

إدارة الموارد البشرية والتعليم الأخضر Human Resources Management and Green Education

م.م. علي عباس حمود

قسم المحاسبة، كلية دجلة الجامعة

aliabbas@duc.edu.iq

المستخلص:

إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تعزيز التعليم الأخضر من خلال تطوير استراتيجيات توظيف وتدريب تركز على الاستدامة. يتضمن ذلك تعزيز الوعي البيئي بين الموظفين وتزويدهم بالمعرفة اللازمة لتطبيق ممارسات صديقة للبيئة في مكان العمل. كما أن تطوير برامج تدريبية تعزز من المهارات المتعلقة بالاستدامة يمكن أن يساهم في تحقيق أهداف التعليم الأخضر. من خلال دمج مفاهيم الاستدامة في ثقافة الشركة، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تساعد في بناء بيئة عمل تدعم الأهداف البيئية وتعزز من التزام الموظفين تجاهها.

إدارة الموارد البشرية والتعليم الأخضر هما مجالان متداخلان يمكن أن يساهم كل منهما في تعزيز الآخر. يتناول البحث في هذا الموضوع أهمية إدارة الموارد البشرية في تعزيز مبادرات التعليم الأخضر داخل المؤسسات.

أولاً، يشمل التعليم الأخضر تعزيز الوعي البيئي بين الموظفين وتطوير مهاراتهم في مجالات الاستدامة. يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلعب دوراً محورياً من خلال تصميم برامج تدريبية تهدف إلى زيادة معرفة الموظفين بالممارسات البيئية الجيدة. على سبيل المثال، يمكن تنظيم ورش عمل حول كيفية تقليل النفقات واستخدام الموارد بشكل فعال، مما يساهم في خلق ثقافة بيئية داخل المؤسسة.

ثانياً، يجب على إدارة الموارد البشرية تطوير استراتيجيات توظيف تركز على اختيار مرشحين يمتلكون قيم الاستدامة. يمكن أن يؤدي ذلك إلى بناء فريق عمل متحمس وملتزم بتحقيق الأهداف البيئية للمؤسسة. كما أن إدماج مفاهيم الاستدامة في سياسات الشركة يمكن أن يعزز من التزام الموظفين ويزيد من رضاهم الوظيفي.

أخيراً، يجب أن تتعاون إدارة الموارد البشرية مع الإدارات الأخرى لتعزيز مبادرات التعليم الأخضر. من خلال العمل الجماعي، يمكن تحقيق تأثير أكبر على البيئة وتحقيق أهداف الاستدامة. في النهاية، يمكن أن تساهم إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في تحقيق التعليم الأخضر من خلال تطوير ثقافة مستدامة وتعزيز الوعي البيئي بين الموظفين.

١- المقدمة

تعد الكفاءة البيئية من أهم الموضوعات التي تربط الأداء الاقتصادي بالأداء البيئي، ودليلاً للحكومة ومتخذي القرار لتقييم الكفاءة البيئية للنشاط الاقتصادي للدولة، وللتعرف على مدي اتجاه الدولة نحو تحقيق النمو الأخضر؛ ولتشجيع إحداث تغييرات جوهرية في الطريقة التي يتم من خلالها الإنتاج على المستوي القومي وكيفية استهلاك الموارد. فضلاً عن الاستفادة من هذه المؤشرات للتعرف على الكفاءة البيئية للسياسات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالاستدامة البيئية.

وقد اكتسب مفهوم الكفاءة البيئية الاهتمام الدولي في التسعينيات، عندما أدمجت كل من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD ومجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة WBCSD مفهوم الكفاءة البيئية في برامجهما، وبدأتا تروجاً لتنفيذه. وقد أطلق مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة الكفاءة البيئية باعتبارها أداة ربط الأعمال بالتنمية المستدامة.

نظراً لتطور التكنولوجيا وتقدمها والمنافسة العالمية وتسارع التغيير في بيئة الأعمال، تجد المنظمات طرقةً للاستجابة والتكيف مع هذه البيئات المتغيرة، لذا توجب عليها أن تمتلك موارد بشرية تمكنها من مواكبة هذه التطورات واستدامة الميزة التنافسية. لقد بدأ البعد الاستراتيجي في جذب نظرة خاصة من الأبحاث العلمية في نهاية السبعينيات بتأثير تغييرين أساسيين في (الأول) التحول من نهج إدارة شؤون الموظفين إلى المفهوم الأكثر حداثة وهو (إدارة الموارد البشرية)، و (ثانياً) إعادة توجيه النماذج الاستراتيجية العامة للجوانب الداخلية للمنظمة بشكل يمكن مساهمة إدارة الموارد البشرية في صوغ استراتيجياتها بطرق مختلفة، مما يحتم تصميم مهن إدارة الموارد البشرية مثل تقييم الأداء وتخطيط الموارد البشرية واختيار الموظفين والتدريب وإدارة التعويض والمكافأة وفقاً للخطط الاستراتيجية للمنظمة، إذ تفضل معظم المنظمات دمج أنظمة إدارة الموارد البشرية الخاصة بها بعملية تنفيذ استراتيجيتها، هذا الأمر يتطلب أيجاد وتفعيل القيادة الاستراتيجية تمتلك الرؤية والقدرة للتعامل مع التغيير البيئي والتحديات الذي يواجه المنظمة أو من خلال توفير مهارة الإدارة للتعامل مع تداعيات التغيير المستمر، وبسبب طبيعة عملها الحيوي والمرتبطة بشكل واضح بنجاح المنظمات أو فشلها لذا يعد السلوك القيادي مؤشراً لفاعلية أداء القادة وإنجازاتهم، فإن ما يتمتع به القادة الاستراتيجيون من مهارات وقدرات لتجعلهم قادرين على المشاركة بدورهم في التأثير في سلوك الأفراد العاملين والوصول إلى الأهداف المطلوبة، يعد ذلك أمراً جوهرياً لنجاح القادة الاستراتيجيون في العمل، بالإضافة إلى أن القادة الاستراتيجيون يتمتعون بالقدرة على مواءمة الموارد البشرية بطريقة فعالة مباشرة مع استراتيجية الأعمال.

