

تأهيل الموارد البشرية في ظل التقانات وتحديات العالم الإقتصادي الجديد

من إعداد : عزوي أعمر
مصطفى عبد اللطيف
كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية
جامعة ورقلة

المقدمة

لقد أصبحت المعلوماتية أداة لاغنى عنها في مجال الأعمال, فحل الحاسوب, مع وجود تقانات الشبكات والاتصالات, محل التلكس والفاكس والهاتف والبريد, وأصبحنا نتكلم عن الثقافة المعلوماتية .
لقد توسع مفهوم الأمية ليتدرج من مستوى الفرد إلى مستوى المؤسسات والشركات, فأصبح بالإمكان اليوم التحدث عن الأمية المعلوماتية للمؤسسات والتي تجعلها عاجزة عن التفاعل مع العالم الاقتصادي الحديث .
لقد تحولنا من عالم الأعمال التقليدية إلى عالم الأعمال الإلكترونية, والذي تستخدم فيه تقانات المعلومات والاتصالات لإجراء عمليات التبادل التجاري وتداول المعلومات, فهذه التحولات تتطلب تعديلات وتغييرات على مستوى القوانين والأنظمة وعلى مستوى البنى التحتية وعلى مستوى الموارد البشرية, وبذلك نتساءل عن متطلبات وآليات تأهيل الموارد البشرية في عصر المعلومات

1- العولمة والمؤسسة الاقتصادية :

هي إنفتاح على العالم وهي حركة متدفقة ثقافيا واقتصاديا وسياسيا وتكنولوجيا, حيث يتعامل مدير اليوم مع عالم تلامي فيه تأثير الحدود الجغرافية والسياسية, فأمامنا رأس مال يتحرك, قيود وبشر ينتقلون بغير حدود, ومعلومات تتدفق بغير عوائق حتى تفيض أحيانا عن طاقة استيعاب المديرين, وأصبح المدير مطالب بأن لا يعيش متغيرات بيئية محلية أو الإقليمية فقط, بل كل المتغيرات العالمية كمنطلق لبلوغ كفاءة وفاعلية الأداء الإداري, والعولمة من المنظور الإداري هي عولمة النشاط المالي والتسويقي والإنتاجي والتكنولوجي والمعلوماتي, وهي عولمة أسواق السلع والخدمات والمال و التكنولوجيا والعمالة.

وقد تضافر على خلق واتساع ظاهرة العولمة عدة عوامل وأسباب يمكن إيجازها فيما يلي: (1)

ثورة تكنولوجيا المعلومات, التكتلات الإقليمية الدولية, اتفاقية الجات, التحالفات الاستراتيجية لشركات عملاقة, الشركات العالمية متعددة الجنسية وعابرة القارات, معايير الجودة العالمية, تزايد حركة التجارة والاستثمارات العالمية, نمو الصادرات بمعدلات تفوق نمو الناتج الوطني الإجمالي, تدويل الإنتاج وتركزه في الدول ذات تكاليف العمل الأقل .

ومع تحديات العولمة ستتعاظم الإدارة مع ثقافات وأسواق متعددة تتزايد فيها حدة المنافسة, حيث أفرزت ثورة الاتصالات تحديات تسويقية فرضت على المديرين التفكير في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة و هذا ما يتطلب تأهيل وتنمية القدرات والموارد البشرية كمؤشرات الجودة الإدارية .

2- التطورات التكنولوجية والتقنية وانعكاساتها على المؤسسة الاقتصادية :

إن المتغيرات البيئية المعاصرة قد حملت إلينا قيود وتهديدات أكثر مما حملت فرصا, حيث أن استعراض المتغيرات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية يوضح دون عناء أنها تشكل أثارا خطيرة على المؤسسة, فلقد

(1) - أحمد سيد مصطفى, تحديات العولمة و التخطيط الإستراتيجي, مصر, دار الكتب, ط3, 2000, ص : 14.

- يوسف أبو فارة, العولمة المفهوم و التطور, www yusuf - Abu fara. net (2003/08/20), ص2.

