



مسيخ أيوب
طالب دكتوراه
جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ بالجزائر

إدارة الموارد البشرية في الفكر الإسلامي

وقدرات جسمانية وفكرية؛ بغرض تمكينه على عبادته وإرضائه، وكذا لإعمار الأرض، والعمل فيها؛ حيث اهتم هذا الدين الحنيف بضرورة تحفيز الفرد المسلم، وتقوية دافعته نحو الجِدِّ والعمل؛ حيث قال في كتابه الكريم: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ* وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" (الزلزلة-٨٧). وعلى اعتبار العنصر البشري عضواً فعالاً في نجاح العمل الإداري، وتحقيق كفاءة منظمات الأعمال؛ فإنَّ منهج التسيير في الفكر الإسلامي يحوي جملة من المبادئ المنظمة لإدارة هذا المورد الثمين، والاستثمار فيه.

فما موقع وظيفة إدارة الموارد البشرية في الإسلام؟

١- تعريف إدارة الموارد البشرية (HRM):

هناك عدَّة تعاريف أُسندت إلى هذا المفهوم، نذكر بعضها كالآتي:

يُعرَّفُ "Sikhula" إدارة الموارد البشرية على أنَّها: "استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة، ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب والتنمية، التعويض والأجور، العلاقات

إنَّ الناظر في شؤون الحياة يرى أنَّ الموارد البشرية صدارة الاهتمام بالمنظَّمات المعاصرة، كما أضحَتْ إدارة هذا المورد تُمثِّلُ مسؤوليةً جدُّ صعبةً؛ لأنَّ نجاح المنظمة مُرتبطٌ بمدى إنتاجية وتحسين أداء العاملين بها؛ لذا وجب الاهتمام بهذه الإدارة، والعمل الدؤوب على تحسينها؛ بغية تحقيق المنظمة للأهداف المنشودة. هذا ويُعتبر المورد البشريُّ أعلى الموارد التي تحوزها منظمة الأعمال؛ بإضافة إلى كونه أسمى وأعلى مخلوقات الله -جلَّ جلاله- على سطح الأرض فإنه يمثِّلُ طاقةً إنتاجيةً تقوم بدورٍ فعَّالٍ في مساعدة المؤسسات لبلوغ أهدافها؛ ولهذا ازدادت اهتمامات الباحثين والمختصين والمنظمات بإدارة هذا المورد الثمين.

لقد كان الدين الإسلاميُّ سبَّاقاً إلى الاهتمام بالعنصر البشريُّ على اعتبار أنَّ الله عزَّ وجلَّ أعزَّه، وجعله أكرم مخلوقاته، والذي قال تعالى فيه: "وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً" (الإسراء-٧٠)، فقد خلق الله تعالى الإنسان، وكرَّمه على سائر المخلوقات، ومنحه إمكاناتٍ

تهدف هذه الإدارة في إلى تحقيق جملة من الأهداف المتكاملة في المؤسسة، والتي نُوجزُها فيما يلي (4):

- تحسين فاعلية أداء المستخدمين في المؤسسة؛
 - الحصول على احتياجات المؤسسة الضرورية من الأيدي العاملة، والموظفين بالأعداد والكفاءات المطلوبة؛
 - تنمية سياسات الموارد البشرية في مع الأخذ في الحسبان مستويات الأداء المرغوب مستقبلاً؛
 - تجسيد العدالة وتكافؤ الفرص بالنسبة للعاملين جميعاً داخل المؤسسة من حيث التعويضات، والحوافز، والترقيات... إلخ؛
 - تدريب وتنمية وتحفيز العاملين؛ بهدف زيادة الإنتاجية، وتحسين مستويات الأداء بما يتماشى مع الأهداف العامة للمؤسسة؛
 - العمل على تحقيق رضا العاملين في المؤسسة.
- وهناك من الباحثين من يُحدد أهداف إدارة الموارد البشرية (HRM) كما هو موضح في الشكل الموالي؛ حيث أن هذه الأهداف كلها المذكورة تتفاعل وتتكامل لتحقيق جملة من الغايات المتمثلة أساساً في: الديمومة والبقاء، النمو، التنافسية والربحية، والمرونة (5).

الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وأخيراً بحوث الأفراد (1).

كما تُعرَّف على أنها مجموعة الممارسات والسياسات الضرورية لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالجانب البشري التي تستلزمها الإدارة لممارسة وظائفها على أكمل وجه (2).

وعُرفت على أنها: "النشاط الإداري المرتبط بتحديد احتياجات المشروع من القوى البشرية، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة" (3).

وانطلاقاً مما سبق يُمكن تعريفها على أنها جملة الإجراءات والسياسات التي تُمكن من الحصول في الوقت المرغوب على الموارد البشرية اللازمة بالأعداد والكفاءات المطلوبة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة من خلال تنميتها وتحفيزها؛ لتتمكن من القيام بالنشاطات والوظائف المناطة بها، وتحمل المسؤوليات بغيره استمرار حياة المنظمة وتطورها. والتي تتكوّن من جملة نشاطات أهمها: التخطيط، التنظيم، التوظيف، التدريب والتنمية، التعويض والأجر، القيادة، الرقابة.

٢- أهداف إدارة الموارد البشرية (HRM):

(1) الداوي الشيخ، تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، العدد 6، جامعة ورقلة، 2008، ص10.

(2) ديبسلر جاري، إدارة الموارد البشرية، ترجمة عبد المتعال محمد وجودة عبد المحسن، دار المريخ للنشر، الرياض، 2003.

(3) أماني خضر أحمد شلتوت، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص9.

(4) الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المملكة العربية السعودية، 225 دار، طبعة 1429 هـ، ص7.

(5) Schuler, Managing human resources, 5th ed, R.S, 1995, p9.

٣- أهمية إدارة الموارد البشرية (HRM) :

تتجلى أهمية هذه الإدارة في النقاط التالية⁽⁶⁾ :

- زيادة الإنتاجية، وتحسين مستويات الأداء؛ من خلال الخبرة والتراكم المعرفي للعاملين الأكفاء والمؤهلين؛
- تتعامل هذه الإدارة مع أهمّ موارد المؤسسة؛ هذا الذي يرقى من خلال التراكمات المعرفية، والخبرات والمؤهلات إلى رأس مال بشريّ الذي يُمثّل مصدراً للميزة التنافسية للمنظمة؛
- تساهم بشكلٍ فعّالٍ في إيجاد مؤسسة ذات إدارة مُوجهة بالقيم (Value-Based Management) والتي تعمل على نشر القيم الإيجابية داخل المؤسسة؛
- تُعتبر مركز الاستقطاب الرئيس للعنصر البشريّ المتعلّم، المبتكر، المؤهل، والكفؤ في سوق العمل؛
- تعمل على استخراج الكفاءات الإدارية (Managerial Competency) للمديرين والمسيرين الأساسيين في المؤسسة؛ الأمر الذي يُحسّن من الأداء العام للمنظمة؛
- بإمكانها أن تساهم بطريقة فعّالة في إكساب المسير سمات قيادية وريادية؛
- ترقى بالمؤسسة إلى ما يُسمّى بالمنظمة المتعلّمة (Learning Organization) عن طريق

إمكانياتها في التعلّم من الماضي والتغيير والتحسين الدائم.

