

Research Paper

تأثير إدارة الموارد البشرية على الكيانات البحثية وعلاقتها بالتنمية الاقتصادية والبيئية المستدامة

Human Resources Management Impacts on Research Entities and its Relationship to Economic and Environmental Sustainable Development

SoadSadek Metwally

Abstract: المستخلص: إدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة، إنما هي نتيجة لعدد من التطورات التي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية، تلك التطورات التي ساهمت في إظهار الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية متخصصة، ترفع شأن الموارد البشرية في المنشآت، فهناك أسباب عديدة تفسر الإهتمام الزائد بإدارة الموارد البشرية كوظيفة متخصصة وكفرع من فروع. يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية بالكيانات البحثية وإرتباطها بالتطوير والتنمية الاقتصادية والبيئية. ولتحقيق أهداف البحث روعي تطبيق الأساليب الحديثة لإدارة الموارد البشرية بعناصرها الرئيسية (التخطيط والإختيار والتدريب والتقييم) كمتغير مستقل والتطوير والتنمية الاقتصادية والبيئية كمتغير تابع وكان علي رأس أولويات المتغير المستقل ضبط معايير لوائح الترقيات وخاصة للعنصر الفاعل وهو مجموعة الباحثين ومساعدتهم في المنظومة ليتواءم مع الدول المتقدمة عالمياً والتي تعمل بذات المجال. وقد اعتمد البحث على مراجعة أدبية معمقة للأبحاث والدراسات السابقة المعنية التي تناولت المفاهيم والعناصر السياسية لإدارة الموارد البشرية موضوع البحث، والتي كان لها عظيم الأثر في الإستفادة منها في البحث الحالي، وقد توصلنا لبحث إلى أهمية إدارة الموارد البشرية كونها العنصر الأساسي في تحقيق أهداف الكيانات البحثية من جهة، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة من جهة أخرى. وقد خلص البحث إلى الأهمية القصوى لضبط أو تغيير أو إضافة أنظمة للترقي ومن ثم تولي القيادة للوصول إلى أعلى مردود من البحث العلمي في صورة التطبيقات العملية والتي تؤدي إلى أعلى تنمية مستدامة إقتصادية وبيئية وقد تم إستعراض تصنيف للموارد البشرية ذو مردود فعال والذي يؤدي إلى التوظيف الأمثل ثم النتائج والمكاسب والأهداف العامة المرجوه تبعاً. كما تم بناء إطار مقترح يمكن الاعتماد على مراحل تنمية ممارسات القيادة في الجهات ذات الصلة لتحقيق قدرة أكبر على دعم التميز والإبداع من خلال إستعراض ومناقشة حالة تطبيقية عامة لتفعيل دور وأثر إدارة الموارد البشرية على الكيانات البحثية. وبناءاً عليه يوصي بإعتماد الإطار المقترح لدى الجهات المختصة ذات الصلة.

مفاتيح البحث: Search Keys:

- الموارد البشرية - Human Resources - إدارة - Management - التنمية المستدامة - Sustainable Development - الكيانات البحثية - Economic and Environmental - الإقتصادية والبيئية - Research Entities

Received 19 July, 2022; Revised 31 July, 2022; Accepted 02 August, 2022 © The author(s) 2022.

Published with open access at www.questjournals.org

أولاً : المقدمة: Introduction:

1 - إدارة للموارد البشرية: Human resource management

يشكل موضوع الموارد البشرية أحد الإهتمامات التي تشغل بال الإقتصاديين والإجتماعيين حيث أصبح المؤكد أن نجاح أي مشروع يعتمد على مدى الأهتمام بتنمية الإنسان وإعتبرت لفترة طويلة كمنشآت مساعد للوظائف الرئيسية لأي مؤسسة، والتكيف مع التحولات والتغيرات والمتسارعة التي طرأت على مختلف الميادين الإقتصادية والإجتماعية والمعلوماتية بغرض الاستجابة والمواكبة الحقيقية لمختلف متطلبات هذه التغيرات والتطورات عن طريق آليات مختلفة للارتقاء بالمؤسسات وتحقيق أهدافها على المستوي القريب والبعيد (دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المحلية بوجيه وآية خديجة)

وهي تعني بإختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقف على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل. لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنشأة من خلال إدارة الموارد البشرية. هذه الأسس تبدأ من التخطيط والإختيار والتدريب والتقييم لوائح الترقيات وكل ما له صلة بالعنصر البشري. وهي الثروة الرئيسية للأمم، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتهما وضرورتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعدّ إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة، وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الإختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية (كما هو شائع البشر قبل الحجر).

ومما لا شك فيه أن الموارد البشرية تمثل شرطاً أساسياً لتحقيق التنمية الشاملة، والدولة التي تعجز عن تنمية مواردها البشرية لا يمكنها أن تحقق أهدافها المرجوة، فقد ثبت أن العقل والجهد البشري هو الذي يؤدي إلى التطور والتقدم، وقد أيقنت المنظمات أن ميزتها التنافسية لن تتحقق بالتكنولوجيا وحدها، بل بفكر ومهارة وفاعلية وسواعد الموارد البشرية (عقيلي، 2005) ... إلخ، فثروة المجتمع الحقيقية تكمن أساساً في قدرات مواطنيه

ومدى إدراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية، الأمر الذي يدفع المجتمع إلى وضع مسألة تنمية الموارد البشرية في مقدمة أولوياته في أثناء القيام بعملية التخطيط، وذلك باعتبارها من أهم العوامل التي تساهم في الإسراع بعملية التنمية الاقتصادية الشاملة. (أحمد السيد الكردى - الاقتصاد والموارد البشرية - 2010)

2) مشكلة البحث: search problem

تتمركز وظيفة إدارة الموارد البشرية بصورتها التقليدية حول اختيار الأيدي العاملة بالمقابلات الشخصية؛ للمفاضلة بين المتقدمين للوظائف المختلفة، كما تهتم بأمر تدريب الموظفين الذين تأهلوا للوظيفة، وتدريب الموظفين الحاليين للوصول إلى أقصى قدرات ممكنة بهدف تحقيق المصالح العامة وزيادة الإنتاجية، إلى جانب الاهتمام بشؤون الموظفين ومطالبهم، وحل المشكلات التي تواجههم في بيئة العمل.

ولكن تواجه المنظومات والمنشآت البحثية العديد من التحديات وأوجه القصور خلال رسم طريقها سعياً لتعزيز التنمية المستدامة، والمتمثل برأس المال الفكري وهذا ما انعكس سلباً على مستوى إنتاج وزيادة المهارات في توليد المخرجات التي من شأنها أن تقود إلى الإرتقاء بمستوي أداء المنشأة. وبالتالي فإن الغرض من هذا البحث هو تقييم دور أنشطة الموارد البشرية وخاصة عنصر لوائح الترقيات ومقوماتها في التنمية المستدامة للمنظومات ذات الصلة.

3) أهداف البحث: Research Objectives

- 3-1- التخطيط والتعظيم وإبراز الإمكانيات البشرية المتاحة وتطويرها وتأهيلها.
- 3-2- تسليط الضوء على دور تنمية الموارد البشرية ومواجهة الآثار المحتملة عند التطبيق وكيفية مواجهتها وصولاً إلى تحقيق التنمية المستدامة الاقتصادية والبيئية.
- 3-3- إعطاء صورة واضحة عن مدى توفر الكفاءات البشرية الجيدة والقدرة على التكيف مع مستجدات العصر.
- 3-4- المساهمة في توفير المعلومات المتعلقة بهذا الموضوع لكي تكون في متناول المهتمين.
- 3-5- تصنيف الباحثين وفقاً لدرجة إبداعهم من خلال منظومة لترقيات منضبطة وفعالة ووضع أطر تطبيقية لتصنيف العنصر البحثي (البشري) من خلال إعداد لوائح ترقيات عامة وخاصة.