أفرزت المتغيرات التكنولوجية -متضمنة تكنولوجيا المعلوماتية- عن طفرة واسعة لنظم الإدارة والإنتاج في شركات الدول المتقدمة مما خلق فجوة واسعة مقارنة مع شركائنا .

وإن مفهوم التكنولوجيا الذي يعني أسلوب أداء ويتضمن هيكلها مزيجيا مركبا متفاعلا من تجهيزات آلية، عمالة، طرق عمل تؤلف بين التجهيزات والعمالة في إجراءات أداء بأسلوب محدد لإنتاج أو تقديم سلعة أو خدمة أو أكثر⁽¹⁾.

وقد مست أهم التغيرات التكنولوجية في الوقت الحالي مجالات متعددة منها⁽²⁾.

أ-تغيرات في الأداء الإنتاجي : حيث مست العديد من الأنشطة المؤداة في المكاتب والمؤسسات وأدت إلى خفض التكلفة ووقت تحليل العمليات، وقد تطورت برامج التخطيط والصنع والتحكم التي شكلت الأساس لنظم المعلومات التي تستهدف إمداء مديري العمليات بالمعلومات اللازمة لإدارة العمليات بفاعلية أكبر .

ب- تغير في الأداء التسويقي : حيث اشتركت الآلات في الأنشطة التسويقية مما سيزيد من خدمة العملاء .

ج- تغير في التنظيم : حيث أثبتت تجارب الشركات الناتجة - وليست فقط نظريات الإدارة الحديثة- أن النجاح الإداري كان وليدا لمجموعة متكاملة من التوجهات والتحولات التنظيمية الحديثة، فقد كان الانتقال من بيئة بطيئة التغير ومن نموذج تنظيمي ميكانيكي جامد إلى بيئة ديناميكية سريعة التغير تتزايد فيها عوامل عدم التأكد ودرجة المخاطرة وتتطلب نمودجا تنظيميا عضويا مرنا، ويمكن استشراف أهم انعكاسات التطورات التكنولوجية تنظيميا في بعض العناصر الأساسية التالية :

- ستزداد العمالة غير المباشرة وأخصائيو البحوث والتطوير و القائمين على الصيانة .
- ستظهر الحاجة إلى تغير الأداء بالوظائف الجديدة .
- ستظهر الحاجة إلى تمكين العاملين في أداء الوظائف دون الرجوع إلى الإدارة .
- سيتغير هيكل الموارد البشرية بسبب تزايد الأتمتة .

وبالتالي فإن العوامل البيئية والتنظيمية والتقنية، تشكل بيئة عملية شديدة التنافسية ويمكن أن تتغير هذه العوامل بسرعة وبطريقة غير متوقعة، وبالتالي فإن المؤسسات بحاجة إلى الاستجابة وبشكل متكرر وسريع للمشاكل والفرص، وعليها أن تعمل تحت ضغوط متزايدة « ضغوطات الأعمال » بإجراءات مبتكرة تسمى « بنشاطات الإستجابة الحاسمة »، وإن ما يدعم استجابة المؤسسة هي تقنية المعلومات⁽³⁾.

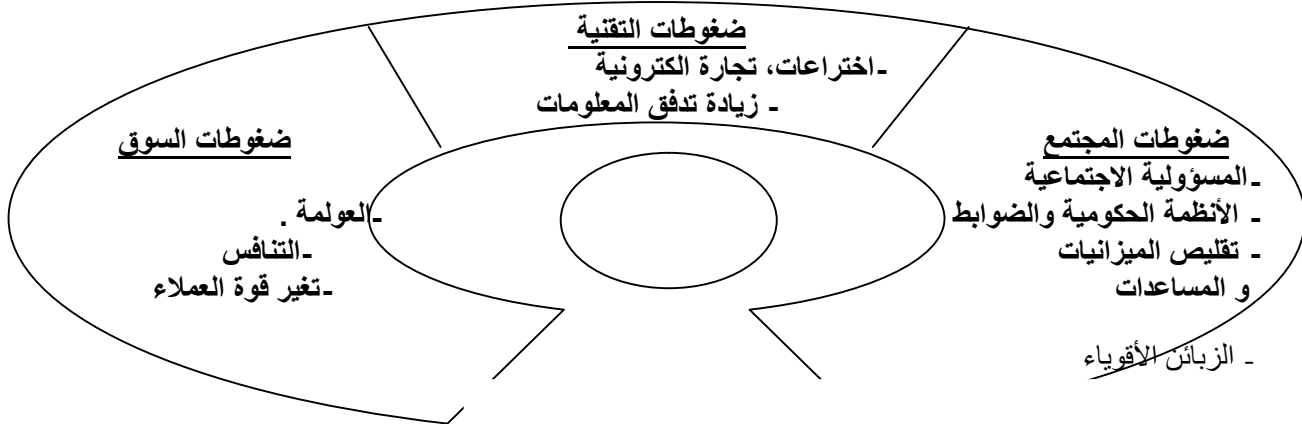
وقد قسمت الضغوطات على المؤسسة حسب الشكل التالي:

