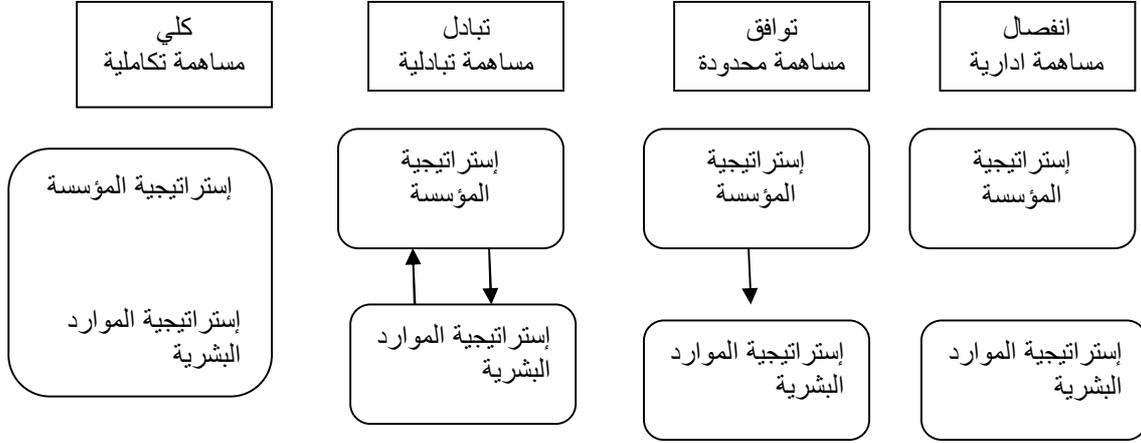


الترباط بين إستراتيجية المؤسسة وإستراتيجية الموارد البشرية

يوجد أربعة أنواع من الترباط التي قد تنشأ بين إستراتيجية المؤسسة وإستراتيجية الموارد البشرية نبينها في الشكل الموالي:



- **الانفصال:** يوجد انفصال تقريبا تاما بين إستراتيجية المؤسسة وإستراتيجية الموارد البشرية، فالإدارة المركزية ترسم لوحدها عناصر التوجه الاستراتيجي أي لا يوجد أي دخل لإدارة الموارد البشرية في ذلك إذ تقوم بالأنشطة اليومية الروتينية . ويطلق على هذا النوع بالارتباط الاداري.

- **التوافق:** في هذا النوع من الترباط تقوم الإدارة الإستراتيجية بإعداد الخطة الإستراتيجية تم تقوم بإبلاغها لإدارة الموارد البشرية لتقوم هذه الأخيرة بالتكيف معها من خلال إعداد مختلف الأنشطة لتحقيق الأهداف المسطرة. ويطلق عليه بالارتباط تكميلي.

- **التفاعل:** في هذا النوع يوجد هناك مشاركة لإدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الإستراتيجية ويطلق عليه بالتبادلي وذلك وفقا للمراحل الموالية :

✓ يتم علم إدارة الموارد البشرية بالبدائل الإستراتيجية المتاحة؛

✓ تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة كل البدائل ثم عرض النتائج المتوصل إليها على الإدارة الإستراتيجية؛

✓ القرار النهائي يرجع للإدارة الإستراتيجية وبعد اتخاذ البديل المناسب، يتم علم إدارة الموارد البشرية به لتتخذ البرامج والإجراءات المناسبة الكفيلة بتحقيق البديل.

- **ارتباط كلي:** يمثل هذا النوع أعلى درجات الارتباط والمشاركة إذ تصبح إدارة الموارد البشرية عضوا فعالا في اتخاذ القرار، تصبح جزء من الإدارة العليا وهذا يعني القيام بعملية دمج لأنشطة إدارة الموارد البشرية ضمن الأنشطة الإستراتيجية وهذه هي حقيقة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. ويطلق عليه بالارتباط التكاملي.

يوجد هناك ارتباط آخر يسمى الارتباط المحرك بحيث تصبح الموارد البشرية هي المحققة للميزة التنافسية وبالتالي هي التي تحرك الأهداف الإستراتيجية اي ان نجاح الإستراتيجية مرهون بمدى قدرة الأفراد على ذلك. إلا أنني أرى أن هذا النوع من الارتباط يمكن دمجها في الارتباط الكلي.

إن التوجه نحو الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية يعني ما يلي:

- الموارد المهم هو العنصر البشري أي المعرفة والكفاءة والخبرة؛
- ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية للاعتبار الأول من خلال خاصة توفير بيئة عمل مناسبة تزيد من أدائه وولائه للمنظمة؛

- ربط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالإستراتيجية العامة للمؤسسة على اعتبار أنه شريك أساسي في عملية صنع القرارات الإستراتيجية وهو ما سيزيد من أدائه وإبداعه باعتبار مشاركاً.
ودعنا نعطي أمثلة عن بيئة العمل في الشركات الناجحة فنجد مثلاً شركة جوجل قد قامت بما يلي لتوفير مناخ العمل المناسب:

✓ تقديم وجبات مجانية؛

✓ توفير أماكن للاسترخاء؛

✓ توفير قاعات للرياضة والألعاب؛

✓ منح الإجازات العائلية.

كما نجد ان شركة سامسونغ خلال التسعينيات قد قامت بإرسال عدد من العمل يقدر بـ 400 عامل أي خمسين دولة وذلك من أجل زيادة معارفهم وخبراتهم والاطلاع على كل التغيرات في مجال التكنولوجيا ومن ثم العمل على دراسة سلوك المستهلكين في هذه الدول فقدرت التكلفة بحوالي 80000 دولار أمريكي للفرد الواحد. وعليه إن هذه الشركة قد آمنت بـ:

✓ لا يمكن فهم سلوك المستهلكين إلا من خلال كفاءة الموارد البشرية؛

✓ إدراكها أنه لن تمتم بمواردها البشرية والاستثمار فيها لا يمكن لها البقاء في السوق.