اهداف البحث

١. تعزيز الوعي البيئي بين الموظفين من خلال برامج تدريبية.
٢. تطوير استراتيجيات توظيف تدعم الأفراد ذوي الخلفيات البيئية.
٣. تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة لتعزيز المشاركة في المبادرات الخضراء.
٤. قياس تأثير التعليم الأخضر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم.
٥. إنشاء ثقافة تنظيمية تدعم الاستدامة والممارسات البيئية.
٦. تحليل دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

اهمية البحث

أهمية بحث إدارة الموارد البشرية والتعليم الأخضر تكمن في عدة جوانب:

١. تعزيز الاستدامة: يساهم البحث في تطوير استراتيجيات تدعم الاستدامة البيئية داخل المؤسسات، مما يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات البيئية.
٢. رفع الوعي: يساعد في رفع مستوى الوعي البيئي بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين سلوكياتهم تجاه البيئة ويعزز من ثقافة العمل المستدام.
٣. تحسين الأداء: من خلال دمج مبادئ التعليم الأخضر في إدارة الموارد البشرية، يمكن تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
٤. تطوير المهارات: يوفر البحث فرصاً لتطوير مهارات جديدة تتعلق بالاستدامة، مما يساهم في إعداد القوى العاملة لمواجهة التحديات البيئية.
٥. تعزيز الصورة المؤسسية: الشركات التي تتبنى ممارسات صديقة للبيئة تتمتع بصورة إيجابية في السوق، مما يجذب العملاء والمستثمرين.
٦. تحقيق الأهداف الاستراتيجية: يساهم البحث في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات من خلال دمج الأبعاد البيئية في خطط العمل.

مشكلة البحث

سنحاول في هذا البحث دراسة إدارة الموارد البشرية والتعليم الأخضر وبيان التأثير المتبادل بينهما وفي ضوء ذلك يصاغ التساؤل الرئيسي ما مدى تأثير إدارة الموارد البشرية والتعليم الأخضر؟
وتصاغ التساؤلات الفرعية.

١- ماهية إدارة الموارد البشرية؟

٢- ماهو التعليم الأخضر؟

فرضية البحث

ينطلق البحث من فرضية مفادها ان هناك علاقة مؤثرة بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الاخضر اي كلما زادت تاثير ادارة الموارد البشرية ادى الى تطور التعليم بشكل اسرع.

حدود البحث

الحدود الزمنية: البحث تعتمد على نطاق الدراسة لكن عادة ما يفضل ان تغطي فترة زمنية تمتد من ٣ الى ٥ سنوات لتحليل العلاقة المؤثرة بين ادارة الموارد البشرية والتعليم الاخضر.
الحدود المكانية: لم تحدد مكان كمؤسسة تعليمية .

منهجية البحث

تم استخدام في الدراسة المنهج الوصفي لوصف ادارة الموارد البشرية والتعليم الاخضر.

٢- ماهية إدارة الموارد البشرية

2-1- مفهوم إدارة الموارد البشرية

يجب إنشاء تعريف واضح لمصطلح الموارد البشرية وتمييزه بعد التحسين الهائل الذي أثر في عدد قليل من المعجم والأفكار الناشئة عن التحسين المشترك لمفاهيمها وعلومها في مجالات مختلفة ، وحيث يشار الى الموارد البشرية كاصطلاح (HUMAN RESOURCES) ، ويمكن ان يرمز لها اختصاراً بـ (HR)، وكانت سنة (١٩٧٠) المنعطف الذي شكل نقطة ارتكاز في التحولات المتدرجة، وهذا عندما سعت جمعية امريكية لإدارة الاشخاص، التي تعد اضخم مؤسسة تختص في بأساليب الإدارة الى تحديث المعنى إلى إدارة الموارد البشرية، وذلك حتى يتوافق مع كل الأدوار الإستراتيجية التي أصبحت مرتفعة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات، ولكي يصبح مديرو الـ (HR) شركاء عاملين في الأعمال المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي. (عبد الله واخرون، ٢٠٢٠، ص ٥١٠)