(1) أحمد سيد مصطفى، مرجع سابق، ص:155.

(2) نفس المرجع السابق، ص:157-165.

(3) قاسم شعبان: تقنية المعلومات في إدارة الشركات، دار الرضا للنشر، بلد النشر غير مذكورة، 2000، ص ص 38-39.

شكل رقم 1: ضغوطات الأعمال الرئيسية



وحتى تبقى المؤسسة مستقرة وتصبح قادرة على النجاح والاستمرار فإن عليها أن تستجيب لهذه التغيرات والضغوطات، وقد تم تقسيم أنشطة هذه الإستجابات إلى خمس فئات كما يلي: (1)

- وضع أنظمة إستراتيجية من أجل الحصول على الميزة التنافسية؛
- بذل جهود تطوير مستمرة؛
- إعادة هندسة عمليات تنفيذ الأعمال؛
- عقد التحالفات في مجال الأعمال؛
- اعتماد التجارة الإلكترونية.

و في كل هذه الأنشطة يشكل المورد البشري محورا هاما .

3- مكانة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية المعاصرة :

إن فاعلية أية مؤسسة بفاعليه إدارتها : الموارد البشرية، التسويق، الإنتاج، المالية والبحوث والتطوير، التي تعمل في علاقات تبادلية وتكاملية لتحقيق هدف معين تسعى إليه، وتمثل أي مؤسسة نظاما منفتحا على بيئته المحيطة، يأخذ منها ويعطيها، يتأثر بها ويؤثر فيها، وهي كما تضم أموالا وآلات، سلع وخدمات، فهي تضم بشرا يتفاعلون حسب مستواهم من جهة، و بأساليب فنية مع الآلات من جهة أخرى، وبالتالي فإن ما تقدمه المؤسسة يتأثر إلى حد كبير بنوعية موردها البشرية .

وإن التحول من المؤسسة التقليدية بكل أشكالها (تنظيم هرمي، مركزية، الاعتماد على التجربة) إلى المؤسسة المعاصرة (تنظيم مفلطح وشبكي، تكامل فريق العمل، اللامركزية، الاستراتيجية، المعلومات) يقوم أساسا على نوعية وخصائص الموارد البشرية، فإذا توافرت القدرة مع الرغبة في إطار منسجم ومتفاعل تصبح إدارة الموارد البشرية هي المدخل الاستراتيجي لإدارة أهم أصول المؤسسة بهدف تحقيق ميزة تنافسية، حيث يرى العديد من الكتاب في استراتيجية الأعمال مثل Porter و Parhalad و Hamel أن الميزة التنافسية للمؤسسة تتحقق من خلال العاملين بها، وأن الفارق الرئيسي بين الأداء الجيد والأداء الضعيف هو في حدود طاقم العاملين بالمؤسسة، وبالتالي فإن وضع التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة يتطلب وضع استراتيجيات للموارد البشرية (التخطيط، الاستقطاب، الاختيار، التدريب، تقييم الأداء، الحوافز) (1)(2).