٤- مكانة المورد البشريّ في الفكر الحديث :

إنّ التوجّهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية (HRM) تؤكد على الدور العظيم للعنصر البشريّ في نجاح ديمومة المؤسسات؛ الأمر الذي جعله يرقى من خلال المعرفة والمؤهلات إلى مكانة رأس المال البشريّ؛ حيث أصبح يُنظر إليه على أنه⁽⁷⁾ :

مصدر للميزة التنافسية: حيث تُوجد عدّة دراسات أهمّها دراسة "Ladoetmilson" والتي تُشير إلى أنّ المؤسسات التي لديها موارد بشريّة مؤهلة ذات قدرات معلوماتية ومعرفية جيّدة تمكّنت من الدخول إلى أسواقٍ محلّية وعالمية جديدة، وحقّقت فيها نجاحاً ملحوظاً نتيجة تنمية وتطوير مواردها البشرية للاستراتيجيات المهمّة، وتضمينها القرارات الابتكارية والتطويرية والتنافسية الصائبة⁽⁸⁾.

مصدر للقيمة المضافة: حيث أنّ القيمة المضافة المحقّقة من خلال العنصر البشريّ هي مُحصّلة قدرتها على إيجاد ميزة تنافسية للمنشأة، وتنمية مهاراتها؛ عن طريق الأداء الجيّد لكلّ أنشطة تسيير الموارد البشرية. وعليه فإنّ عرّض إشكال دور تسيير الموارد البشرية في إيجاد قيمة مضافة يقتضي بالضرورة تعظيم العائد على الاستثمار في رأس المال البشريّ؛ من خلال

(6) طاهر محسن منصور الغالبي، إدارة واستراتيجية منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة، دار وائل للنشر، الأردن، 2009، ص 429.

(7) عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 25-28.

(8) إبراهيم حسن بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص 57-58.

يستعرضُ الباحثُ أهمَّ المبادئ التي جاءَ بها الفكرُ الإسلاميُّ بِخُصوصِ إدارةِ المواردِ البشريةِ "HRM" وذلك كما يلي (9):

الاهتمامُ بالفرد: إنَّ الإنسانَ يُمثِّلُ الركيزةَ الأساسَ التي يقومُ عليها الفكرُ الإسلاميُّ؛ حيثُ أنَّ اللهَ تعالى كَرَّمَهُ على جُلِّ مخلوقاته، وجعلَهُ خليفةً له في الأرضِ، وأمرَهُ بإعمارِها. فإذا تحدَّثنا عن أهميةِ هذا الموردِ في المؤسسةِ المعاصرةِ فإنَّنا في الحقيقةِ نسترجعُ إلى الأذهانِ أمراً إلهياً جاءنا به الكتابُ الكريمُ والسُّنةُ المطهَّرةُ منذ أكثرَ من أربعةِ عشرَ قرناً من الزمنِ؛ بيدَ أنَّ الأمرَ يبقى كاجتهادٍ للعلماءِ الإداريينِ المسلمينِ بغرضِ تحديدِ الطريقةِ التي نستطيعُ من خلالها ترجمةَ هذا المبدأ، وتجسيدهُ في الواقعِ من حياتنا التنظيميةِ. ولقد وردتِ في هذا السياقِ جملةٌ من الآياتِ القرآنيةِ والأحاديثِ النبويةِ التي لها دلالاتٌ إداريةٌ ترتبطُ بإدارةِ العنصرِ البشريِّ، وتسييرِ العلاقةِ الرابطةِ بين المديرِ ومُساعدِهِ.

اختيارُ الأفرادِ المؤهَّلينِ من بينِ مجموعةِ الأفرادِ المستقطبينِ لشغلِ الوظيفةِ: فبعدَ عمليةِ الاستقطابِ، والتي تُمثِّلُ ذِكْرَها "Dwivedi" على أنَّها العمليةُ التي يُمكنُ بها جَذْبُ طالبيِ العملِ للتقدُّمِ للمؤسسةِ لشغلِ الوظائفِ الشاغرةِ بها، (10) تأتي عمليةُ الاختيارِ من خلالِ انتقاءِ الأفرادِ المؤهَّلينِ من بينِ

تخفيضِ تكاليفِ الوظيفةِ بعقلنةِ ميزانيتها، وضبطِ تعدادِ العاملينِ، واستخدامِ المناولةِ من الباطنِ لتأمينِ بعضِ الأنشطةِ من جهةٍ، وتثمينِ أنشطةِ تسييرِ المواردِ البشريةِ، وتفعيلها بالقَدْرِ الذي يجعلُ المنظماتِ تحقِّقُ ميزاتِ تنافسيةً تساهمُ في إيجادِ قيمةٍ مضافةٍ من جهةٍ أُخرى.