4) أهمية البحث: Research Importance

- 4-1- الأهمية التطبيقية: هو تناول لأهم عنصر هو المورد البشري وإدارة وتصنيفه، فتميز الموارد البشرية وإدارتها يساهم في المنشآت في تميزها وإبداعها وزيادة مساهمتها في التطوير والتنمية المستدامة، كما أن البحث هو محاولة لتطبيق وتحليل سياسة وضع لوائح الترقيات في المنشآت ذات الصلة وأثرها (0).
- 4-2- الأهمية العلمية: يساهم البحث الحالي في توجيه الباحثين المستقبليين لإجراء دراسات تتعلق بموضوع الدراسة وتطوير مستوى وتوعية العاملين بالمنظومات ذات الصلة.
- ب- يساهم هذا البحث في إثراء المكتبات الوطنية يمثل هذه الدراسات حتى تكون مرجع للمهتمين والباحثين والقانونيين ووضع اللوائح بشأن الإرتقاء بالبحث العلمي للحصول على المردود المناسب بما يعكس بشكل إيجابي على المجتمع.

5) منهجية البحث: Research Methodology

- أعتمد البحث على عدة مراجع متنوعة (الكتب والرسائل العلمية والقوانين واللوائح والدراسات السابقة في هذا المجال) كما أعتمد في الجانب التطبيقي على إتباع الأسلوب الوصفي التحليلي.

6) الدراسات السابقة: Previous studies

- 6-1- دراسة Burma, 2014: (إدارة الموارد البشرية وأهميتها لمنظمات الاعمال في الوقت الحاضر) - هدفت الدراسة إلى تقييم أهمية إدارة الموارد البشرية لمنظمات الاعمال من حيث التنظيم والإدارة والقرارات الإستراتيجية وتقييم الإداء. توصلت 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.
- 6-2- دراسة Sadhu, Sharma 2014: (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 للبحوث والمقالات التي تناولت مفاهيم إدارة الموارد البشرية والعولمة. وتوصلت الدراسة إلى أن الموارد البشرية المؤهلة والمدربة بشكل جيد تساهم في تنوع وتحسين جودة الخدمات المقدمة في ظل التطور التكنولوجي الكبير والعالم الصناعي المتقدم.

7) موقف البحث الحالي من الدراسات السابقة :

The position of the current research from previous studies

يهدف هذا البحث إلى تحديد متطلبات بناء لائحة ترقيات تستهدف نقاط القوة والضعف للوصول إلى لائحة ترقيات تعمل على تصنيف الكوادر ذات الصلة، لضمان بقاءها وإستمرارها، مما يحتم عليها إستغلال مواردها (الباحثين - ومعاونيهم) إستغلالاً أمثل من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافها.

ثانياً - قاعدة بيانات البحث: Search Database

1- نشأة إدارة الموارد البشرية: Emergence of human Resource Management

تشهد آثار وكتابات الحضارات القديمة على وجود فكر يوجه الموارد البشرية في بناء هذه الحضارات كما تقدم الأديان السماوية فلسفات عميقة للموارد البشرية في مجال الأعمال، وربما يحتاج الأمر من الباحثين الحاليين إلى إيجاد الروابط الواضحة بينها وبين الممارسات المعمول بها حالياً. ولقد لعبت إدارة الموارد البشرية وما زالت أدواراً عدة في حياة المؤسسات، إذ أن الوظائف التي أنيطت بهذه الإدارة تطورت مع تطور الحاجات التي رافقت نشوء المؤسسات، ونمت تدريجياً لتتوافق بدورها التطور التاريخي الهائل الذي أوجدته العلوم المختلفة، وفي مقدمتها العلوم الإدارية، وبالرغم من أن زمان ومكان إنطلاقة إدارة الموارد البشرية لم يعرفا بالتحديد، إلا أنه مع بداية العام 1800م أو ما قبله بقليل، برزت مسائل عدة تقع ضمن مسؤولية إدارة الموارد البشرية، وأصبحت قيد المناقشة والتطبيق في كل من إنكلترا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من الدول.

1-2: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية: The historical Development of Human Resource Management

يمكن القول أن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية قد إستقر بعد عدة تطورات مر بها العنصر البشري وهو يمارس نشاطه، وتتمثل هذه التطورات التاريخية عندما ظهرت الثورة الصناعية في العالم الغربي في القرن الثامن عشر، وظهرت في العالم العربي في القرنين التاسع عشر والعشرين، وأهم ما كان يميزها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة، وإستغنائها أحياناً عن العمال، واحتياجها أحياناً إلى عمالة متخصصة، كما أدى ذلك إلى سوء ظروف العمل (ساعات عمل طويلة، ضوضاء، أتربة، أبخرة، وغيرها...)، كما أدى الأمر إلى ظهور فئة ملاحظين ومشرفين أساءوا أحياناً إلى العاملين تحت

إمريتهم، كما أدى الأمر أيضا إلى رقابة وروتينية العمل وسأم العاملين، ولقد أظهرت هذه الفترة الإحتياج إلى ضرورة تحسين ظروف العاملين (د. محمد بن دليم القحطاني 2008 - إدارة الموارد البشرية)

1-3: تعريف ادارة الموارد البشرية: Define human resource management

هي الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح العامة. كما عرف فرانشا إدارة الموارد البشرية بأنها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة في المؤسسة. وكذلك عرف فيليبو إدارة الموارد البشرية بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة.

1-4- أهمية إدارة الموارد البشرية : The importance of human resource management

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمات العصرية أهمية كبيرة فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة. هذا بافتراض أن الإدارة تعتمد للإفادة المثلى من مواردها البشرية من خلال تشجيعهم و دفعهم للاجتهد والابتكار .

لذلك : تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

1-4-1- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة وهم الأفراد.

1-4-2- لا توجد مؤسسة دون إدارة موارد بشرية.

1-4-3- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمنظمة.

1-4-4- تصنع الخطط المناسبة للتدريب.

1-4-5- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.

1-4-6- تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.

1-5- أهداف إدارة الموارد البشرية: Objectives of human resource management

- هناك نوعين من الأهداف هما المشاركة والفعالية.

1-5-1- المشاركة : وتتمثل فيما يلي:

- استقطاب واختيار الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف المنظمة.

- التعرف بالمؤسسة بشكل سليم بحيث يرغب طالب العمل في الانضمام إلى المنظمة.

- الإحتفاظ بالأفراد الناجحين في عمليات الإختيار.

1-5-2- الفعالية : وهي جعل القوى العاملة تنجز ما يطلب منها بنجاح ومثابرة وهي مرتبطة بعدة عوامل منها:

- تحفيز الأفراد.

- تطوير قدراتهم ومهاراتهم.

- مدهم بمهارات جديدة والمواد الكفيلة لتحقيق ذلك.

- مساعدتهم على التواصل إلى الأداء المرغوب فيه (د. محمد بن دليم القحطاني - كتاب إدارة الموارد البشرية - 2008)

1-6- تطوير الوسائل والأساليب: Developing the means and methods

إن تطوير الوسائل والأساليب التي يستطيع من خلالها الأفراد المبادرة والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة وهذا يعنى أن إدارة الموارد البشرية أصبحت تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف والنتائج التنظيمية ، وهذا يتطلب التزام العاملين بأهداف المنظمة ومحاولة تحقيقها. والحاجة إلى التزام الأفراد تعنى تعليم وتدريب العاملين، كما أن الاتصالات والمساهمة في اتخاذ القرارات أصبحت متطلبات هامة للمنظمة .

1-7-أساليب التخطيط Planning methods

أن اسباب الاختلاف بين المنظمات يرجع الى مجموعة متغيرات تنظيمية منها حجم المنظمة، نوع نشاطها، مدى توفير المخططين ، ثقافة الاداره العليا والعاملين تجاه هذا الموضوع.

- ويمكن تقسيم الاساليب المستخدمة الى قسمين والتي يشيع استخدامها بين المنظمات:

- الأسلوب المباشر (تحليل عبئ العمل).

- الأسلوب الإحصائي.