والشكل التالي يوضح عناصر القدرة التنافسية ودور الموارد البشرية فيها:

شكل رقم 2: عناصر القدرة التنافسية و دور البشرية فيها

مخرجات	عمليات	مدخلات
--------	--------	--------

<ul style="list-style-type: none"> - قدرة معلوماتية - قدرة تنظيمية - قدرة إنتاجية - قدرة تسويقية - قدرة قيادية - قدرة ابتكارية قدرات تنافسية 	<ul style="list-style-type: none"> - تصميم و تشغيل نظم المعلومات - تنمية تنظيم شبكي على أسس - تصميم وتطوير المنتجات والخدمات المتميزة - تصميم وإدارة العمليات التسويقية - تصميم وتطوير نظم إدارة الموارد البشرية - تصميم وتهيئة مناخ محاب للابتكار والتحديث 	<ul style="list-style-type: none"> - بيانات - تقسيمات تنظيمية - موارد مادية و خامات و تجهيزات - فرص تسويقية . - أفراد مختلفو المهارات و القدرات -طاقات ذهنية للأفراد .
البيئة المحيطة		

المصدر : علي السلمي : إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1997، ص 32.

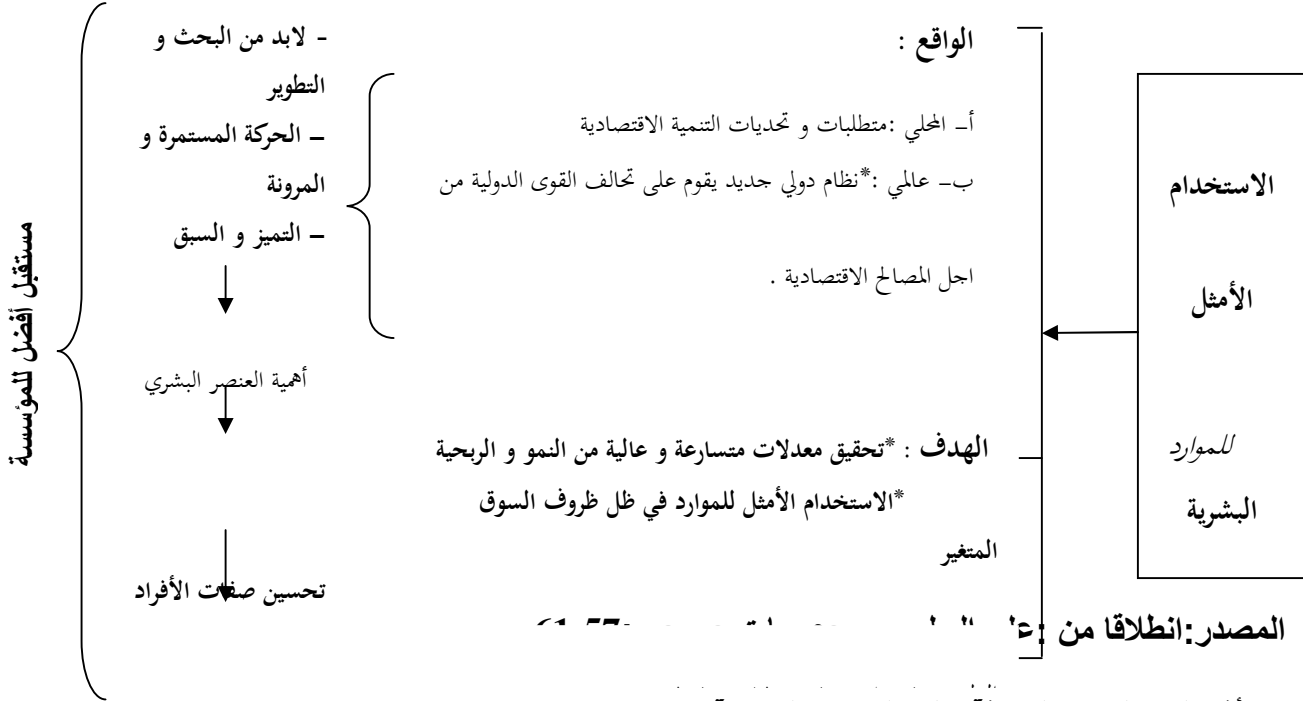
رغم الموارد التي تتوافر عليها المؤسسة (المدخلات) إلا أنها ليست كافية لوحدها للوصول إلى القدرة التنافسية دون توافر العمل البشري، إذ أنها الآلية الحقيقية لتحويل ما تملكه المؤسسة من موارد إلى قدرات تنافسية

