

أهداف المحاضرة الثانية:

- توضيح أهداف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- إبراز الأسباب التي أدت إلى التوجه نحو الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- توضيح مكونات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- تبيان متطلبات تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

5. أهداف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- من جملة الأهداف التي تسعى الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية إلى تحقيقها نذكر:
- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (البقاء، الاستمرارية وتحقيق الميزة التنافسية) عن طريق التنفيذ لا التنظير فقط.
 - ضمان تكامل سياسات وبرامج وخطط تسيير الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
 - تحقيق التوازن بين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية للموارد البشرية.
 - البحث عن الكفاءات المحورية التي تمكن المنظمة من تحقيق المزايا التنافسية.
 - تخطيط الأداء البشري وتوجيهه وفق متطلبات الأداء الحالي والمستقبلي.
 - قيادة التغيير التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
 - توفير فرص الإبداع والابتكار بشكل مستمر.

6. الأسباب التي أدت إلى التوجه نحو الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- يمكن إيجاز أهم الأسباب التي أدت للتوجه نحو الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الآتي:
- الحاجة إلى التنسيق الجيد بين الموارد البشرية المتاحة والأهداف الاستراتيجية.
 - النظر إلى الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة على أنها أصول استراتيجية يجب العناية بها بطريقة مميزة وفعالة.
 - حجم وسرعة التغيرات البيئية وما أفرزته من ضغوطات لتحسين الأداء.
 - الحاجة لخلق كفاءات استراتيجية وتنظيمية جديدة نتيجة حالة اللايقين واللاتأكد التي فرضت على المنظمات أن تكون أكثر مرونة وقدرة على التكيف.

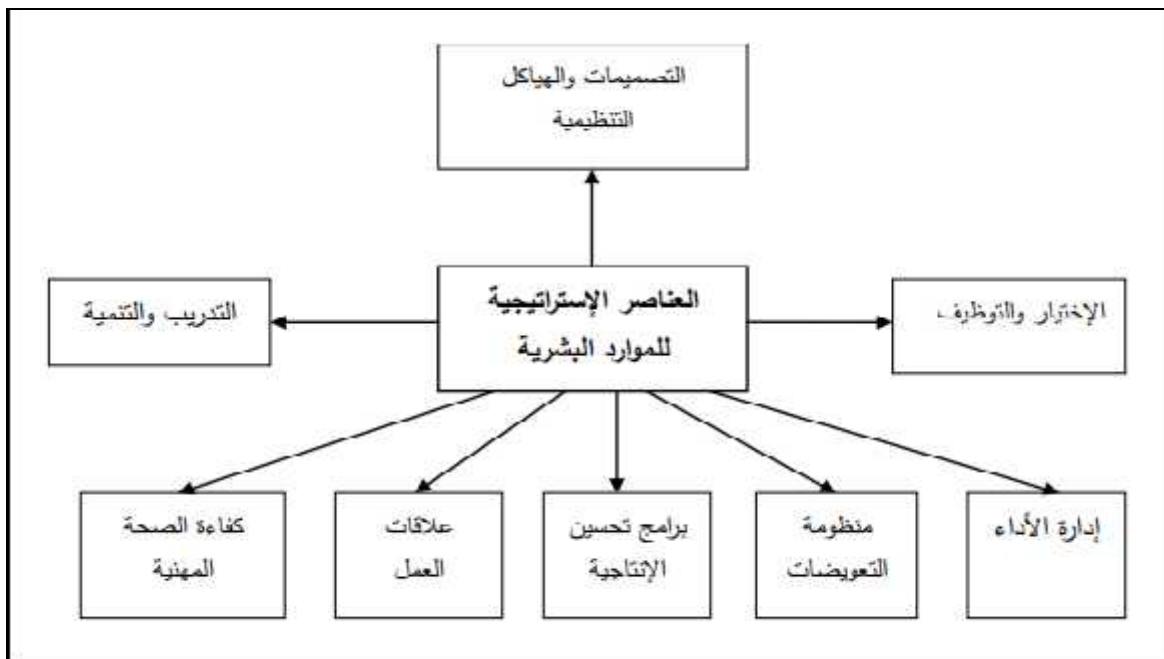
- الحاجة للإبداع في نظم إدارة الموارد البشرية بعدما أصبح من المسلم به أن الموارد البشرية أهم مصدر للإبداع والتميز.

7. مكونات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

تتمثل مكونات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في الآتي:

- التصميمات والهياكل التنظيمية: والتي تكون فائقة التميز، ويتحقق ذلك عن طريق التسيير الفعال للموارد البشرية، والشروط المعيارية للوظائف وتحليل ووصف الوظائف.
- الاختيار والتوظيف: ويتضمن معايير الاختيار والتخطيط الاستراتيجي واختيار المديرين والقيادات.
- التدريب والتنمية: ويشمل أنواع التدريب الداخلي والخارجي كتحديد الاحتياجات التدريبية وقياس عائد التدريب.
- إدارة الأداء: وهذا من حيث الاتفاق على مقاييس قياس الأداء وفرص لتحسينه، وقياس رضا العاملين والعملاء والرضا الوظيفي ووسائل تجميع رد الفعل لسياسات الموارد البشرية والتقارير.
- منظومة التعويضات: وتشمل أنواع الحوافز الفردية والجماعية المادية والمعنوية.
- برامج تحسين الإنتاجية: وتشمل تطبيقات إدارة الجودة الشاملة وقياس نتائج الجودة في المدخلات، العمليات، النتائج، الاستخدامات، البيئة، الإدارة والتحسينات المستمرة كالمقارنات التطويرية مع المنافسين.
- علاقات العمل الإنسانية الفعالة: وتشمل درجة الالتزام بتطبيق قوانين العمل، التأمينات الاجتماعية، المعاشات، العلاج وتحقيق الرضا الوظيفي.
- كفاءة الصحة والسلامة المهنية: وتشمل تطبيقات السلامة المهنية كالوقاية من الحوادث وتخفيض ضغوط العمل.

ويمكن توضيح مكونات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من خلال الشكل التالي:



8. متطلبات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- من الضروري توفر بعض المتطلبات الأساسية لتطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية من أهمها:
- التفكير بشكل مبدع غير نمطي في جميع الظروف.
 - وجود نظام معلومات يسمح بالاستغلال الأمثل للمعلومة (الكمية، الوقت، الجودة، الموثوقية، الاعتمادية وغيرها).
 - توفر هيكل إداري وتنظيمي مرن ومتناسق.
 - تغيير قيم واتجاهات العاملين المتعلقة بالعمل حتى تضمن المنظمة ولاءهم وانتمائهم، وتزيد من قابليتهم للعمل.
 - إشراك الموارد البشرية في تكوين وإعداد الخطط الاستراتيجية على مستوى المنظمة كلها.
 - تغيير ماهية الكفاءات المطلوب توافرها في مديري الموارد البشرية.
 - تغيير وتطوير أساليب ووسائل إدارة الموارد البشرية.

الخلاصة:

أصبحت الموارد البشرية أحد أهم مصادر تنافسية منظمات الأعمال، الأمر الذي أعطاها بعدا استراتيجيا في إدارتها، مما جعل وظيفة الموارد البشرية تتحول من إطارها التسييري إلى دورها الاستراتيجي، كون الدور التقليدي لهذه الوظيفة لم يعد كافيا للاستجابة للضغوط والمتغيرات البيئية الهائلة التي تواجهها منظمات الأعمال، وكذا تحقيق التميز التنافسي للمنظمة.