

المحاضرة الثانية:

مدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

1. مراحل تطور الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

تطورت الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عبر مراحل متعددة، تعكس تحوّل دور إدارة الموارد البشرية من وظيفة تقليدية تركز على العمليات الإدارية إلى شريك استراتيجي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. يمكن تلخيص مراحل تطور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في النقاط التالية:

1.1 مرحلة الادارة التقليدية للأفراد (قبل السبعينيات):

كانت تسمى إدارة شؤون الموظفين أو إدارة الأفراد، حيث ركّزت على الجوانب الادارية و الروتينية مثل: التوظيف، حفظ الملفات، الرواتب ، الإنضباط، الإجازات.

- كانت وظيفة تابعة للإدارة العامة و ليس لها تأثير في صنع القرار، هدفها الأساسي الرقابة و الإلتزام بالقوانين
- و بالتالي كانت تركز إدارة الافراد على المهام الروتينية و ليست الاستراتيجية، وكان يُنظر لإدارة الأفراد كوظيفة مساندة فقط.

2.1 مرحلة إدارة الموارد البشرية (السبعينيات إلى منتصف الثمانينيات):

في هذه المرحلة ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية بدلا من إدارة الأفراد، كما بدأ الاهتمام بالعنصر البشري كعنصر منتج و مؤثر في الأداء التنظيمي، اضافة إلى التركيز على التدريب و التطوير و التحفيز.

- بدأت إدارة الموارد البشرية تشارك جزئيا لافي عملية التخطيط

- و بالتالي بدأت إدارة الموارد البشرية تركز على التدريب و التنمية لرفع الكفاءة و الانتاجية

3.1 مرحلة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية -SHRM- (من منتصف الثمانينيات إلى التسعينيات):

في هذه المرحلة بدأت عملية الربط بين استراتيجية المنظمة و استراتيجيات الموارد البشرية، حيث أصبح ينظر للمورد البشري كميزة تنافسية يجب الاستثمار فيها.

- تم الاعتماد على أدوات مثل: SWOT ، التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، إدارة الأداء.

- و بالتالي أصبح دور الموارد البشرية شريكاً استراتيجياً في اتخاذ القرار من خلال الدمج بين أهداف الموارد البشرية و الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

4.1 مرحلة الإدارة الحديثة: الذكاء الاصطناعي و التحول الرقمي (من الألفية إلى اليوم):

ركزت هذه المرحلة على إدارة المعرفة، الابتكار، القيادة و الثقافة التنظيمية، كما تميّز باستخدام التحليل الرقمي و الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية.

- استخدام التكنولوجيا لدعم اتخاذ القرار الاستراتيجي.
 - حصول الموارد البشرية على مكانة استراتيجية في عمليات صنع القرارات الاستراتيجية.
 - ظهور مفاهيم حديثة مثل: إدارة المواهب، القيادة التحويلية.
 - استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وإدالة المواهب.
- و بالتالي أصبح دور الموارد البشرية قائداً استراتيجياً في المنظمة، و أصبحت إدارة استراتيجية مبنية على البيانات و المعرفة، تركز على الابداع و الاستدامة، وتكيف مع التغيرات السريعة في السوق .

2. تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

تعبر الإدارة الاستراتيجية عن " الاتجاه العام للمنظمة لبلوغ أهدافها الاستراتيجية من خلال مواردها البشرية و التي تسهم بجهودها في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة.

- هي عملية ربط إدارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة بهدف تحسين مستويات الأداء و تنمية الثقافة التنظيمية بما يعزز جوانب الإبداع و المرونة بالمنظمة.

3. أهمية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

تكمن أهمية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية فيما يلي:

- تحقيق ميزة تنافسية مستدامة: من خلال الإعتماد على الابتكار و الإبداع
- جذب و الإحتفاظ بالكفاءات: تطوير استراتيجيات التوظيف و برامج الحوافز، مما يزيد من قدرة المؤسسة على جذب المواهب و الإحتفاظ بهم.
- الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية: من خلال التخطيط المسبق و تكييف سياسات الموارد البشرية لمواكبة هذه التغيرات.
- تحقيق التوافق بين أهداف الموارد البشرية و أهداف المؤسسة.

- تحسين أداء المنظمة: من خلال استراتيجيات واضحة لإدارة الموارد البشرية و تطويرهم.

4. أبعاد الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

من أهم أبعاد الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مايلي:

1.4 **التكامل الاستراتيجي:** يعني دمج إدارة الموارد البشرية بالكامل في التخطيط الاستراتيجي و استراتيجية المؤسسة.

2.4 **الإلتزام:** من خلال ضمان شعور الموظفين بالولاء للمنظمة و إلتزامهم بالأداء العالي من خلال سلوكهم و ممارساتهم اليومية.

3.4 **المرونة:** تتحقق المرونة بالاستجابة السريعة و ضمان هيكل تنظيمي قابل للتكيف.

4.4 **الجودة:** تحسين أداء الموظفين ينعكس على تحقيق مستويات مرتفعة من جودة السلع و الخدمات.

إن تحقيق المكونات سالفة الذكر معا دون التخلي عن إحداها، هو شرط مهم للوصول للنتائج التنظيمية المرغوبة والأهداف المسطرة.