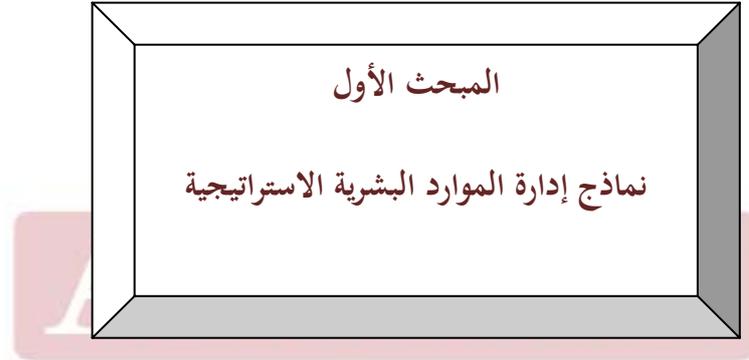


الفصل العاشر قضايا تطبيقية في إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية



النموذج الأول

The Business- Oriented Model

يقوم النموذج الأول على أساس أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تباشر الأنشطة اللازمة لمساندة الاستراتيجية التنافسية للمنظمة، ويركز هذا النموذج على اعتبار أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هي أداة لتكريس القدرة التنافسية للمنظمة، وأن أنشطتها موجهة بالدرجة الأولى لتنمية تنافسية المنظمة. أي أن إدارة الموارد البشرية ليست متفردة ولا توجد لذاتها، بل هي رافد للاستراتيجية التنافسية للمنظمة.

النموذج الثاني

The Strategic Fit Model

يرى أصحاب هذا النموذج أن إدارة الموارد البشرية هي الآلية التي يتم من خلالها التوفيق وإحداث التلاحم بين الموارد البشرية وبين التوجه الاستراتيجي للمنظمة.

وأنواع التوافق الاستراتيجي هي 1- التوافق الرأسي: ويتم بين استراتيجية الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للمنظمة،
2- التوافق الأفقي: ويتم بين استراتيجيات الموارد البشرية ذاتها كاستراتيجية الاستقطاب والاختيار واستراتيجية التدريب وتنمية الأفراد وغيرها.

النموذج الثالث

The High- Commitment Model

يركز هذا النموذج في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على التزام العاملين بتحقيق الاستراتيجيات المحددة نابغاً منهم دون فرض من جهة خارجية.

النموذج الرابع

The High- Performance Model

يركز النموذج الرابع على إدارة الأداء المتميز باعتباره محل التركيز في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. وغرضه أن تحقق إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تأثيراً أساسياً على المنظمة برفع كفاءة الأداء في المناطق الحساسة منها مثل الإنتاجية، الجودة، خدمة العملاء، النمو، الأرباح ومن ثم تحقيق عوائد أعلى على الاستثمار لصالح أصحاب رأس المال.

النموذج الخامس

The Best Practice Model

يرى أصحاب هذا النموذج أن مدخل إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية يكتمل عند وضع الملامح التالية في المنظمة:

- ضمان الأمان الوظيفي.
- الاختيار الدقيق من بين أفضل العناصر.
- التوسع في استخدام فرق العمل ذاتية الإدارة.
- ربط الرواتب والحوافز والمكافآت وكل ما يحصل عليه الفرد بنتائج الأداء.
- توفير التدريب المنظم والمصمم وفق دراسة واعية للاحتياجات التدريبية الحقيقية التي يستشعرها الفرد.
- تخفيض الفروق والرموز والإشارات الدالة على تباين المناصب والمراكز الوظيفية.
- إتاحة المعلومات والمشاركة فيها بحسب متطلبات الأداء، والتجاوز عن العقلية التقليدية التي ترى في كل المعلومات أسراراً لا يجب الاطلاع عليها إلا لفئة محدودة من كبار العاملين.

النموذج السادس

يقدم هذا النموذج رؤية أكثر تكاملاً ووضوحاً من حيث مجالات اهتمام إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية حيث يطرح فكرة مؤداها أن غرض المنهجية الجديدة لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هو التعامل مع المورد البشري على المحاور التالية في نفس الوقت:

Managing Performance	- إدارة الأداء
Managing Structures	- إدارة الهياكل التنظيمية
Managing Learning	- إدارة التعليم
Managing Change	- إدارة التغيير
Managing Meaning	- إدارة المعاني

جميع الحقوق محفوظة © الأاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي

ABAHE