1-7-1 - الأسلوب المباشر (تحليل عبئ العمل) :

- من خلال عبئ العمل المطلوب إنجازه خلال فتره معينة تقوم المنظمة بتحديد متطلباتها من الموارد البشرية ولتحديد الكميات والنوعيات من الموارد البشرية تأخذ المنظمة بنظر الاعتبار عدة عوامل منها:

أ - التغيرات الثقافية : تلعب ثقافة الفرد في تحديد مستوى أداءه العلمي والعملية لذلك تأخذ الاداره بعين الإعتبار في تحديد الكمية والنوعية من الموارد البشرية.

ب - التغيرات التنظيمية : كاستخدام وحدات جديدة تنظيمية أو استخدام وظائف جديدة، أو أدخل تقنيات جديدة، ويستخدم حجم المبيعات المتوقعة أساساً في تحديد عبئ العمل في المنظمة.

1-7-2- الأسلوب الإحصائي : أعتد على دقة المعلومات المتوفرة للظواهر الاجتماعية والاقتصادية والتي يمكن من خلالها تحديد ما يمكن أن يطرأ على الموارد البشرية من ظهور فرص جديدة للموارد البشرية أو تهديدات على المعروض منها ومن تلك الاساليب (تحليل السلاسل الزمنية - استخدام نماذج الانحدار لتحليل سلسله ماركوف) وغيرها من الاساليب التي تظهر بسبب التطورات المتسارعة في البيئة ووسائل الثقافة ونظم المعلومات يمكن تمييز نوعين من التخطيط هما :

أ - التخطيط العقلاني : وهو نوع من التخطيط طويل الامد ويعتمد على البيئة المستقره أو شبه المستقره لذلك تمتاز بوضوح استراتيجياتها وخططها.

- ب - التخطيط الحديسي : ويستخدم عندما تكون البيئة متغيره والذي يتطلب دراسته مستمره لحاجات المنظمه في الموارد البشرية وكذلك دراسة ومتابعة الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف التي تتعرض لها الموارد البشرية.
- مما تقدم يمكن القول أن عملية التخطيط والأساليب المتبعة بها تلعب المتغيرات المحيطة دوراً مهماً فيها وذلك يمثل الاستقرار من عدمه، المعروض من الفرص، الثقافة التي يتمتع بها الفرد والمجتمع بصوره خاصة، التهديدات المتوقعة، حاجه المنظمة من العمالة، الخطط الاستراتيجية للمنظمة بصوره عامة . ولتخطيط الموارد البشرية علاقة مباشرة مع التخطيط العام للمنظمة فإن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية والذي بدوره يحدد الطلب والعرض الحالي والمستقبلي للموارد البشرية في ضوء التغيرات الداخلية والخارجية يستمد مقومات إعداده من التخطيط الإستراتيجي للمنظمة بصوره عامة. ويتضح من هذين الخططين أن الاهداف والغايات وأساليب تحقيقها التي تحددها المنظمة يتضح من خلال ما يمكن أن تخطط له إداره الموارد البشرية من أجل توفير، أي تحديد كم ونوع الموارد البشرية المطلوبة وكذلك خطط الإداره العليا في المنظمة كتحقيق النمو مثلاً أو الانكماش مما يحدد أبعاد خطط الموارد البشرية نحو الزيادة أو الانكماش في مواردها .
- 1-8- لايد من مقومات في أي عملية تخطيط صغرت أو كبرت لذلك يمكن تلخيص أهم المشاكل والمقومات لتخطيط الموارد البشرية بما يلي :**
- 1-8-1 - ضعف الوعي التخطيطي لدى الأفراد العاملين بل قد يعدها البعض أمر غير ضروري أن لم يلجا لمقاومتها والاعتراض عليها .
- 1-8-2 - قلة عدد الخبراء في مجال تخطيط الموارد البشرية كان سبباً لضعف الامكانيات الثقافية والتخطيط للمنظمات لما يعكس بدوره على احتمالية الوقوع باخطاء عديده.
- 1-8-3 - قلة المتوفر من المعلومات المطلوبة لعملية التخطيط او عدم دقتها بل إن الكثير من المنظمات تفقد لنظم معلومات خاصه بالموارد البشرية (١٠) بوداية خديجة - دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المحلية).

ثالثاً: مفهوم التنمية The concept of development

أن مفهوم التنمية البشرية يتكون من شطرين، شطر اقتصادي يتمثل في إنتاجية القوى العاملة، وعمادها القوى البشرية عالية التأهيل، والشطر الآخر سياسي اجتماعي يتعلق بتوفير الغذاء الكافي واللبس المناسب والسكن اللائق والرعاية الصحية والسياسية واكتساب المعارف والمهارات، وتبين قيم العقل والعمل والحرية والكرامة أما مكتب العمل العربي فيرى أن هذا المفهوم أصبح يتضمن التركيز على أنماط التفكير والسلوك، ونوعية التعليم والتدريب ونوعية مشاركة الجماهير في اتخاذ القرار، والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد، وثقافة الشعوب، وطرق وأساليب العمل والإنتاج، أي تعبئة الناس بهدف زيادة قدراتهم على التحكم في مصائرهم ومستقبلهم (إسماعيل صبري).

وبناء عليه يمكننا صياغة مفهوم التنمية البشرية بالقول بأن التنمية البشرية هي عملية تنموية مقصودة تهدف لإستثمار قدرات البشر وفق إستراتيجيات وسياسات تضعها الدولة بغية إحداث تطور وتقدم على عدة مستويات سواء إقتصادية، سياسية، إجتماعية ثقافية، بيئية، علمية، فكرية من أجل تحسين المستوى التعليمي والصحي والغذائي للبشر وضمان حصولهم على الموارد التي يحتاجونها للعيش بكرامة بالإضافة لتوفير الحرية السياسية والديمقراطية واحترام حقوق الإنسان.

رابعاً : التنمية الاقتصادية والبيئية: Economic and Environmental Development

يمثل العنصر البشري العمود الفقري لعملية التنمية بأبعادها المختلفة وهو الهدف الأساسي لها، ويعد إيجاد بيئة مناسبة تمكن الناس من التمتع بحياة بيئية وصحية وخلافة هو الغاية الأساسية من إحداث التنمية، وقد كان لنشر التقرير الأول للتنمية البشرية من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 1990 دور كبير في الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية الإنسانية، وتجميع مؤشر مركب لها ومناقشة مضامين السياسات ذات الصلة، وقد نجح التقرير في التأثير على النظرة إلى التنمية ومعالجة القضايا التي تثيرها.

ونظراً لأن البشر هم الثروة الحقيقية لأي أمة لذا فإن قدرات أي أمة تكمن فيما تمتلكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل مع أي جديد بكفاءة وفعالية، وماتجربة دول جنوب شرق آسيا ليس منا بعيدة فتلك الأمم التي قطعت على نفسها التزامات هامة وجهت جميع رأس المال البشري وتحويلة إلى طاقة وميزة تنافسية عالية ثم توجيهها إلى استثمارات عالية الإنتاجية كان مبعثه إيمانها بأن سر نهضتها ونموها يكمن في عقول أبنائها وسواعدهم معدلات متسارعة فكان ثمار ذلك أن حققت اقتصاديات تلك البلدان معدلات متسارعة من النمو وأصبحت مثلاً يقتدى به لكل من أراد أن يلتحق بركب التقدم (د.م. حيدر الطائي - الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية).

