

دور إدارة الموارد البشرية في مرحلتي التحليل البيئي والإعداد الاستراتيجي

دور إدارة الموارد البشرية في مرحلة التحليل البيئي

يوجد نوعين من التحليل البيئي الذي يجب أن تقوم به أي منظمة من أجل إعداد إستراتيجية مثلى وهما:

- التحليل الداخلي: ويقصد به تحليل البيئة الداخلية للمنظمة ويسمى أيضا تحليل الموارد والكفاءات، ويهدف هذا النوع إلى معرفة نقاط القوة والضعف من أجل العمل على تعزيز القوة واستدراك الضعف قبل فوات الأوان وتشمل هذه البيئة:

✓ تحليل موارد المنظمة؛

✓ تحليل عمليات وأنشطة المنظمة؛

✓ معرفة آليات التسيير ومدى فعاليتها؛

✓ معرفة كفاءات ومهارات الأفراد وأيضا الطاقات الكامنة؛

✓ تحليل ثقافة المنظمة ومدى قوتها وضعفها في ظل التغيرات؛

✓ تحليل نظام المعلومات ونظام الاتصال داخل المنظمة؛

✓ تحليل الهيكل التنظيمي للمنظمة وما تعلق به.

- التحليل الخارجي: وهو قيام المنظمة بتحليل بيئتها الخارجية لمعرفة الفرص التي من الممكن استغلالها، ولمعرفة التهديدات التي يجب وضع الاستراتيجيات المناسبة للتقليل منها، ولعل أبرز ما يستخدم في التحليل الخارجي هو نموذج بورتل اذ تشمل على:

✓ خطر الداخلين المحتملين إلى السوق؛

✓ قوة المساومة والتفاوض؛

✓ القوة التفاوضية للعملاء؛

✓ خطر المنتجات البديلة؛

✓ حدة التنافس.

ويظهر جليا مما سبق الدور المهم لإدارة الموارد البشرية في مرحلة التحليل البيئي اذ هي التي تبين نقاط القوة والضعف الموجودة في أهم مورد في المنظمة وهو الموارد البشري ومن ثم إمكانية وضع استراتيجيات تركز على نقاط قوة الموارد البشرية . كما أن لها دور كبير من خلال العمل على وضع برامج الاستقطاب والتدريب والتحفيز التي تتماشى مع الفرص والتهديدات الموجودة.

2- دور إدارة الموارد البشرية في مرحلة إعداد الإستراتيجية:

إن مرحلة إعداد الإستراتيجية تتضمن وضع العناصر الموالية:

- ✓ تحديد الرسالة؛
- ✓ تحديد الأهداف؛
- ✓ تحديد الاستراتيجيات؛
- ✓ تحديد السياسات.

كل العناصر سابقة الذكر لإعداد الاستراتيجية، لإدارة الموارد البشرية دورا كبيرا فيه، اذ يحتاج كل عنصر الى معلومات دقيقة وحالية عن الموارد البشرية فمثلا لا يمكن وضع أهداف لا يمكن تجسيدها باستخدام الموارد البشرية المتاحة الحالية والمتقبة، كما يجب أن تصاغ الرسالة وفقا لما هو متوفر من موارد بشرية، كما لا يمكن وضع أهداف إلا بتنمية مهارات معينة والمنظمة غير قادرة على ذلك أو الأفراد غير قادرين على ذلك كما أن عملية المفاضلة بين البدائل الإستراتيجية المتاحة أمامها لا يكون إلا بمقيار الموارد البشرية ولعل من أهم البدائل الإستراتيجية نذكر:

- ✓ القيادة بالتكلفة؛
- ✓ التركيز؛
- ✓ التمييز؛
- ✓ النمو؛
- ✓ الاستقرار.

فمثلا من عناصر التوجه الاستراتيجي لشركة المراعي نجد:

- الرسالة: تتمثل في تقديم أطعمة ذات قيمة غذائية وجودة عالية تثري حياة المستهلكين كل يوم؛
 - الرؤية: نسعى لتكون منتجاتنا الخيار المفضل للمستهلك من خلال ريادتنا في الأسواق المستهدفة وتقديمنا لأطعمة ومشروبات مميزة؛
 - كما نجدها حددت العديد من القيم لعل أعلاها هي التفوق من خلال الالتزام بإنجاز الأعمال وتقديم بانتظام أفضل مستويات الجودة.
- إن تحليل عناصر التوجه الاستراتيجي لشركة المراعي نجده لا يمكن تحقيقه إلا من خلال موارد بشرية تتميز بالكفاءات والمهارات والخبرات اللازمة لذلك وهذا الدور منوط لإدارة الموارد البشرية التي سوف تعمل جاهدة على الاستثمار في الموارد البشرية.