

المحاضرة الثامنة

من أهم الاستراتيجيات الحديثة للموارد البشرية

بعدما تطرقنا في احدى المحاضرات السابقة بشكل مختصر لبعض الاستراتيجيات الحديثة للادارة الاستراتيجية للموارد البشرية مثل: استراتيجية الذكاء الاصطناعي، استراتيجية مرونة موقع العمل، استراتيجية فرص النجاح و استراتيجية الادارة الدولية للموارد البشرية، سوف تنطرق في هذه المحاضرة إلى استراتيجيتين اخريين من هذه الاستراتيجيات الحديثة بشكل أعمق، وهما: استراتيجية تمكين العاملين و استراتيجية الموارد البشرية الخضراء.

أولاً- استراتيجية تمكين العاملين:

1. **التعريف:** التمكين هو أحد الأساليب الإدارية الحديثة لإدارة الموارد البشرية التي تساعد على استغلال الطاقات الكامنة لدى العاملين وتحفيزهم ذاتيا بتوفير عناصر معينة في وظيفة الفرد يحفز الإبداع والابتكار وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.

2. أبعاد استراتيجية تمكين الموارد البشرية:

أ- المشاركة بالمعلومات:

إن مشاركة العاملين في مجال المعلومات داخل المنظمة بخلق جو من الثقة والتعاون وتحقيق الأهداف المشتركة بين الموظفين والإدارة. كما أنه يساهم في تنمية قدرات الأفراد من خلال تنمية إدارة الذات والمهارات الوظيفية، كما تعمل مشاركة العاملين بالمعلومات على تحفيز الروح المعنوية للموظف، ودفعه نحو الالتزام الوظيفي وتشجيعه على الابتكار والإبداع.

ب- استقلالية العاملين :

ج- فرق العمل المدارة ذاتيًا :

هو عدد من الأفراد يولدون تداؤب إيجابي من خلال تنسيق الجهود فيما بينهم لتحقيق أداء متميز أكبر من مجموع المدخلات الفردية.

د- تفويض السلطة :

هي عبارة عن نقل السلطة من الرئيس إلى المرؤوسين خلال فترة معينة.

3. أنواع استراتيجية تمكين الموارد البشرية :

- أ- **التمكين الظاهري:** ويشير إلى قدرة العامل على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها، وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري.
- ب- **التمكين السلوكي:** ويشير إلى قدرة العامل على العمل في المجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديدتها، وكذلك تجميع البيانات عن مشاكل العمل، ومقترحات حلها وبالتالي تعليم العامل مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.
- ج- **تمكين العامل المتعلق بالنتائج:** ويشمل قدرة العامل على تحديد أسباب المشكلات وحلها، وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة.

ثانيا- استراتيجية الموارد البشرية الخضراء:

1. **التعريف:** هي استراتيجية تهدف إلى دمج مبادئ حماية البيئة و الاستدامة داخل إدارة الموارد البشرية.

2. أهدافها:

- تقليل الأثر البيئي للمؤسسة.
 - خلق ثقافة تنظيمية صديقة للبيئة.
 - تشجيع الموظفين على تبني سلوكيات خضراء.
3. أهم مكونات استراتيجية الموارد البشرية الخضراء:

أ- التوظيف الأخضر: يعني:

- استقطاب موظفين لديهم وعي بيئي.
 - نشر اعلانات توظيف تبرز إلتزام المؤسسة بالبيئة.
 - توظيف أشخاص يتبنون سلوكيات خضراء.
- مثال: كأن تكتب المنظمة في إعلان التوظيف " نبحث عن موظفين ملتزمين بالتنمية المستدامة و حماية البيئة".

ب- التدريب الأخضر: يهدف إلى:

- تعليم الموظفين كيفية الحفاظ على الطاقة.

- استخدام الموارد بطريقة مسؤولة.

- تبني ممارسات بيئية في العمل.

مثال: دورات حول إعادة التدوير، الاقتصاد في استهلاك الكهرباء و الماء، استعمال الطاقات المتجددة.

ج- تقييم الأداء الأخضر: يعني ادخال مؤشرات بيئية في تقييم الموظف، مثل:

- تقليل النفايات الورقية.

- احترام اجراءات السلامة المهنية.

- المشاركة في مبادرات خضراء داخل المؤسسة.

د- التحفيز الأخضر: تحفيز الموظفين الذين يطبقون سلوكيات صديقة للبيئة، عبر:

- مكافآت مالية.

- شهادات تقدير.

- منح امتيازات (مثل إجازة إضافية).

هـ- ثقافة التنظيم الأخضر: التركيز على:

- حملات داخلية لتوعية الموظفين.

- تنظيم أيام تطوعية بيئية.

- تنظيم أيام تطوعية.

- وضع سياسات تقلل التلوث في البيئة العمل.

● أمثلة عن استراتيجية Green HRM :

- تقليل استخدام الورق (الانتقال إلى الانظمة الرقمية).

- تشجيع العمل عن بعد لتقليل الانبعاثات الناتجة عن التنقل.

- استعمال أجهزة مقتصدة للطاقة.

- حملات " يوم بلا سيارات للموظفين " .