شريكُ عملٍ استراتيجيٍّ: إنَّ النظرَ إلى الموردِ البشريِّ في المؤسسةِ باعتباره مَصدراً للميزةِ التنافسيةِ ترتَّبَ عليه نموُّ مفهومٍ حديثٍ يدعى: التسييرِ الاستراتيجيِّ للمواردِ البشريةِ؛ التي يعني إدراجَ مفهومِ الاستراتيجيةِ* في عمليةِ تسييرِ العنصرِ البشريِّ للمنظمةِ (SHRM). هذا المفهومُ الذي يؤكِّدُ على ضرورةَ قبولِ وظيفةِ تسييرِ المواردِ البشريةِ على أنَّها شريكٌ استراتيجيٌّ في وضعِ وتنفيذِ استراتيجيةِ المؤسسةِ؛ حيثُ أضحتِ وظيفةُ إدارةِ المواردِ البشريةِ "HRM" تحتلُّ مكانةً مرموقةً في الهيكلِ التنظيميِّ للمنظمةِ، كما أضحتِ مديرُ المواردِ البشريةِ عنصراً فعَّالاً في مجلسِ الإدارةِ.

٥- إدارةُ الموردِ البشريِّ من المنظورِ الإسلاميِّ:

إنَّ المعلومَ أنَّ الدِّينَ الإسلاميَّ يضمُّ أموراً ثابتةً، وهي تلكِ المتعلقةُ بالعقيدةِ والعباداتِ؛ بيدَ أنَّه في ميدانِ المعاملاتِ جاءَ بجُملةٍ من القواعدِ العادلةِ. وفيما يلي

* كلمة استراتيجية Strategy نُقلت من الحضارة اليونانية عن الكلمة الأصلية لها إستراتيجيوس Strategos و التي تعني: فنُّ قيادةِ المعاركِ، أو فنُّ الجيوشِ والجنرالِ.

(9) خالد بن محمد عبد العزيز الهويش، فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013، صص 51-53.

(10) مساهل عبد الرحمان، دور إدارة الموارد البشرية في تحسين إنتاجية العمل بالمؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007، صص 16.

لتمكينه من القيام بأعمالٍ أكثر أهميةً وربحيةً من تلك التي كان يؤديها في السابق⁽¹¹⁾؛ حيث يُمثلُ التدريبُ تلك العملية التي يتم من خلالها تزويد العاملين بالمعرفة والمهارة لتنفيذ عملٍ مُعيّنٍ.

وهنا اهتمَّ دينُ الإسلامِ الحنيفِ أيضاً بوجوبِ تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات والقدرات العلمية اللازمة، وفي ذلك الكثير من الأحاديث النبوية الشريفة التي تحثُّ على طلب العلم والمعرفة والتي منها قوله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الحِكْمَةُ ضَالَةٌ الْمُؤْمِنِ أَنَّى وَجَدَهَا فَهُوَ أَوْلَى النَّاسِ بِهَا)، وقوله عليه الصلاة والسلام: (تَعَلَّمُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ)، وكذا: (مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا يَسِّرَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ)؛ فقد حرصَ الفكرُ الإسلاميُّ على إلزامية استمرارِ العنصرِ البشريِّ في التزودِ بالمعرفة والخبرات التي تُساعده في أداءِ مهامه على أكمل وجه، ومن ذلك قوله تعالى: "فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا" (طه-١١٤) ويُقصدُ بالعلم في هذا الصدد المعرفة الشاملة، وعلمُ المعاملة.