إن بدء ترتيب (HR) هو في الأساس التحالفات الاجتماعية التي يتم التحدث إليها بشكل أساسي داخل الأسرة ، حيث يقوم الأوصياء بتأطير الإدارة ويشكل الأطفال الممثلين الذين يشرفون على قضاياهم. تعليم اجتماعي أو مالي يدير ويتصل بالمكون البشري ويركز عليه بطريقة منطقية ، حيث توجد العديد من الفرضيات التي حاولت معرفة المكون البشري ، والتفكير فيه ، والحصول على ترتيبها وتركيبها في التدريس ، حيث توجد مرحلتان لفحص المكون البشري: المرحلة التي تميز الإدارة ما قبل العلمية ، والمرحلة اللاحقة. - مرحلة الإدارة العلمية. ومن ثم ، فإننا نتعلم حول مجموعة من تعريفات إدارة الموارد البشرية:



التعريف	المصدر
ان إدارة الموارد البشرية يهتم بتحفيز المنظمة على تخطيط خطط وبرامج للعاملين مع تحقيق العائد الأبرز للمنظمة مع السعي نحو توفير بيئة عمل ومناخ مناسبين يسمح للأفراد العاملين بالتطوير والإبداع والاستفادة القصوى من قدراتهم. القدرات والقدرات.	جلاّب، ٢٠٠٦، ص ٥١٠-٥١١
يمكن أن يكون عددًا من البرامج أو المناسبات أو القدرات التي يتم التخطيط لها وبنائها بهدف تعظيم كل من الأهداف المتعلقة بالشخص والمؤسسة.	Karman, A et al.,2020, p212-228
هي المنظمة التي تعمل على الإشراف على القوى العاملة بشكل أكثر جدوى وكفاءة في الترتيب لتحقيق جميع الأهداف المطلوبة ، سواء كانت أهداف المؤسسة ، أو أهداف العاملين ، أو أهداف المجتمع من خلال قدرات ومناسبات معينة مثل فحص القوى العاملة وترتيب العمل ، والتجنيد والعمل الحصري ، ووظيفة التدريب على إعدام العمال ، والقيام بخطوات كبيرة ، وبعد ذلك إنشائها ، وعمل حماية المكونات الفريدة للمؤسسة و العمل على تحسين قيمها ، من خلال وجهة نظر أساسية مرتبطة بالإجراءات والأهداف التي يصعب على المؤسسة الوصول إليها وتحقيقها.	ثابت، ٢٠١٣، ص ١١
عدد من الممارسات والاستراتيجيات والنهج المطلوبة لتنفيذ التدريبات المختلفة المتعلقة بجميع وجهات نظر البشرية التي تتطلبها الإدارة لتنفيذ جميع قدراتها على النحو المطلوب..	Kim, S. K, 2013,p25

2-2 أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية

تبرز أهمية الإدارة (HR) داخل المنظمة من خلال إعداد وتخطيط الدافع البشري الكامل مع تخصصات مختلفة ومواجهات مختلفة لضمان الإدارة ، والتي بدورها تعمل على تحقيق التقدم من حيث الكمية والجودة ، وأهمية الإدارة (HR) يمكن أن يقال من خلال مايلي:

- جمع وتوفير كل الأساليب والإجراءات المرتبطة بالأفراد التي تعمل ضمن المؤسسة بواسطة اعداد وتهيئة البرامج التدريبية، ورفع مستوى الأجور والحوافز بما يضمن أداء عالي ومستوى إنتاجية مرتفع.
- السعي لتحقيق التوازن والتنسيق بين كل من الوحدات الإدارية والفعاليات المرتبطة بالأفراد بواسطة المناقشة الفعلية للإدارات التنفيذية حول أهمية هذه الفعاليات والية الوصول والتطبيق لها(الوربي ، ٢٠١٤، ص ٣٣).
- توفير مساعد لاكتشاف كل التحديات والمشاكل الرئيسية بالأفراد العاملة والتي تؤثر على أداء وفعالية المؤسسة.

