

النسق المهني في ظل التحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة.

د . كريم شويمات .
قسم العلوم الاجتماعية .
جامعة البليدة -2-

ملخص .

يشهد العالم المعاصر تحولات كبيرة وخاصة تلك المتعلقة بالنسق المهني الأفراد، ففي وقتا قريب كانت علاقة الفرد بسوق العمل تتمثل في بيع قوة العمل من مالكةا لطالبها المتمثل في صاحب العمل في علاقة تفاوضية تراعها الدولة تحت ايدولوجية مبنية على استقرار المسار الوظيفي للأفراد في سوق العمل، في ظل اقتصاد صناعي قوي يسجل معدلات متنامية من التّمو، إلّا أن هذه السياسة أصبحت غير مجدية في عصر اقتصاد المعرفة الذي تغذية العولمة بمفهومها الواسع، أين أصبح الاستثمار الدائم في الرأس المال البشري الضامن الوحيد للاستقرار الوظيفي وسمّة للاقتصاد العاصر.

مقدمة:

يرى أكثر الدارسين أننا نشهد الآن مرحلة تحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة الذي تكمن فيه الأفكار والمعلومات وأشكال المعارف الأخرى وراء النمو الاقتصادي، لقد دخلنا في رأيهم مرحلة النمو والتنمية تتجاوز الحقبة الصناعية بمحملها، وتعددت التسميات والمصطلحات المستخدمة لهذا النظام الاجتماعي الجديد، المجتمع ما بعد الصناعي أو عصر المعلوماتية والاقتصاد الجديد¹، فتسارع التحولات التكنولوجية المتقدمة جعل الكثير من المهن معرضة للزوال، أو هي تضع العاملين في قلق دائم من وصول إلى حالة تصبح تخصصاتهم بائدة وعديمة القيمة في سوق العمل، ذلك أن تراكم الخبرة الفنية لم يعد يشكل ضماناً لاستمرار العمل بالضرورة، مع بروز تقنيات جديدة في المجال نفسه، مقطوعة الصلة تماماً بالتقنيات السابقة عليها².

ويرى بعض العلماء الاجتماع والمهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها وهي ثقافة سرعة الاستخدام والتسريح التي بدأت تلغي شيئاً فشيئاً، الثقافة الاجتماعية التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة³، لقد ولى عهد المسار الوظيفي المستقر الذي يعرف نقطة بداية وتدرجاً منتظماً، خلال عدة محطات وظيفية وصولاً إلى التقاعد، العمل في المستقبل سيكون أقرب إلى السفر في مترو الأنفاق، حيث يتعين النزول في محطة والتحول إلى خط سير آخر، عدة مرات خلال المسار الوظيفي كما ولى كذلك عهد المهن المتخصصة والمستقرة أو هو في طريقه إلى الأفول، في قطاعات متزايدة من الأعمال⁴.

1- العلاقة بين تنمية الرأس مال البشري وتحقيق الاندماج المهني.

يذهب بعض الخبراء إلى أن (75%) من السلع المتداولة حالياً مما يرتبط بتكنولوجيا المعلومات والالكترونيات الدقيقة لم تكن معروفة قبل عقدين من الزمان، كما أنّ نصف

المهن المستقبلية لا نعرف عنها حالياً شيئاً⁵ ، ولذلك فإن تلاحق المستجدات والتحويلات هذه ستدفع الإنسان المنتج مستقبلاً وإذا تسنى له الإفلات من البطالة، صرف (25%) من وقته المنتج في التدريب والعادة التأهيل، أو المرور في عدة تحولات مهنية تقدر ما بين أربعة وستة تحولات، ويذهب التطور المهني المستقبلي في اتجاهين متكاملين هما تزايد مهن المعلومات الكثيفة من ناحية ومهن الاختصاصات المتعددة من ناحية الثانية (هندسة وإدارة على سبيل المثال) وكلاهما يتطلب قدرات عالية على الانفتاح الذهني على كل ما هو جديد ومواكبته⁶ .