وبالرغم من أهمية الموارد الاقتصادية المادية، من أرض ورأس مال وموارد، يبقى المورد البشري المصدر الوحيد للتنمية الاقتصادية الحقيقية للنمو الاقتصادي الواقعي، فالمورد البشري سواء تم تصنيفه تحت بند العمل أو ضمن بند التنظيم والإدارة، هو أساس إستغلال الطاقات الموجودة في الأرض أو في الآلات والمعدات . والشاهد على ذلك أن الدول التي تتوافر لديها الموارد المادية أو الطبيعية لم تتمكن من تحقيق أي تقدم أو تنمية حقيقية دون أن "تستورد" أو تستقطب المورد البشري المناسب القادر على مساعدتها على تحقيق تنمية عبر إقامة البنية التحتية المناسبة من طرق واتصالات وشبكات مياه وكهرباء وغيرها، إضافة إلى المساعدة على تنمية وتطوير البني الفوقية من قوانين وأنظمة وتعليم وخدمات حكومية وصحية وغيرها من الإمكانيات التي بدورها ساعدت العديد من الدول الغنية بالموارد الطبيعية على التقدم، واستقطاب رؤوس الأموال الخارجية التي لم تقم فقط بالإستثمار أو تطوير تلك الموارد الطبيعية فحسب، بل توسعت إلى كافة المجالات المرتبطة بتلك الموارد الطبيعية وغير المرتبطة بها. المورد البشري هو الأساس في عملية التنمية، وهو الأساس في تحقيق أي توجهات إقتصادية إذا ما أحسن إستغلاله، فلو كان المورد البشري عبئاً حقيقياً على التنمية والنمو، لكانت الصين ذات المليار ونصف المليار نسمة تقريباً من أكبر مصدري الموارد البشرية وأكبر المتخلصين منها، بيد أنها اليوم بعد إستغلالها الأمثل للطاقات البشرية وحسن إستغلال الموارد الإقتصادية الأخرى هي أكبر مصدر لما يُنتجه البشر وما تُقدمه الطاقات البشرية.

ولعل المثل الأهم في المنطقة اليوم يتمثل في تجربة دبي التي هي ضمن رؤية واضحة، واستشراف سليم للمستقبل، وتحليل سليم وإدارة حكيمة، استطاعت أن تكون أكبر مستقبل للطاقات البشرية القادرة على تحقيق الرؤية المستقبلية للدولة، بل أصبحت أحد الحواضن العالمية لمن يرغب في

الإبداع والتطوير فكانت النافذة أو المنفذ الذي يلج إليه كل صاحب فكرة واعدة وينطلق بها نحو العالمية، وقد نجح العديد من المبتكرين والمبدعين العرب وغير العرب بالانطلاق من دبي إلى العالمية، وليس فقط إلى المنطقة العربية.

الشاهد مما سبق كله، هو أن العنصر البشري وتوافره هو مصدر غنى ونعمة للاقتصادات وليس نقمة عليها، الاقتصادات التي تتوافر لديها الموارد البشرية، وخاصة إن كانت شابة ومؤهلة علمياً أو تقنياً أو يتوجب عليها أن تخطط للاستغلال الأمثل لتلك القوى البشرية، وهذا الكنز الاقتصادي النادر لدى الكثيرين وذلك بدلا من الاكتفاء بما تقدمه من حواتها الخارجية لدعم العملة المحلية أو التفكير في زيادة تحصيل الضرائب والرسوم أو التفكير بالعيب الذي يرتبه ذلك المورد البشري، من خلال دعم التعليم أو الغذاء أو غيرهما.

إن أوجه استغلال الموارد البشرية واسعة أبوابه، ولعل أسبغها على الإطلاق هو جذب استثمارات خارجية وتشجيع استثمارات محلية لتوظيف العمالة المتوافرة في الدولة، وأهمها على الإطلاق توفير السبل وإيجاد البيئة المناسبة التي تسمح للقوى البشرية بإطلاق العنان لقدراتها الإبداعية ومشاريعها المبتكرة بما يسهم في خلق الوظائف وتنمية الاقتصاد.

المورد البشري بحاجة ماسة إلى تأهيل يتناسب ومتطلبات التنمية التي تسعى إليها الدول ولن يتم ذلك دون الاهتمام بالتعليم والبحث العلمي تطويراً وتمكيناً. إن أفضل استثمار تغلة الدول هو الاستثمار في التعليم والبحث العلمي، وفي تأهيل القوى البشرية لتكون قوى عاملة مؤهلة ومدربة، ذلك أن كل وظيفة يحصل عليها العنصر البشري سواء أكانت من خلال استثمار خارجي أم توسع محلي أم من خلال وظيفة جديدة ابتكارية صنعها شخص لنفسه، كل ذلك سبيل لتحويل أي عنصر بشري من مثاق للدعم إلى دافع للضرائب.

مصلحة الدول أن تحفظ بمواردها البشرية، وتوفر لها المناخ والبيئة المناسبة للعمل حتى تتمكن من تحقيق نمو وتنمية حقيقيين، وأن تحول العنصر البشري من عبء على الموازنة إلى داعم لها (المورد البشري ... المخرج الاقتصادي الوحيد ديسمبر - 2017).

ونتيجة لذلك فإن المنظومات الناجحة هي تلك المنظومات التي تقوم بإستقطاب وإختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظومات، كما أن المنظومات الناجحة هي المنظومات التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل فرص التقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظومات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم (Ulrich 1998). كما أن التطورات والتغيرات في البيئة أدت إلى التحول من التركيز على الأموال باعتبارها أهم الأصول في المنظومة إلى أن المعرفة هي أهم وأعظم المدخلات لنجاح المنظومة. (Hall 1992). ويقول أحد الكتاب أن المديرين أصبحوا يدركون بشكل متزايد أن استمرارية ونجاح المنظومات يعتمدان على قدرتها التنافسية فيما يتعلق براس المال الفكري الأصول المستندة إلى المعرفة، وكذلك مدى القدرة على الاستفادة من تلك الأصول في أنشطتها التشغيلية. (Wig 1997)

وجدير بالذكر أن رأس المال البشري - كأحد عناصر رأس المال الفكري - يفوق في أهميته أيأ من الأصول المادية الأخرى التي تمتلكها المنظومات، مما يعنى ضرورة توفير معلومات ملائمة عن الموارد البشرية المتاحة تمكن إدارة تلك من حسن استخدامها (د. سعيد شحان حامد، 2006 - الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية)

خامساً : دورتنمية الموارد البشرية في النهوض بالتنمية الإقتصادية

Development role Human Resources in promoting economic development:

النمو الإقتصادي هو الغاية والتنمية البشرية هي الوسيلة لتحقيقها إن العلاقة الجدلية بين تنمية الموارد البشرية وبين التنمية الإقتصادية تنبع من واقع أن أحدهما يعتمد على الآخر بشكل لا يقبل الشك، فقد أظهرت التجارب في العديد من البلدان النامية بأن التنمية الإقتصادية المجردة من خطط الإستثمار للرأسمال البشري كانت فاشلة، فالفرد في المجتمع النامي هو الأوج أولاً إلى التنمية وذلك من واقع التخطيط له أنه يجب أن يكون المهياً لإدارة وقيادة إبناء بلده في المستقبل، هذه من ناحية، والأخرى أن التنمية الإقتصادية لا يمكن أن تقوم بدون وجود مورد بشري علمي ومثقف وملم بكل ما تحتاجه خطوات وعوامل النهوض بالتنمية الإقتصادية في كل النواحي، وكذلك أثبتت التجارب لبعض الدول النامية كيف أن اعتمادها على الرأسمال البشري المستورد قد كلفها أولاً خسارة من مواردها، وخسارة أخرى من فوات الفرص من عدم أستغلال وتأهيل المورد البشري الوطني. هذه العلاقة وهذه الأسس قد تنبه لها المخططون في الدول المتقدمة فهي أوالها قواعد من النظرية والتطبيق ليقوموا بنهضة تنموية مدروسة ومستندة الى عوامل النجاح وحسن التطبيق، وأسسوا قاعدة إقتصادية متينة (رغم كل الإخفاقات) لأنها أعتمدت على (1) تنمية الإنسان ومنه (2) لتحقيق التنمية الاجتماعية ليصلوا في النهاية الى تحقيق (3) التنمية الإقتصادية الشاملة، فعدوا منذ البداية الى تطبيق أسس جوهرية في تأسيس التنمية الشاملة وكان منها مثلاً:

