



محاضرة: نماذج تصميم

استراتيجية إدارة الموارد البشرية

الأستاذة:

بورورو جازية



أولاً: ما معنى نموذج التصميم في إدارة الموارد البشرية؟

التعريف

إطار فكري ومنهجي يساعد المؤسسة على بناء وتطوير إستراتيجية الموارد البشرية بطريقة منظمة

بمعنى بسيط 

"خريطة طريق" تساعد المؤسسة على تسيير مواردها البشرية بشكل إستراتيجي

اتخاذ القرارات

كيف تُتخذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية

الربط الإستراتيجي

كيف يتم الربط بين الأهداف والموارد البشرية

العوامل المؤثرة

داخلية وخارجية

ثانيًا: أهمية نماذج التصميم

مقارنة

❌ بدون نموذج
تقليدي وعشوائي

✅ مع نموذج
علمي واستراتيجي

اتخاذ قرارات مدروسة



تحقيق التوافق الإستراتيجي



تحسين الأداء والإنتاجية



التمكّن من التكيف مع التغيرات



تقليل العشوائية في التسيير



نموذج التفاعل البيئي (القائم على موارد المنظمة)

الفكرة الأساسية

نجاح الإستراتيجية يعتمد على التفاعل بين البيئة الداخلية والبيئة الخارجية

البيئة الداخلية

الموارد البشرية الموارد المادية نقاط القوة والضعف

البيئة الخارجية

الفرص التهديدات السوق والمنافسة

التركيز على

استغلال الموارد التحفيز التكنولوجيا التدريب

المعادلة

تحليل (القوة + الضعف) + (الفرص + التهديدات)



استراتيجية ناجحة

نموذج جامعة ووريك (Warwick Model)

الفكرة الأساسية 💡

تشكل الإستراتيجية تحت تأثير التغيرات المستمرة في البيئة

★ ما يميز النموذج

- ✓ يعتمد على التغير المستمر
- ✓ يعتمد على التنبؤ (Forecasting)
- ✓ يربط بين استراتيجية المؤسسة واستراتيجية HR

مراحل النموذج ~

- 1 تحليل البيئة الخارجية
- 2 تحليل البيئة الداخلية
- 3 دراسة تأثير التغيرات
- 4 بناء استراتيجية HR

✦ مثال عملي

تعديل
استراتيجية HR



تغير
البيئة



تكنولوجيا
جديدة

نموذج هارفارد (Harvard Model)

العوامل الظرفية

✓ القوانين

✓ السوق

✓ التكنولوجيا

✓ ثقافة المجتمع

المدى الطويل

- رضا العاملين
- رضا العملاء
- تحقيق الأهداف

المدى القصير

- التزام
- كفاءة
- انسجام

الفكرة الأساسية

إدارة الموارد البشرية تتأثر بأصحاب المصلحة والعوامل الظرفية

أصحاب المصلحة

الحكومة

النقابات

الإدارة

العمال

نموذج التطابق الإستراتيجي (Matching Model)

الفكرة الأساسية

ضرورة وجود تطابق تام بين استراتيجية المؤسسة واستراتيجية الموارد البشرية

أمثلة تطبيقية

التوسع ← توظيف

تقليل التكاليف ← تقليص العمالة

الأهمية

- ✓ يمنع التناقض
- ✓ يحقق التكامل
- ✓ يوجه الوظائف

سلسلة الاستراتيجية

1 استراتيجية المؤسسة
الرؤية والأهداف العامة

2 استراتيجيات الأعمال
خطوات تحقيق الأهداف

3 استراتيجيات الوظائف
ومنها الموارد البشرية

نموذج غيست (Guest Model)

مستويات النتائج

1 الموارد البشرية

التزام، رضا، مرونة

2 الأداء

إنتاجية عالية، جودة، ابتكار

3 المؤسسة

رضا العملاء، أرباح، ميزة تنافسية

التركيز على

تخفيض التكاليف

الجودة

الابتكار

الفكرة الأساسية

ممارسات HR

سياسات HR

سلوك العاملين

توظيف، تدريب، تحفيز...

نتائج الأداء

مثال تطبيقي

أرباح

أداء قوي

التزام

تحفيز جيد

الخلاصة العامة للمحاضرة

ملخص النماذج الخمسة

1 التفاعل البيئي
التكيف مع البيئة

2 وورويك
التغير المستمر

3 هارفارد
الانسجام مع العوامل
الظرفية وأصحاب المصلحة

4 التطابق
الاستراتيجي
التطابق بين استراتيجية
المؤسسة وHR

5 غيست
الأداء من خلال ممارسات
HR

❖ طريقة ذهبية للفهم والحفظ

المنظمة تفهم بيئتها (التفاعل) • تتكيف مع التغير (وورويك) • تهتم بالإنسان (هارفارد) • تنسجم داخليًا (التطابق) • وتحسن الأداء (غيست)