- اكتشاف التشخيص الفعلي للكفاءات والمقدرات التنظيمية الفعالة وايضاً معرفة قياس كفاءة الأداء والمعدلات للحوادث ضمن العمل بما يشمل معدلات الشكاوى وطرق التنظيم لها، ومعرفة معدلات التأخير والغيابات لكل الافراد العاملة بواسطة بعض الأساليب والوسائل المرتبطة بالأفراد. (مولاي الزين ولد سيد أحمد، 2020، ص16)
 - يعمل على تزويد (HR) بجميع القدرات المختلفة التي تتناسب مع مكون وطبيعة العمل ، وعادةً من خلال تلقي الأقسام الأكثر شهرة وأفضل التي تبحث عنها للمضي قدماً في الكفاءة من حيث الكمية والجودة ، كما أنها تقدم المساعدة. للمشرف في تحقيق وتطبيق جميع الترتيبات واستيعاب جميع القضايا والقضايا المتعلقة بالعمل والموظفين العاملين.
 - تأمين جميع الأجهزة والضمانات للعاملين من خلال التخطيط لعدد من برامج الإعداد وتقديم حزمة من المكافآت والتعويضات ، واحتساب الدوافع التي تدعم وترفع معدلات التوليد ، في التوسع لتحسين المنظمة والتنسيق بين جميع المكاتب التنظيمية من خلال سن ترتيب واستراتيجية الخطاب مع المنظمة المتعلقة بالاستخدام. (مرقس ، سمير، ٢٠١٦، ص20)
 - إعطاء الفرصة للمشاركة في إعطاء الحلول لكل المشكلات والصعوبات الأساسية التابعة للأفراد والتي تترك أثر سلبي على قياس مدى فاعلية وكفاءة المؤسسة، حيث انها تساعد في دراسة كل الكفاءات والأساليب التنظيمية بما فيها المؤشرات المستخدمة في قياس درجة ومستوى الكفاءة الخاصة بالأداء ومنها يتم التوصل الى معرفة نسبة الحوادث التي تترك أثر في العمل.
- يتضح مما سبق ان أهمية إدارة الموارد البشرية تنشأ من كون هذه الموارد من أبرز العناصر في العملية الإنتاجية، حيث لابد من توافر كل الكفاءات والمقدرات الجيدة للأداء المتميز ضمن المؤسسة. فمن الممكن ان يرتفع مستوى الإنتاجية بصورة التوسع الافقي فقط من خلال رفع وزيادة عدد الافراد العاملة وباستخدام التقنيات والآلات المتطورة، يحصل توسع رأسي للإنتاج مكمل للتوسع الافقي بحيث يسهم التوسعان في رفع كفاءة الانتاج بواسطة توفير كل الموارد البشرية المؤهلة والقابلة للتدريب. (محمد كريم عبيد التميمي، ٢٠١٧، ص17)
- اما الاهداف التي تسعى إدارة (HR) الى وضعها فهي أهداف المنظمة بصورة عامة وأهداف ادارة (HR) بصورة خاصة، حيث ان اهداف المنظمة تكمن في موارد البشرية، فغالباً ما تقوم على هدفين اساسين هما: الكفاءة والعدالة، فالكفاءة بالنسبة للمؤسسات تتعين في ضوء العلاقة بين المدخلات لعملياتهم الانتاجية والمخرجات، ويتم تحقيق الكفاءة للأداء من خلال قيمة المخرجات، فكلما كانت أكبر من قيمة المدخلات يتم الوصول للكفاءة المطلوبة، وفي الجهة الاخرى من العدالة فإن ذلك يتمشى بين العلاقة بين الاساليب والاجراءات الخاصة بالتعامل مع (HR) وكلما تم رعاية العدالة في أمور التوظيف والترقية

كلما ساهم هذا في تحقيق الرضا للعاملين. (الساعدي، ٢٠٢١، ص 217)
وعليه فإن أهداف إدارة (HR) يمكن تقسيمها الى أهداف تنظيمية ووظيفية وأنسانية وأجتماعية، حيث
تتضح فيما يلي:

- أهداف تنظيمية: وتظهر بشكل واضح في الترابط والتماسك بالإضافة الى التعاون والتناسق بين كل الإدارات الأخرى وإدارة الموارد البشرية، وتتضمن ما يلي:
 - رفع الإنتاجية للموارد البشرية بالمؤسسة
 - تحسين ظروف العمل بالمؤسسة وتحقيق رضاء مواردها البشرية.
 - ضمان احترام القواعد والتشريعات المتعلقة بجميع أنشطة المؤسسة. (القيسي، محمد قاسم، ٢٠١٥، ص 8)

أهداف وظيفية: وتكون عند قيام إدارة (HR) بأداء المهام والفعاليات العائدة والمرتبطة بالأشخاص، فهي
تتضمن تواصل واستمرارية التدفق لكل القوى البشرية للمؤسسة، وتحقيق أكبر استفادة منها وذلك بما
يضمن ويحافظ على رغبتها في العمل لدى المؤسسة، وهي تشمل ايضاً:

- استقطاب (HR) المؤهلة من سوق العمل.
- ضمان الاحتفاظ ب(HR) عالية الكفاءة وصيانتها.
- تحفيز الموارد البشرية باستمرار ودفعها للعمل بجد واجتهاد.
- فسح المجال أمام الموارد البشرية وإتاحة الفرصة لها لاستخدام كفاءتها في العمل بالمؤسسة
- أهداف إنسانية: وتكون في الإشباع وسد إدارة (HR) لحاجات العاملين بواسطة إتاحة الفرص المتقدمة لهم، وتوفير السياسات التي تخدم مصالحهم وغاياتهم.
- أهداف اجتماعية: تتمثل في الوصول لتحقيق كل أهداف المجتمع من التشغيل المثالي للأفراد، وهذا يكون وفقاً لمقدراتهم وبما يتماشى ويتوافق مع كل القواعد والتشريعات المتعلقة بالأفراد العاملة وحمائتهم من أخطاء العمل. (القحطاني، ٢٠١٦، ص 14).

٢-٣ أبعاد إدارة الموارد البشرية

يمكن تلخيص أبعاد إدارة الموارد البشرية بأربعة أبعاد رئيسية: التعيين والاستقطاب، التدريب والتحسين، التحفيز، التقييم.

