

دور إدارة الموارد البشرية في مرحلتي التنفيذ والتقييم الاستراتيجي

1- دور إدارة الموارد البشرية في مرحلة تنفيذ الإستراتيجية

إن مرحلة تنفيذ الإستراتيجية تتضمن ما يلي:

- تحديد الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ الخطة الإستراتيجية؛

- تحديد الأنشطة التنظيمية الواجب القيام بها؛

- تحديد طريقة أداء الأنشطة؛

إن نجاح عملية تنفيذ الإستراتيجية يتوقف على:

- مدى توفر هيكل تنظيمي مناسب؛

- القدرة الكبيرة للتوزيع والتخصيص الموارد؛

- نظام فعال للمكافآت والمعلومات؛

- مناخ تنظيمي فعال

ولقد أثبتت العديد من الدراسات أن من أهم العوامل المعرلة لعملية تنفيذ الإستراتيجية الآتي:

- النقص الموجود في قدرات الأفراد القائمين على التنفيذ؛

- نقص المهارات القيادية؛

- عدم تدريب العمال بالشكل المناسب؛

- عدم توفير مناخ العمل المناسب.

ومما سبق فإن وجود إدارة الموارد البشرية بكافة صلاحيتها مهما جدا فهي المسؤولة على:

- الأفراد المسؤولون على تنفيذ الإستراتيجية؛

- استقطاب الكفاءات والمهارات؛

- تنمية المهارات القيادية؛

- تدريب الأفراد؛

- خلق بيئة عمل مناسبة.

2- دور إدارة الموارد البشرية في مرحلة تقييم الإستراتيجية:

خلال هذه المرحلة يتم التأكد من مدى تحقيق الأهداف ومدى سيورة الخطة الإستراتيجية أي هل تم تنفيذها كما خطط لها أم لا، فيتم إجراء مقارنة بين النتائج المحققة والنتائج المخطط لها من خلال العمل على تقييم أداء الأفراد فكلما كان الأداء عال كلما تحققت الإستراتيجية وهو العمل المنوط لإدارة الموارد البشرية فوجودها اذا مهما جدا إذ تعمل على كشف نقائص أداء الأفراد والعمل على التغلب على هذه النقائص.