مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة (دراسة ميدانية في جامعة تشرين)
اسم الكاتب: د. لؤي صيوح، د. كندة علي ديب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5027
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 21:51 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (39) العدد (5) 2017
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (39) No. (5) 2017

Recent Trends to Human Resources Management in the Context of Globalization (A Field Study at Tishreen University)

Dr. Louai Sayouh*
Dr. Kinda Ali Deeb**

(Received 22 / 6 / 2107. Accepted 10 / 9 / 2017)

□ ABSTRACT □

The research aims to reveal the impact of globalization on human resources management, so as one of the basic challenges facing the contemporary concept of human resource management at the moment. Where it was relying on the literary depth review of previous studies and literature that dealt with the basic concepts of both human resources management and the phenomenon of globalization.

The research concluded that there is a significant effect to of global and technological changes, starting knowledge age, and information technology on human resources management strategies, and on the other hand, shows that organizations in general need a radical change in the field of human resources management in order to cope with the phenomenon of globalization and its consequences. The research found a set of recommendations that would give positive support to the human resources management in the face of the negative effects of globalization.

key words: human resources management, globalization, recent trends in human resources management.

*Associate Professor- Department Of Economics And Planning- Faculty Of Economics- University Of Tishreen- Lattakia- Syria.
**Associate Professor- Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- University Of Tishreen- Lattakia- Syria.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (39) العدد (5) 2017
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (39) No. (5) 2017

الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة
(دراسة ميدانية في جامعة تشرين)

الدكتور لؤي صيوح*
الدكتورة كندة علي ديب**

(تاريخ الإيداع 22 / 6 / 2017. قُبِل للنشر في 10 / 9 / 2017)

□ ملخّص □

هدف البحث إلى الكشف عن تأثير ظاهرة العولمة على إدارة الموارد البشرية وذلك كأحد التحديات الأساسية التي تواجه المفهوم المعاصر لإدارة الموارد البشرية في الوقت الراهن. حيث تم الاعتماد على مراجعة أدبية معمقة للدراسات والأدبيات السابقة التي تناولت المفاهيم الأساسية لكل من إدارة الموارد البشرية وظاهرة العولمة.

توصل البحث إلى وجود تأثير معنوي لكل من التطورات التقنية والعالمية، بزوغ عصر المعرفة، تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، ومن جهة أخرى تبين أن المنظمات بشكل عام بحاجة إلى تغيير جذري في مجال إدارة الموارد البشرية وذلك لمواجهة ظاهرة العولمة ونتائجها. وخلص البحث إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تعطي الدعم الإيجابي لإدارة الموارد البشرية في مواجهة الآثار السلبية لظاهرة العولمة.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، العولمة، الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

* أستاذ مساعد – قسم الاقتصاد والتخطيط –كلية الاقتصاد–جامعة تشرين–اللاذقية–سورية.
** أستاذ مساعد – قسم إدارة الأعمال –كلية الاقتصاد–جامعة تشرين–اللاذقية–سورية.

مقدمة:

لقد فرضت العولمة على المؤسسات تطوير قدراتها الذاتية من خلال كسر حاجز الخوف من المستقبل واختيار النموذج الذي سيتم التوجه به إلى العالمية، ولم تقتصر آثار العولمة على المنظمات والإدارة بل امتدت لتسهم في إعادة هيكلة الموارد البشرية وتطوير شرائح جديدة من نوعيات بشرية متميزة اتسمت بالمعرفة والخبرة التقنية والفكرية العالمية، فلقد تغيرت المتطلبات المهارية لأداء معظم الوظائف بما أحدثته قوى العولمة من ممارسات، وأفكار، ونظم أعمال جديدة، واختفاء وظائف ومهارات أخرى، وفى خضم هذه التحولات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة باعتباره المورد الأهم الذي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق أهدافها، وعلى ضوء ذلك تغيرت النظرة إلى إدارة الموارد البشرية من كونها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم العاملين إلى اعتبارها وظيفة إستراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة وتتشابك مع الأهداف والاستراتيجيات العامة.

وتتعدد التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص فمنها ما يتعلق بالتوجه للعالمية وزيادة حدة المنافسة والنمو المتزايد للمعرفة والتنوع في القوى العاملة، ومنها ما يتعلق بالقوانين والتشريعات المنظمة لممارستها، وما هو متعلق بالقوانين والتشريعات المنظمة لممارستها، وما هو متعلق بمقاومة التغيير والتحديث حيث أكدت بعض الدراسات أن تطبيق التقنيات الحديثة في المنظمات يلقى مقاومة داخلية من قبل المسئولين والعاملين خوفا مما يمكن أن تحدثه على أوضاعهم الوظيفية والاجتماعية من تغيير.

وقد أدت هذه التحولات إلى أن تصبح المنظمات في حالة تنافسية شديدة قائمة على توظيف العمل والتكنولوجيا وضرورة التطوير والتحسين والابتكار بما يحقق التميز والنمو والتفوق والاستمرارية.وتماشياً مع موجة ظاهرة العولمة سارعت منظمات الأعمال إلى إعادة النظر في سياساتها، وواجباتها، وهياكلها التنظيمية، وأحجامها وذلك للتكيف مع المستجدات الجديدة، والتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية.