٢-٣-1 التعيين والاستقطاب

يعد العثور على فرص عمل للأشخاص في أي بلد جزءاً أساسياً من التغيير الممكن تصوره في ذلك البلد ، ولا يمكن الوصول إلى فرص العمل غير المعدلة ما لم يكن هناك رؤية واضحة للسيطرة على الدولة التي تكون فيها المكونات الواقعية للمجتمع وقدراته . الأطفال ، بيانات عن جذورهم المشتركة وقدراتهم

على النسيج ، استقرار. تطوير استقرار البيئة الإقليمية والعالمية ، وما يمكن تحقيقه من خلال الدعاية التنافسية في جميع أنحاء العالم. يتحقق التوظيف (التعيين) من خلال وضع سياسات تنظيمية محددة وترتكز على سياسات السلامة والصحة المهنية والتطوير الوظيفي والتحفيز والحيوية والسعادة في بيئة العمل بما يمكن الموظفين والعمال من التكيف مع الظروف المتغيرة باستمرار وتقديم أداء جيد مهما اختلفت انواع عملهم ووظائفهم وهذا يساهم بدوره في تحقيق أهداف الشركة. (عبير عباس عبد الحميد عباس، 2021، ص272)

2-3-2 التدريب والتحسين

أن التدريب والتحسين: إنها الطريقة التي تبحث عن التعلم الرائع لأحدث المعلومات والاستراتيجيات والسلوكيات التي تساهم في دورها في إحداث تغييرات ضمن تنفيذ الأشخاص العاملين في عملهم ، ومن خلال ذلك التعلم واختياره يعتبر من الأمور الحاسمة والرئيسية. استراتيجيات في بناء لقاءات إعداد ناجحة ، لأنه يتضح أن إعداد النقاط نحو التركيز على خلق كفاءات الناس والصقل الكبير لقدراتهم ، ورفع المستوى والعائد المنطقي والمتخصص ، وتغيير الاتجاهات أو تنوعها ، وضمان ذكاءهم ، في تتماشى مع تأمين التغييرات المحددة في سلوك وكفاءة الأفراد صعوداً ضمن القدرة على التكيف مع بيئة العمل ، لتحقيق الأهداف والوجهات الحاسمة للمؤسسة وأهداف وتطلعات العاملين. (عبد الوهاب ، بلمهدي ، ٢٠٠٨ ، ص14)

2-3-3 التحفيز

يعرف التحفيز على انه إلهام وشرط أساسي لتقدم تنفيذ العمل الذي ينسق الممثلين إلى الإنجاز ويزيد من شعورهم بالانتماء من خلال دعم المتطلبات والأهداف التي يبحث عنها التثقيف في الترتيب لتحقيق سحر معين. (عبد الفتاح ، عز ٢٠٠٨ ، ص ٢٣-٢٤)

يلمح الإلهام إلى ترتيب المكافآت مع الأساليب ، والنزاهة ، والاستراتيجيات التي تستخدمها المؤسسة ، والمكافآت التي ستكون نقدية أو غير مالية مثل (الشكر ، والتقدير ، وأحاديث المديح والتقدم) ، في الترتيب لتحقيق الانبهار لجميع العاملين ، استمروا في ذلك ، وحفزهم ، ويمكن أن يكون هذا هو الوصول إلى الأهداف. المالية والاجتماعية . (Jimoh, Oladipo, 2009,p1049-1058)

التحفيز: يعرف على انه إثارة السلوك للفرد بغية تحقيق الإشباع المثالي لحاجات محددة، وهو التنمية الفعلية للرغبة على بذل درجة عالية من الجهود للوصول الى اهداف المؤسسة وهذا من خلال السعي الى توجيه الجهود إلى تحقيق الإشباع لبعض الاحتياجات لدى الافراد، وتكون الحوافز في صنفين، وهما: الحوافز المادية، والتي تكون متمثلة بالطابع النقدي، وهي من أقدم أنواع الحوافز، وتتصف بالسرعة في التأثير والإنفاذ، والحوافز المعنوية، وهي الحوافز التي تساهم على سد واشباع حاجاته الانسان النفسية،

والاجتماعية. (صالح، زينل ، 2021، ص440)

2-3-4 التقييم

تقييم الأداء هو المقبض المتقطع الذي يشير إلى الدرجة ومعرفة صفات وأوجه القصور في الجهد الذي يقوم به الفرد ، ويتضمن لهم السلوكيات التي يصفها في وقت معين ، ويمكن أن يكون هذا هو الوصول إلى هدف معين بالفعل رتبت من قبل المؤسسة. إنها طويلة وموضوعية ، في التوسع لاستخدامها في المناطق المتعلقة بالتحسين والعديد من التدريبات التي تضمن تحقيق الأهداف المتوقعة بشكل أكثر قابلية للتطبيق. (عيد، 2023، ص341)

