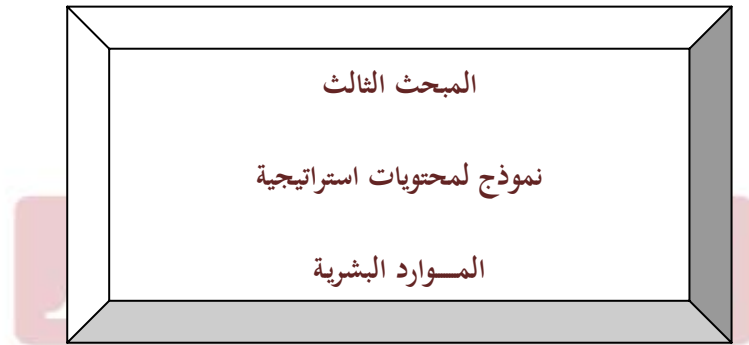


الفصل العاشر قضايا تطبيقية في إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية



عناصر ومحتويات استراتيجية الموارد البشرية

القسم الأول : فلسفة الإدارة بالنسبة للموارد البشرية

حيث تطرح الإدارة رؤيتها للموارد البشرية في إطار التوجه الاستراتيجي العام للمنظمة، وتعتبر عن إدراكها لطبيعة الإضافات المتوقعة من الموارد البشرية والأسلوب الذي تختاره للتعامل معها بصفة عامة. وليس القصد من إيراد هذه الفلسفة أن تكون دائماً إيجابية و متمشية مع التوجهات الحديثة، ولكن القصد أنه أياً كان محتوى هذه الفلسفة فإنه يمثل الإطار الفكري المركزي الذي سيتم على أساسه بناء وتنمية استراتيجيات الموارد البشرية في المنظمة.

الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية

وهي النتائج الجوهرية التي تريدها الإدارة من وراء استخدام وتشغيل الموارد البشرية والاستثمار في تدريبهم وتنميتهم، بحيث تكون القيمة النهائية لتلك الأهداف والإنجازات أعلى من كل ما تم استثماره في بناء وتنمية وتشغيل الموارد البشرية، وكذلك أعلى من العائد الذي يمكن تحقيقه حال توجيه تلك الاستثمارات لمجالات توظيف أخرى. وتشمل الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية عادة تعظيم الإنتاجية، تطوير الجودة، منع الأخطاء في العمل أو في المنتجات، أو ترشيد التكاليف، وغير ذلك من الأهداف المهمة.

رصد الموارد المتاحة للاستراتيجية

توضح الاستراتيجية الموارد البشرية والمادية والمالية والتقنية المتاحة بالمنظمة وكيفية توجيهها لمساندة تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية، والتغيرات أو التعديلات المقرر إدخالها لرفع كفاءتها في التشغيل.

عوامل النجاح الأساسية Major Success Factors

وتهتم استراتيجية الموارد البشرية برصد وتقييم العوامل المختلفة ذات التأثير على فرص نجاح أو فشل الاستراتيجية، وفرز ما يمكن اعتباره عامل النجاح الرئيسي الذي سيكون مفتاح تشغيل باقي العناصر، ومن ثم زيادة احتمالات نجاح الاستراتيجية لتحقيق أهدافها. وغالباً ما يكون أحد مكونات الهيكل البشري في المنظمة هو عامل النجاح الرئيسي.

القسم الثاني

الاستراتيجيات الوظيفية:

- استراتيجية تكوين هيكل الموارد البشرية الفعال المحقق لأهداف الإدارة.
- استراتيجية تشغيل وإدارة أداء الموارد البشرية.
- استراتيجية تدريب وتنمية الموارد البشرية.
- استراتيجية تعويض وتقدير الموارد البشرية.
- استراتيجية صيانة ورعاية الموارد البشرية.

الأهداف وخطط الأداء والآليات التنفيذية

- 1- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية.
- 2- تخطيط الاستقطاب وتحديد مصادره.
- 3- تخطيط الاختيار وتعيين معايير وتقنياته.
- 4- تصميم خطط الأداء بمراحلها الخمس الرئيسية [تخطيط الأداء، توجيه الأداء، تشخيص الأداء، تقييم الأداء، تحسين وتطوير الأداء].
- 5- تصميم برامج الرواتب والمكافآت المالية والمميزات العينية للعاملين.
- 6- تصميم برامج الرعاية المتكاملة للعاملين أثناء وبعد انتهاء العلاقة الوظيفية.
- 7- تصميم نظم وآليات المشاركة في فحص ومعالجة مشكلات الأداء في قطاعات المنظمة المختلفة والتي يكون مصدرها الرئيسي الموارد البشرية.

جميع الحقوق محفوظة © الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي