

إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي

خالد موسى محمد الطمينة

كلية القيادة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

khalidtomazeh@yahoo.com

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين
وبعد؛

فإن الله عز وجل قد أعلى من قدر الإنسان حيث جعله أسمى المخلوقات وأكرمها عنده فقال في سورة الاسراء (70): (ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً) ومن ثم كان واضحاً أن التنمية البشرية إنما تقوم بالإنسان ومن أجل الإنسان، وهو أيضاً غاية كل تنمية، والتي تشمل جميع الأعمال وعلى رأسها إعمار الأرض وفقاً لشرع الله.

وبما أن الإنسان مستخلف في الأرض؛ فإن لهذا الاستخلاف تبعات تتمثل بالعمل وفق المنهج الإسلامي، من خلال الإعمار عملاً واستثماراً، تقوم به الأخلاق وتزكو به النفوس، ويحفظ به الدين والنفس والعقل والنسل والمال. وعليه فإن قوامه الإنسان تعتمد على إخلاص النيات، وتبرز في المبادرات بالأعمال، وقوامه الأعمال تعتمد على القدرة والاستطاعة، وقوامه القدرة والاستطاعة تعتمد على الرزق والاقتصاد والصحة والعلم.

ولذا فإن أي تنمية لا تأخذ بالاعتبار التنمية العلمية والصحية والاقتصادية من أجل الإنسان، وبالإنسان ولغاية رقي الإنسان، هي تنمية لا تتماشى مع توجهات الدين الإسلامي الحنيف. ومن هنا جاء الإسلام ليجمع التوازن والانسجام بين الروح والمادة (بين العبادات والمعاملات) لينظم موضوع التنمية البشرية والعلاقة مع الإنسان خليفة الله في الأرض، بهدف إسعاد المجتمع واستمرار تقدمه وتطوره من خلال نصوص صريحة وقواعد واضحة متعددة.

لما تقدم سوف نحاول من خلال هذا البحث الوقوف على طبيعة ممارسات إدارة الموارد البشرية كما تناولها الفكر الاسلامي .

ملخص البحث:

لقد خلق الله عز وجل الإنسان وكرّمه على باقي مخلوقاته ومنحة إمكانيات عقلية وجسدية تمكنه من عبادته وإعمار الأرض , و أكد الفكر الإداري الإسلامي على دور الفرد وأدائه وحثّ على العمل المتقن الهادف لتحقيق سعادة الفرد والجماعة من خلال تعرضه للعديد من موضوعات الموارد البشرية في مجالات مختلفة منها الإختيار والتعيين ، الأجور والحوافز ، التدريب وتنمية القدرات ، الترقية ، العلاقات الانسانية وغيرها , لذلك تهدف الورقة البحثية الى تسليط الضوء على مدى إهتمام الفكر الإسلامي في قضايا الإستثمار في الموارد البشرية والتركيز عليها من حيث حسن إختيار العنصر البشري والإهتمام به وحسن إعدادة وتكليفه بأعمال تتناسب مع قدراته وإمكانياته .

كلمات مفتاحية: الرقابة الذاتية - الإختيار والتعيين - التدريب - الترقيات , - الإتصال - الأجور والمكافآت

مقدمة البحث:

اهتم الفكر الاسلامي بالعنصر البشري اهتماماً بالغاً، فتجاوزت النظرة اليه كل العناصر الاخرى، فلا اهمية لرأس المال او الآلات او المواد وغيرها ما لم يكن الانسان محركها ومستثمرها ومديرها ؛ يقول تعالى (وَ لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً) (الاسراء : 70) , فقد خلق الله عز وجل الانسان وكرمه على باقي مخلوقاته ومنحة امكانيات عقلية وجسدية تمكنه من عبادته واعمار الارض , وقد اهتم الدين الاسلامي الحنيف بضرورة تحفيز الانسان وتقوية دافعيته للعمل والجد حيث قال تعالى (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ , وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ) (الزلزلة:7-8) .

لقد أكد الفكر الإداري الإسلامي على دور الفرد وأدائه وحثّ على العمل المتقن الهادف لتحقيق سعادة الفرد والجماعة من خلال تعرضه للعديد من موضوعات الموارد البشرية ، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مجالات الاختيار والتعيين ، مجالات الاجور والحوافز ، مجالات التدريب وتنمية القدرات ، مجالات الترقية ، مجالات العلاقات الانسانية .(المغربي وآخرين ,2018)

ونحاول من خلال هذا البحث الوقوف على طبيعة ممارسات إدارة الموارد البشرية كما تناولها الفكر الاسلامي .

