجموعة الإجراءات التي يتم إجراؤها على مدخلات النظام

للحصول على الأهداف أو المخرجات المطلوبة، ويتضمن نظام الموارد البشرية أربع عمليات أساسية وهي:

- تخطيط الموارد البشرية
- اختيار وتعيين الموارد البشرية
- تدريب وتنمية الموارد البشرية
- صيانة الموارد البشرية والمحافظة عليها و أي عملية من هذه العمليات الأربعة تمثل نظاما فرعيا متكاملًا من حيث المدخلات والمخرجات داخل النظام الكلي.

2 - 3 - المخرجات تتمثل مخرجات النظام الكلي للموارد البشرية على مستوى المنظمة في تركيبة وخصائص الموارد

البشرية بها، حيث تتمثل هذه التركيبة و تلك الخصائص في امكانيات و قدرات ومهارات واتجاهات معينة والتي عادة ما تحدد مستويات الأداء أو الانتاجية التي يحققها الأفراد ومن ثم ما تحققه المنظمة .

3 - وظائف الموارد البشرية : تعدّ وظيفة الموارد البشرية من الوظائف المرتبطة بالمنظمة ذاتها وظروفها، وهناك العديد

من الأنشطة التي تقوم بها الموارد البشرية منها ما تقوم بها منفردة مثل التعويضات والمزايا، وبرامج تحليل العمل واتجاهات وخدمات الأفراد، ومنها ما تقوم به بالاشتراك مع إدارات أخرى في المنظمة مثل: المقابلات الشخصية، برامج التنمية والتدريب، التخطيط المهني وتقييم الأداء .

وتشير وظائف الموارد البشرية لتلك المهام التي تؤدي في المنظمة بتنسيق الموارد البشرية بعديد من الأنشطة المتنوعة

والتي تؤثر تأثيرا ذو دلالة على مجالات عديدة في المنظمة، وتشمل⁵:

- ضمان إبقاء المنظمة لالتزاماتها اتجاه الحكومة .
- تحليل العمل لتحديد المتطلبات الخاصة بالأعمال الفردية للمنظمة .
- التنبؤ بمتطلبات الأفراد اللازمين للمنظمة لتحقيق أهدافهم .
- تنمية و تنفيذ خطة لمقابلة هذه المتطلبات .
- استقطاب الأفراد التي تحتاجهم و تتطلبهم المنظمة لتحقيق أهدافها .
- اختيار و تعيين الأفراد لشغل الوظائف داخل المنظمة .
- تقديم العجز للعمل و تدريبه .
- تصميم و تنفيذ البرامج الإدارية و برامج التطوير التنظيمي .
- تصميم أنظمة تقييم أداء الأفراد .
- مساعدة الأفراد في تنمية خطط التطوير الوظيفي.
- تصميم و تقييم أنظمة التعويضات لكل العاملين.
- العمل كوسيط بين المنظمة ونقاباتها.
- تصميم أنظمة الرقابة والانضباط والنظلمات.
- تصميم و تطبيق البرامج لضمان صحة و أمن الأفراد و تقديم المساعدات لهم لحل مشاكلهم الشخصية والتي تؤثر على أدائهم في العمل.
- تصميم و تنفيذ أنظمة اتصال الأفراد.

4 - خصائص الموارد البشرية وكيفية تحديدها

4 - 1 - خصائص الموارد البشرية :

هناك العديد من الخصائص والمميزات الخاصة بالموارد البشرية يمكن تقسيمها إلى خصائص اقتصادية وأخرى غير اقتصادية⁶:

4 - 1 - 1 - الخصائص الاقتصادية: هناك عدة خصائص اقتصادية تتميز بها الموارد البشرية، و ترتبط أساسا بالمرودود

والعائد من هذه الموارد الانتاجية ومستوياتها المختلفة، ومن اهم هذه الخصائص:

- مستويات مختلفة للمهارة، حيث يوجد اختلاف بين الموارد البشرية في مستويات المهارة، في فيوجد موع من الموارد ذات المهارة المرتفعة، ونوع آخر من الموارد النصف ماهر، وهناك نوع من الموارد لا يتمتع بأي مستوى من المهارة.
- مستويات مختلفة الأجور، تختلف مستويات الاجور من مورد بشري لآخر، فهناك موارد ذات أجور مرتفعة وهناك ذات أجور متوسطة، وأيضا موارد ذات أجور منخفضة .
- مستويات مختلفة للإنتاجية، حيث يلاحظ أنّ هناك نوع من الموارد البشرية ذات الانتاجية المرتفعة وأخرى ذات الانتاجية المنخفضة.

