

خامساً: الاتجاهات المستقبلية والمهنية في المجال.

لم يعد مجال إدارة الموارد البشرية يقتصر على التوظيف والرواتب فقط، بل أصبح مجالاً استراتيجياً وتقنياً يرتبط مباشرة بتحقيق رؤية المنظمة وميزتها التنافسية. ومع التحولات الرقمية والاجتماعية والاقتصادية، ظهرت مجموعة من **الاتجاهات المستقبلية** التي تشكل ملامح مهنة الموارد البشرية في السنوات القادمة. سنتناول أهم هذه الاتجاهات:

١- التحول الرقمي وأنظمة الموارد البشرية الذكية

من أكبر الاتجاهات المستقبلية:

- الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS).
- استخدام المنصات الإلكترونية في:
 - التوظيف والاستقطاب.
 - تقييم الأداء.
 - التدريب الإلكتروني (E-Learning).
 - إدارة الإجازات والرواتب والحضور.

الأثر المهني:

- يتحول أخصائي الموارد البشرية من "منفذ ورقي" إلى "محلل بيانات" يستخدم التقارير الرقمية لاتخاذ القرارات.
- انخفاض الأعمال الروتينية مقابل ارتفاع الأعمال التحليلية والاستراتيجية.

٢- الذكاء الاصطناعي وتحليلات الموارد البشرية (HR Analytics)

يتم استخدام الذكاء الاصطناعي في:

- فرز السير الذاتية آلياً.
- التنبؤ باحتياجات التوظيف المستقبلية.
- تحليل أسباب دوران الموظفين.
- قياس رضا الموظفين عبر استبيانات ذكية.

المستقبل المهني هنا يعني:

- ضرورة امتلاك أخصائي الموارد البشرية لمهارات:
 - قراءة وتحليل البيانات.
 - فهم مؤشرات الأداء (KPIs).
 - التعامل مع أدوات تحليلية وتقارير رقمية.

٣- التركيز على تجربة الموظف (Employee Experience)

بدلاً من السؤال: كيف يؤدي الموظف عمله؟
أصبحت المؤسسات تسأل: كيف يشعر الموظف خلال رحلته داخل المنظمة؟

تجربة الموظف تشمل:

- طريقة استقباله عند التعيين.
- بيئة العمل اليومية (راحة – دعم – احترام).
- وضوح المسار الوظيفي والتطوير.
- طريقة التقويم والتغذية الراجعة.
- أسلوب إنهاء الخدمة (إن حصل).

اتجاه مستقبلي مهم:

أصبحت إدارة الموارد البشرية تهتم برحلة الموظف من أول يوم حتى آخر يوم، تمامًا كما تهتم الشركات برحلة العميل.

٤- نماذج العمل المرن والعمل عن بُعد والهجين

من الاتجاهات التي ستستمر:

- العمل عن بُعد.
- العمل بنظام الساعات أو الأيام الجزئية.
- الدمج بين الحضور الفعلي والعمل من المنزل (نظام هجين).
- مهنيًا، هذا يتطلب من الموارد البشرية:
- تصميم سياسات واضحة للعمل المرن.
- إيجاد طرق واقعية لقياس الأداء عن بُعد.
- الحفاظ على روح الفريق والانتماء في ظل قلة اللقاءات المباشرة.

٥- التركيز على تنمية المهارات المستقبلية (Reskilling & Upskilling)

السوق يتغير بسرعة، والوظائف نفسها تتغير، لذلك:

- أصبح من الاتجاهات المستقبلية أن تهتم الموارد البشرية بـ:
 - إعادة تأهيل الموظفين (Reskilling) لوظائف جديدة.
 - رفع مهاراتهم (Upskilling) لمستوى أعلى في نفس الوظيفة.

المهارات المطلوبة تشمل:

- مهارات رقمية وتقنية.

- مهارات تواصل وقيادة.
- التفكير النقدي وحل المشكلات.
- الإبداع والعمل الجماعي.

٦- تنوع القوى العاملة والشمول (Diversity & Inclusion)

من الاتجاهات الحديثة:

- الاهتمام بالتنوع في:
 - الجنس.
 - الجنسية.
 - الخلفية الثقافية والتعليمية.
 - الفئات العمرية.
- وبناء بيئة "شمولية" يشعر فيها الجميع بالقبول والاحترام.

الأثر المهني:

- على أخصائي الموارد البشرية أن يكون:
 - واعيًا بالاختلافات الثقافية.
 - قادرًا على إدارة الفرق المتنوعة.
 - داعمًا لسياسات تمنع التمييز وتدعم العدالة.

٧- الموارد البشرية كشريك استراتيجي في صنع القرار

المستقبل المهني للموارد البشرية:

- أن يجلس مدير أو أخصائي الموارد البشرية إلى طاولة الإدارة العليا.
- يشارك في:

- صياغة الخطط.
 - التوسع في الأسواق.
 - إعادة هيكلة الأقسام.
 - تصميم استراتيجيات التغيير المؤسسي.
- لم تعد الموارد البشرية “جهة تنفيذية” فقط بل أصبحت شريكًا استراتيجيًا في توجيه المنظمة.

٨- الاهتمام بجودة الحياة والصحة النفسية في العمل

في السنوات الأخيرة أصبحت المؤسسات تدرك أن نجاحها لا يعتمد فقط على الرواتب أو الأنظمة، بل يعتمد بشكل كبير على الصحة النفسية وجودة الحياة في بيئة العمل. فالموظف الذي يعمل في بيئة صحية ومتوازنة نفسيًا وجسديًا يكون أكثر إنتاجًا وابتكارًا واستقرارًا، بينما يؤدي الضغط المستمر والتوتر والإرهاق إلى انخفاض الأداء وزيادة الأخطاء وارتفاع معدلات الاستقالات.