إذن هناك علاقة جد وطيدة بين تنمية الرأسمال البشري، وحصول الأفراد على مزايا وفرص لتحقيق الاندماج في التنظيم والنجاح الاجتماعي خاصة في عصر التقدم التكنولوجي والتقني الذي نعيش فيه، أين تلغي المبتكرات الحديثة العديد من الوظائف والأعمال وبالتالي تتزايد عمليات تسريح العمال بشكل أكبر من خلق الوظائف⁷ ، ويقلل معه يوماً بعد يوم عدد الأيدي العاملة المطلوبة في عملية إنتاجية معينة وهو ما نسميه بالبطالة التكنولوجية⁸ ، والتي تنتج بسبب التقدم التقني الذي يؤدي في المرحلة الأولى إلى الاستغناء عن وجود جزء من اليد العاملة التي يتناسب تأهيلها ومناصب العمل المعروضة، فهذه الوضعية ستخلق فرصاً جديدة لغيرهم من العمال الحاملين لتأهيل أي رأسمال بشري يتوافق مع هذه التقنية الحديثة.

وفي هذا السياق يرى "ألان توران" أنّ العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الحديثة كانت عمودية بين الأفراد أي أنّها علاقات بين الطبقات فالفرد يكون إما في أعلى أو في أسفل السلم الاجتماعي، أما الآن ونظراً للتحويلات التي عرفتها المجتمعات المعاصرة، حدث هناك تحول من مجتمعات عمودية إلى مجتمعات أفقية أين الأفراد يتواجدون إما في مركز أو في محيط المجتمع أي بالتعبير الذي ركز عليه "توران"، "فنحن إما في الداخل أو في

الخارج"، ويقصد بذلك أنّ الأفراد في المجتمعات المعاصرة يكونوا إمّا في الداخل أي داخل المجتمع مندمجين فيه كلياً ويمارسون أعمالاً قارة، أو في الخارج أي خارج المجتمع كالبطالين وكالذين يشتغلون في القطاع غير الرسمي وأصحاب مناصب العمل المؤقتة والجزئية، فالمندمجين الذين يتواجدون في الداخل يتمتعون بالاندماج المهني والاجتماعي، بينما الذين يتواجدون في الخارج فهم المقصون وضحية التحولات الاقتصادية العالمية والإقليمية، فهم محرومون من أي مشاركة فعلية في المجتمع.⁹

2- إشكالية الاندماج المهني في مجتمع اقتصاد المعرفة.

من هنا أصبح الأساس في التوجيه التربوي والمهني ليس مجرد موازنة بين خصائص المهنة ومتطلباتها، والكفايات والخصائص الشخصية، ولا مجرد بناء مسار مهني، بل لابد من بناء القدرة على التغيير والتغير، فيما أصبح يعرف تسمية "اللياقة التكيفية"، فقط أولئك القادرون على مثل هذا التكيف، والمتمتعون باللياقة المطلوبة له سيكون لديهم فرص البقاء في الحياة المنتجة.¹⁰

ومن أجل ذلك ينبغي دراسة اهتمامات واحتياجات الأولية للمورد البشري وعلى رأسها الاندماج والمواءمة في العمل (أي الاندماج في التنظيم)، إلا أنّ عملية الاندماج كما أشار إليها عدة باحثين مرهونة في حدوثها ببعض العوامل الأساسية التي إذا ما توافرت، فإنّ الفرد باستطاعته الاندماج بسهولة داخل التنظيم، وأول هذه العوامل وأهمها تأثيراً على الاندماج، الاختيار المهني، الذي يعني أنّ الفرد قد اختار طبيعة عمله الذي يمارسه في ظل تنظيم معين بمحض إرادته الخالي من طابع الإكراه، وذلك وفقاً لخصائص محددة تميزه كالمستوى التعليمي والتكويني كما يكون قد اختاره لأنه قادر على منحه أجرًا محترماً مناسباً، وأولاًًه عمل مستقر يضمن له مستقبلاً ومساراً مهنيًا.¹¹

أي هناك علاقة أشار إليها علماء النفس "في الشعور بالتوحد مع العمل"، وهذا ما لا يؤدي به إلى الاغتراب عن العمل¹²، وقد عبر جورج فريدمان عن هذا الواقع، بأنه كل عمل يشعر الذي يقوم به أنه خارج عنه هو بكل ما للكلمة من معنى، عمل معترب مما لا يسهم الفرد فيه في إظهار كفاءاته وقدراته وطاقاته المهنية¹³.