الدراسات السابقة:

1-دراسة(Burma, 2014):

Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations

إدارة الموارد البشرية وأهميتها لمنظمات الأعمال في الوقت الحاضر

هدفت الدراسة إلى تقييم أهمية إدارة الموارد البشرية لمنظمات الأعمال من حيث التنظيم والإدارة والقرارات الاستراتيجية وتقييم الأداء. اعتمدت الدراسة على مراجعة أدبية معمقة للأبحاث والمقالات التي تناولت المفاهيم والعناصر الأساسية لإدارة الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة إلى أن أهمية إدارة الموارد البشرية تأتي من كونها العنصر الأساسي في تحقيق أهداف المنظمة من جهة، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة من جهة ثانية.

2-دراسة(Sahu, Sharma, 2014):

The Role of Human Resource in the Age of Globalization

دور الموارد البشرية في عصر العولمة

هدفت الدراسة إلى التحقق من الدور الهام الذي تلعبه الموارد البشرية في ظل العولمة. اعتمدت الدراسة على مراجعة أدبية معمقة للأبحاث والمقالات التي تناولت مفاهيم إدارة الموارد البشرية والعولمة. وتوصلت الدراسة إلى أن

الموارد البشرية المؤهلة والمدربة بشكل جيد تسهم في تنويع وتحسين جودة الخدمات المقدمة في ظل التطور التكنولوجي الكبير والعالم الصناعي المتقدم.

3-دراسة(كورتل، 2012):

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

هدفت الدراسة إلى التحقق من الاستراتيجيات العامة التي يجب تبنّيها لمواجهة الضغوط المتزايدة، وبيئة العمل المتّسمة بالتغيرات السريعة والمنافسة الحادة بين منظمات الأعمال. اعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي، والذي يعتمد التفكير المنطقي الاستنتاجي لمحاولة الربط بطريقة منطقية بين الجوانب المختلفة لإدارة الموارد البشرية والعولمة. وتوصلت الدراسة إلى أن إعادة الهيكلة لمتطلبات الموارد البشرية من ناحية التعليم والتدريب هو عامل هام لتلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المتخصصة من جهة، ومن جهة أخرى الاستجابة للتطورات التقنية المتسارعة في نوعية وكمية الموارد البشرية المطلوبة.

4-دراسة(مدوري، 2010):

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية.

هدفت الدراسة إلى التحقق من الأهمية الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في ظل التحديات المعاصرة المتمثلة في التغيرات التكنولوجية والتطورات المتسارعة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك لتوضيح النتائج التي أفرزتها آثار التطورات السريعة على الموارد البشرية، إضافة إلى استخدام منهج دراسة الحالة فيما يتعلق بالدراسة الميدانية. وتوصلت الدراسة إلى أن الاهتمام بالموارد البشرية كأصل هام للمنظمة يسهم في مواجهة التغيرات التكنولوجية والمنافسة الحادة.

5-دراسة(المبيضين، 2009):

تحدي ظاهرة العولمة ومتطلبات التغيير لمواجهتها في مجال إدارة الموارد البشرية.

هدفت الدراسة إلى تحديد التحديات الرئيسة المؤثرة في مجال إدارة الموارد البشرية، ومعرفة مدى تأثير العولمة كأحد هذه التحديات في مجال إدارة الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي في مراجعة الأدبيات المتعلقة بالعولمة وعلاقتها وتأثيرها في مجال إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال. وتوصلت الدراسة إلى أن تحديد السمات الأساسية التي يجب أن تتوفر في الموارد البشرية تسهل أداء المهام بكفاءة وفعالية في ظل البيئة المتغيرة ووجود ظاهرة العولمة.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث بالتساؤلات الرئيسة الآتية:

1-ما هي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي يمكن تطبيقها في ظل العولمة؟

2-ما هي التحديات الأساسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة؟

3-ما هي الأدوار والاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة؟

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير معنوي للتطورات التقنية والعالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ويعبر عنها إحصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير المتغيرات العالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي لبزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ويعبر عنها إحصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير بزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

الفرضية الثالثة: لا يوجد تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ويعبر عنها إحصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

أهداف البحث: في ضوء مشكلة البحث يمكن تحديد أهداف البحث بالشكل الآتي:

1-تحديد الاستراتيجيات الأساسية لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

2-تحديد التحديات الأساسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

3-تحديد الأدوار والاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية البحث من تسليط الضوء على موضوع في غاية الأهمية يتمثل بالتحيات الأساسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية، ومتطلبات التغيير فيها في ظل ظاهرة العولمة؛ وذلك من خلال المفهوم المعاصر لإدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها وأنشطتها الأساسية، إضافة إلى آثار العولمة على إدارة الموارد البشرية.

منهجية البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث، ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للكشف عن تأثير العولمة على إدارة الموارد البشرية كمعالجة لمشكلة البحث، فإنه سيتم الاعتماد على المراجعة الأدبية المعمقة للأدبيات السابقة التي تناولت المفاهيم الأساسية لإدارة الموارد البشرية من جهة، والمؤشرات الأساسية لظاهرة العولمة من جهة أخرى.

الإطار النظري للبحث:

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

أصبح من المتعارف عليه اليوم أن الموارد البشرية هي من أهم الموارد التي تستخدمها منظمات الأعمال. فالفرد هو العنصر المفكر والرئيس في الإنتاج والخدمات، وهو الوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات. ولقد تناول الكتاب والباحثون هذا المفهوم من وجهات نظر مختلفة، فمنهم من وصف إدارة الموارد البشرية بأنها عملية تحليل وإدارة احتياجات المورد البشري للمنظمة لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية(Bratton, Gold, 2003).

