

ملخص البحث السادس: أهم نماذج الإدارة الاستراتيجية
(نموذج تنافسية الموارد البشرية ، نموذج تسيير الكفاءات)

أولاً- نموذج تنافسية الموارد البشرية:

1- المفهوم:

يشير نموذج تنافسية المورد البشري إلى إطار عمل يركز على إدارة الموارد البشرية باعتبارها ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسات. وإبداعاتهم لتحقيق التفوق التنظيبي.

2- عناصر التنافسية في المورد البشري:

- أ- الكفاءة والمهارة: تطوير مهارات الموظفين عبر التدريب والتعليم المستمر.
- ب- الإبداع والابتكار: تمكين الموظفين من طرح أفكار جديدة وتحفيزهم على الابتكار.
- ج- الالتزام المؤسسي: بناء ثقافة تنظيمية تحفز الولاء والالتزام بأهداف المؤسسة.
- د- المرونة والتكيف: تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل.

3- أهدافه:

- أ- تحقيق ميزة تنافسية مستدامة: من خلال تطوير الموارد البشرية وتحسين أدائها.
- ب- تعزيز الأداء التنظيبي: رفع الإنتاجية والجودة عبر استثمار الموارد البشرية بفعالية.
- ج- زيادة الابتكار: تحفيز الموظفين على تطوير أفكار جديدة وحلول إبداعية.
- د- جذب والاحتفاظ بالمواهب: بناء سمعة جيدة تساعد في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

4- مكوناته:

- أ- التوظيف الاستراتيجي: يعتمد النموذج على اختيار العناصر البشرية ذات الكفاءة العالية التي تلبي احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية.
- ب- التطوير المهني: توفير خطط تدريبية وبرامج تعليمية موجهة لتحسين مهارات الموظفين وزيادة خبراتهم.
- ج- إدارة الأداء: قياس الأداء بشكل مستمر وتقديم مكافآت وحوافز تتماشى مع الأهداف التنظيمية.
- د- التفاعل الثقافي والتنظيبي: بناء ثقافة تنظيمية داعمة تعزز من روح الفريق وتشرك الموظفين في اتخاذ القرارات.
- هـ- أنظمة المكافآت والتحفيز: تقديم مكافآت مالية ومعنوية لتحفيز الموظفين ودفعهم نحو التميز.

5: أبعاده:

- أ- البعد الاقتصادي: زيادة القيمة الاقتصادية للمؤسسة من خلال رفع إنتاجية الموظفين وتحقيق الكفاءة التشغيلية.
- ب- البعد الاجتماعي: تحسين العلاقة بين الموظفين والمؤسسة من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية.
- ج- البعد التقني: استغلال التكنولوجيا لتحسين عمليات الموارد البشرية وتطوير مهارات العاملين.
- د- البعد البيئي: دعم الاستدامة البيئية من خلال تدريب الموظفين على الممارسات البيئية الجيدة.
- 6- استراتيجيات تطبيق نموذج تنافسية المورد البشري:

- أ- الاستثمار في التدريب والتطوير: تخصيص ميزانيات لدورات تدريبية متخصصة وتحفيز تعلم مستمر.
- ب- تعزيز القيادة الفعالة: تطوير قادة قادرين على توجيه وتحفيز الفرق لتحقيق أهداف مؤسسة.
- ج- توفير بيئة عمل إيجابية: خلق بيئة عمل تعزز من الابتكار والتعاون والمرونة.
- د- إدارة الموهبة: تصميم برامج الاستقطاب وتطوير والاحتفاظ بالكفاءات المتميزة.
- 7- التحديات المرتبطة بنموذج تنافسية المورد البشري:

- أ- ارتفاع تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية: يشمل التدريب والمكافآت وبرامج تطوير.
- ب- صعوبة قياس العائد على الاستثمار: قياس الأثر المباشر للاستراتيجيات الموارد البشرية على أداء المؤسسي قد يكون معقداً.
- ج- المنافسة على المواهب: الحاجة لمواجهة التحدي المتمثل في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها في سوق عمل تنافسي.