وكما كشفت عنه الدراسات الكثيرة فإن تنمية الرأسمال البشري هو الأساس في تنمية الرأسمال المادي، فمفهوم التنمية لا يعني نموا اقتصاديا ولا زيادة في الناتج القومي فحسب ولا حتى تحقيق أعلى معدلات النمو بقدر ما تعني تحرير الأفراد من هاجس التخلف و العطالة والفراغ، فتنمية الرأسمال البشري لا يعد إنفاقا ضائعا وإنما توظيفاً استثمارياً للموارد له قيمته في المجتمع عامة، على المدى القريب والبعيد فالرأسمال الإنساني هو مجموعة من القدرات الإنتاجية التي يمتلكها شخص معين أو جماعة معينة وهذه القدرات تتمثل في الملكات بمفهومها الواسع، كالمعارف، والكفاءات والخبرات، والموهبة والإبداع والخيال... الخ¹⁴، ويعبر عنه كذلك بمجموع الموارد التي تسمح للفرد جراء تفعيلها واستثمارها الحصول على فرص متاحة من جهة وتخطي الصعوبات من جهة أخرى وفي هذا المجال يقترح "بيكر" والذي يعتبر من رواد المنظرين لهذا الاقتراب أن سلوك الفاعلين موجة دائما نحو تنمية الرأسمال البشري عن طريق التعليم بمختلف أطواره، والذي يعتبر استثمار بالنسبة لهم وهذا لأجل الاندماج المهني، أين يتحصل الأفراد على العمل المرغوب فيه وعلى أعلى أجر¹⁵.

وفي هذا الشكل أصبح من الضروري بل من الإلزامي أن يكون لمفهوم تنمية الرأسمال البشري واستثماره محورا أساسيا في حياة الفرد، خاصة إذا علمنا أن العديد من الباحثين والعلماء يتساءلون عما إذا أمكن التوقع المسبق من اليد العاملة على المدى البعيد وحتى إذا أصبح مصطلح احتياجات اليد العاملة لا زال مقبولا¹⁶، فمن المعلوم أن

التكوين الذي تقوم به المدارس والمعاهد ومراكز التكوين وغيرها من الهيئات التكوينية والتعليمية لا تتعدى في الواقع توسيع مدارك المتدربين والمكونين وإلمامهم بالمعارف العامة والنظريات الأساسية، أمّا أداء وإتقان جزئيات العمل التي يقتضيها العمل التخصصي والممارسة الجديدة التي تأتي بها التطورات المختلفة لا يمكن تحقيقها بالصورة العملية وبالشكل المطلوب إلا بالاستثمار المستمر في الرأسمال البشري.

إذن وبعد استعراضنا لأهمية الاستثمار في الرأسمال البشري من قبل الأفراد يجدر بنا الإشارة إلى أن المنظمة والعامل على حد سواء تحتاج، إلى نظام يصب في هذا المجال، حيث تتلخص أهداف المنظمة في جعل جميع الأفراد العاملين أوفياء لها، وتنمية الشعور بالأمان نحوها لديهم، بالاستعمال وسائل أهمّها، التكوين المتواصل والمستمر وكذا التحفيز...

أمّا أهداف المستخدمين فتتلخص في إعداد خطة للمسار المهني في المنظمة، وهذا عن طريق التسيير فعّال للوقت والجهود والوسائل المستعملة، حيث أن تسيير الفرد لمساره هو قبل كل شيء تساؤله عن مدى تأقلمه مع منصبه الحالي واندماجه في عمل المنظمة كوحدة اجتماعية، وعن آفاق النمو والنجاح الاجتماعي الذي يمكن أن يحصل عليه في المنظمة¹⁷.