ومنهم من عرفها بأنها السياسات والممارسات التي تتضمن الجوانب الخاصة بالموارد البشرية بما في ذلك التوظيف والتدريب والتقييم(Gupta, 2009).

وبحسب (توفيق،2010) فان إدارة الموارد البشرية هي جميع الأنشطة المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية، وتنمية قدراتها ورفع كفاءتها، ومنحها التعويض والتحفيز والرعاية الكاملة، بهدف الاستفادة القصوى من جهدها وفكرها من اجل تحقيق أهداف المنظمة.

كما عرف (أبوشيخة، 2010) إدارة الموارد البشرية بأنها الجهود التي تستهدف تحقيق التوازن بين مصلحة العاملين ومصلحة المنظمة.

ومن وجهة نظر (عقيلي،2005) فان إدارة الموارد البشرية تمثل إدارة وظيفية أساسية في المؤسسات تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها من خلال استراتيجية تشمل مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة بحيث يتوافق هذا الاستخدام مع استراتيجية المؤسسة ورسالتها ويسهم في تحقيق أهدافها.

وبالتالي يمكن القول أن إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة والإجراءات الهادفة لتخطيط الموارد البشرية وتوظيفها وتنميتها، بحيث يؤدي ذلك إلى تحقيق أهداف كلاً من المنظمة والعاملين فيها.

أهداف إدارة الموارد البشرية:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تلخيصها بالآتي (الساعدي، 2016؛ أبو جراد، 2011؛2013 ,.Coyle, et al):

1-وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

2-توفير مناخ عمل مناسب للعاملين.

3-تكوين قوة عمل منسجمة يتوفر لديها الولاء والانتماء للمنظمة.

4-تحقيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين.

5-تحقيق الأمان الوظيفي لإفراد المنظمة.

6-وضع معايير مناسبة للتوظيف والاختيار والتدريب.

أهمية إدارة الموارد البشرية:

في ظل التغييرات المتسارعة في بيئة الأعمال الداخلية والخارجية، فإن إدارة الموارد البشرية تكتسب أهميتها في الوقت الراهن من مجموعة عوامل تتمثل بالآتي(حمود، الخرشنة، 2013؛ Ozcelik, Ferman, 2006):

1-التطورات والمتغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

2-بروز التشريعات المتعلقة بالخدمات والتأمين الصحي.

3-اعتبار العنصر البشري كأحد أبرز أصول المنظمة.

4-التركيز على الحاجات والدوافع الذاتية للعاملين في مجال العمل.

5-بروز ظاهرة التمكين للعاملين كأحد أهم الإفرازات الفكرية والفلسفية للتعامل مع القوى البشرية.

6-التركيز على الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء.

أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع إدارة الموارد البشرية وتختلف من منظمة إلى أخرى، وذلك لأن الوظائف ترتبط مباشرة بالمنظمة ذاتها وبظروفها الخاصة، وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية تشير الى تلك المهام والواجبات التي تؤدي إلى تنسيق الموارد البشرية، وذلك بالنسبة للمنظمات صغيرة أو كبيرة الحجم. ويمكن تقسيم أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية على الشكل الآتي(الساعدي، 2016؛ غربي، 2004؛ Huselid, Becker, 2006):

1-تخطيط الموارد البشرية: وتتناول هذه الوظيفة العديد من المجالات منها:

- تخطيط القوى العاملة.
- تحليل وتصميم الوظائف.
- الاستقطاب والاختيار والتعيين.

2-**تنمية الموارد البشرية:** وتتضمن هذه الوظيفة المجالات الآتية:

- التأهيل والتهيئة المبدئية.
- التدريب والتنمية.
- التطوير الإداري والتنظيمي.

3-**تعويض وتحفيز الموارد البشرية:** ويشمل هذا النشاط المجالات الآتية:

- تقييم الوظائف.
- تحديد الأجور والرواتب.
- التحفيز الفردي والجماعي.

4-تدريب وتطوير الموارد البشرية: يهدف هذا النشاط إلى تطوير معارف ومهارات الموظفين وتغيير اتجاهاتهم وسلوكياتهم، ومن ثم زيادة الإنتاجية.

5-رعاية الموارد البشرية: يهتم هذا النشاط بوضع برامج للصحة والسلامة المهنية بهدف حماية الأفراد العاملين من مخاطر وحوادث وإصابات العمل.

استراتيجيات الموارد البشرية:

تتضمن الاستراتيجية العامة للموارد البشرية في أية منظمة الإجراءات والتوجيهات الرئيسية التي تعتمدها الإدارة في مجالات الموارد البشرية كونها تعبر عن الاختيارات والبدائل الجوهرية التي تتناسب مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، ولهذا فإن الاستراتيجية العامة للموارد البشرية تتبع منها استراتيجيات فرعية ذات أهمية كبيرة، والتي يمكن توضيحها كما يأتي(السلمي، 2001؛ زعتري، 2013؛ سبرينة، 2014):

1-إستراتيجية استقطاب وتكوين الموارد البشرية: والتي تهدف إلى استقطاب عناصر ذات كفاءة وخبرة جيدة بغرض توظيفهم واستخدامهم في تطوير وتحسين الوضعية الاقتصادية لها ويرتبط هذا الهدف بتخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجات منها.

2-إستراتيجية إدارة أداء الموارد البشرية: والتي تهدف إلى صياغة استراتيجية من أجل التسيير الفعال للأفراد داخل المنظمة بهدف تحقيق الأهداف المخطط لها.