منهج البحث:

المنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج التاريخي الذي يتتبع الظاهرة في أصل نشأتها منذ أن وجدت الشريعة الإسلامية، ومنهج البحث المكتبي لرصد خصائص مشكلة البحث وملاحظتها والوقوف على مختلف جوانبها بالوصف والتحليل كما ورد في الدراسات والمؤلفات المتعلقة بموضوع البحث من منظور الفكر الإسلامي.

مشكلة البحث:

لقد تمثلت مشكلة هذا البحث في تحديد المبادئ التي جاء بها الفكر الإسلامي فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية .

أسئلة البحث:

1. كيف تناول الفكر الاسلامي القضايا المتعلقة بالموارد البشرية ؟
2. ما أهم المبادئ التي جاء بها الفكر الاسلامي فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية ؟

المبادئ العامة التي جاء بها الفكر الاسلامي فيما يتعلق بالموارد البشرية

يضم الفكر الإسلامي قواعد ثابتة وهي تلك المتعلقة بالعقيدة و العبادات , أمّا في ميدان العمل والمعاملات فقد جاء الفكر الإسلامي بجملة من القواعد والمبادئ المتعلقة بإدارة الموارد البشرية كما يلي :

1- الاهتمام بالفرد : (أيوب,2018)

يمثل الإنسان الركيزة الأساس التي يقوم عليها الفكر الإسلامي , حيث أن الله عزّ وجلّ كرمه وفضله عن سائر المخلوقات وجعله خليفه له على الأرض .

2- الرقابة الذاتية (الجريسي, 2015)

إهتمت الشريعة الإسلامية بمفهوم الرقابة الذاتية إهتماماً كبيراً، ذلك أن علاقة الفرد بالآخرين سواء كانوا زملاء أو مرؤوسين، أو علاقته بخالقه، هي علاقة تحكمها في كثير من الأحيان السرية والخصوصية؛ فالعامل حينما يعمل لدى صاحب العمل عليه الإخلاص ومراعاة مراقبة خالقه أولاً، ثم مراعاة حق صاحب العمل والأجر الذي يحصل عليه. يقول الله سبحانه وتعالى: (إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا) (النساء: 86), ويقول في سورة النجم: (وَأَنْ لَّيْسَ لِلإِنسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ * وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ) (النجم: 39-40)

3- الإختيار والتعيين : (المغربي وآخرون, 2018)

ترتبط عملية الإختيار والتعيين في الفكر الاسلامي الاداري بانتقاء الاصلح لشغل الوظيفة، واسناد الامر الى من يمكنه تقديم افضل أداء، يقول تعالى على لسان النبي يوسف عليه السلام (قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ) (يوسف : 55) ، كما يقول تعالى على لسان ابنة النبي شعيب عليه السلام (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الأَمِينُ) (القصص : 26) .

فالقدره والأمانة والعلم والمعرفة تعد من أسس الإختيار الجيد للموارد البشرية , وفي هذا السياق ايضا فقد حثنا النبي (صلى الله عليه وسلم) بتوخي الدقة اثناء عملية الإختيار المناسب لشغل الوظيفة حيث قال (من ولي من أمر المسلمين شيئا ، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه فقد خان الله ورسوله)، ومن ثم يمكننا القول ان ما استقر عليه الفكر الاداري الإسلامي كأصول ومبادئ عامة للإختيار والتعيين يتمثل فيما يلي :

(المغربي وآخرون, 2018)

- أ- إستعمال الاصلح.
- ب- إختيار الامثل فالأمثل.
- ت- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- ث- الإختبار قبل الإختيار.
- ج- الإختيار عملية جماعية.
- ح- التعيين تحت الإختبار.

4- التدريب والتأهيل

إهتم الفكر الإسلامي بتدريب العاملين وتنمية قدراتهم بهدف إتقان ما يؤدونه من أعمال ، فكان الرسول عليه الصلاة والسلام يقوم بتدريب من يستعملهم في مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات ، والخلفاء من بعده كانوا يحرصون على الإجتماع بولايتهم من مختلف المناطق لتبادل الآراء في المواقف والمشكلات الإدارية التي تقابلهم ، وبحث سُبُل مواجهتها وعلاجها.(المغربي واخرون,2018).