في هذا الصدد نشير أن هناك ثلاث توجهات أساسية لتطوير المسارات الوظيفية، فهناك من الموظفين من يعتمد أساساً على الحظ والصدفة في تسيير المنصب الذي يناسبهم، وهذه استراتيجية مستعملة كثير من الأفراد العاملين، بحيث تتلخص هنا هذه الاستراتيجية في غياب الوعي المهني، وهي مقرونة عادة بضعف المستوى التعليمي والتأهيلي للأفراد العاملين، ويكون جهل القوانين وتشريعات العمل أهم سمة لهاته الفئة، كما أنّ هذه الصفة تخص عادة المؤسسات والمنشآت الناشئة في بيئة تقليدية متشعبة

بثقافة علائقية مبنية على بيع قوة العمل من العامل لصاحب العمل، فثقافة تسيير المسار الوظيفي يكون شبه منعدم.

أما التوجه الثاني ويتمثل في اعتماد الفرد على المنظمة التي يعمل بها في تطوير مساره وكفاءته، حيث يرى أنه ينتقل إلى وظائف جديدة حسب احتياجات هذه الأخيرة، أي هي عملية اتكالية أكثر منها مبادرة، وهذه السمة الغالبة لجل الفئات السوسيو مهنية، التي تعمل في القطاع العمومي والخاص في المجتمعات العالم الثالث خاصة، أين تهيمن العلاقة الاقتصادية المبنية على التبعية الأجرية للعامل للمؤسسة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

أما الرؤية الثالثة فإنها تقوم على تحديد الفرد بنفسه لخطة مساره وتحقيق الأهداف التي استقر عليها وتقييم تطوره، أين تبحث هذه الفئة دائما إلى استثمار رصيدها المعرفي وتطوير وتأمين ملكاتها المعرفية لتكون في موقع قوة لأجل التفاوض مع صاحب العمل، فهذه الاستراتيجية أصبحت من بين النقاشات الحالية في المؤسسات والإدارات الكبيرة فيما يخص تطوير طرق تسيير المسار المهني.

3- بعض المتغيرات وكيفية تأثيرها على إدارة الموارد البشرية:

سنتناول وبإيجاز بعض المتغيرات وكيفية تأثيرها في إدارة الموارد البشرية، وخاصة في عصرنا الحالي أمام التحولات التقنية والتكنولوجية وسرعة الاتصال والمعلومات، بحيث تعد العولمة أولى هذه التحولات التي طرأت على النسق المهني والأنظمة الاقتصادية ككل وفرضت على المنظمات وكذا الأفراد متطلبات وأعباء حتى يكونوا قادرين على القيام بواجباتهم، في ظل انفتاح الأسواق وانتشار للشركات المتعددة الجنسيات في مختلف مجالات الإنتاج المادية و الخدماتية وفي ظل عصر المنافسة التي أصبحت سمة كل فعل

اقتصادي، مما يترتب عليه اكتساب مهارات لغوية وتسييرية عالمية والتي تعد عاملاً أساسياً في نجاح الأفراد في بيئة العمل الدولية¹⁸.

كما تقتضي العولمة معرفة الأطر الثقافية للمجتمعات الأخرى خاصة في حالات التسويق والتوريد. ويضاف إلى عامل العولمة تمكين العاملين في المسؤولية واتخاذ المبادرات والذي يعد هو كذلك من بين التغيرات التي له تأثير على تسيير الموارد البشرية ففي الإدارة الحديثة أصبح منح السلطات للأفراد نوع من التسيير الذاتي والمبتكر للمنظمة، وبصفة عامة يدل مفهوم التمكين على نمط تنظيمي يوفر للفرد القائم بالعمل مجالاً واسعاً من الصلاحيات وحرية التصرف واتخاذ القرارات المناسبة¹⁹.

وهنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية في عملية التكوين، والذي يركز أساساً في تدريب الموارد البشرية وزيادة قدراتهم على الإسهام والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، خاصة وان تمكين الأفراد لاتخاذ القرارات يتطلب التدريب المكثف في كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة، بالإضافة إلى التدريب في مجال العلاقات التبادلية مع الآخرين من أجل ضمان نجاح المشاركة الإدارية²⁰.

