

المحاضرة السادسة:

وظائف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

من أهم وظائف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ما يلي:

أولاً: استراتيجية التوظيف في المؤسسة:

تعتمد استراتيجيات التوظيف (الاستقطاب، الاختيار والتعيين) على:

- استقطاب أفضل المواهب.
- تلبية متطلبات المنظمة مستقبلياً من خلال اختيار وتعيين موظفين بالمهارات المطلوبة.
- دفع المرشحين للتوظيف إلى التقديم فيها من خلال الاعتماد على التسويق للمنظمة.

في كل مرة تقوم فيها بالتوظيف، يجب أن تنظر إلى المتطلبات من منظور استراتيجي، على سبيل المثال، إذا كان لدى المنظمة العديد من المشرفين الذين اقتربوا من سن التقاعد، فيجب أن تتضمن استراتيجية التوظيف الخاصة بك تعيين موظفين لديهم القدرة على ولي دور إشرافي في مستقبل القريب.

مراحل استراتيجية التوظيف:

ففي عملية التوظيف هناك عدة مراحل رئيسية تضمن استقطاب أفضل المواهب لتحقيق الأهداف التنظيمية:

1. تحديد احتياجات التوظيف المتوافقة مع أهداف العمل الأوسع.
2. الحفاظ على الرؤية الاستباقية للاستجابات السريعة لاحتياجات المواهب الناشئة.
3. يقوم المدير بإخطار مصلحة الموارد البشرية بالاحتياجات المرغوبة، يؤدي الإخطار الفوري إلى تحفيز الجهود التعاونية بين القائمين على توظيف ومديري الموارد البشرية.
4. يقوم مسؤول توظيف ومدير الموارد البشرية بمراجعة الوظيفة والمؤهلات المطلوبة: صياغة توصيف وظيفي شامل وتحديد المؤهلات اللازمة.
5. الاستكشاف الدقيق لمجموعات المواهب الداخلية من خلال الترقيات، وإعلانات الوظائف، وما إلى ذلك.
6. توسيع مجموعات المرشحين من خلال الاستفادة من شبكات المواهب المتنوعة.
7. عملية الاختيار، وتتضمن تقييم شامل يضمن التوافق مع أهداف خطة الموارد البشرية وتعزيز قوة عاملة متماسكة.
8. المتابعة والتقييم، ويرتبط تقييم ما بعد التوظيف بخطة الموارد البشرية، مما يتيح التحسين المستمر والتكيف مع الاحتياجات التنظيمية المتطورة.

ثانيا: استراتيجية التدريب والتطوير:

تشتمل هذه الاستراتيجيات على:

- تأهيل الموظفين للوظائف التي ستحظى بإقبال كبير في المستقبل من خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم.
- تدريب الموظفين على القيام بمهام مختلفة غير مهامهم الأساسية.

يمكن تلبية احتياجات التدريب والتطوير بعدة طرق، قد يشمل ذلك إرسال الموظف لأخذ دورات أو شهادات، أو من خلال التدريب أثناء العمل، كما يمكن تلبية العديد من احتياجات التدريب والتطوير من خلال تقنيات فعالة من حيث التكلفة.

محاور استراتيجية التدريب:

وإعداد التدريب يتضمن 3 محاور أساسية:

- تحديد أهداف التعلم: أهداف التعلم هي النتائج التي سيتمكن المشاركون من تحقيقها في ختام البرنامج.
- تحديد مستوى العاملين المستهدف: عند إعداد التدريب، يجب أن تؤخذ في الاعتبار كفاءة الجمهور المستهدف ومعارفهم ومهاراتهم وعقليتهم ومداركهم.
- اختيار المدرب: الاختيار هنا متمحور حول قرار ما إذا كان البرنامج التدريبي سيتم إعداده "داخليا في المنظمة" أم سيتم من جهة خارجية.

ثالثا: الاستراتيجيات الحديثة لإدارة الموارد البشرية:

توجد العديد من الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، والتي من شأنها أن تواكب قسم الموارد البشرية مع التطور الحديث، وبناءً عليه نتج عن ذلك عددًا من الاستراتيجيات الحديثة ومنها:

1- استراتيجية الذكاء الصناعي:

دائمًا ما تركز إدارة الموارد البشرية على مواكبة التغيرات التكنولوجية التي تحدث بشكل مستحدث والتي من أبرزها تقنية الذكاء الاصطناعي التي تغزو الكثير من الوظائف في الوقت الحالي.