3-إستراتيجية تدريب وتنمية الموارد البشرية: وذلك بغرض رفع كفاءة ومعارف ومهارات العاملين وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة.

4-إستراتيجية قياس وتقييم أداء الموارد البشرية: من أجل معرفة مدى اتفاق الأداء الفعلي مع الأداء المستهدف من حيث الحجم،الكمية،السرعة،الوقت،الجودة،التكلفة، الاستمرارية والتدفق، وكذلك تقييم مدى تناسق عناصر الأداء والقائمين عليه مع المواصفات التي يتضمنها تصميم العمل.

5-إستراتيجية تعويض ومكافأة الموارد البشرية: وهذه الاستراتيجية تعتمد على نظام الحوافز، المتمثل في الترقية والسياسات الأجرية المغرية.

الاتجاهات والأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية:

تنادي الأدبيات الحديثة بشكل عام في الانتقال والتحول من إدارة الموارد البشرية التقليدية والتي يعتبر الكثيرون أن زمانها قد انتهى إلى إدارة الموارد البشرية الحديثة والتي يجب أن تقوم بتطبيق أربعة ادوار رئيسية لكي تكون معاصرة وفعالة، وتتمثل هذه الأدوار بالآتي(ماجي، 2013؛ الساعدي، 2016):

1-**الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:** يقصد بها مشاركة الموارد البشرية في صياغة استراتيجية المنظمة وتنفيذها ومتابعتها.

2-إدارة التغيير والتحول: أن تقوم إدارة الموارد البشرية بدور كبير في إدارة التغيير والتحول الذي يحدث في المنظمة نتيجة المتغيرات البيئية والمنافسة الشديدة ومساعدة المنظمة على التطوير التنظيمي من خلال أساليب إدارية حديثة مثل إدارة الجودة الشاملة وإعادة هندسة العمليات (الهندرة).

3-إدارة تطبيق البنية التحتية: يقصد بها إعداد بنية تحتية للمنظمة من سياسات وإجراءات وقواعد ونظم بحيث تكتب وتعد بصورة جيدة، وتكون متاحة للموظفين بموقع المنظمة الالكتروني.

4-إدارة مساهمين العاملين: بمعنى إعداد السياسات والإجراءات المناسبة لمعرفة احتياجات الموظفين وتلبيتها، وتشجيع الموظفين المبدعين، وإتاحة الفرصة لهم في تنفيذ إبداعاتهم المتعلقة بتطوير العمل، أو نظم إجراءات العمل.

العولمة:

إن قوة منظمات الأعمال القادرة على التنافس في ظل العولمة والخصخصة تتمثل في قدرتها العلمية والمعرفية وبرأسمالها البشري والفكري، وهذا يستوجب تحول منظمات الأعمال عن نهجها التقليدي الموجه نحو الموارد المالية لتصبح الموارد البشرية محل الصدارة والاهتمام.ويأتي تأثير العولمة على الموارد البشرية بطرق مختلفة (فكرية وثقافية واجتماعية واقتصادية و تنظيمية وتكنولوجية) يأتي من أهمها الحاجة إلى رفع كفاءة وقدرات العاملين لإمكانية استغلال الفرص المتاحة عالمياً والحد من التهديدات التي تحملها العولمة والتطورات التكنولوجية المتلاحقة في طياتها، وقد تناول الكتاب والباحثون مفهوم العولمة بتعاريف مختلفة، فمنهم من اعتبر **العولمة** بأنها التواصل والتفاعل في الأنشطة الإنسانية الذي يتعدى الحدود التقليدية بين الدول والأقطار لاغياً بذلك حدود المكان وقيود الحركة والاتصال بما يحقق أيضا التخفيف من قيود الزمان والمكان(كورتل، 2012).

ويعرفها(Evans, 2002)بأنها حركة تهدف إلى تعميم تطبيق أمر معين على العالم كله.كما يعرفها(جاري، 2003)بأنها ظاهرة ترتبط بمجموعة من الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإنسانية والثقافية والقانونية والتكنولوجية والمعلوماتية.

ويشير(Castells, 2001) إلى العولمة بأنها نشوء شبكة عالمية اعتماداً على النظام الاجتماعي والاقتصادي. كما تعرف العولمة بأنها مرحلة جديدة تتكثف فيها العلاقات الاجتماعية على الصعيد العالمي ويحدث تلاحم غير قابل للفصل بين المحلي والعالمي بروابط ثقافية واقتصادية وسياسية وإنسانية(Sahu, Sharma, 2014) .

أهداف العولمة:

تعد ظاهرة العولمة من الظواهر التي تمتاز بوجود مجموعة من الروافد التي تغذيها، ولذلك فهي تعمل على تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل بالآتي(الكبيسي، 2005):

1- العمل على تفكيك وإزالة الحدود وإنهاء الاقتصاديات المحلية للدول المختلفة للوصول إلى سوق عالمي واحد.

2- العمل على منح الفرص للقوى المختلفة لأجل تحقيق عدد من الأنظمة التي تسهم في تحقيق إدارة التغير والاندماج.

3- العمل على تشجيع انتقال رؤوس الأموال المختلفة واستثمارها.

4- العمل على الانتقال من مشروعات محلية الى مشروعات عابرة للقارات متعددة الجنسيات مما يؤدي إلى زيادة وتعميق حدة العمل وزيادة فاعليته.

5- العمل على بناء هياكل إنتاجية وخدمية جديدة تسهم في خلق الميزة التنافسية للمنظمة وخلق حالة التكامل بين حاجة الزبون ورغباته.