لذلك أصبح الاهتمام بجودة الحياة في العمل أحد أهم الاتجاهات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية لضمان استدامة الأداء والرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

مفهوم جودة الحياة والصحة النفسية في العمل

هي مجموعة الممارسات والبرامج التي تهدف إلى:

- تحسين رفاهية الموظف الجسدية والنفسية والاجتماعية داخل بيئة العمل.
- تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- تقليل الضغوط والتوتر والإجهاد الوظيفي.
- تعزيز الشعور بالأمان والاحترام والتقدير في مكان العمل.

أهمية الاهتمام بجودة الحياة والصحة النفسية:

- رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
- زيادة الرضا الوظيفي والانتماء والولاء المؤسسي.
- تقليل غياب الموظفين والإجازات المرضية الطويلة.
- خفض معدل دوران الموظفين والاستقالات المفاجئة.
- تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة وجاذبيتها للكفاءات.
- خلق بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار.

عوامل تساعد على تعزيز جودة الحياة في العمل:

١. توفير بيئة عمل مريحة وآمنة من المخاطر المهنية.
٢. تقدير جهود الموظفين وتشجيعهم على الإنجاز.
٣. برامج الدعم النفسي أو الاجتماعي عند الحاجة.
٤. مرونة ساعات العمل والعمل عن بُعد عند الإمكان.
٥. تنظيم فعاليات وأنشطة اجتماعية لبناء العلاقات وتحسين الروح المعنوية.
٦. سياسات عادلة وواضحة تعزز الثقة بين الموظفين والإدارة.
٧. إتاحة برامج تدريب وتطوير تدعم النمو المهني.
٨. إنشاء قنوات اتصال مفتوحة للاستماع إلى الشكاوى والاقتراحات.

أمثلة تطبيقية لجودة الحياة في بعض المؤسسات:

الهدف	المثال
تقليل الضغط وتحقيق التوازن بين العمل والحياة	ساعات عمل مرنة ويوم عمل عن بعد
مساعدة في حل مشكلات الضغط النفسي	جلسات دعم نفسي أو استشاري
تعزيز الانتماء وروح التعاون	فعاليات اجتماعية مثل يوم الموظف

قاعات استراحة مريحة أو صالات رياضية	تحسين الصحة الجسدية والعقلية
جوائز للتميز ومكافآت معنوية	تقدير الجهود ورفع المعنويات

٩- التطوير المهني المستمر لأخصائي الموارد البشرية:

يُعد التطوير المهني المستمر من أهم المتطلبات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، نظرًا للتغير السريع في بيئة الأعمال، والتطور المستمر في التقنيات والأنظمة والاتجاهات العالمية. ولم يعد من الممكن أن يكتفي أخصائي الموارد البشرية بالخبرة التقليدية أو المعرفة النظرية فقط، بل أصبح مطالبًا بتحديث مهاراته ومعارفه باستمرار ليواكب التحولات في سوق العمل، ويكون قادرًا على أداء دوره بكفاءة واستراتيجية أكبر.

مع كل هذه المتغيرات، لم يعد يكفي:

- أن يعرف أخصائي الموارد البشرية الأنظمة فقط.

بل يحتاج إلى:

- فهم التحول الرقمي.
- استخدام الأدوات الإلكترونية والذكاء الاصطناعي.
- بناء مهارات تواصل وقيادة وتفاوض عالية.
- متابعة مستمرة للدورات والشهادات المهنية مثل SHRM, CIPD... إن رغب.
- الاتجاه المستقبلي: أخصائي موارد بشرية محترف، رقمي، محلل، واستراتيجي.

أهمية التطوير المهني لأخصائي الموارد البشرية:

- التكيف مع التحول الرقمي والتقنيات الحديثة في إدارة شؤون الموظفين.
- تحسين القدرة على تحليل البيانات واتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.
- رفع كفاءة إدارة الأداء والتدريب والاستقطاب والاحتفاظ بالموظفين.
- تعزيز دوره كشريك استراتيجي في إدارة المؤسسة.
- اكتساب مهارات قيادية واتصالية قوية تساعد في بناء علاقات فعّالة داخل المنظمة.
- تحسين سمعة أخصائي الموارد البشرية وثقة الموظفين والإدارة به.
- رفع فرص التطور الوظيفي والترقي المهني.

مهارات يجب أن يطورها أخصائي الموارد البشرية

المهارات الفنية

- أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRIS)
- استخدام مؤشرات الأداء (KPIs)
- التحليل الإحصائي والبيانات (HR Analytics)
- إدارة المواهب والتطوير الوظيفي
- التشريعات والقوانين العمالية

المهارات الشخصية

- مهارات الاتصال والتفاوض
- مهارات القيادة والتأثير
- مهارات حل المشكلات وصنع القرار
- مهارات إدارة الوقت والضغط

أساليب التطوير المهني

- حضور الدورات وورش العمل (حضورى أو عن بُعد).
- متابعة المؤتمرات الدولية المتخصصة في الموارد البشرية.
- الحصول على شهادات احترافية مثل:

SHRM ◦

CIPD ◦

PHR / SPHR ◦

- المشاركة في الجمعيات المهنية والمجتمعات التخصصية.
- التعلم الذاتي من الكتب والأبحاث والمقالات.
- تبادل الخبرات المهنية والتدريب أثناء العمل.

مثال واقعي

إذا ظهرت أنظمة جديدة لتقييم الأداء الرقمي في المؤسسة، يجب على أخصائي الموارد البشرية:

- تعلم استخدام النظام الجديد.
 - تدريب المديرين والموظفين عليه.
 - تحليل النتائج واستخلاص مؤشرات الأداء.
- هذا ما يعنيه التطوير المهني المستمر في الواقع العملي.