

المتطلبات الأساسية لتطبيق الاداة الاستراتيجية للموارد البشرية:

لا يمكن تطبيق الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية الا من خلال التركيز على بعض المتطلبات والتي يجب توفرها لنجاح هذا التطبيق وتتمثل في:

- ضرورة العمل على تغيير كل القيم والثقافات السائدة في ذهن الموارد البشرية نحو المؤسسة والعمل، ولذلك نجد ضرورة الاهتمام بالولاء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الانتماء التنظيمي.
- تغيير الادوار الموكلة لإدارة الموارد البشرية من ادوار تقليدية تنفيذية الى ادوار حديثة تشاركية، اذ تصبح شريكا في اعداد الخطة الاستراتيجية.
- ان نجاح الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية يعتمد كثيرا على مواصفات ومهارات المديرين وبالتالي فانه يجب العمل على تغيير أفكارهم وثقافتهم بما يتماشى مع هذا الفكر ليكونوا أكثر ابداعا وأكثر اهتماما بالاستثمار في الموارد البشرية.
- ضرورة الاعتماد على الأساليب الحديثة في ادارة الموارد البشرية وخاصة:
 - دورة حياة المنتج - دورة حياة الاداء-
 - خريطة الاحلال.
 - محفظة الموارد البشرية.

ان دورة حياة الاداء تشير الى أن تطور اداء الفرد يمر باربعة مراحل وهي:

- المرحلة التأهيلية.
- مرحلة النمو.
- مرحلة النضج.
- مرحلة الهبوط والانحدار.

خريطة الاحلال هي خريطة غير رسمية تنشؤها المنظمة لمقابلة التغيرات التي قد تطرأ على مستوى الموارد البشرية مثل حالات ترك العمل، حالات الترقية.

محفظة الموارد البشرية: هي عبارة عن محفظة شبيهة بمحفظة الاوراق المالية تكونها المؤسسة عن مواردها البشرية ما يسمح لها من التعامل مع كل مجموعة او صنف طورها أوديورن. نبينها في الشكل الموالي:

الاداء المتوقع		الاداء الفعلي
منخفض	عال	
مجموعة 1	مجموعة 4	منخفض
مجموعة 2	مجموعة 3	عال

المجموعة 1: تتمثل هذه المجموعة في الأفراد غير المؤهلين وتوقع ان يكون ادائهم في المستقبل منخفض.

المجموعة 2: أفراد مستوى ادائهم الحالي عال ولكن فرص نمو هذا الاداء في المستقبل ضئيلة ومحدودة.

المجموعة 3: وهي افضل الأفراد اذ لهم اداء حالي مرتفع ما تتوقع المؤسسة ان يكون لهم اداء مستقبلي أيضا مرتفع.

المجموعة 4: هم الأفراد الذين لا يعملون حاليا بكل طاقاتهم ولا يبذلون الجهد الكامل ، لكن يتوقع في المستقبل أن يكون ادائهم مرتفع.

أسباب التحول الى الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية:

هناك عدة أسباب دفعت المؤسسات نحو ضرورة التوجه للدور الاستراتيجي لإدارة مواردها البشرية ، وهي مسببات بيئة حتمية ظهرت مع التطورات الحاصلة، منها:

- زيادة حدة المنافسة؛
- التطورات التكنولوجية الهائلة؛
- زيادة الاعتماد على اللامركزية؛
- الخصخصة والاقتصاد الحر؛
- تزايد المستويات التعليمية للموارد البشرية وتزايد حاجياتهم وتطلعاتهم؛

- تزايد كلفة الموارد البشرية.

أهم التغيرات التي حصلت في وظائف ادارة الموارد البشرية:

بتغيير النظرة لإدارة الموارد البشرية نحو الفكر الاستراتيجي تغيرت وظائفها كما يلي:

- تصميم وتوصيف الوظائف أصبح اعادة هندسة (هيكله) العمل.
- تخطيط الموارد البشرية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- التوظيف أصبح يعتمد على توظيف الفرد متعدد المواهب والكفاءات والقدرات والذي له القدرة على العمل الجماعي.
- التدريب من التدريب الفردي الذي يكون بصفة مؤقتة لتحسين الاداء الى مفهوم الاستثمار الذي يقوم على أساس التعلم، التدريب والتنمية.
- التحفيز من التحفيز الفردي الى التحفيز الجماعي والى تحفيز الشريك وليس الموظف.
- تقييم الاداء من معايير تعتمد على الاداء الفردي الى معايير تعتمد على الاداء الجماعي مثل التكلفة، الوقت، الجودة، خدمة العملاء.
- علاقات العمل تغيير النظرة لإدارة الموارد البشرية من مفاوض مع النقابات الى العمل على ايجاد التعاون والتنسيق بين المؤسسة والنقابات لان رضا النقابات يعني رضا الموارد البشرية.
- التعويضات من نظام دفع الرواتب والاجور والمكافآت للعمل الفردي الى نظم دفع جماعية حديثة تعتمد على معايير (الجودة، التكاليف، الانتاجية، الرضا)