6- العمل على إبقاء الدول ضعيفة وأن تكون مصدراً للمواد الخام وأسواقاً للدول المتقدمة.

7- الابتعاد عن مركزية السلطة في اغلب دول العالم والانتقال إلى ما يسمى لا مركزية السلطة.

العولمة وإدارة الموارد البشرية:

إن موضوع تطوير إدارة الموارد البشرية أصبح من المواضيع العامة التي استولت على اهتمام العديد من الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية. ونظرا لأهمية الدور الذي تلعبه هذه الإدارة في تطوير الموارد البشرية وتنميتها، ولغرض تحقيق هذا الهدف كان لابد من دراسة ظاهرة العولمة بصفتها تحدي لإدارة الموارد البشرية لما لهذه الظاهرة من آثار سلبية قد تضعف إدارة الموارد البشرية وتؤثر على تحقيق الأهداف المحددة.

الآثار السلبية للعولمة في مجال الموارد البشرية:

إن ولادة ظاهرة العولمة بصيغتها الحديثة ارتبطت أشد الارتباط بالثورة العلمية والمعلوماتية والتطورات التكنولوجية والتقنية التي جعلت العالم الحالي أكثر اندماجاً والتي انعكست ايجابياً وسلبياً على منظمات الأعمال في مختلف مجالات عملها وبشكل خاص في مجال إدارة الموارد البشرية، ولهذا فقد شهدت عملية الانتقال بأنشطة إدارة الموارد البشرية من المحلية إلى العالمية وقد أوجدت مجموعة من الآثار السلبية على الدول النامية ومن أهمها(Noe, 2006; Ivancevich, 2003):

1- زيادة توظيف المنظمات الاحتكارية المختلفة من اجل استغلال ثروات الشعوب وإمكانياتها مما ينعكس سلباً على مستقبل هذه المنظمات ومواردها البشرية.

2- زيادة الفجوة الاقتصادية والحضارية والثقافية والعلمية القائمة بين المحلية والعالمية مما جعل الموارد المتميزة تجد نفسها في مكان آخر خارج حدود بلداتها الأصلية.

3- لجوء المنظمات الكبرى للبحث عن موارد رخيصة الثمن واستغلالها لصالحها مما انعكس سلباً على واقع الموارد البشرية الموجودة في البلدان النامية لصالح البلدان المتقدمة.

4- هروب رؤوس الأموال المختلفة وبخاصة رؤوس الأموال البشرية الجيدة المتمثلة برأس المال الفكري إلى الخارج للبحث عن وجودها الحقيقي.

5- اختلاف وصعوبة أنشطة إدارة الموارد البشرية الجديدة عن القديمة (المحلية) لكثرة التغيرات المطلوبة وبما يسهم في صعوبة إدارتها.

6- استفراد وتحكم دول كبرى بقدرات العالم وشعوبه خاصة بعد انهيار الاتحاد السوفيتي باعتباره دولة عظمى مما أدى إلى غياب التوازن الدولي الذي انعكس سلباً على إدارة الموارد البشرية والذي أدى بالكثير من الموارد وخاصة (رأس المال الفكري) في الدول النامية إلى الهجرة ومغادرة دولها إلى الدول الكبرى قسرا أو رغبة في إيجاد البديل الأفضل.

انعكاسات الفكر الإداري الجديد على إدارة الموارد البشرية:

كان للتحولات الفكرية الجذرية في مفاهيم وتقنيات الإدارة المعاصرة تأثيراتها الواضحة على مفاهيم إدارة الموارد البشرية بدرجة واضحة. وتتمثل أهم تلك التأثيرات فيما يأتي(Schuler,Luo,2006):

1- تغير النظرة إلى إدارة الموارد البشرية من كونها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات ونظم العاملين، إلى اعتبارها وظيفة استراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة وتتشابك مع الأهداف والاستراتيجيات العامة لها.

2- الارتفاع بمستوى القائمين على أعمال إدارة الموارد البشرية إلى مرتبة الإدارة العليا، فقد أصبحت وظيفة إدارة الموارد البشرية في كثير من المنظمات تعادل في مستواها التنظيمي إدارات الإنتاج والتسويق والتمويل.

3- إدماج أفكار وتقنيات إدارة التنوع في فلسفة إدارة الموارد البشرية للتعامل بكفاءة مع مختلف نوعيات العاملين في المنظمات ذات الاتجاه نحو العولمة.

4- الانتشار في عمليات البحث والاستقطاب إلى سوق العمل العالمي وعدم الانحصار في السوق المحلي بحثاً عن أفضل العناصر وأكثرها قدرة على تحقيق أهداف المنظمة بغض النظر عن اعتبارات الجنسية والمواطنة التقليدية.

5- إدماج تقنيات المعلومات والاتصالات في عمليات إدارة الموارد البشرية والتحول نحو نظم وتقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية.

الملامح الرئيسة لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة:

تسود العالم اليوم مجموعة من التوجهات البارزة تعبر عن مجمل التغيرات الجذرية التي طالت مختلف جوانب المجتمع العالمي. وتدل تلك التوجهات على أوضاع جديدة ومتجددة في هيكل النظام العالمي من أهمها(كورتل، منير، 2011):

- أنماط جديدة في العلاقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بين دول العلم وفيما بين تكتلات ومجموعات دولية تتصارع على قيادة النظام العالمي الجديد والسيطرة على حركته.