- 1-إن الثروة لوحدنا لا تعني التنمية بل يجب تعبئة الطاقات الاجتماعية للنهوض بالمجتمع والإنسان من التخلف وال فقر والجهل وتعليمه الأجتهاد ليكن عنصر فعال بالمجتمع ويشارك في بناء اقتصاد بلده.
 - 2) يجب الأهتمام بتوجية الرعاية التعليمية والتقنية للسكان وتطوير مهاراتهم ليكونوا فاعلين في مسيرة التنمية، لكي تعتمد عليهم في تطبيقها وأستثمار الموارد الطبيعية المتوفرة دونما حاجة للطاقات الأجنبية.
 - 3) إن التنمية الإقتصادية الحقيقية تنجلي في تأسيس واقع بشري تنموي ذو قدرات خلاقة تتناسب وحاجة البلد للتطور والرفي في كافة المجالات ومواجهة التطورات في الاقتصاد العالمي.
 - 4)إن التنمية لايمكن في إنشاء المصانع والمؤسسات وتوسيع الأنشطة التجارية بعيداً عن شمول الإنسان نفسه أولاً بهذه التنمية.
- وليس بعيد عن تجربة الصين وماليزيا مثلاً عندما وصل للنجاح والتقدم في المسيرة التنموية الإقتصادية من خلال إعتماهما على بدأ الأستثمار الاجتماعي الذاتي والذي قادهما نحو نجاح التنمية الشاملة.

أما النظرة الضيقة للتنمية الإقتصادية فتجلت في تاريخ بعض الدول التي تصورت أن التنمية هي أملاك الثروة فحسب، فعدمت الى أستثمار الموارد الإقتصادية من خلال جلب الشركات الأجنبية وأسست واقع صناعي أجنبي داخلها وأصبحت التنمية تعني لها تطوير البنى التحتية دون التخطيط لهيئة أفراد المجتمع نفسه للمشاركة في الأستثمار الإقتصادي القائم، وبذلك أصبح الأستثمار الأجنبي هو المستفيد الأكبر من هذه التنمية وأفراد المجتمع عبارة عن مستهلكين، وبعد أن باتت الضرورة للارتباط الجدلي بين التنمية الإقتصادية والبشرية أدبت هذه الدول الى إعطاء الأهمية المناسبة للتنمية البشرية.

إن الفشل في تطبيق التنمية الاقتصادية في البلدان النامية كان نتيجة إقتصار فكرتها على الرأسمال الصناعي أو المالي بعيداً عن الرأسمال البشري والذي هو أساس تقدم المجتمع الاقتصادي "أحمد السيد كروى".

- ولذا تتطلب عملية نجاح أهداف التنمية الاقتصادية الشاملة بالبلدان النامية في الأتي :

- (1) التأكيد على التنمية البشرية وتوجيه التعليم لتطوير مهارات الأفراد لبناء اقتصاد البلد بعيداً عن التبعية الاقتصادية للدول الأجنبية.
- (2) استثمار المورد البشري بهدف استغلاله للموارد الطبيعية ، وتعليم الإنسان المحافظة على بيئته.
- (3) توجيه الإمكانيات الذاتية نحو تنمية المجتمع الى جانب تنمية الاقتصاد لتهيئة أجيال واعية وقادرة على بذل الطاقات من أجل التنمية الشاملة في البلاد (أحمد السيد كروى).

لذلك يعتبر مدي تقدم الدولة أو تخلفها، يرجع لإرتفاع معدل وجود طاقات بشرية معطلة لا يستفاد منها.

كما ترتكز كل اقتصاديات العالم على العنصر البشري ولذا ينبغي الاهتمام به، من خلال الاستفادة من كل الطاقات البشرية والمتمثلة في الأفكار والأبداعات والأختراعات وتخصص الكوادر لدعم المواهب في كل المجالات، والتخطيط لوضع لوائح منضبطة وفاعله . يحتاج إلي ثلاث خطوات ميدانية وتنفيذية رئيسية تتمثل في ما يلي:

أ - القيام بجمع المعلومات والبيانات الأساسية من خلال بناء قاعدة معطيات تتغذي من شبكة معلومات إحصائية تقوم بإحصاء عدد الباحثين وتصنيفهم على حسب تخصصاتهم ومهاراتهم المكتسبة.

ب - تحليل المعلومات المتحصل عليها وإعطائها الأهمية اللازمه من خلال تحديد الأولويات ومدي تطابقها مع المعايير المحددة مسبقاً.

ج - إيجاد خطة محكمة مبنية علي أساس ومعطيات معينة.

حالة تطبيقية عامة لتفعيل دور وأثر إدارة الموارد البشرية علي الكيانات البحثية

General Applied Case to Implement Human Resources Management Role and Impacts on Research Entities

أولاً : توصيف الحالة والمشكلة Description of the status and the problem

تعاني الدول النامية في أحيان كثيرة تعثر منظوماتها البحثية للوصول إلي أهدافها وهي إرتقاء تصنيفها بين الدول. ويعذي هذا التعثر إلي عدم الإنتباه لأثر إدارة الموارد البشرية لخدمة هذا المجال ، وفي ذات السياق تعتمد الدول المتقدمة في التصنيف الدولي علي إدارة رشيدة وموجه لمواردها البشرية لكيانها البحثية لخدمة إعلاء تصنيفها والحفاظ عليه.

وبالنظر إلي شريحة البحث العلمي المرتبط بعمليات التعدين علي سبيل المثال (كمصدر رئيسي للدخل القومي بالدول ذات التصنيف الأعلى) سوف نجد إن الدول ذات التصنيفات المتقدمة والتي بها إدارة موارد بشرية جيدة تبتكر وتطبق وتطور لوائح وقوانين وحوافز تتناسب مع ما يتم تقديمه من المنظومة البحثية لخدمة التعدين والذي يصب بدوره في تصنيف هذه الدول وتتشابه عمليات إدارة الموارد البشرية بعمليات وضع القواعد الخرسانية والتي عليها تقام البناية ويعتبر المردود من هذه الإدارة هو حجم البناية (وهو البحث العلمي) والذي بدوره يؤدي إلي المردود المادي من هذه البناية (الدخل القومي). ولضمان نجاح عمليات إدارة المواد البشرية وما يستتبع ذلك يجب الأهتمام بالوائح التي تنظم عمليات الترقى داخل الكيانات البحثية بما يضمن المردود المشار إليه عالية.

- وعلي سبيل المثال لا الحصر وفي عمليات التعدين تحديداً قد أتفق علي أن توجه جميع أهداف الأبحاث والدراسات إلي أربع إتجاهات تخدم المسارات التالية :

1 -إستحداث التكنولوجيا المحلية . **Introducing local technology**

2 -تطوير التكنولوجيا المحلية . **Developing local technology**

3 -تطوير التكنولوجيا الأجنبية . **Developing foreign technology**

4 -توطين التكنولوجيا الأجنبية . **Localizing foreign technology**

تفقد هذه الإتجاهات الرئيسية لمسارات البحث العلمي إلي قواعد ولوائح منظمة للترقى والمضي قدماً منذ بداية المجال حتي أعلى درجاته الوظيفية بدءاً من درجة معيد حتي درجة أستاذ يستتبع هذه اللوائح مجموعة قواعد موازيه لتصنيف الكوادر الوظيفية طبقاً لقدراتها العملية والإدارية من أجل تولي المناصب بدرجاتها المختلفة والمتعلقة بعمليات الإنتاج من خلال مشروعات أو قطاعات أو شركات تحت أي مسمى أو كيان تابعاً للدولة ويعتبر التصنيف الموازي هو أعلى وأهم تصنيف يعتد به داخل منظومة إدارة الموارد البشرية لقيادة البحث العلمي للتطبيق والوصول لأعلي تصنيف عالمي للدولة وهو ما تفقر إليه معظم البلدان النامية وتلجا فيه إلي البلدان المتقدمة للأستعانة به من خلال شركات أو مراكز أو هيئات دولية. وعلي سبيل المثال تصنف الكوادر البشرية وظيفياً داخل التصنيفات الموازية إلي أربع مستويات متمثلة في (A-B-C-D) وذلك طبقاً لمجموعة معايير وقواعد مشتملة علي الأختبارات والمهارات والخبرات والإنجازات إلخ كالتالي:.

A - الإدارة العامة المسؤولة . **Responsible General Management**

B - مجموعة العمل التنفيذية . **Working Group Executives Management**

C - رؤساء مجموعات العمل - Heads of Working Groups

D - المكون البشري داخل المجموعات لروتين محدد أو البحث عن مهام وظيفية .

The Human Component Within Groups for Specific, Routine or Research job Tasks.

وهذا التصنيف قابل للحركة بالنسبة لشاغلية للعودة أو الهبوط طبقاً للمعايير المذكورة سابقاً وعلى رأسها الإنجازات العامة والمؤثره بالإضافة إلى درجات التطور في مستوى الأفراد.

- تأتي المشكلة الرئيسية في بعض البلدان النامية إلى عدم القدرة على إيجاد التصنيف الموازي والفاعس وكذا وضع المعايير الحاكمة له أو التشريعات.

ثانياً : الإطار المقترح Proposed framework

تكمن الحلول المقترحة للوصول للأهداف الموضحة بالبحث في العناية والأهتمام بالمرود المباشر من المكون البشري من خلال قوانين ولوائح منظمة واضحة لضمان ترقى وتطوير هذا المكون .

لوصول إلى الأهداف المرجوه تتم الدراسة والتحليل للوضعية الوظيفية للمكون البشري أولاً في ماهو آتي حيث يقع المكون البشري بشكل عام داخل المنظومات البحثية في فئات وظيفية هي :

1- كيانات بحثية. Research Entities.

2- كيانات غير بحثية. Non-Research Entities.

وحيث أن الحديث بالبحث يتطرق للكيانات البحثية ومكونها البشري سوف يتم إلقاء الضوء على كيفية النهوض بالموارد البشرية من خلال إقتراح بعض الفرضيات لتنمية وتطوير هذه الموارد بالكيان. الأول وفي حالة الاستعانة بالكيان الثاني الغير بحثي سوف يتم إلقاء الضوء على كيفية التعامل والتواصل والتناغم ما بين الكيانيين في صيغة المقترحات التي سوف يتم تقديمها ومناقشتها فيما يلي :-

تعتمد شروط ولوائح التعيين والمنح والترقيات بالكيانات البحثية في بعض الأحيان بالبلدان النامية (وهي المستهدفة في هذا البحث) على نظام إداري وروتيني في غالبية من حيث التقييم للأحقية وكذلك المرود منها. على سبيل المثال تعتمد لوائح الترقى لدرجتي (إستاذ مساعد و أستاذ) للجهات المستهدفة بالتطوير على مجموعة من الأبحاث ليس لها مردود حقيقي وملمس على المؤسسة المنطلقة منها وأهدافها البحثية العامة مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحويل هذه الدرجات العلمية الرفيعة إلى ما يشبه عمليات الرسوب الوظيفي بالإضافة إلى كونها أحمال اقتصادية على المؤسسة. وكذلك الحال بالنسبة لعمليات المنح لدرجتي (الماجستير و الدكتوراه) من حيث تحويلها إلى كتيبات روتينية مكرره وليست مرتبطة بأهداف بحثية عامة. وكذلك تدرج عملية إختيار اللبنة الأساسية الأولى والمكون الرئيسي للبحث العلمي وهي إختيار المعيديين لعدد من السبلبات بعضها في التعليم قبل التخرج وبعضها يتعلق بقواعد وقوانين الإختيار.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن محاولات تقنين وضبط اللوائح لتجنب النتائج السلبية السابقة لم تؤتي ثمارها في أغلب الأحيان. وتأتي المشكلة في الكيفية والمراقبة والمتابعة لقياس المنتج والنتائج الفعلية (البشري ومردودة) . للخروج من هذه الضليمة سوف يتم إستعراض نموذج بدائي في نقاط واضحة وبإيجاز فيما هو آتي لتحديد المسئوليات على كل أطراف هذه الدائرة بداية من الأهداف العامة للبلد حتى أقل مكون بشري في هذا المنوال من خلال إفتراض جهه بحثية ما وإجراء جميع الأسقاطات عليها.

وتفند الخطوط الرئيسية التي يجب أتباعها من قبل أي جهه بحثية تهدف إلى تحقيق المرود من إنشائها عن طريق الأرتقاء بمواردها البشرية من خلال مجموعة نقاط رئيسية موجزاً في التالي :-

- 1) تستقبل الجهة البحثية الأهداف والتوجهات العامة للدولة من الجهات المنوطة بذلك .
- 2) الرد على هذه الجهات من قبل الجهة البحثية من خلال بلورة دورها لخدمة الهدف والتوجهات العامة للدولة من خلال مجموعة خطط (صغيرة - متوسطة - طويلة) ومتطلباتها ومستقيضاً لتحديد إمكانية الوصول للهدف المرسل من عدمه.
- 3) تتقدم الجهة البحثية بدورها إلى الجهات الأعلى بما يفيد قدرتها على خدمة المجتمع والدولة بما لديها من قدرات ومقومات ومشروعات ومخططات على المدى القريب والمتوسط والطويل ومتطلباتها .

4) العمل على ضبط البيت الداخلي لهذه الجهة البحثية من خلال تفعيل وأعلاء دور المكون البشري لهذه المنشأة للقيام بتعهداتها المقدمة.
5) للوصول إلى البند (4) عالية والذي يحقق مقابلة من بنود يتحتم النظر إلى قواعد وشروط الترقى لكل شريحة بشرية داخل الكيان لضمان أعلى مردود مطلوب من كل شريحة .

ولرسم الطريق لتحقيق الهدف المشار إليه عالية فيما يختص بالمكون البشري للكادر البحثي سوف يتم إستعراض بعض النقاط الإستراتيجية فقط لألقاء الضوء على الآلية المناسبة لتحقيق الأهداف المذكورة. وجدير بالذكر أن ما سوف يتم إستعراضه هو جزء من كل ويحتاج إلى لجان تخصصية لكل جهه لوضع قوانين ومن ثم لوائحها التنفيذية المستفيضة والمختصة بكل جهه بشكل متكامل . وسوف يتم إستعراض هذه الومضات في نقاط مختصرة على سبيل المثال لا الحصر.

(الفنه أ) : بالنسبة لفئة الباحثين معاونين لأعضاء هيئة التدريس (معيد - مدرس مساعد) :-

For The category of research assistants to faculty Menders (Demonstrator – Assistant Teacher)

يتم وضع معايير وشروط لقبول أفراد هذه الشريحة وإجتياز متطلباتها بما يتناسب مع هدف الكيان البحثي مشتملاً على السن والكفاءة والمهارات والقدرة على أكتساب المزيد منها والقاعدة العلمية للتخصص والمعرفة والقدرة على الترقى والتعامل مع المشكلات الخ. ويتم ضبط هذه المعايير من خلال لجان محايدة متخصصة ترشحها الجهة لعمليات الفرز والتقييم لهذه الشريحة حيث أن هذه الشريحة تمثل الوقود الحيوي للكادر البحثي بشكل عام وهي القاعدة الأساسية . وبناءاً عليه يجب إعطاءها أعلى درجات الأهتمام بوضع وضبط معايير أختيار هذه الشريحة بما يتناسب مع كل منشأة.

(الفنه ب) : وهي الشريحة التي تؤهل معاونيين هيئات التدريس إلى عضوية هيئة التدريس من خلال الحصول على درجة دكتوراه في فلسفة العلوم أو في العلوم _

(Category B) : It is the segment that qualifies Faculty Assistants to Membership in the faculty by Obtaining a Doctorate Degree in the philosophy of Science or in the sciences.