وبالتالي فإنه على الإدارة أن تقوم بالوجبات التالية بالنسبة للموارد البشرية⁽²⁾ :

الإعداد (إعداد الموارد البشرية) + المتابعة (تقييم الأداء) + المقابل (الأجور والرواتب والمكافآت والحوافز) + المحافظة (الرعاية الاجتماعية والنفسية والاقتصادية) + الضبط الإشراف والتوجيه) + التنمية (التدريب ورفع الكفاءة) = تنمية الموارد البشرية.

ومعنى هذا أن تقوم بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية وذلك بالنظر للواقع والهدف والطريق.

شكل رقم 3 : الاستخدام الأمثل للموارد البشرية.
(بالنظر إلى الواقع والهدف والطريق)



4- أثر التكنولوجيا الحديثة على الموارد البشرية :

إن النظرة إلى الموارد البشرية وإمكانية إدارتها وتفعيلها وتأهيلها وتطويرها، تختلف اليوم عن ما كانت عليه قبل عقد أو عقدين من الزمن وستكون أشد إختلافا في المستقبل، والسبب في ذلك :

1. الانتشار السريع لتقانة المعلومات.
2. العولمة واتفاقيات التجارة العالمية .

ولقد انعكس هذا الانتشار السريع لتقانة المعلومات (عصر المعلومات) على الموارد البشرية كميا و نوعيا (1) :

4-1 الأثر الكمي لتقانة المعلومات على الموارد البشرية :

إن التطور السريع في الأتمتة الصناعية والإدارية والخدمية وانخفاض عمر المنتج عدة سنوات إلى عدة شهور بسبب دخول المعلوماتية في عملية الأتمتة، والتوسع الكبير في اعتماد اتفاقيات التجارة العالمية ، أدى إلى خفض الطلب على اليد العاملة، وأصبحت الصناعات الحديثة المؤتمتة تحتاج إلى أعداد صغيرة جدا من العاملين.

4-2 الأثر النوعي لتقانة المعلومات على نوعية الموارد البشرية :

إن انتشار الأتمتة الصناعية وتوسعها، أدى إلى رفع الحد الأدنى من مستوى العامل الذي يقف خلف الآلة، أو يراقب عددا من الآلات المبرمجة حيث يتطلب منه الإمام ب :

- لغة برمجة أو أكثر ؛
- طرق تشغيل الحاسبات ؛
- التحليل العددي و الإحصائي ؛
- التنظيم الصناعي؛
- لغة أجنبية أو أكثر ؛

- التخصص في مجال محدد من الصناعة وقادر على التحول بسرعة إلى مجال آخر ؛
- قادر على التفاعل مع المصمم على شبكة حاسوبية .

إذا أدى انتشار المعلوماتية إلى زيادة الطلب على الموارد البشرية المؤهلة علميا، وتقليل الطلب على اليد العاملة حسب الخبرة العملية والمهارات اليدوية .

5- آليات تطوير الموارد البشرية في عصر المعلومات :

تعتمد عملية تجديد وتطوير المؤسسات من خلال إعادة تركيب الموارد البشرية، على مجموعة من الآليات هي (1):

- تخطيط القوى العاملة: بتحديد النوعيات والمهارات والأعداد، وتحديد مصادر الحصول على النوعيات المطلوبة؛

- تعديل هيكل القوى العاملة: بالتخلص من النوعيات غير المطلوبة وجلب النوعيات المطلوبة؛

- تأكيد هيكل المهارات الجديدة: بتصميم برامج التدريب، وتقديم وقياس كفاءة الأداء، إعادة توزيع الأفراد على الأعمال بحسب تناسب المهارات ومتطلبات العمل؛

- تعديل نظم التعامل مع القوى العاملة: بتعديل نظم الرواتب والحوافز والمكافآت، تعديل نظم الاستخدام والتعاقد وشروط العمل، تعديل نظم المزايا، تعديل نظم وشروط الترقية والتنمية الوظيفية .