التحفيز: يُمكنُ تعريفُ الحوافزِ على أنَّها مُجملُ الإمكانياتِ المتاحة في البيئة المحيطةِ بالعامِلِ، والتي تُستخدمُ لتحريكِ المزيدِ من دوافعه نحو سلوكٍ مُعيّنٍ وأدائه لنشاطٍ أو نشاطاتٍ مُحددةٍ بالشكلِ والأسلوبِ الذي يُشبعُ رغباته، أو حاجاته، أو توقُّعاته. (12) وقد

المستقطبين والقادرين على القيام بالأعباء الوظيفية المطلوبة منهم.

وفي هذا الصددِ يحثُّنا النبيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بتوخِّي الدقة أثناء الاختيار المناسب لشغل الوظيفة؛ حيث يقولُ عليه الصلاة والسلام: (مَنْ وَلى مِنْ أَمْرِ الْمُسْلِمِينَ شَيْئًا فَوَلَّى رَجُلًا وَهُنَاكَ مَنْ هُوَ أَصْلَحُ لِلْمُسْلِمِينَ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ)، وبالتالي فإنَّ المعيارَ الأساسَ للانتقاء بين المتقدمين لشغل الوظيفة الشاغرة هو المواءمة بمعنى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛ وذلك انطلاقاً من الانسجام والتوافق بين الوصفِ الوظيفيِّ والسِّماتِ الوظيفيةِ المطلوبِ توافرها في شاغلها. وهنا أعطى الفكرُ الإسلاميُّ اهتماماً خاصاً بمبدأ الأنسب عند القيام باختيار الموظفِ فلا موقعٌ للمحسوبية والوساطة في ذلك، حيث قال جلَّ جلاله: "... إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ..." (القصص-٢٦)، فهذه الآية الكريمة تُبيِّنُ أنَّ المواصفاتِ المطلوبِ توافرها في شاغلِ الوظيفة لا تقتصرُ فقط على الجانبِ الفيزيولوجيِّ (القوة) وإنما ينبغي توافر الجانبِ الروحيِّ والأخلاقيِّ (الأمانة).

التدريب والتأهيل: وفي هذا السياق بالذات يقول (F. Taylor) أنه بعد دراسة العامل والتعرف على إمكانياته، نستمرُّ معاً كأصدقاء في محاولةٍ لتنمية كُلِّ مستخدمٍ لدينا الإفادة القصوى من قدراته وتدريبه؛

(11) حنا نصرالله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2013، ص210.

(12) محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، الاسكندرية- مصر، 2005، ص212.

أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ" (الأحقاف-١٩)، كما أمرنا أيضاً بضرورة التعجيل في دفع الأجر للعاملين ومن ذلك قوله عليه وآله وصحبه الصلاة والسلام: (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه)؛ وذلك لما في هذا الأمر من أثر طيب على معنويات العمال. إلا أن الإسلام الحنيف لم يغفل الجانب العقابي من نظام التعويضات والمكافأة؛ حيث نص القرآن الكريم في هذا الصدد صراحةً بقول المولى: "فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ* وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ" (الزلزلة-٧ و٨).

العدل: وما أدراك ما العدل؟ إنه السمّة اللصيقة بالمسلم في جلّ شؤون حياته العلمية والعملية؛ حيث أمر الدين الإسلامي الفرد بالتحلي بهذا الخلق النبيل الذي يفضي إلى الود والألفة، ويبعث على الطاعة؛ فقد قال الله تعالى في كتابه الكريم: "الله الذي أنزل الكتاب بالحق والميزان وما يدريك لعل الساعة قريب" (الشورى-١٧)، حيث أن العدل المذكور في القرآن الكريم يتضمن العدل في حق الله عز وجل من جهة، والعدل في حق عباده من جهة أخرى؛ فتكون المعاملة متماثلة للخلق جميعاً (فيؤدي كلُّ والٍ ما عليه تحت ولايته أو أيّ مسؤول)، وهو الأمر الذي ينبغي على المسؤول أخذه في الحسبان عند منح التحفيز والأجور والترقيات... إلخ.