يتم إجتياز هذه المرحلة من خلال تقييم علمي وعملي جاد للعمل المقدم يصب مباشرة لخدمة الأهداف البحثية والعلمية والعملية للكيان البحثي من خلال إشتراك في نسج خيط ما داخل المكون البحثي الشبكي الموضوع لخدمة مخططات هدف الكيان. وتقييم أحقية هذا العمل لإجتياز هذه الدرجة والدخول لكادر البحث العلمي من خلال تحكيم ولجان ومراكز وجامعات متخصصة.

ويجب الإشارة إلى أن المكون البشري للجان التقييم يتم إنتقائه بعناية فائقة مرتبطة بإنجاز أفراده والمردود المحلي والدولي من هذه الأفراد علي الأهداف العامة للمجال وللدولة. وما هو جدير بالذكر في هذه النقطة تحديداً ومعمول به في بلاد ذات تصنيف أول بحثياً وصناعياً إنه لإجتياز هذه المرحلة لا يشترط حجم ولغة وشكل ومدة العمل البحثي المقدم لنيل الدرجة فقط يتم التقييم علي المضمون والمردود منه كأولوية رئيسية. (الفئة جـ) : تضبط لوائح الترقى للدرجتين العلميتين أستاذ مساعد وأستاذ بما يؤهلها لخدمة هدف المؤسسة بشكل مباشر أو غير مباشر أخذين في الاعتبار النقاط التالية :

(Category C) The promotion regulations for the two scientific degrees, an assistant professor and a professor, are set in a Manner that qualifies them to serve the institution's goal directly or indirectly, taking into account the following points:

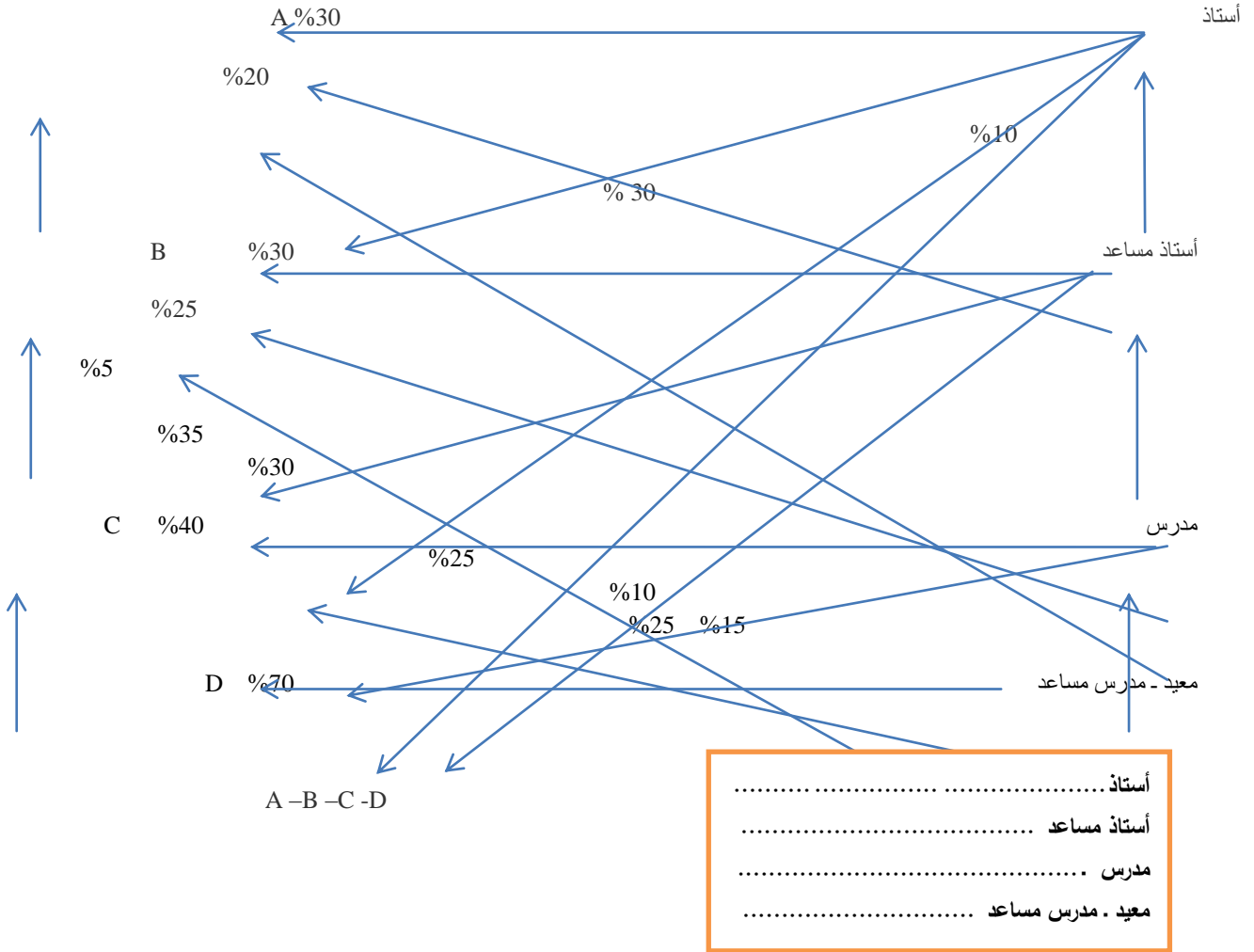
- 1) يسمح بالترقى من خلال تطبيق النظم المتبعة بالكيانات البحثية العالمية وطبقاً لطرق النشر العالمية وضوابطها المتعارف عليها.
 - 2) يقيم العمل العلمي (الورقة) طبقاً للمردود المباشر أو غير المباشر والواضح (بدون الإلتفاف) علي هدف الكيان وذلك ضمن الأربع مسارات المشار إليهم سابقاً لإتجاهات البحث العلمي (إستحداث وتطوير تكنولوجيا عملية أو تطوير وتوطين تكنولوجيا أجنبية).
 - 3) يصرح لكل عمل علمي بالنشر الخارجي (دولياً أو محلياً أو إقليمياً) أو النشر داخل الكيان البحثي وتداوله من عدمه (التصنيف) في شكل تقارير طبقاً لتشريعات ولوائح كل كيان بحثي. بما لا يتعارض مع أهداف ومصالح الكيان وللحفاظ علي مكتسباته.
 - 4) توضع معايير واضحة لعدد الأعمال وحجم المردود المطلوب منها أخذين الفترات الزمنية لإنجازها في الإعتبار وذلك دمجاً بالمسارات الرئيسية للبحث العلمي وهدف الكيان من خلال أبحاث أو تقارير إنشائية أو علمية.
 - 5) يوضع معيار المضمون والمردود للعمل البحثي (بحث أو تقرير داخلي مصنف أو غير مصنف) كأولوية تفوق جميع معايير التقييم المتبعة الأخرى.
 - 6) تقوم لجنة متخصصة علي أعلى مستوي من النزاهة والكفاءة بعملية التقييم والتحكيم داخليا . وتشكل هذه اللجان طبقاً لمعايير متعددة غاية في الصرامة. حيث إنها هي المسئول الأول والأخير عن تقييم المتقدمين وأعمالهم وتصنيفها ومردودها.
 - 7) يتم مراقبة وتقييم لوائح الترقى بصفة دورية لمتابعة ملائمتها ومردودها علي أهداف المؤسسة المباشرة.
 - 8) مراقبة وتقييم لجان الترقى من حيث تطبيق لوائح لضمان كفاءتها للوصول للمردود العام من تنفيذ اللوائح المشار إليها مسبقاً. ويتم هذا من خلال أنظمة تكفل التعديل والمكافآت والجزاءات لضمان التطبيق والمردود المنشود.
- طبقاً لنتائج الفرز البشري من البند (5) بالنموذج الإسترشادي لتصنيف الكيانات البحثية مجتمعاً يتم وضع تصنيف لكل فرد بالكيان البحثي لكي ينتمي إلي فئة من فئات الإدارة والقيادة للمؤسسة أو للمشروع أو الشركة التابعة للكيان كما هو مشار إليه سابقاً بالتصنيف الموازي (A-B-C-D).

