

تقرير الويبينار الثاني

حول مراجعة إستراتيجيات الموارد البشرية

فى ظل تغير بيئة الأعمال ، بعد جائحة كوفيد - 19

22 يوليو / 2020

من خلال المنصة الإلكترونية "ZOOM"

قامت منظمة العمل العربية "إدارة العلاقات الخارجية والتعاون الدولي" بتنظيم الويبينار الثاني حول مراجعة إستراتيجيات الموارد البشرية فى ظل تغير بيئة الأعمال بعد جائحة كوفيد - 19 وذلك يوم الأربعاء الموافق 22 يوليو / 2020 من خلال المنصة الإلكترونية "ZOOM".

الهدف :

ويأتي تنفيذ هذا الويبينار ضمن سلسلة الحلقات النقاشية المرئية التى تنظمها منظمة العمل العربية بهدف بناء القدرات العربية التقنية والإستراتيجية لمواجهة بعض التحديات التى فرضتها علينا جائحة كوفيد 19

المشاركون :

شارك فى فعاليات هذا الويبينار مايقرب من "160" مشارك من ممثلي منظمات العمال وأصحاب الأعمال ووزارات العمل العربية فى "18" دولة عربية :

موريتانيا - تونس - الجزائر - لبنان - الأردن - السعودية - المغرب - السودان - مصر - الإمارات - الكويت - فلسطين - سلطنة عمان - البحرين - العراق - الصومال - ليبيا - الجزائر .

كذلك عدد من ممثلي بعض المنظمات العربية والإقليمية والدولية :

الأمانة العامة لجامعة الدول العربية - المركز العربي لدراسات المناطق الجافة والأراضي القاحلة "الأكساد" - الصندوق العربي للمعونة الفنية للدول الإفريقية - الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب - المصرف العربي للتنمية الإقتصادية فى إفريقيا - المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري - المنظمة العربية للتنمية الزراعية - إتحاد إذاعات الدول العربية - الصندوق العربي للإنماء الإقتصادي والإجتماعي .

حفل الافتتاح :

قام معالي السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية بإلقاء كلمة فى إفتتاح فعاليات هذا الويبينار رحب فيها بكافة السيدات والسادة المشاركين مشيراً إلى أهمية هذا اللقاء للتباحث ولتبادل الرؤى والأفكار

حول موضوع من أهم موضوعات الساعة التي فرضتها علينا جائحة كوفيد - 19 وهو إدارة الموارد البشرية أثناء وبعد هذه الجائحة .

فلا شك أن إدارة الموارد البشرية تعتبر ركيزة أية مؤسسة، فهي المحك الأول والأساسي في كل ما يرتبط بالعنصر البشري، والذي هو أساس ومحور أية عملية اقتصادية إنتاجية أو خدمية. لذا فإن مراجعة استراتيجيات الموارد البشرية في ضوء التغيرات الحالية في ظل الجائحة الوبائية العالمية أمرًا في غاية الأهمية. والمراجعة ليست فقط من قبيل الأعمال التي سوف تتحول إلى العمل عن بُعد (أو من المنزل)، ولكن في حقيقة الأمر يجب أن تكون المراجعة شاملة ووافية لكافة إجراءات ومحددات وعلاقات العمل.

كما أشار معالية إلى بعض التساؤلات التي قد تدور في أذهان شركاء الإنتاج الثلاثة، العمال وأصحاب الأعمال والحكومات ، والتي طرح أهمها لمناقشتها على مائدة الحوار ولكي يتم الإجابة عنها في طيات هذه الندوة .

مشيراً إلى أنه يدور التساؤل الأول والأهم لدى أصحاب الأعمال عن مدى قدرتهم على متابعة إنجازات العنصر البشري في ظل التحول إلى العمل عن بُعد على وجه الخصوص. وليس هناك من شك في مشروعية هذا التساؤل، والذي بالتأكيد يحتاج إلى عقيدة ومنهجية مختلفة في منظومة إدارة الموارد البشرية. أما على جانب العمال، فبالأكيد أن من مارسوا العمل عن بُعد يرون فيه الكثير من الانتهاك لخصوصيتهم.

لذا فيأتي دور مهم وقوي على إدارات الموارد البشرية في تنظيم أوقات العمل كي لا تشكل ضغطاً على المشتغلين في أي وقت، وبما لا يخالف قوانين ولوائح العمل المتعارف عليها.

أما على جانب الحكومات، فأشار إلى أن محاولة استقرار ما يخطر على بال الكثير من صنّاع القرار في وزارات العمل، هو البحث عما يمكنهم فعله لضبط وتصحيح أية أوضاع شائكة أو غير ملائمة قد نشأت في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال في ضوء الجائحة الوبائية، وتحديدًا فيما يختص بمنظومة إدارة العنصر البشري.