وقد حرص الفكر الاسلامي على الزامية استمرار العنصر البشري التزود بالمعرفة والعلم والخبرات التي تمكنه من اداء مهامه بالشكل المطلوب , حيث قال نبينا محمد صلى الله عليه وسلم (الحكمة ضالة المؤمن , أئى وجدها فهو اولى الناس بها) , وقال عليه الصلاة والسلام (تعلموا العلم من المهد الى اللحد) , وقال جل جلاله في كتابه العزيز (وقل ربي زدني علما) (طه-114) والعلم في هذا السياق هو المعرفة الشاملة وعلم المعاملات (ايوب,2015) .

5- الترقية :

تشير الترقية الى الانتقال لمركز افضل بالنسبة للعامل مما هو عليه الآن، فهي اداة لتحفيز العاملين على العلم والتعلم واكتساب المهارات ،يقول تعالى (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ) (الزمر : 9) ، ويقاس مستوى كل فرد بعمله وخبرته ودرايته بالأعمال المرشح لها والواجبات الوظيفية المنوطة به ، كقوله تعالى : (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) (المجادلة : 11) والترقية سنة الحياة لقوله سبحانه : (وَتِلْكَ الْأَيَّامُ نُدَاوُهَا بَيْنَ النَّاسِ) (آل عمران :140) ، والمهم في الترقية ان تكون الكفاءة والجدارة أساسها وليست الوساطة او المحسوبية او السن او غيرها من العوامل الشخصية.(المغربي واخرون,2018).

6- الاتصال

الإتصال هو النظام الذي يبعث الحيوية والحركة والنشاط في أية منظمة أو مجتمع؛ كونه يعتمد على تبادل البيانات والمعلومات ونشرها وتوزيعها على مختلف العاملين، سواء من خلال الأوامر واللوائح وحلقات العمل

والندوات أو غيرها , ويمكن القول إن موضوع الاتصال من الموضوعات المهمة في الإسلام، ويمكن أن نستدلّ على أهمية الاتصال في الإسلام من خلال آيات كثيرة في القرآن الكريم؛ منها قوله تعالى: (مَا عَلَى الرَّسُولِ إِلَّا الْبَلَاغُ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا تَكْتُمُونَ) (المائدة: 99), وقوله أيضاً: (وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِهِ فَاغْبِطُوا بِأَحْسَنِّ مَنَاسِكِ وَأُوْرُدُّوْهَا) (النساء: 86), كما يمكن أن نستدلّ على أهمية الاتصال من السنة النبوية الشريفة؛ فعن السيدة عائشة أم المؤمنين رضي الله عنها أنها قالت: (كان كلام رسول الله صلى الله عليه وسلم كلاماً فصلاً، يفهمه من يسمعه) (الجريسي, 2015).

7- الأجر والحوافز

لقد بين الدين الاسلامي دور الحوافز في زيادة اجتهاد الفرد وتحسين ادائه ونتاجيته , وهو الامر الذي يعود بالنفع على الفرد والمنظمة والمجتمع , حيث جاء في القرآن الكريم (ان الذين عملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من احسن عملا), (الكهف: 30) .

كان الرسول (صلى الله عليه واله وسلم) يحدد اجور العاملين بما يتناسب وأعباء الوظيفة وحجم العمل والظروف الاجتماعية والبيئة المحيطة، ويمكن القول ان الفكر الاسلامي قد حدد بعض المبادئ والاصول العامة للأجر والحوافز ومنها : (تحديد الاجر مقدماً، السرعة في دفع الاجر المستحق، تقييم العمل أساس تحديد الاجر، تأثير الاجر بالظروف الاجتماعية، تأثير الاجر بالظروف البيئية), (المغربي واخرون, 2018)

يتضح مما سبق أن الفكر الإسلامي ينظر إلى الفرد العامل نظرة شاملة من خلال إهتمامه بكافة الأنشطة البشرية وتعزيزها وإصلاحها وتسخيرها لخدمة الناس ليستفيدوا بها في حياتهم والتزود بالتقوى , إن الإهتمام بالفرد يمثل الركيزة الأساس التي يقوم عليها الفكر الإسلامي حيث أن الله عز وجلّ كرمه على جُل مخلوقاته وجعله خليفة في الأرض , وقد أكدت بعض الدراسات السابقة أن المنظمات التي تطبق مبادئ الفكر الإسلامي في العمل تحقق نجاحاً أكبر من خلال إهتمامها بمواردها البشرية في ضوء ما تضمنته الشريعة الإسلامية من مبادئ , فقد كشفت دراسة سهيل الأحمد, (2012) التي تناولت الدراسة تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي , أن النظرة الإسلامية للتنمية البشرية تتجلى بإلتزامها بالضوابط الدينية والأخلاقية في علاقتها مع الإنسان ومحيطه، وتوجب ألا تتم بمعزل عنهما لتثمر النجاح والتقدم.