- أوضاع اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية متغيرة داخل البلد الواحد، أنشأت حالات جديدة تماما في أنماط الحياة والاستهلاك وتوجهات العمل والإنتاج.

- قوى التغيير والتطوير الفاعلة وذات التأثير الشامل والعميق في عناصر ومكونات النظم الاقتصادية والاجتماعية الكلية والجزئية، ومن أهمها التطورات التقنية وثورة الاتصالات والمعلومات.

وفي قمة تلك التحولات والتغيرات ظهرت العولمة باعتبارها التعبير الشامل عن الحالة الجديدة للعالم اليوم، وأصبحت منظمات الأعمال في مختلف دول العالم تسعى لاستثمار الفرص السانحة في تلك السوق العالمي الكبير، اعتمادا على تقنيات المعلومات والاتصالات وتوافقاً مع مجمل التوجهات السابقة والتي تشير كلها إلى قيام سوق عالمية واحدة لا تفصل بين أجزاءها الحواجز والمعوقات التقليدية. وفيما يلي نستعرض **أهم التحولات ذات التأثير على إدارة الموارد البشرية:**

1- الثورات العلمية والتقنية

2- بزوغ عصر المعرفة

3- تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية

1- الثورات العلمية والتقنية:

يمثل انطلاق الثورة العلمية والتقنية العامل الحاسم في حركة وأوضاع نظم الأعمال في العالم بما يحققه من توفير طاقات إنتاجية لا متناهية وإبداعات وقدرات متسارعة من أجل تطوير السلع والخدمات. وقد أدت تلك الثورات العلمية والتقنية الى ما يشابه القدرة على إلغاء آثار القيود التقليدية التي اعتادت الإدارة أن تعمل في ظلها، وساعدتها في التخلص من قيود ومحددات كانت دائماً من عوامل تحجيم القدرات الإنتاجية. ويبرز في هذا المجال ما حققته التقنيات الجديدة من تجاوز لقيود وحدود المكان والزمان وندرة الخامات والموارد الطبيعية وضرورات النمطية في نظم الإنتاج الكبير.

وكان لتلك التطورات العلمية والتقنية تأثيراتها المهمة في تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة من حيث الكم والكيف. فمن ناحية أصبحت الأعداد المطلوبة من العاملين بشكل عام أقل كثيرا نتيجة إحلال التقنيات الجديدة محل الأفراد. كما أن نوعيات الخبرة ومستويات المهارة والتأهيل اللازمة في أفراد المنظمات المعاصرة اختلفت كثيراً وفق متطلبات التعرف على التقنيات الجديدة وضرورات استيعابها والتعامل معها بكفاءة(كورتل، منير، 2011).

2-بزوغ عصر المعرفة:

يعرف العصر الحالي بعصر المعرفة ويتسم بسمات رئيسة تجعله مختلفاً إلى حد بعيد عما سبق من عصور سادت فيها فلسفات وتوجهات تعبر عن الزراعة أو الصناعة باعتبارها النشاط الإنساني الأساسي في تلك العصور. وتتبلور السمة المحورية لعصر المعرفة في الاهتمام المكثف بالإنسان وتنميته واستثمار قدراته الذهنية واعتباره الأساس في تحقيق أي تقدم أو تنمية بالمجتمع. وتفرع عن تلك السمة المحورية الاهتمام بالعلم والبحث العلمي كأساس لأي عمل، والاهتمام بتنمية التراكم المعرفي باعتباره الثروة الحقيقية للمجتمع، واعتبار المعرفة هي المعيار الأهم في تقييم البشر والمنظمات وما يتم بها من أنشطة وما يتحقق لها من إنجازات(كورتل، منير، 2011).

3-تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية:

شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة مناحي الحياة،وأبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في جلّ الأنشطة البشرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة.

لقد كان لإقحام تكنولوجيا المعلومات في المجال العملي آثاراً عميقة سواء على المستوى الجزئي أو الكلي حيث أدت إلى ظهور ما يعرف بعصر المعلومات والمعرفة،والتي أصبحت فيه هذه الأخيرة (المعرفة) مورداً أساسيا لا يقل أهمية عن باقي موارد الإنتاج الكلاسيكية المعروفة.

هذا الوضع الجديد فرض على المنظمات تحديات جديدة تختلف شكلاً ومحتوى عن الفترات السابقة، وتزداد شدة هذه التحديات على الدول النامية أكثر فأكثر منه عن الدول المتطورة نظراً للتأخيرات المسجلة في الميدان التكنولوجي عموماً وتكنولوجيا المعلومات خصوصاً، لكن هذا لا يعني أن هذه الدول بما فيها العربية لم تتأثر بما أفرزته هذه التكنولوجيا خاصة في عالم الأعمال.

فالعالم اليوم وبفضل التسهيلات والمزايا التي منحتها هذه التكنولوجيا للبشرية أصبح يشبه القرية الصغيرة. ومنه بات لزاماً يقع على عاتق مدير تنمية الموارد البشرية مسؤولية التكيف مع تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في تنمية وإدارة الموارد البشرية ويشمل ذلك(كورتل، منير، 2011):

- تدريب الكوادر العاملة في إدارة الموارد البشرية لاستيعاب هذه التطبيقات.
- وضع الخطط اللازمة لتكيف المؤسسات مع هذه التطبيقات.

الجانب العملي:

النتائج والمناقشة:

قام الباحث بتقسيم القسم العملي من البحث إلى:

- أداة الدراسة.