مؤكدًا على أهمية البدء مبكرًا، في تحليل هذه التساؤلات والعمل على وضع الحلول والرؤى التي تدور في أذهاننا جميعًا، حتى نملك أريحية التفكير والتغيير المرحلي المتأني .

الخبراء :

- الدكتورة / علا عبد المنعم عمارة المحاضر بالجامعة الأمريكية بالقاهرة ، وجامعة المحاضر بالجامعة الأمريكية بالقاهرة . مدرس بجامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب MSA - كلية علوم الإدارة ، خبير البنك الدولي . المتحدث الرئيسي .
- الدكتور / محمد رمضان المحاضر بالجامعة البريطانية بالقاهرة ، مستشار الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل العربية ، خبير البنك الدولي لأنظمة دعم القرار. المحاور الرئيسي .

- المستشار / عماد شريف مدير إدارة العلاقات الخارجية والتعاون الدولي ممثلاً عن منظمة العمل العربية برئاسة فعاليات هذا الوبينار .

محاور الوبينار :

تتضمن دراسة التغيرات المحتملة التي يمكن أن تطرأ على كل من:

- وظائف إدارة الموارد البشرية - ماذا يمكن أن يطرأ من تغيير في ظل ظروف عدم التأكد؟
- استراتيجية تحليل الوظائف وتصميمها .
- تحليل العرض الداخلي للموارد البشرية / تحليل العرض الخارجي للموارد البشرية.
- تغيرات الطلب على العمالة.
- استراتيجية التوظيف والتعيين والاعداد لملء الشواغر التي تنشأ نتيجة التقاعد او الاستقالة او اسباب ترك الخدمة .
- استراتيجية التدريب .
- استراتيجية تقييم الأداء.
- استراتيجية الرواتب والمكافآت .

أهم الإستنتاجات والنتائج والتوصيات :

أولاً : قراءة في ملامح التغير في فكر منظمات الأعمال فيما يخص العمل عن بعد :

- المتطلب الرئيسي أن يتم إنجاز العمل ولا مانع من ايجاد حلول أكثر مرونة لمتطلبات التشغيل .
- تميل نسبة الزيادة في انتاجية من يقومون بالعمل عن بعد إلى الارتفاع بنسب تصل من ٢٠٪ إلى ٢٥٪ .
- أشارت الدراسات إلى ارتفاع معدلات إنتاجية الشركات عند التحول الى نظام العمل عن بعد .
- تميل نفقات التشغيل إلى الانخفاض عند التحول الى العمل عن بعد .
- غيرت إدارة اللوجستيات وسلاسل التوريد طرق أداء ونماذج عمل الشركات والمنظمات.
- يدور فكر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية حول مفهوم توازن الأهداف : "إنتاجية أعلى" "ربحية أكثر" "تحقيق الاستقرار الوظيفي ورضا العاملين".

ثانياً : سياسات التدريب :

- ينطلق فكر التدريب من الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- يبني بشكل رئيسي على إدراك المحددات القانونية لإدارة الموارد البشرية (وهنا نشير إلي جوهرية التدريب التحويلي).
- يحتاج الي ربطه بفكر: الاستدامة/ المسؤولية الاجتماعية للشركات.

- يحتاج واقع العمل الحالي الى إجراءات عاجلة لتفعيل آليات إعادة التأهيل وتنمية المهارات في ظل متطلبات العمل الجديدة.
- يتطلب الأمر تحديد الفائض / أو العجز النوعي في العمالة : وفي هذه الحالة تكون خبرات وتأهيل العاملين أقل أو أعلى من المطلوب.
- وتحديد الفائض / أو العجز الكمي في العمالة : وفي هذه الحالة تكون أعداد العاملين أكبر أو أقل من الأعداد المطلوبة.
- هذا بالإضافة الى تحديد المحتوى التدريبي وقضايا التدريب التقني/ الفني/ المهني.

ثالثاً : يجب مراجعة عملية تقييم الأداء فى المجالات التالية :

- تقييم إنتاجية الموارد البشرية .
- تقييم سياسات ونظم الموارد البشرية.
- تقييم إجراءات الموارد البشرية.
- تقييم سلامة الهيكل التنظيمي (وجود تنظيم إداري واضح في ظل تغيرات الموقف).
- وضوح المعلومات عن معدلات الأداء المطلوبة للأفراد والوحدات علي الهيكل التنظيمي.
- وضع نظام إداري واضح في ظل المستجدات والمتغيرات.
- وجود إجراءات عمل ودورة مستنديه واضحة.
- فهم محددات الأداء.
- ملاحظات تؤخذ في الاعتبار:
 - طبيعة النشاط.
 - حالة المنافسة.
 - درجة الانتقال للعمل عند بعد .
 - العمالة الموجودة حالياً من حيث (الأعداد/ التخصصات/ التوزيع بين الإدارات والأقسام) .
- ملحوظة : تم إدراج العرض المرئي لكافة فعاليات هذا الوبينار على الموقع الإلكتروني للمنظمة.