وأشارت دراسة عريقات وآخرون (2010) التي هدفت الدراسة إلى بيان منزلة الموارد البشرية وقيمتها من منظور إسلامي , حيث إعتمدت الدراسة على المنهج العلمي التجريبي في التوصل الى مرتكزات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي , بإعتبار العامل هو إنسان خلقه الله في أحسن تقويم وكرمه , وأوجب له حقوق وفرض عليه واجبات, وقد تبين لفريق البحث بأن الكثير من المنظمات الدولية قد إستخدمت الكثير من مبادئ العمل وشروطه من الفكر الإسلامي, وإعتمدت الدراسة أيضاً على إفتراضات قائمة على متغيرات مستقلة مثل الثقافة التنموية حسب الشريعة الإسلامية , العدالة في التعامل , الإحترام , حيث طبقت الدراسة على ثلاثة شركات أردنية تعمل في مجال السياحة , وبيّنت نتائجها أن الشركات محل الدراسة تطبق المنهج الإسلامي في إدارة مواردها البشرية وتعاملها مع عملائها مما شكل أحد أهم أسباب نجاحها.

أما دراسة مسيخ أيوب (2015) التي تناولت إدارة الموارد البشرية في الفكر الإسلامي , بيّنت أن الفكر الإسلامي أضاف بعداً جديداً للموارد البشرية يركز على العدل وتكافؤ الفرص وإختيار العامل والإهتمام به وتدريبه وتحفيزه بما يحقق أهدافه وأهداف المؤسسة على حد سواء.

النتائج

1. يتضح أن الفكر الإسلامي ينظر إلى الفرد العامل نظرة شاملة من خلال إهتمامه بكافة الأنشطة البشرية وتعزيزها وإصلاحها وتسخيرها لخدمة الناس ليستفيدوا بها في حياتهم والتزود بالتقوى , إن الإهتمام بالفرد يمثل الركيزة الأساس التي يقوم عليها الفكر الإسلامي حيث أن الله عز وجلّ كرمه على جُل مخلوقاته وجعله خليفة في الأرض.
2. تشترط الشريعة الإسلامية في من يتولى الوظيفة أن يكون صالحاً لها .
3. أن الشريعة الإسلامية سبقت غيرها من القوانين الوضعية في تحديد المبادئ المتعلقة بعمل الموارد البشرية , كالرقابة الذاتية والتدريب والاختيار والتعيين والاجور وغيرها .

التوصيات

- 1- إعتقاد أسس التشريع الإسلامي ومعاييرها في كافة الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية في كافة المؤسسات وذلك لدقتها وشمولها، وقدرتها على إستيعاب الصورة الجديدة والمستحدثة.
- 2- نشر الوعي والثقافة الإدارية المستندة إلى الأسس الإسلامية بين جميع فئات المجتمع، فيه ضمانة أكيدة لرفع سوية العمل الإداري وتحصينة ضد مظاهر الفساد الإداري المختلفة.

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- الجريس ، خالد عبد الرحم (2015) "الموارد البشرية من منظور اسلامي " شبكة الالوكة الثقافية [/https://www.alukah.net](https://www.alukah.net)
- المغربي عبد الحميد ، والعنقري عبد العزيز (2018) " ادارة الموارد البشرية في الفكر الاسلامي ، شبكة المرجع الالكتروني للمعلوماتية <http://almerja.com/index.php> 2019 ، تاريخ الزيارة " 2019/12/19 , الصفحات 56 - 60.
- سهيل الأحمد،(2012) تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي , مجلة جامعة الاقصى , المجلد16, العدد 1, غزة
- عريقات وآخرون (2010) منزلة الموارد البشرية في الفكر الاسلامي , المؤتمر العلمي السابع لكلية العلوم الإدارية والمالية , جامعة فلادلفيا , 23-25 تشرين الثاني 2010, عمان.