- ثبات المقياس.
- اختبار الفرضيات.

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث قام بتوزيع استبانة على عينة عشوائية ميسرة من العاملين في إدارة الموارد البشرية في جامعة تشرين بلغت /85/ مفردة، تم استرداد /80/ نسخة ثلاثة منها غير صالحة للتحليل.وبالتالي تم تحليل /77/ استبانة وقسمت فيها الاستبانة إلى قسمين رئيسين:

القسم الأول: تناول المتغيرات الديمغرافية الخاصة بعينة البحث.

القسم الثاني: تناول ثلاث محاور أساسية:

- المحور الأول: من العبارة 1 إلى العبارة 6 تناول تأثير المتغيرات العلمية والتقنية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- المحور الثاني: من العبارة 7 إلى العبارة 12 تناول تأثير عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- المحور الثالث: من العبارة 13 إلى العبارة 17 تناول تأثير التكنولوجيا على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ثبات المقياس:

اعتمد الباحث على معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس حيث كانت قيمته كما هو وارد في الجدول وهي أكبر من /0.6/ لكل محور من محاور الاستبانة وبالتالي هناك ثبات في المقياس ولا حاجة لحذف أي عبارة من عبارات الاستبانة.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Variable
.840	6	CM
.911	6	KM
.719	5	TM

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20.0

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير معنوي للتطورات التقنية والعالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ويعبر عنها إحصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير المتغيرات العالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس التأثير عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في إدارة الموارد البشرية، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن حماية وأمان النظم والذي تم إعطاؤه الرمز / CM/ ليساوي (3.7879) كما هو وارد في الجدول رقم (1).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، وظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (2)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة =(sig) /0.00/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

-نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.7879) وهي أكبر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على العبارات التي تقيس وجود تأثير معنوي للمتغيرات التقنية والعالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (1) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
RM	77	3.7879	.65017	.19604

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (2) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
RM	4.019	76	.002	.78788	.3511	1.2247

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير معنوي لبزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

ويعبر عنها إحصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير بزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس التأثير عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في إدارة الموارد البشرية، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن التأثير والذي تم إعطاؤه الرمز / KM/ ليساوي (3.7879) كما هو وارد في الجدول رقم (3).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، وظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (4)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة =(sig) /0.00/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

-نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.7909) وهي أكبر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على العبارات التي تقيس وجود تأثير معنوي لبزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (3) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kM	77	3.7909	.58258	.17565

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (4) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
kM	4.485	76	.001	.79088	.3965	1.1793

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الفرضية الثالثة: لا يوجد تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ويعبر عنها احصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس التأثير عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في إدارة الموارد البشرية، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن التأُير والذي تم إعطاؤه الرمز / KM/ ليساوي (3.8545) كما هو وارد في الجدول رقم (5).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، وظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (6)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة =(sig) /0.00/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

-نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (3.8545) وهي أكبر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى الموافقة على العبارات التي تقيس وجود تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (5) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
tM	77	3.8545	.66987	.20197

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (6) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	
tM	4.231	76	.002	.85455	.4045	1.3046

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

وبناء عليه تتمثل النتائج الأساسية للدراسة العملية بالآتي:

1-أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تأثير المتغيرات التقنية والعالمية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة متوسط إجابات العاملين عن العبارات التي تقيس مدى ذلك التأثير (3.7879).

2-أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تأثير بزوغ عصر المعرفة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، حيث

بلغت قيمة متوسط إجابات العاملين عن العبارات التي تقيس مدى ذلك التأثير (3.7909).

3-أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى تأثير تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة متوسط إجابات العاملين عن العبارات التي تقيس مدى ذلك التأثير (3.8545).

خلاصة:

كان للتحولات الفكرية الجذرية في مفاهيم وتقنيات الإدارة المعاصرة تأثيراتها الواضحة على مفاهيم إدارة الموارد البشرية بدرجة واضحة وتتمثل أهم تلك التأثيرات فيما يلي:

- إسقاط المفاهيم والقيم والأسس – ومن ثم الأساليب – التي سادت في عصر ما قبل العولمة، وظهور مجموعة جديدة من تلك المفاهيم تجعل " العالم " كله مجالاً ممكناً ومحتملا للتعامل.

- انهيار مفهوم "الزمان " حيث تداخلت الأزمنة الثلاثة الماضي والحاضر والمستقبل بفضل التقنيات العالمية المتاحة، كما تحول مفهوم الوقت من قيد إلى مورد وانهار إلى حد كبير مفهوم الثبات أو الاستقرار فالتغيير هو الثابت الوحيد.

- تحول معنى التنظيم من كيان ثابت جامد مغلق على نفسه إلى كيان حي منفتح ومتعلم يتعامل في الأساس مع المناخ الخارجي.

- بروز قوة المنافسة باعتبارها العامل الحاسم في تحديد ما يمكن للمنظمة أن تحصل عليه في السوق الذي تتعامل فيه، ومن ثم أهمية أن تستند المنظمة التي تريد البقاء إلى "قدرات تنافسية " تعكس المميزات التي تتفوق على المنافسين وتصل بواسطتها إلى تحقيق أعلى المنافع للعملاء وغيرهم من أصحاب المصلحة، وبالتالي تنجح في الحصول على موقع متميز في السوق،وتستمر في التمتع به طالما حافظت على رصيدها من القيم والأساليب المتجددة التي تتناسب وتتعامل بكفاءة مع الظروف الجديدة والمتغيرة باستمرار (فكر جديد لعالم جديد).