بين الدين الإسلامي دور الحوافز في زيادة اجتهاد الإنسان، وتحسين أدائه وإنتاجيته وتقوية دافعيته نحو الكد في العمل وإتقانه، وهو الأمر الذي يعود بالنفع على الفرد ذاته وعلى المنظمة وعلى المجتمع ككل، ومن ذلك ما جاء في القرآن الكريم: "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (الكهف-٣٠)، كما استقر الفكر الإسلامي بالنسبة لهذا الموضوع على أن التعجيل في منح الحوافز للمستخدمين يحقق العديد من المزايا بالنسبة للعامل والمؤسسة على حد سواء؛ فهو يزيد من كفاءة أداء المؤسسة بما يزيد من ربحيتها كما أنه يحقق الرضا الوظيفي للعامل مما يدفع للعمل والتجديد والإبداع، كما أنه يحفز غير العامل على العمل والجهد بغرض تحسين الأداء والظفر بالمكافأة.

دفع تعويضات ملائمة للجهد المبذول من قبل العامل: تُعتبر الأجور ومختلف التعويضات التابعة له من أبرز الحقوق المحورية للعاملين، كما أنها من أهم التزامات المنظمة تجاه مستخدميها؛ حيث يعرف الأجر على أنه: مجمل أشكال التعويضات المادية والفوائد التي يحصل عليها العامل من المؤسسة مقابل الجهد المبذول في العمل، واستغلاله لطاقاته كافة، والقيام بالمهام والمسؤوليات المناطة به⁽¹³⁾.

وقد أمر الإسلام الحنيف أرباب العمل والمسؤولين على دفع رواتب تتلاءم والجهد المبذول من طرف الفرد؛ فقال تعالى: "وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِنُؤَقِّبَهُمْ

(13) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان- الأردن، 2008، ص107.

يُحَقِّق أهداف الفرد العامل والمؤسسة والأمة على حدٍ سواء.

القيادة التشاركية: فقد حثَّ الفكر الإسلاميُّ على التسيير التشاركي، وألزم ضرورة مشاركة المستويات الإدارية الدنيا في اتخاذ القرارات، ورفض بشكل قاطع التسلُّط في القيادة، ومن ذلك قوله تعالى: "... وَ شَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ" (آل عمران- ١٥٩)، وقوله سبحانه: "... وَ أَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنِهِمْ وَ مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ" (الشورى- ٣٨)، فإذا رأى الرئيسُ أو المسؤولُ توجُّهاً غيرَ الذي أشارت إليه الجماعة؛ فعليه إقناعهم بالحسنى لا فرضه عليهم بقوة السُّلطة، ومن هذا قوله تعالى: "... وَ جَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ..." (النحل- ١٢٥).



ختاماً: إن إدارة الموارد البشرية تُمثِّلُ عمليةَ الاهتمام بكلِّ ما يتعلَّقُ بالعناصر البشرية التي تحتاجها أية مؤسسة لتحقيق أهدافها، وهذا الأمر يشمل اقتناء هذه الموارد، والإشراف على استخدامها، وصيانتها والحفاظ عليها، وتحفيزها، وكذا توجيهها؛ لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.

كما أنَّ الإسلامَ الحنيفَ دينٌ شاملٌ وكاملٌ؛ فقد جمع فيه المولى عزَّ وجلَّ الجوانبَ كلّها وأمورَ حياة الإنسان، فلم يتركْ ولا ذرَّةً إلا بينها للناس ليسعدوا في حياتهم الدنيوية وكذا الأخروية. وعلى هذا النحو فقد أضاف الفكر الإسلاميُّ بعداً جديداً لإدارة الموارد البشرية يركِّزُ أساساً على العدل، وتكافؤ الفرص، واختيار العامل، والاهتمام به، وتدريبه وتحفيزه بما