٢-٤ خصائص إدارة الموارد البشرية

• قد تكون إدارة الموارد البشرية نوعاً من الإدارة التي تساهم أساساً مع العنصر البشري وتركز على كيفية جذب لربط مجموعة العمل في مؤسسة وتنظيم تعهداته وتقييم تنفيذه. الهدف المنشود للمؤسسة وانجاز العمل للناس والعمل على تمديد ورفع جودة الجيل ورفع كفاءة المتخصصين وقدرتهم على البقاء في جيل، حيث (HR) لها أهمية استثنائية في مجال التحسين والتقدم ، وهي المكون الذي يؤثر على الأصول التي يمكن الوصول إليها داخل المنشأة ، وتكمن أهمية (HR) في حقيقة أنها تهتم تقريباً بالإنسان لأنه يلعب دور المحرك الأكثر في أي من عمليات المكتب ، لأنه يعطي الضرورة والحيوية في إطار استغلال الثروات التي يمكن الوصول إليها ، والتي هي الأساس القادر على تطوير المنظمة وتقديمها ، وتميز معالمها ، والتقدم. هيمنتها في البيئة التنافسية، لذلك كان لابد من ان يتوافر لإدارة (HR) العديد من الخصائص والسمات التي تساعد على القيام في وظائفها بالشكل المطلوب ومن أهمها مايلي: (الحياصات، 2022، ص641)

- مساعدة الرؤساء والمديرين على سهولة الاستيعاب والفهم لكل الحاجات التي تؤدي الى تبديل وتغيير الأنماط الإدارية السابقة.
- إقرار وتنفيذ مجموعة من التغيرات في الأساليب والطرق للممارسات التي من الممكن ان تفتح المجال لتمكين الافراد العاملة من تحمل المسؤوليات وبالتالي القيام بالأعمال الموكلة لهم.
- تأمين جو ملائم للمدراء والذي يساهم في تعزيز الثقة عند التعامل مع المرؤوسين
- تقديم التسهيلات والمساعدة للمدراء في إقرار ورسم الأنظمة والخطط وكل الشروط التي بدورها تسعى لتحقيق المساواة بين (HR) بغض النظر عن مواقعهم ومراكزهم. (حمداني واخرون، 2020، ص14)
- السعي نحو الاهتمام بكسب معرفة وتقنيات جديدة والتعلم المتواصل للوصول لتنمية شاملة ذاتية لكل فروع الخبرة والمعرفة الأكثر طلباً بما يتماشى مع المتطلبات للعمل من حيث اتاحة وتوفير

الخبرات للمساعدة في النهوض بواقع العمل.

- الاستعداد التام لمواجهة كل المخاطر والتحديات بالإضافة الى قبول كل من التغيرات والتحديات في مجالات العمل او ضمن نطاق العمل.
- المقدرة على تحمل كل المسؤوليات والسعي الى ممارسة كامل الصلاحيات وتوفير مستوى عالي وكافي من الاستقلالية بحيث لا يتم الاعتماد على الغير كنوع من أنواع المصادر لتوجيه وارشاد الافراد في كل الحالات والظروف.
- قبول كل اشكال التنوع والتجديد والسعي نحو تطوير القدرات لتحمل ومواجهة كل الأعباء بواسطة أعضاء العمل. (حمداني واخرون، 2020، ص15)

٣- ماهية التعليم الأخضر:

٣-١ مفهوم التعليم الأخضر :

التعليم الذي يساعد في توضيح معنى الاستدامة وفهمها ، ويسعى لتدريب الطلاب على المشاركة بأنشطة وممارسات عملية بهدف تعزيز المهارات الحياتية التي تتسق مع الاستخدام الصحيح للموارد ، وتوظيف التكنولوجيا المتطورة في خلق بيئة محفزة لبناء مهارات الإبداع والابتكار والمشاركة الاجتماعية وتنمية الثقافة الفكرية والتواصل الفعال بين جميع عناصر العملية التعليمية وفق معايير صديقة للبيئة (عبد الفتاح، عز ٢٠٠٨، ص 64).

ونال التعليم الأخضر إهتماماً دولياً بارزاً في الأونة الاخيرة وتعالّت الدعوات بضرورة تنمية الوعي البيئي ، وترشيد الاستهلاك المتنامي للطاقة ، وتجنب الملوثات الصناعية والعناية بالبيئة وحسن استغلال مواردها ، وأهمية تبني شعار الأخضر والعودة للطبيعة كالمباني الخضراء والاقتصاد الأخضر الذي يتطلب معالجة النقص في المهارات عن طريق تطوير البرامج والمقررات الدراسية برؤية جديدة تدفع باتجاه التنمية المستدامة ، فالتعليم الأخضر يعبر عن منظور جديد لاستخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة التي تساعد على المحافظة على البيئة . وترشيد الاستهلاك وتوفير وقت وجهد الطالب والمعلم وأولياء الامور (أوكيل، سعيد، ٢٠١١م، ص٥٤) .

وبمعني آخر يهتم التعليم الأخضر بالبرامج البيئية والبنية التحتية الخضراء من مبان وتشجير ومصادر طاقة خضراء وخدمات ، بالإضافة الى استخدام التقنيات والتطبيقات والأستراتيجيات والممارسات التي تهتم بتطوير المناهج واستحداث تخصصات تعزز الثقافة الخضراء.