وبشكل عام وانطلاقا من الجانب النظري للبحث يمكن القول أن هناك مجموعة من **التوصيات الهامة لإدارة الموارد البشرية في ظل العولمة تتمثل بالآتي:**

1- إن منظمات الأعمال بحاجة إلى إجراء مجموعة من التغيرات في مجال إدارة الموارد البشرية لكي تتمكن من مواجهة ظاهرة العولمة ونتائجها.

2- إن منظمات الأعمال بحاجة إلى التعامل مع مستقبل الموارد البشرية من منظور استراتيجي يقوم على مبدأ الشراكة المشاركة والتكامل والتعاون والتعلم.

3- إدارة الموارد البشرية بحاجة إلى استبدال الصورة التقليدية لإدارة الموارد البشرية القائمة على التركيز على المنظور الجزئي والتفصيلي إلى الصورة القائمة على التفكير الاستراتيجي الشامل.

4- إن إدارة الموارد البشرية بحاجة إلى مجموعة من القوانين والأنظمة التي تسهل عمل إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية وبما يؤدي إلى معالجة الآثار السلبية لتحدي العولمة.

5- إن إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية بحاجة إلى تحديد السمات الأساسية التي يجب أن تتوفر في مديري إدارة الموارد البشرية التي تسهل عمل المديرين في أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية في ظل البيئة الدولية ووجود ظاهرة العولمة.

6- التغير في مجال الموارد البشرية يؤدي إلى لعب دور أكثر أهمية في العملية الإدارية من خلال إسهاماتها في تخطيط وتغير سياسات الموارد البشرية.

7- التغيير بما يؤدي إلى خلق التكيف مع طبيعة المؤثرات الخارجية التي تواجه إدارة الموارد البشرية.

المراجع:

-أبو شيخة، نادر. إدارة الموارد البشرية-إطار نظري وحالات عملية. دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2010.

-أبو جراد، علي. دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة. بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2011.

-توفيق، عبد الرحمن. تنمية الموارد البشرية-الأدوار الجديدة. القاهرة، بميك، 2010.

-جاري، ديسلر. إدارة الموارد البشرية. ترجمة محمد سيد أحمد وعبد المحسن جودة، دار المريخ، الرياض، السعودية، 2003.

-حمود، خضر؛الخرشة، ياسين. إدارة الموارد البشرية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2013.

-زعتري، عبد العزيز. ممارسات استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في المرونة الاستراتيجية في المصارف الإسلامية الفلسطينية. رسالة ماجستير منشورة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013.

-السلمي، علي. إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.

-سبرينة، مانع. أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات. أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر، 2014.

-الساعدي، عادل. دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة. ورقة بحثية مقدمة للمؤتمر العربي العاشر لإدارة الموارد البشرية، الكويت، 2016.

-عقيل، عمر. إدارة الموارد البشرية المعاصرة-بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.

-غربي، علي. تنمية الموارد البشرية. دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2004.

-الكبيسي، عامر. إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، مصر، 2005.

-كورتل، فريد؛ منير، نوري. إدارة الموارد البشرية في زمن العولمة. دار المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.

-كورتل، فريد. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة. المؤتمر العلمي الدولي، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان، 2012.

-المبيضين، باسم. تحديد ظاهرة العولمة ومتطلبات التغيير لمواجهتها في مجال إدارة الموارد البشرية. المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية، الرياض، السعودية، 2009.

-مدوري، نور الدين. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية. رسالة ماجستير في علوم التسيير-تخصص الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2010.

-ماجي، قمر. أثر التخطيط الاستراتيجي في تطوير الموارد البشرية. بحث مقدم إلى مؤتمر الموارد البشرية للعمل والتطوير المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دبي، 2013.

-BRATTON, J; Gold, J.Human Resource Management: Theory and Practice.3thLondon: Palgrave Macmillan, 2003.

-BURMA, Z. Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations. International Journal of Education and Social Science, 1(2), 2014,pp: 85-94.

-CASTELLS, M. Information technology and global capitalism. In W. Hutton and A.Giddens. (eds.) On The Edge. Living with global capitalism, London: Vintage, 2001.

-COYLE, J; HOQUE, K; KESSLER, I; PEPPER, A; RICHARDSON, R; WALKER, L. Human Resource Management. The London School of Economics and Political Science, 2013.

-EVANS, P; BARSOUX, J. The Global Challenge: International human Resource Management. McGraw-Hill Companies, New York, 2002.

-GUPTA, S.C. Advanced Human Resources Management Strategic Perspective. New Delhi, Anc. Ltd, 2009, P. 239.

-HUSELID, M., BECKER, E. Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here? Journal of Management, 32(6), 2006, PP: 898-925.

-IVANCEVICH, M; RICHARD D. Human Resource Management. Irwin Inc, USA, 2003.

-NOE, R.W. Human Resources Management –Gaining a Competitive advantage. McGraw –Hill, USA, 2006.

-OZCELIK, G;FERMAN, M. Competency approach to human resources management: Outcomes and contributions in a Turkish cultural context. Human Resources Development Review, 5(1), 2006, 72-91.

-SAHU, A; SHARMA, A. The Role of Human Resource in the Age of Globalization. Global Journal of Finance and Management, 6(9), 2014, pp: 977-982

-SCHULER,R.S;LUO,Y. Managing Human Resource in Cross-Border. Cromwell Press Ltd, Great Britain, 2006.