للإشارة فإنّ الكثير من الدارسين يرون أن برامج التكوين والتدريب المنتهجة ليست دائماً مناسبة وموائمة للاندماج المهني للأفراد فواقع العمل يتسم بالتحول والتغير الدائم وبالتالي يجعل هذه العملية يجعل هذه عملية أمراً بالغ الصعوبة، فالمهارة أصبحت هي المقياس بل شرط ضروري في العملية الإنتاجية، إذن وحسب هذا المنطلق يبدو أن الاستثمار في التكوين والتدريب لا يعد إنفاقاً ضائعاً وإنما هو استثمار له قيمته، ومساهمته في بناء ديناميكية بين هياكل التكوين المختلفة وبيئة العمل بمفهومه العام، ولكن هذا التفكير يوازيه تفكير آخر الذي يناقضه ليقول أنه، مهما كانت درجة الإنفاق في برامج التكوين والتدريب إلا أن عملية عدم الموائمة والاندماج قائمة وبقوة لذلك لا يمكن أن

ترصد أموالا باهظة ومجهودات متواصلة بدون جدوى يعود هذا التفكير في تحليله إلى أسباب هيكلية وهي:

- السبب الأول مرتبط بالتقنيات المستعملة في توقع التطور الكمي للمهن يعني صعوبة تكهن المهن الجديدة أو المتجددة؛

- السبب الثاني مرتبط بالتوقعات الاقتصادية العالمية؛

- - أما السبب الثالث فناجم عن عدم استقرار اليد العاملة،

وعليه يمكن القول أن علاقة التكوين بالتشغيل ليست علاقة ثابتة، بحيث لا توجد مؤسسات اقتصادية أوحىّ إدارات عمومية أو خاصة تستطيع فعلا وضع تصورات بدقة حول مناصب الشغل التي هي بحاجة إليها في آفاق 5 أو 10 سنوات.

ومن هنا يجدر بنا الإشارة إلى الوضعية الجديدة التي أصبح يتميز بها النسق المهني في المجتمعات بصفة عامة، وهذا ما يجعلنا نفتح آفاق بحثية جديدة تعالج التحولات التي من شأنها أن تغير العلاقات الاجتماعية والمهنية لأي مجتمع، كما أصبحت تطرح إشكالات جديدة حول مجتمع العمل بصفة عامة، وفي هذا الشأن يصبح علم الاجتماع على غرار العلوم الأخرى مطالب بإعطاء تفسيرات وتحليلات لهذا الواقع الجديد، وهذا من خلال طرح نظريات جديدة تواكب هذا التحول.

المراجع :

1. أنتوني فيدنر: علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2005، ص463.
2. مصطفى حجازي: سيكولوجية الإنسان المهدور، المركز الثقافي العربي، بيروت 2006، ص302.
3. أنتوني فيدنر: نفس المرجع، ص 462.
4. مصطفى حجازي: نفس المرجع، ص 312.
5. نفس المرجع، ص 311.
6. نفس المرجع، ص 322.
7. رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للآداب الكويت، 1997، ص137.
8. تيسير الراوي: التنمية الاقتصادية، جامعة حلب، دمشق، 2000، ص140.
9. Tourraine (A) : « Face à l'exclusion in collectif, citoyeneté » et urbanité, esprit ,Paris, 1991, in Fretigne (c) sociologie de l'exclusion, collection « logiques sociales », l'harmattan ,Paris, 1999, p92.
- نقلا عن، ستي زكية: البطالة عند الشباب، دراسة سوسولوجية لدى الشباب البطال في الوسط الحضري لمدينة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 2000-2001، ص57.
10. مصطفى حجازي، نفس المرجع، ص326.
11. زيدان عبد الباقي: علم الاجتماع المهني، السعادة، القاهرة، 1976، ص2.
12. نفس المرجع، ص 02.
13. جورج فريدمان، بيار نافيل: رسالة في سوسولوجية العمل، تر: (بولاندعمانويل)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص16.
14. نفس المرجع ، ص16.
15. عبد القادر الهاشمي: العلاقة بين التكوين والتشغيل، الاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب، المرجع السابق، ص44.
16. سليم العايب ، هندسة تسيير الإطارات، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2006-2007، ص519.
17. جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، 2006، ص58.
18. علي السلمي، خواطر في الإدارة المعاصرة، دار غريب، 2001، ص70.
19. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الإسكندرية، ص35.
20. سليم العايب، نفس المرجع، ص333.