ثانياً: نموذج تسيير الكفاءات:

1- المفهوم:

يشير نموذج تسيير الكفاءات إلى عملية تحديد الكفاءات الأساسية التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها. والعمل على تطويرها واستثمارها بفعالية، يشمل هذا النموذج إدارة القدرات التقنية والسلوكية للأفراد وتوجيهها نحو الأداء المثالي.

2- تعريف الكفاءة: هي مزيج من المعرفة، المهارات، السلوكيات، والقدرات التي يمتلكها الفرد والتي تمكنه من أداء عمله بفعالية.

3- أنواع الكفاءات:

- أ- الكفاءات التقنية: ترتبط بالمهارات والمعارف الفنية المرتبطة بوظيفة معينة.
- ب- الكفاءات السلوكية: تشمل المهارات الشخصية والاجتماعية مثل القيادة، التواصل، والعمل الجماعي.
- ج- الكفاءات الإدارية: تتعلق بالتخطيط، التنظيم وإدارة الفرق.

4- أهدافه:

- أ- تحقيق التوافق بين الأفراد والأدوار: من خلال تحديد الكفاءات المطلوبة لكل وظيفة.
- ب- تحسين الأداء المؤسسي: بتطوير مهارات الموظفين وضمان استخدام قدراتهم بشكل مثالي.
- ج- التخطيط للمستقبل: عبر تحديد الفجوات في الكفاءات ووضع خطط لتطويرها.
- د- تعزيز التميز والابتكار: بتمكين الموظفين من التفكير الإبداعي وتطبيق أفضل الممارسات.

5- مكوناته:

- أ- تحليل الكفاءات: تحديد الكفاءات الأساسية اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ب- تقييم الكفاءات: قياس المهارات والقدرات الحالية للموظفين مقابل المعايير المطلوبة.
- ج- تطوير الكفاءات: تصميم برامج تدريبية ومهنية لتعزيز قدرات الموظفين.
- د- إدارة الأداء: ربط تقييم الأداء بالكفاءات المطلوبة وتقديم ملاحظات مستمرة لتحسين أداء.
- هـ- إدارة المسار المهني: مساعدة الموظفين على تحقيق تطلعاتهم المهنية بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة.

6- أبعاده:

- أ- البعد الاستراتيجي: التركيز على مواءمة الكفاءات مع الأهداف طويلة المدى للمؤسسة.
- ب- البعد الوظيفي: ربط الكفاءات بالمتطلبات المحددة لكل وظيفة داخل المؤسسة.
- ج- البعد التنموي: التركيز على تطوير الكفاءات لضمان استمرار الأداء المتميز.
- د- البعد الثقافي: تعزيز القيم التنظيمية التي تدعم الكفاءات المطلوبة.

7- استراتيجيات تطبيق نموذج تسيير الكفاءات:

- أ- إنشاء قاموس الكفاءات: تحديد قائمة بالكفاءات الأساسية المطلوبة داخل المؤسسة.
- ب- الربط بين الكفاءات وأهداف الأداء: ربط الكفاءات بتقييم الأداء وتحديد مدى تأثيرها على تحقيق الأهداف.
- ج- تصميم برامج تدريبية موجهة: بناء خطط تدريب مصممة لتطوير الكفاءات المحددة.
- د- التخطيط للمسار المهني: وضع خطط لتطوير الكفاءات بما يساعد الموظفين على تحقيق ترقياتهم الوظيفية.
- هـ- الاعتماد على التكنولوجيا: استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية لمتابعة الكفاءات وتطويرها.

8- التحديات:

- صعوبة تحديد الكفاءات.
- التكلفة العالية للتطوير.
- التغيرات السريعة في بيئة العمل.
- المقاومة للتغيير.

ترتبط نماذج تنافسية الموارد البشرية ونموذج تسيير الكفاءات ارتباطاً وثيقاً، حيث تُعد كلاهما من الأدوات المهمة التي يمكن للمؤسسات من خلالها تحقيق الميزة التنافسية من خلال إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وكفاءة.

تتمثل العلاقة بين نموذج تنافسية الموارد البشرية ونموذج تسيير الكفاءات في أن كلا النموذجين يركز على العنصر البشري باعتباره أحد أهم الموارد الاستراتيجية للمؤسسة. ويساهم كلا النموذجين في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وكفاءة.

العلاقة