كما تتطور وتتجدد المؤسسات من خلال تأكيد القدرات الذاتية للتطوير والابتكار وذلك من خلال العناصر التالية:

- التنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية: بالاختيار السليم، التدريب المستمر، التقييم الموضوعي، التعويض العادل عن الأداء .

- خلق الظروف المؤدية إلى الاقدام والمبادرة بين العاملين بالمشاركة في الإدارة ، العمل الجماعي في فرق، الوحدات المستقلة ، تشجيع الابتكار .

- توثيق العلاقة مع مراكز البحث والمعرفة ومصادر المعلومات: بالاتصالات المباشرة من خلال عقود، الاستفادة من خبرات الأفراد والباحثين ، الدخول في مشروعات بحوث وتطوير مشتركة .

6- متطلبات الموارد البشرية العربية في عصر المعلومات :

إن للتطورات التكنولوجية المتلاحقة التي شهدتها الساحة العالمية، وللسرعة الكبيرة في انتشار نظام العولمة وإنضمام العديد من الدول العربية إلى هذه الاتفاقية، أثرا واضحا على تزايد منافسة صناعات الدول المتطورة نوعا وكلفة، وبذلك تجد الموارد البشرية العربية نفسها أمام خبرات بشرية عالمية، ولم يعد بمقدورها أن تنتج بتقانة تقليدية يدوية تنافس منتج ينتج بتقانة مؤتمنة تصميما وتصنيعا .

أمام هذه التحديات لابد من إعادة النظر، ودراسة الواقع وتحليله وتحديد متطلبات المرحلة القادمة من الموارد البشرية في الدول العربية وصياغة أهداف واضحة واستراتيجيات واقعية طموحة في هذا المجال (1):

1-6 المتطلبات في مجال التعليم :

إن متطلبات الموارد البشرية من التعليم مرتبط مباشرة بالاستراتيجية العامة للدولة، والمطلوب في هذا المجال الاعتماد على التقانات الحديثة والمعلوماتية بشكل خاص في المراحل الأولى من التعليم، وليس تدريس المعلوماتية كمادة مستقلة، لأن المعلوماتية في هذه المرحلة وسيلة وليست علما ولا مادة مستقلة، كما يتوجب وضع استراتيجية قطاعية للتأهيل المستمر معتمدة على استراتيجية عامة واضحة .

2-6 المتطلبات في البحث و التطوير و الصناعة :

إن وضع برامج وطنية لتطوير الصناعة الوطنية وإعادة تأهيلها ثقافيا، ورفع الحماية عنها سيؤدي ذلك حتما إلى تحريك البحث العلمي، الأمر الذي يتطلب إعادة تأهيل الباحثين على التقانات الجديدة وخاصة تقانة المعلومات ووضع وسائلها تحت تصرفهم من برامج متطورة و شبكات معلومات .

3-6 متطلبات التطوير الإداري و التخطيط :

تسعى العديد من الدول العربية و المؤسسات منذ مدة إلى تطوير بنيتها الإدارية من خلال :

-إعادة تأهيل الأطر الإدارية .

-افتتاح المعاهد والكليات الإدارية في الجامعات.

- تأمين التجهيزات اللازمة لا تمتد الأعمال الإدارية .

إلا أن هذه الجهود حققت نتائج متواضعة جدا، بسبب أن البنية الإدارية من بنى هيكلية وأنظمة وقوانين ضعيفة، ولم تعد ملائمة لعصر المعلومات والسرعة، وأي دعم لوجيستي لها لن يؤدي إلى نتيجة تذكر، وإنما إلى زيادة الهدر في الأموال والجهد، لذا لابد وقبل كل شيء من إعادة هيكلية البنية الإدارية وتحديث القوانين والأنظمة بالاعتماد على العناصر التالية :