وتستفيد إدارة الموارد البشرية في هذه التقنية في تأدية بعض المهام مثل وضع وصف للوظائف المعلنة من أجل توفير الوقت والجهد، والاعتماد على هذه الاستراتيجية لا يعني إلغاء وجود أفراد الإدارة، فهناك بعض المهام ستفتقر إبداع الإنسان وابتكاراته في حالة الاعتماد عليها مثل التخطيط.

2- استراتيجية مرونة موقع العمل:

شهدت السنوات الأخيرة انتشار جائحة كورونا التي نتج عنها تغيرات في موقع العمل فسادت ثقافة العمل عن بُعد، ونتيجة لهذه التغيرات، فإن إدارة الموارد البشرية تعتمد على استراتيجية مرونة موقع العمل التي يقوم مبدؤها على إمكانية مباشرة العمل من أي مكان دون التقيد بموقع محدد.

وقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تدير الموظفين من أماكن أخرى وفي توقيتات مختلفة مع ضمان الالتزامات القانونية، إلى جانب الحفاظ على كفاءة ومستوى إنتاجية الموظفين.

3- استراتيجية فرص النجاح:

تبنى إدارة الموارد البشرية هذه الاستراتيجية من منطلق الاهتمام بتطوير الموظفين في قدراتهم ومهاراتهم وتوفير لهم بيئة عمل إيجابية تحفزهم على زيادة إنتاجيتهم ورفع كفاءتهم، مما يترتب على ذلك تعزيز الرضا الوظيفي للقوة العاملة، وبالتالي يزيد ذلك من شعورهم بالانتماء لكيان العمل فيعملون بأقصى جهودهم في تطوير العمل.

وفي النهاية تفتح هذه الاستراتيجية الباب لتعزيز ناتج المبيعات والأرباح، مما يعني في النهاية أن التركيز على تطوير الموظفين يؤثر بالإيجاب على نجاح العمل.

رابعاً: استراتيجية إدارة الموارد البشرية الدولية:

إدارة الموارد البشرية الدولية تعني إدارة موظفين عبر الحدود يحملون ثقافة ولغة مختلفة، وتبنى عدد من المتطلبات لتعزيز كفاءة القوى العاملة والتي تشمل ما يلي:

1- إنشاء قنوات اتصال:

تساعد قنوات الاتصال على تعزيز التفاعلية والمشاركة والتعاون بين أفراد العمل، كما أنها تخطر الموظفين بأي مستجدات قد تطرأ، ومن أبرز قنوات الاتصال مؤتمرات الفيديو.

2- تعزيز ثقافة العمل الإيجابية:

تبنى إدارة الموارد البشرية الدولية ثقافة العمل الإيجابي من خلال تقدير الموظفين وتعزيز العمل الجماعي وتوفير بيئة داعمة لقدراتهم ومهاراتهم، وهذا بدوره يزيد من انتماء الموظف للمنظمة ومن شعوره بالرضا الوظيفي.

3- تأسيس استراتيجية للموارد البشرية الدولية:

يتطلب من إدارة الموارد البشرية وضع استراتيجية تحقق المساواة بين جميع الموظفين، على أن تكون استراتيجية ملائمة تماماً للتنوع الثقافي واللغوي للقوة العاملة، وفي نفس الوقت تتماشى مع اللوائح المحلية.

4- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة:

تطبيق أحدث التقنيات في إدارة الموارد البشرية يلعب دور حيوي في تسهيل مهام الإدارة، فهناك العديد من الأدوات الرقمية التي تستفيد منها مثل التدريب عن بُعد، وتساعد هذه الأدوات على تعزيز التفاعل والمشاركة بين الموظفين.

5- المرونة مع التغيرات:

يجب أن تكون الموارد البشرية الدولية في حالة استجابة دائمة للتغيرات التي تطرأ على سوق القوى العاملة، وذلك من أجل ضمان التكيف والمرونة للحفاظ على الموظفين، فقد يتطلب ذلك تغيير في بعض السياسات.