- اختلاف مستويات التدريب، حيث توجد الموارد البشرية المدربة تدريباً جيداً، والتي تلقت دورات متعددة، وهناك الموارد البشرية التي لم تتلقى أي نوع من التدريب.
- اختلافات في مستويات التعليم، إنّ الموارد البشرية المتاحة تختلف في مستويات التعليم الذي حصلت عليه، وكذلك نوعيته، فهناك الموارد ذات التعليم العالي (حملة الماجستير والدكتوراه ودبلومات الدراسات العليا)، وهناك الموارد ذات التعليم المتوسط وهناك موارد أيضاً ذات القدر المنخفض من التعليم (الابتدائي) وتختلف أيضاً الموارد البشرية من ناحية نوعية التعليم (هندسة، تجارة ..).
- الاختلاف من ناحية المستوى العمري، فالموارد المتاحة في أي لحظة زمنية لا تبلغ سن واحد بل تختلف من ناحية العمر.
- الاختلاف في الجنس والنوع، حيث يوجد الرجال والنساء.
- اختلاف الموارد البشرية من الناحية العملية، حيث يوجد من يعمل بأجر، ومن يعمل لحسابه، ويوجد صاحب العمل، ومن يعمل لحساب الأسرة بدون أجر، وهناك المتعطل الذي سبق له العمل، والمتعطل الذي لم يسبق له العمل.

الخصائص غير الاقتصادية

بالإضافة إلى الخصائص الاقتصادية هناك أيضاً خصائص غير اقتصادية والتي نذكر منها:

- اختلاف في الانتماءات السياسية .
- اختلاف في الانتماءات الاجتماعية.
- الاختلاف على مستوى الذكاء .
- الاختلاف على مستوى الاستعداد والدافع للعمل
- اختلاف في القيم، العادات والتقاليد.

4 - 2 - كيفية تحديد الموارد البشرية :

إنّ مصدر الموارد البشرية السكان ، و بالتالي تتحدد الموارد البشرية على أساس أنّها ذلك الجزء من السكان الذي يمكن الاعتماد عليهم في القيام بالنشاط الاقتصادي ، و يتكون من الأفراد الذي تقع أعمارهم بين حدّ أدنى و حدّ أعلى من العمر حسب ظروف كل دولة ، ماعدا المرضى و المصابين بعاهات جسمية أو فكرية تمنعهم بالقيام بأي عمل منتج .
و على ذلك تتكون الموارد البشرية من :

الأفراد الداخلون في قوّة العمل بالمفهوم السابق سواء المستغلون فعلا ، أو الذين يقدرّون على أداء العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه، ويشمل ذلك:

- المستغلون بالأجر
- الذين يعملون لحسابهم
- أصحاب أعمال يديرونها بأنفسهم
- الذين يعملون لحساب الأسرة دون أجر سواء في الحرف أو في الزراعة

- الَّذِينَ يعملون لدى الغير بدون أجر
- العاطلون عن العمل و يرغبون فيه

ويخرج من الموارد البشرية :

- ربات البيوت والمتفرغات للأعمال المنزلية
- الطلاب المتفرغون للدراسة
- نزلاء السجون والملاجئ أثناء تواجدهم بها
- غير الراغبين في العمل رغم قدرتهم عليه

مع ملاحظة أنّ الحدود العمرية للموارد البشرية تختلف باختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية لكل دولة⁷ .

المحور الثاني: أهداف سياسات الموارد البشرية ومستوياتها

سياسات الموارد البشرية وإحدى اهم السياسات الإدارية ذات البعد الوظيفي المتعلق بكل ما يخص قوة العمل في المنظمة حالياً ومستقبلاً، ليس من منطلق إدارة العلاقة بين الأفراد والمنظمة لصالح المنظمة والأفراد فقط، ولكن من منظور شامل ومتكامل يضمن استخدام وتوظيف أفضل العناصر والكوادر البشرية للحصول منها على أعلى انتاجية عمل، بحيث تؤدي فاعلية هذه السياسات إلى دعم وتنمية القوة المؤسسية للمنظمة.