٢-٣ فوائد التعليم الاخضر :

تتضح فوائد التعليم الاخضر فيما يلي :

- التدريب على استخدام المستحدثات التكنولوجية بطريقة سليمة من الناحية البيئية مع توفير الوقت والجهد.
- توفير البيئة الملائمة للمشاركة النشطة للطلاب في العملية التعليمية .
- استخدام تقنيات لترشيد استهلاك الطاقة الناتج عن استخدام أجهزة الحاسوب والإضاءة والتكييف وغيرها.
- تخفيض ظواهر العنف في المدرسة من خلال تفعيل روح العمل الجماعي المثمر الطلاب.
- توفير بيئة صحية خالية من التلوث للطلاب مما ينتج عنه تحسين صحة الاطفال وانخفاض نسبة غيابهم عن المدرسة ، وتحسين نتائجهم الدراسية.
- تدريب الطلاب على القيادة المستمرة واكسابهم مهارة إتخاذ القرار ، لانه يركز على التعلم بالممارسة.
- زيادة ثقة الطلاب بأنفسهم ، واستعدادهم لمحاولة الانتقال الى المستويات العليا من التفكير ، وربط الطالب بالبيئة المحلية(بيرز، سيو ، ٢٠١٤م، ص٧٦) .
- حوسبة المناهج والكتب الدراسية واعتماد التعليم الإلكتروني.
- تطوير أساليب التقويم باستخدام أدوات التقويم الرقمية .
- تفعيل دور أولياء الأمور ، وتعزيز شراكتهم في العملية التعليمية عن طريق تطوير مستوى الاتصال الإلكتروني والتواصل بين المدرسة والمنزل ومؤسسات المجتمع.

٣-٣ أدوات التعليم الاخضر :

- يعتمد التعليم الاخضر على استخدام المستحدثات التكنولوجية مثل، نظام البرمجة الذكية ، والجهزة اللوحية ، والاياد (وبذلك يسهل تطبيق نظام Byod في التعليم بالمدارس والذي يمكن الطلاب من استخدام أجهزتهم الشخصية دون الحاجة لمعامل الحاسب الآلي، وكذلك المعامل الافتراضية للاستفادة منها في مواد الفيزياء الكيمياء والبيولوجي وغيرها).
- كما تعتبر المنصات التعليمية مثل إدمودو من أهم الادوات التي التعليم الاخضر وتتبنى فلسفته ،ويطلق عليها الفيس بوك التعليمي وتمثل بيئة تعليمية آمنة وسهلة الاستخدام تساعد على التفاعل بين الطلاب والمعلمين في بيئة تعليمية افتراضية تسهل عملية التعلم ، وتمكن أولياء الأمور من متابعة المستوى التحصيلي لابنائهم(عرب، خالد ، ٢٠١٠م، ص٧٨) .

مميزات استخدام المنصة التعليمية الإلكترونية (Edmodo) في العملية التعليمية:

- سهولة الاستخدام، لأن الواجهة تشبه الفيسبوك، لذا فهي سهلة ومألوفة للطلاب.
- تساعد في حل مشكلة الدروس الخصوصية لانها توفر مكتبة رقمية تحتوي على مصادر التعلم

للمحتوى العلمي ومشاركة المحتوى في شكل ملفات أو روابط؛ وبالتالي سهولة الوصول إلى المادة العلمية.

- شبكة تعليم مجانية للمعلمين والطلاب وأولياء الأمور.
- إمكانية تحميلها على الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية.
- تجمع edmodo بين مزايا شبكة الفيس بوك و نظام بلاك بورد لإدارة التعلم LMS، وتستخدم فيها تقنية الويب .
- وتعتمد على المقررات الالكترونية التفاعلية التي تراعي الفروق الفردية تستخدم التعليم المتميز ، كما تسمح بإجراء المناقشات الجماعية وإرسال الرسائل وتبادل الملفات بين المعلمين والطلاب.
- توفر للمعلم إمكانية إنشاء فصول افتراضية للطلاب، وإنشاء العديد من المجموعات في المنصة الإلكترونية.
- نظرا لانها شبكة تعليمية فتنجح العديد من الخدمات التعليمية مثل (إنشاء الاختبارات الإلكترونية بسهولة، نظام رصد الدرجات، وأيضاً أرشيفية للرسائل والاحتفاظ بها كلها، واستخدام تطبيقات وبرامج تعليمية ومواقع مختلفة، تمكن المعلم إرسال رسالة نصية (SMS) للتنبيهات ورسائل مرفقة مع ملف أو رابط وتخزين ومشاركة المحتوى في شكل ملف أو رابط)
- توفير التغذية الراجعة للطلاب من خلال الرد على الطلاب وأيضاً رصد الدرجات للمجموعة بأكملها أو لمجموعة صغيرة أو لكل طالب بشكل فردي ومناقشتها. وتساعد المعلم على متابعة طلابه في أداء بعض المهارات، ومدى تقدمهم والرد عليهم وإرسال الاختبارات المهمة والواجبات.
- تسمح بالتواصل بين المعلمين وأولياء الأمور، وإطلاع أولياء الأمور على نتائج أبنائهم (بيرز، سيو، ٢٠١٤م، ص٧٦).