وهو التصنيف الفاعل الذي يقوم بالعمليات التنفيذية لتحقيق هدف المؤسسة التطبيقي لضمان المردود الاقتصادي والبيئي. وبناءاً علي تكمن حلقة الوصل لكيفية الإستثمار الأمثل للموارد البشرية بعد عمليات ضبط مكوناتها وتكمن في عملية الدمج بينالتصنيفين المشار إليها عالية.

ويمكن تبسيط عملية الدمج بين التصنيفين : التصنيف البحثي الأول ذو الفئات (أ.ب.ج) والتصنيف الموازي ذو الفئات (A.B.C.D) في الشكل التالي مجازاً وليس مطلقاً لتقريب وجهة النظر من خلال مخطط إفتراضي للدمج بين ناتج تصنيف الكادر البحثي والتصنيف التطبيقي الموازي. هذه الإستراتيجية في تقييم وتفعيل الموارد البشرية لضمان حسن إدارتها بالكيانات البحثية للوصول إلي الشكل العالمي والتي يؤدي إلي أعلى مردود يحتاج العديد من القوانين والتشريعات ولوائحها التنفيذية بعد ضبطها ومناقشتها وعرضها مجتمعياً ومقارنتها بما يشابهها عالمياً. وفي ذات السياق يتم وضع أنظمة مالية تحفيزية لأفراد كل تصنيف كما هو معمول به عالمياً بحيث تضمن العائد علي المكون البشري متوازياً مع المردود ويظهر هذا التميز واضحاً بالتصنيف التطبيقي الموازي (A-B-C-D) في أغلب الأحيان.

وبناءاً علي جميع ما عرض سابقاً فإن العمل البحثي يخلص إلي حقيقة هامة وفاصلة وهي وجوب إهتمام الدول النامية بالتشريعات واللوائح التي تؤدي إلي ضبط طرق الترقى بالكيان البحثي أولاً ثم إدخال الكيان الموازي للقيام بعمليات التنفيذ لضمان تطبيق البحث العلمي في صورة شركات أو هيئات أو كيانات إقتصادية منتجه.

مخطط افتراضي للدمج بين ناتج تصنيف الكادر البحثي والتصنيف التطبيقي الموازي المفترض
A Hypothetical Scheme for Merging the Output
of the Research Cadre Classification and The Supposed Parallel Applied Classification
 التصنيف البحثي التصنيف التطبيقي والتنفيذي



ثالثاً: النتائج والتوصيات

- 1- وجوب ضبط معايير الإلتحاق والترقي لجميع درجات الكادر البحثي والعلميكي تتواءم وتصب وتخدم وتلزم هذا الكادر لتنفيذ مخططات الكيان البحثي.
- 1-2- وجوب إستحداث التصنيف الموازي (A-B-C-D) وهو التصنيف الفاعل الذي يقوم بالعمليات التطبيقية والتنفيذية لضمان المردود الاقتصادي والبيئي حيث أنه يساعد في إعطاء صورة واضحة لعملية التقييم.
- 1-3- إيجاد آلية ملائمة للدمج بين التصنيفين .
- 1-4- إن علانية التقييم يعتبر أحد أبعاد تنمية وتحفيز العاملين في الكيانات البحثية.
- 1-5- الإستفادة من تطبيق التصنيف .
- 1-6- الإستفادة من مؤشرات تقييم أداء الموارد البشرية في تحديد البرامج التدريبية المناسبة لكل عامل في الكيانات ذات الصلة.
- 1-7- العمل على أن تكون نتائج تقييم الأداء موضوعية وحيادية وذلك من خلال أدوات تقييم شفافة.
- 1-8- اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية.

الخاتمة: CONCLUSION

إن القول بالنسبة للعلاقة بين الموارد البشرية والتنمية المستدامة الاقتصادية والبيئية بالبحث العلمي تكمن في أن خطط وبرامج التنمية الاقتصادية يفترض فيها أن تعطي الأولوية لإختيار تنمية وتطوير وبناء كفاءات الموارد البشرية، أو على أقل تقدير أن لا تهمل هذا الجانب لصالح العوامل الأخرى، وإن العمل على إختيار وتطوير هذه الموارد تأهيلاً وتدريباً وتخصصاً واستثماراً سوف يفضي بشكل تلقائي لإنجاح خطط التنمية الاقتصادية ويرفع من رصيد تحقيق أهدافها. لذلك تأمل الباحثة أن يسهم هذا البحث في دعم نقاط القوة والتغلب على أوجه النقص التي تعاني منها المنظمات البحثية والتي تؤثر في خطط التنمية الاقتصادية والبيئية .

شكر وتقدير

"ربّ أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليّ وعلى والديّ وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخليّ برحمتك في عبّادك الصّالحين (١٩)-
لم يكن هذا العمل ليكتمل ويبصر النور لولا فضل الله تعالى أولاً، وجهد الأستاذ الدكتور/ كمال عبد الباقي علي - أستاذ الكيمياء الغير عضوية - هيئة
المواد النووية لما قدمه لي من نصح وإرشاد وتوجيه، حيث أنه لم يبخل علي بوقته الثمين وجهوده المشكورة وبدعمه المعنوي إلي جانب الدعم
العلمي. ومهما ذكرت في شخصه الكريم فلن اوفيه حقه من الأحرار والاعتزاز.
جزاه الله خيراً ونفع بعلمه دوماً.

الباحثة

References:: المراجع -

- 1- أحمد السيد الكردي - الاقتصاد والموارد البشرية 2010-
- 2- محمد عقوني - الموارد البشرية المستشار في التربية.
- 3- دراسة (Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations): Burma, 2014
- 4- دراسة : Sadhu, Sharma, 2014 The Role of Human Resource in the Age of Globalization
- 5- بوديه واية خديجة - دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المحلية.
- 6- د. محمد بن دليم القحطاني - كتاب إدارة الموارد البشرية.. نحو منهج استراتيجي - 2008.
- 7- د. يزن تيم - أساليب الإدارة الحديثه.
- 8- منى حيدر الطائي - الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية.
- 9- إسماعيل صبري.
- 10- د. سعيد شعبان حامد - الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية 2006.
- Ulrich 1998-11
- Wig 1997.12
- Hall 1992-13

ABSTRACT: Human resources management in its modern form is not a product of the hour, but is the result of a number of developments dating back to the beginning of the industrial revolution, those developments that contributed to demonstrating the need for a specialized human resources management, which takes care of human resources affairs in the facilities, there are many reasons that explain the excessive attention Managing human resources as a specialized function and as a branch of management. This research aims to identify the impact of human resources management on research entities and its relationship to economic and environmental sustainable development. To achieve the goals of the research, the application of modern methods for human resources management is considered with its main elements (planning, selection, training and evaluation) as an independent variable with economic and environmental sustainable development as a dependent variable of for the independent variable standards of promotions comes on the top priority, specially the active element, which is group of researchers in the system, to cope with the worldwide developed countries working in the same field. The research was based on an in-depth literary review of previous research and studies concerned and dealt with the concepts and political elements management of human resource which is the subject of the research, and had a great impact on benefiting from them in the research entities on one hand, and achieving sustainable competitive advantage on the other. The research concluded that it is of utmost importance to adjust, change or add standards for promotion and leadership to reach the highest return from scientific research in the form of practical applications that lead to the highest sustainable economic and environmental development. This came after suggestions classification for human resources has been reviewed, which leads to optimal employment and then results, general benefits and desired objectives respectively. A proposed framework has also been built, that can be relied on in a phase to develop leadership practices in the relevant authorities to achieve a greater ability to support excellence and creativity through a review and discussion of a general applied case to activate the role and impact of human resources management on research entities. Accordingly, it is recommended that the proposed framework be and applied by the relevant competent authorities.

KEYWORDS: Human Resources, Management, Sustainable, Development, Research, Entities, Economic and Environmental