ويتحدد أكثر دقة، فإنّ سياسات الموارد البشرية هي مجموعة الأسس والمبادئ القواعد التي تضمن ديمومة عطاء الموارد البشرية في المنظمة بما يضمن بقاءها واستمراريتها في حالة من التقدم والنمو المتزايد بشكل عام ، أمّا بشكل خاص فإنّ سياسات الموارد البشرية تعني المبادئ و القواعد التي تختص بكافة عمليات الأفراد (دخول وبقاء وخروج الأفراد) الجارية، والعمليات ذات البعد الاستراتيجي بما يضمن علاقة متوازنة بين الأفراد والمنظمة بما يحقق الرضا والنمو للأفراد، والإنتاجية والبقاء والاستمرارية والنمو للمنظمة في إطار من التميز والتفوق، هذا وتكمن شرعية وجود سياسات الموارد البشرية في أنّها إحدى أهم وظائف المنظمة (التمويل، الإنتاج، الأفراد، التسويق) والأفراد هنا هم الموارد البشرية، وأهمية الأفراد أمر بديهي لا يحتاج إلى تأكيد، على الأقل لسبب بسيط هو أنّهم العنصر الوحيد الذي يقوم بتشغيل باقي عناصر الإنتاج وصولاً إلى السلع والخدمات. وليست مشكلة سياسات الموارد البشرية في بيان وتأكيد أهميتها ولكن في دقة تصميم ووضع سياساتها، بحيث تكون فاعلة في زيادة الإنتاجية وإحداث الدعم والتطوير المؤسسي، ولا تخرج سياسات الموارد البشرية في مفهومها العام ولا في طرق إعدادها عن السياسات الإدارية، فهي مجموعة من المبادئ والقواعد والإجراءات التنفيذية التي تحدد ماذا يكون التصرف المناسب في المواقف المختلفة وكيفية هذا التصرف لذلك فهي لا بد أن تتكوّن من المبدأ إلى القاعدة.

- المبدأ في السياسة الإدارية هو الذي يحدد المسار الذي تم الاتفاق عليه فعندما تحدد المنظمة أنّ الأولوية في

التعيينات الخارجية تكون لأبناء العاملين، يكون هذا هو المبدأ.

- القاعدة في السياسة الإدارية أو القواعد هي مجموعة الإجراءات التي يجب الالتزام بها و تطبيقها تحقيقاً للمبادئ.

أمّا مستويات سياسة الموارد البشرية فلا بد من النظر إليها في إطار مجمل السياسات الإدارية للمنظمة، ومن ثمّ ستكون هذه السياسات ثلاث مستويات:

- مستوى السياسات الوظيفية وهي تلك السياسات المتعلقة بتحقيق إحدى وظائف المنظمة، و من ثم فهي في هذه الحالة ستكون كل السياسات المتعلقة بتسيير و تشغيل و تفعيل وظيفة الأفراد في المنظمة، حيث تتبلور هذه السياسات في لوائح ونظم الأفراد، ومن أبرز هذه السياسات سياسة التوظيف، التدريب، التعويضات والخدمات.
- مستوى السياسات التنفيذية أو التشغيلية وهي التي تحقق تنفيذ السياسات الوظيفية وعلى سبيل المثال: إذا كانت سياسة التوظيف والتدريب سياسة وظيفية تتعلق بالموارد البشرية فإنّ سياسات الجذب والاختيار سياسات تنفيذية وتشغيلية، وكذلك فإنّ سياسات تحديد الاحتياجات التدريبية سياسات تنفيذية وتشغيلية.
- مستوى الإجراءات التنفيذية و يعنى هذا المستوى بمجموعة الاجراءات الواجبة الاتباع لتنفيذ السياسة الوظيفية أو التنفيذية، فإنّ قضت السياسة الوظيفية بأولوية تعيين أبناء العاملين عند التوظيف الخارجي، فإنّ الاجراءات هنا تعني مجموعة الخطوات التي يتم اتخاذها تنفيذًا لذلك.

وإذا كانت السياسة التشغيلية في مجال التدريب فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية تقضي بشمول الاحتياجات لمختلف مستويات العمالة في المنظمة فإنّ الاجراءات هنا تعني تلك الخطوات الواجبة إتباعها تنفيذًا لذلك⁸.