- قد تتناسب الهياكل التنظيمية التقليدية القائمة على مبادئ ومفاهيم البيروقراطية مع حالات المناخ المستقر، ولكن في ظروف التغيير والتقلبات الحادة فإن الأمر يتطلب هياكل تنظيمية مرنة وقابلة للتغيير والتكيف بسرعة .
- المركزية تمثل قيودا على حرية الإدارة الجديدة الأكثر قدرة على الحركة واتخاذ القرار، كما أنها تمثل إهدارا لإمكانات هائلة توفرها تكنولوجيات المعلومات .
- التخلص من الأدوات التنظيمية التقليدية (نظم التقارير الدورية لتقييم الأداء، نظم الرقابة وتقارير المتابعة الدورية، نظم الحفظ والأرشيف للمستندات....)، وإحلال المفاهيم والأساليب الجديدة لإدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات .
- إحلال التخطيط المرن المستمر الدائم التكيف مع الأوضاع والمتغيرات هو الأسلوب الأنسب للإدارة المعاصرة .
- إحلال نظم ديناميكية للرقابة تسبق الأداء وتكشف عن مؤشرات تشير إلى احتمال الانحراف وتصحيح هذه الميول ذاتيا .
- في ظروف الواقع الإداري الجديد، فإن حالة عدم التأكد والتغيير المستمر والتعدد في مجموع المتغيرات وعلاقتها تجعل الأسلوب التقليدي في اتخاذ القرار عقيما .
- العمل على رفع كفاءة نظم معالجة البيانات وجعلها تعبر عن الاحتمالات المستقبلية وترتبط بواقع الوقت والمتغيرات الكثيرة .

7-تنظيم الموارد البشرية العربية في عصر المعلومات :

- يكتسي موضوع تنظيم الموارد البشرية في عصر المعلومات أهمية خاصة نظرا للأسباب التالية (1) :
- التغيير السريع في التقانات الصناعية والإدارية، الأمر الذي يتطلب تحديد أني لعمليات إعادة التأهيل والتأهيل كما ونوعا .
- حرية انتقال البضائع والأشخاص في عصر العولمة، مما جعل الموارد البشرية في وضع خطير، يستلزم حمايتها وتأمين العمل اللازم لها وتنظيمها .
- ولتنظيم الموارد البشرية في الدول العربية يجب اتخاذ إجراءات فورية مثل :
- إجراء حصر للموارد البشرية الوطنية وتصنيفها حسب تأهيلها وانشغاليتها .
- افتتاح مكتب تشغيل وطني .
- افتتاح معاهد تأهيل وإعادة تأهيل وإشراك الجامعات بشكل فعال في هذه المهمة .
- إطلاق برامج وطنية (تثقيفية، تنظيمية، قانونية.....)

8-اقتراح استراتيجية لتنمية الموارد البشرية العربية :

- تتطلب تنمية الموارد البشرية في المؤسسات العربية وضع استراتيجية واضحة بمراعاة العناصر التالية (2):
- الإدارة الجيدة لتدفق العنصر البشري داخل وخارج وخلال التنظيم .
- التوافق بين الموارد البشرية المتاحة والوظائف داخل التنظيم؛ .
- المساهمة في التخصيص المناسب للحوافز؛
- المحافظة على الرصيد الحالي من المواهب الإدارية؛
- الترقية والإحلال المناسبين للأفراد؛
- تقديم المكافآت بأشكال مختلفة: مالية، ترقية، ثناء الإدارة، فرص وظيفية، التقدير من قبل العملاء، فرص التعلم الأمان، المسؤولية..... ويقدر العطاء يكون الراتب والريح .
- خلق آليات لتعزيز المهارات؛
- خلق مناخ تعاون بين المديرين والموظفين؛
- تحديد موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي، والإجراءات والنظم المطلوبة لإنسيابية الإدارة؛
- لامركزية في القرار وتوزيع جيد للمسؤوليات والصلاحيات؛
- المدير مؤهل ومسؤول ويقدر الصلاحيات تكون المسؤوليات والرجل المناسب في المكان المناسب .