الخاتمة

أولاً: النتائج

ارتفاع تكلفة تنفيذ المبادرات الخضراء مع انخفاض العائد من تنفيذ الممارسات الخضراء في الفترة الأولى. عدم توافر المهارات اللازمة القادرة على التكيف مع التكنولوجيا الخضراء. يعتمد نجاح الابتكار الأخضر واستراتيجية المنظمة على كفاءة إدارة الموارد البشرية الخضراء. إن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ستجلب العديد من الفوائد لصناعة السياحة مثل ولاء العملاء وانخفاض معدل دوران الموظفين واكتساب ميزة تنافسية وتحسين صورة وقيمة العلامة التجارية للشركة. تدعم إدارة الموارد البشرية الخضراء التعامل مع قضايا التغير البيئي من خلال التعلم التحولي



وتبادل

المعرفة.

إن الابتكار الأخضر هو الحل لتلبية المتطلبات البيئية والنمو المستدام للشركات وتبني وتفعيل استراتيجياته لتحقيق مزايا تنافسية مستدامة.

ثانياً: التوصيات والمقترحات

تطوير أساليب القيادة الخضراء وتدريب القادة والمديرين على التحول إلى الأخضر بشركات السياحة فئة.

وضع خطة شاملة لتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

تطوير البرامج التدريبية وربطها بالتدريب الأخضر كإحدى ممارسات إدارة الموارد البشرية لزيادة المهارات

والخبرات للعاملين.

المصادر العربية:

١. احسان دهش جلاب، ايثار عبد الهادي الفيحان (٢٠٠٦) ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بخدمة الزبون/ دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المصارف الأهلية. مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد التاسع والخمسون.
٢. اسو محمد لطيف صالح، وسام سامي جبار زينل ، ٢٠٢١ إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي "دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق في مصر، جامعة .
٣. عبد الفتاح ، عز ، (٢٠٠٨)، مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss ، السعودية-الرياض، دار الخوارزمي للطباعة والنشر
٤. عبد الوهاب ، بلمهدي ، ٢٠٠٨ ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف ، الجزائر ، العدد (٨).
٥. عبير عباس عبد الحميد عباس ، ٢٠٢١. إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء التنظيمي "دراسة تطبيقية على قطاع الفنادق في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (١٢)، العدد (٢)، ابريل ٢٠٢١.
٦. الفحطاني ، عبد السلام شايح ، (٢٠١٦)، سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالابداع الاداري ، المملكة السعودية-الرياض، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع .
٧. القيسي ، محمد قاسم ، ٢٠١٥، دور القيادة الاستراتيجية في تطوير السياسة الإدارية – بوزارة الصحة الفلسطينية ، رسالة ماجستير منشورة ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، غزة ، فلسطين .
٨. محمد علي حسين الساعدي، بريس أحمد كاظم (٢٠٢١) تأثير القيادة الاستراتيجية في تعزيز الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، بحث استطلاعي تحليلي مقارنة لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمام الصادق (عليه السلام) وكلية الإمام الكاظم (عليه السلام) في محافظة ميسان.



٩. محمد كريم عبيد التميمي (٢٠١٧) أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي دراسة ميدانية في البنوك التجارية الاردنية .
١٠. مرقس ، سمير، (٢٠١٦)، المواطنة والتغيير دراسة اولية حول تاصيل المفهوم وتفعيل الممارسة ، مصر- القاهرة، مكتبة الشروق الدولية .
١١. مولاي الزين ولد سيد أحمد، ٢٠٢٠، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، الجزائر.
١٢. الوربي ، محمد محمود محمد، (٢٠١٤) ، الضبط الاداري ودوره في حماية البيئة ، المملكة العربية السعودية- الرياض ، مكتبة القانون والاقتصاد .
١٣. أوكيل، سعيد. (٢٠١١م). الابتكار التكنولوجي لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التنافسية، الرياض العبيكان للنشر والتوزيع.
١٤. بيرز، سيو (٢٠١٤م) تدريس مهارات القرن الحادي والعشرين أدوات عمل. (ترجمة محمد بلال الجبوسي): الرياض مكتب التربية العربي لدول الخليج.
١٥. عرب، خالد . (٢٠١٠م) . الإبداع. كيف نميه في جامعاتنا ومؤسساتنا التعليمية، الرياض: دار الزهراء.

المصادر الاجنبية:

- 1- Jimoh, Oladipo & Danlami, Abdulkadir, 2011, Strategic Human Resource Management and Organizational Performance in the Nigerian Manufacturing Sector: An Empirical Investigation, International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 9; September, pp: 46- 56
- 2- Karman, A. (2020). Understanding sustainable human resource management–organizational value linkages: The strength of the SHRM system. Human Systems Management, 39(1), 51-68.
- 3- Kim, S. K., Arthurs, J. D., Sahaym, A., & Cullen, J. B. 2013, Search behavior of the diversified firm: The impact of fit on innovation. Strategic Management Journal, 34(8), 999-1009.