المحور الثالث: المورد البشري وتحقيق الميزة التنافسية

تعريف الميزة التنافسية:

يعرفها مايكل بورتر على أنها " تنشأ أساساً من القيمة التي استطاعت مؤسسة ما أن تخلقها لزيائنها، بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين بمنافع متساوية، أو بتقديم منافع متفردة في المنتج تعوّض بشكل واع الزيادة السعرية المفروضة"⁹ من خلال تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية توجه للزيائن بشكل أفضل من المنافسين وأكثر فعالية منهم مع القدرة على التقدم عن الآخرين بالسعر بحيث يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة لأسعار المنافسين بمنافع مختلفة أو متساوية، أما Fahey فقد عرف الميزة التنافسية على أنها " أي شيء يميز المنظمة و منتجاتها تميزا ايجابيا عن منافسيها من وجهة نظر زيائنها و المستخدمين النهائيين لمنتجاتها"¹⁰ فهي المهارة أو التقنية المتميزة التي تتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع لعملائها تزيد عما يقدمه المنافسين لضمان ولاءهم .

وتعرف الميزة التنافسية على أنها ما تختص به المؤسسة دون غيرها و بما يعطي قيمة مضافة إلى العملاء بشكل يزيد أو يختلف عما يقدمه المنافسون في السوق حيث يمكن أن تقدم المؤسسة مجموعة من المنافع أكثر من المنافس أو تقديم نفس المنافع بسعر أقل¹¹ فالميزة التنافسية هي نقطة الاختلاف التي تصل إليها المؤسسة عن بقية منافسيها بمجرد اكتشافها لطرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المؤسسات المغايرة، ويكون باستطاعة هاته المؤسسة تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا وإحداث عملية إبداع بمفهومها الواسع.

وتدرج أهمية الميزة التنافسية فيما يلي :

- خلق قيمة للعملاء تلبي احتياجاتهم وتضمن ولائهم، وتدعم وتحسن سمعة المؤسسة في أذهانهم.
- تحقيق التميز الاستراتيجي عن المنافسين في السلع و الخدمات المقدمة للعملاء، مع إمكانية التميز في الموارد والكفاءات والاستراتيجيات المنتهجة في ظل بيئة شديدة التنافسية.

- تحقيق حصة سوقية للمؤسسة وكذا ربحية عالية للبقاء والاستمرار في السوق. إضافة إلى ذلك فإن أهمية الميزة التنافسية تستمد من رغبة المنظمة في ضمان البقاء والنمو والاستمرار من خلال الاستغلال الأفضل للموارد والإمكانيات المتاحة، خصوصاً الموارد البشرية بدعم الإبداع و الابتكار الذي يمثل التحسين المستمر في المستوى التكنولوجي وتقديم أفضل الخدمات. كما يوجد عدد من الأسباب التي تجبر المؤسسة على الاهتمام بتنمية وتطوير الميزة التنافسية أهمها ما يلي: (نبيل مرسي خليل: 1998، ص 98)
- ظهور تكنولوجيا جديدة: ابتكار تكنولوجيا جديدة سيكون له تأثير مباشر على تصميم المنتج وطرق التسويق والإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى خدمات ما بعد البيع المقدمة للزبائن.
- ظهور حاجات جديدة للعملاء أو تغييرها: تعد حاجات ورغبات المستهلك متجددة باستمرار، وهذا نتيجة لانتشار الوعي الاستهلاكي، وارتفاع المستوى المعيشي... الخ وهذا ما يتطلب تنمية الميزة التنافسية .
- ظهور قطاع جديد سواء صناعي أو خدمي ينتج عنه خلق ميزة جديدة.
- حدود تغييرات في القيود الحكومية: للقيود الحكومية تأثيراً مباشراً على الميزة التنافسية مثل القيود الحكومية فيما يخص مواصفات المنتج و حملات حماية البيئة من التلوث وكذا قيود الدخول والخروج من السوق.