- أما على المستوى الوطني , فيمكن للدول العربية أن تساهم في تطوير الموارد البشرية وتجعلها مؤهلة من خلال⁽¹⁾:
- إعادة هيكلة النظام التعليمي لتلبية حاجات الصناعات الحديثة والتطور التكنولوجي المتسارع .
 - إعادة النظر في القوانين والأنظمة المتعلقة بالتعليم والتدريب والبحث والتطوير .
 - بناء منظومات تدريب وإعادة تأهيل وطنية فعالة .
 - إعادة هيكلة منظومة البحث والتطوير, لتكون قادرة على استيعاب وتوطين الثقانات القائمة والعمل على تطويرها وتسويقها .
 - إعادة هيكلة صناعات القطاع العام لتحسين إدارتها وأدائها .
 - تخصيص ميزانية وطنية مناسبة للبحث والتطوير تخصص للشركات الصناعية التي تستخدم الموارد المحلية, وتطور ثقانات محددة مناسبة .
 - تقديم دعم مالي ومعنوي للراغبين في إعادة التأهيل أو زيادة تحصيلهم العلمي .
 - إحداث مراكز تدريب وطنية وخاصة لتأهيل أو إعادة تأهيل الموارد البشرية اللازمة للصناعات القائمة .
 - وضع برنامج زمني لرفع الحماية المطلقة عن الصناعات الوطنية لتحفيزها على التطور والمنافسة .
 - سن قوانين وتشريعات صارمة تحفظ الحقوق الفكرية والصناعية .

الخاتمة

لقد أدى دخول ثقافات المعلومات والاتصالات إلى عالم الأعمال إلى التأكيد على أهمية علم الإدارة (أساليب , طرق , منهجيات) كسلاح أساسي وفعال لمواجهة التحديات الاقتصادية التي يواجهها عالمنا اليوم , لذا لا بد من توجيه الجهود في التأهيل والتدريب, نحو خلق جيل جيد قادر على رفع كفاءته الإدارية ليسهم بشكل فعال في عملية تطوير المؤسسات وتحسين قدراتها الإنتاجية ومواكبة التطور الاقتصادي والثقافي, وذلك عن طريق التركيز على المعرفة المعلوماتية وتطبيق مبدأ محو الأمية المعلوماتية كشرط أساسي للتوظيف, والإهتمام بالتنمية المستمرة لكفاءة ومهارة الموارد البشرية وتشجيع روح المبادرة والإبتكار لديها .

قائمة المراجع:

- 1- أحمد سيد مصطفى، تحديات العولمة و التخطيط الإستراتيجي، مصر، دار الكتب، ط3، 2000 .
- 2- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، منظور القرن الواحد والعشرين، دار وبلد النشر غير مذكورين، 2000 .
- 3- علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 1997.
- 4- علي السلمي، تطوير أداء و تجديد المنظمات، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 1998 .
- 5- قاسم شعبان: تقنية المعلومات في إدارة الشركات، دار الرضا للنشر، بلد النشر غير مذكورة، 2000 .
- 6- نبيل مرسي خليل، هل يمكن لشركتك النجاح بدون إعداد خطة استراتيجية ؟، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995.
- 7- أكرم ناصر، الموارد البشرية و عصر المعلومات، www.mafhoum.com/syr/articles/nasser/naser.htm، (2004/01/10).
- 8- يوسف أبو فارة، العولمة المفهوم و التطور، www.yusuf-Abu.fara.Net، (2003/08/20).

(1) نفس المرجع، ص 50.

(1) أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية، منظور القرن الواحد والعشرين، دار وبلد النشر غير مذكورين، 2000، ص 18-19 49 52-53

(2) علي السلمي، مرجع سابق، ص: 54 57.

(1) أكرم ناصر، الموارد البشرية و عصر المعلومات، www.mafhoum.com/syr/articles/nasser/naser.htm، (2004/01/10)، ص 2-3

4.

(1) علي السلمي، تطوير أداء و تجديد المنظمات، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 1998، ص 183-189 .

(1) أنظر: - أكرم ناصر، مرجع سابق، ص: 4-6 .

- علي السلمي، تطوير أداء و تجديد المنظمات، مرجع سابق، ص 75 .

(1) أكرم ناصر، مرجع سابق، ص 6.

(2) نبيل مرسي خليل، هل يمكن لشركتك النجاح بدون إعداد خطة استراتيجية ؟، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص 216-218 .

(1) أكرم ناصر، مرجع سابق، ص: 7-8 .