

ابعاد الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية :

تتمثل أهم أبعاد الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية في مايلي :

- توفير المورد البشري المناسب والمؤهل تاهيلا علميا معاصرا، والذي تحتاجه المنظمة من خلال إستراتيجية واضحة ومحددة تتكامل وتتوافق مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، بمعنى المشاركة الفعالة في تحقيق المنظمة لرسالتها، ورؤيتها، غايتها، أهدافها ووسائلها.
- إدارة الموارد البشرية هي التي تقوم بإعداد إستراتيجيتها وتحديد دورها داخل المنظمة على أن تتماشى هذه الاستراتيجيات مع الاتجاهات الحديثة والمتطورة التي انتشرت أو المتوقع انتشارها عالمياً في المنظمة .
- يجب أن تتوافق وظائف إدارة الموارد البشرية مع القيم التي تشتمل عليها ثقافة المنظمة التنظيمية .
- هدف الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية هو خلق قوة عمل فعالة لديها ولاء وانتماء للمنظمة وهذا يتطلب عمل استراتيجي على شكل برامج وسياسات في مجال التحفيز، وتوفير مناخ عمل تنظيمي مناسب يمكن الموارد البشرية من العطاء والتطور فمسالة جعل مكان العمل محببا لنفوسهم مسالة استراتيجية اليوم.
- على المنظمة أن توفر العناصر البشرية المؤهلة والمتخصصة والمحترفة للعمل في إدارة الموارد البشرية، حتى يتسنى لهذه الادارة القيام بمهامها والاعمال المناط بها
- النظر إلى الانفاق على الموارد البشرية وادارتها على أنها إنفاق راس مالي، أي استثمار له عائد كبير .
- تحديث برامج وسياسات الموارد البشرية باستمرار، لجعلها منسجمة مع التوجهات المعاصرة المتعلقة بالمورد البشري كأحد أهم عناصر مدخلات العمل ونجاح المنظمة.

إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية المعاصرة:

إستراتيجية تغيير قبل كل شئ

ادركت الإدارة المعاصرة أهمية وحتمية وجود التطوير المستمر، لأن هذا الأخير يعتبر سبيل بقاء وإستمرارية المنظمة في عالم التقنيات الجديدة المعاصر، وما تتيحه من إمكانيات وتفرضه من تحديات، حيث يشمل التطوير المستمر كل مجالات النشاط ، بما فيها وأهمها مجال نشاط الموارد البشرية، فهذه الأخيرة تتطور وتتغير مع المتغيرات والتحويلات التي يشهدها العالم، حيث أدت هذه التحويلات إلى مزيد من التغيير في الإهتمامات ومناطق التركيز في عمل الإدارة المعاصرة إذ يتحول إهتمام هذه الأخيرة من التركيز على قضايا الحاضر وإستثمار إنجازات الماضي إلى الإنطلاق للمستقبل وإبتكار الجديد في كل مجال. فمجال إدارة الموارد البشرية كذلك تغيير في طريقة التعامل وكيفية تسيير الأفراد. ويتجلى بنا القول أن إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية المعاصرة تقوم على دراسة مختلف المفاهيم والتي أهمها:

العولمة

التحدي: حيث تركز الإدارة المعاصرة على أهمية الإدراك السليم للتحديات التي تهدد إحتتمالات تحقيق الأهداف التي تسعى إليها.

الرؤية الشاملة: تتعدد الزوايا التي تنظر منها الإدارة المعاصرة إلى واقع المحيط، وذلك من أجل تكوين صورة واضحة وشاملة لما يجري حولها وذلك في مختلف المجالات الإقتصادية، والإجتماعية، السياسية ، الثقافية ، والتنافسية التي تواجهها، وذلك من أجل إقامة توجهات إستراتيجية أقرب إلى الصحة والدقة.

دورة الحياة : وهو مفهوم أن دورة حياة كل من سلعة، مؤسسة أو نظام تمر بالمراحل التالية: الإنطلاق النمو، التطور والتدهور في إستراتيجية الموارد البشرية تمر بتلك الدورة وتختلف فعاليتها من مرحلة إلى أخرى

المحركات: تعتمد الإدارة المعاصرة للموارد البشرية الإستراتيجية على عدد من من المحركات من أجل تحقيق أهدافها ومن أهم المحركات الإستراتيجية نجد:

التكلفة: فيكون تخطيط التكلفة هو أساس تحقيق الأهداف كما في حالة إعداد إستراتيجية للتدريب.

السوق: مما يتكون من عرض وطلب وممارسات المنافسين وغيرها من المتغيرات في السوق " حيث أن المحركات السوقية هي أهم الإعتبارات التي تتأثر بها إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في مسائل الإستقطاب والإختيار والتعيين وتحديد هياكل الرواتب والمكافآت أو قرارات تخفيض حجم العمالة وغيرها من القرارات ذات الأثر المالي أو التقني.

المنافسة: حيث أن التنافس على الموارد البشرية المتميزة من ذوي المعرفة هو أخطر وأهم أشكال الحروب التنافسية بين المنظمات سواء المحلية أو العالمية، وبالتالي تبني برامج وخطط تكوين وتنمية الموارد البشرية والإحتفاظ بها وحمايتها من التسرب إلى المنافسين على أساس المعلومات والإتجاهات التي توفرها المحركات.

قرارات وتوجهات الدولة: إن إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية مطالبة بالإلتزام بالقواعد الذي تنظم محيطها التي تصدر من التشريعات والنظم القانونية والقرارات وتوجهات الدولة في كل المجالات.