أهمية الاستثمار في الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية

تعتبر الموارد البشرية والكفاءات الفردية رأسمال بشري وفكري ومخزون استراتيجي هام يشتمل على القدرات والمهارات التي يجب الاستثمار فيها وفق منظور استراتيجي من خلال تسيير الكفاءات، تسيير المعرفة والجودة التي تستطيع المؤسسة بواسطتها امتلاك الميزة التنافسية، لقد أصبح الاستثمار في الموارد البشرية ضرورة تحتها الظروف التي تتحكم في السوق، إذ تؤكد مقارنة الموارد الداخلية والكفاءات أنّ تنافسية المؤسسة مصدرها الموارد الداخلية والكفاءات وليس قدرة توقعها في مواجهة قوى المنافسة¹²، والاستثمار في الموارد البشرية اتضح أنه أفضل من الاستثمار في باقي الموارد الأخرى فلا يمكن أن تحقق التنمية الاقتصادية ولا الاجتماعية النجاح المطلوب إلا إذا كان هناك إهتمام واضح بالموارد البشرية، ويعود عاندها على تلك الموارد لضمان استمراريتها دون عوائق ومشاكل، فالموارد البشرية هي صانعة مسيرة للحياة ومن خلاله تستفيد من الموارد الأخرى أفضل

استفادة ممكنة، وتبقى الإشارة إلى أنه عندما يوجد البشر فإن لا توجد عبارة مستحيل حتى ولو لم تتوافر باقي الموارد الأخرى، وبالفكر البشري تتحقق الإنتاجية في كافة المجالات ويزداد الإنتاج¹³ إضافة إلى هذا فإن المورد البشري هو المورد الاستراتيجي في العملية الإنتاجية، أي المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها ، فمن السهل على كل مؤسسة نسخ وتقليد جميع برامج العمل، الآلات، التقنيات والبرمجيات المستخدمة في الإنتاج و الخدمات في أي مؤسسة أخرى عدا العنصر البشري

فهو الوحيد غير قابل للنسخ والتقليد¹⁴ فمهما تعاضمت ثورة التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي يظل المورد البشري هو المبدع، المخترع و المطور بما يمتلكه من قدرات، معارف ومهارات، وما يتمتعون به من دافعية للعمل، ففي هذه الحالة تكون المؤسسات مجبرين على الاستعمال الرشيد لواردها البشرية، إذ يتطلب من إدارة الموارد البشرية بصفتها الإدارة المعنية تفعيل الموارد البشرية بما أنهم المحرك الجوهرى للأداء والمصدر الأساسى لتثبيت موقع المؤسسة في بيئة تنافسية شديدة.

خاتمة

لتصل منظمات الأعمال إلى شيء ذو قيمة عالية و متميزة ينبغي عليها الاعتماد على مهارات المورد البشري الذي يعتبر العنصر الديناميكي و الطاقة المبدعة الخلاقة الذي يؤدي عند استثماره بفعالية إلى خلق قيمة و إعطاء ميزة تنافسية للمنظمة مع الارتقاء بأدائها وتموقعها في السوق.

الهوامش

1. النرويجي واخرون، معجم المصطلحات الادارية، ط1، مكتب العبيكان، الرياض، السعودية، 1993
2. مصطفى نجيب شاويش، ادارة الموارد البشرية، ط3 ، دار الشروق للنشر والتوزيع، الاردن، 2000، ص2
3. حمد بن محمد ال الشيخ، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبيئية، ط1، مكتبة العبيكان، الرياض، 2007، ص281
4. مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2008، ص ص 54 / 55 .
5. راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية، مصر، 2000، ص ص 21 / 23.
6. أحمد جابر بدران، نظرة منهجية في الموارد الاقتصادية، ط1، القاهرة ، 2014، ص 102.
7. نفس المرجع السابق، ص ص 102 / 103.
8. محمد كمال مصطفى، 100 سؤال في إدارة الموارد البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة - بميك، القاهرة، 2015، ص ص 140 / 143
9. Michel porter, l'avantage concurrentiel paris, dunod , 2000 , p 08
10. Fahey, Liam, the strategy planning management reader, new jersey, Englewood cliffs prentice hall inc, 1989, p18.
11. سليم سعداوي، المنافسة في سوق الهاتف النقال، دار الحديث للكتاب، الجزائر العاصمة، ص 73
12. يوسف مسعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014 ، ص ص 311 / 312
13. أحمد جابر بدران، مرجع سابق، ص 102
14. علي لظفي، تكنولوجيا الموارد البشرية، ط1، دار السحاب للنشر والتوزيع، 2009، ص 106.