



الجمهورية العربية السورية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية



**STRATEGIC
HUMAN
RESOURCES**

أ.د. علي السلمي

الإطار الفكري لموضوع التحديث

نموذج
إدارة
الموارد البشرية
الإستراتيجية

فجوة

ممارسات
إدارة
الموارد البشرية
التقليدية

نقطة البداية

رؤية جديدة
لإدارة الموارد البشرية

رؤية جديدة لإدارة الموارد البشرية

■ إدارة الموارد البشرية شريك أساسي لجميع المديرين التنفيذيين في بناء وتنفيذ استراتيجية المنظمة.

HR is a partner with senior and line managers in strategy formulation and execution

رؤية جديدة لإدارة الموارد البشرية

■ إدارة الموارد البشرية مصدر للخبرة في
تأكيد جودة الأداء وتحقيق نتائج أفضل
للمنظمة.

*HR is a source of expertise in
assuring work quality and
achieving better business results*

رؤية جديدة لإدارة الموارد البشرية

■ إدارة الموارد البشرية راعي لصالح العاملين وأداة التعبير عن اهتماماتهم وتوصيلها إلى الإدارة العليا للمنظمة.

HR is a champion for employees representing their concerns to senior management

رؤية جديدة لإدارة الموارد البشرية

■ إدارة الموارد البشرية رائد التطوير والتغيير في المنظمة ومصدر الأفكار الجديدة.

HR is a change agent and catalyst of continuous organizational transformations

تساؤلات تثيرها الرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية

■ ما دلالة تلك الرؤية الجديدة بالنسبة لمهام ووظائف إدارة الموارد البشرية في العالم العربي؟

■ هل تستقيم تلك الرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية مع توجهات العولمة والتنافسية وغيرها من مظاهر نظام الأعمال العالمي الجديد؟

تساؤلات تثيرها الرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية

- كيف تقتنع الإدارة العربية بالتحول عن المنهج التقليدي والأخذ بالرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية؟
- كيف ترتب أولويات التوجهات الأساسية للرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية؟

تساؤلات تثيرها الرؤية الجديدة لإدارة الموارد البشرية

■ كيف يمكن تطبيق كل توجه من التوجهات السابقة؟



تلك الأسئلة المحورية تبحث عن إجابات شافية وعملية!

والإجابة لا تأتي من فراغ!

-العالم حولنا في تحول مستمر ، و تتسارع
المتغيرات وتتشابك تأثيراتها على كافة
مجالات الحياة .

-أنتجت المتغيرات هيكلًا جديدًا من المفاهيم
والأفكار الإدارية .

-المديرون العرب مطالبون باتباع مفاهيم و
أساليب الإدارة الجديدة .

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تقوم إدارة الموارد البشرية الفعالة بتدبير إمكانياتها البشرية والتقنية والمادية بما يحقق لها القدرة على تقديم مخرجات من المورد البشري المتميز المتصف بالقدرات والمهارات المناسبة لاحتياجات المنظمات المختلفة.

- كذلك تعمل على تنمية وتطوير إمكانياتها ووسائلها وعملياتها بما يحقق لها قدرات متعالية للوفاء بالطلب المتوقع على الموارد البشرية المتميزة في فترات زمنية قادمة.

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تعد إدارة الموارد البشرية الفعالة خططها الإستراتيجية والتشغيلية بالتوافق مع مستويات المعرفة العلمية والتطورات التقنية في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل وتنمية الموارد البشرية وما تستند إليه من دراسات علمية وبحوث تطبيقية تهدف إلى تنمية المحتويات المعرفية والمهارية وتطوير تقنيات الأداء بما يتناسب والمستويات التقنية السائدة في المنظمة.

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تسعى إدارة الموارد البشرية الفعالة لابتكار وتحديث تقنياتها ومصادرها المعرفية بالتواصل الإيجابي مع مصادر الإنتاج المعرفي العالمي وتطويعه لمقتضيات البيئة المحلية ، وكذا بالاقتراب من عملاءها ورصد احتياجاتهم ومشكلات الأداء ومتطلبات تطويره .

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تتابع إدارة الموارد البشرية الفعالة التطورات في سوق العمل وتركيبه المجتمعي ، وتعمل على تطوير إستراتيجياتها وخططها وبرامجها وكافة فعالياتها بما يواكب تلك التطورات .

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تسعى إدارة الموارد البشرية الفعالة إلى بناء قدراتها التنافسية واكتساب ميزات تواجه بها المنافسة التي تهدد المنظمات من المصادر المحلية والأجنبية .
- كما تسعى إلى مواكبة التقنيات التي تستخدمها مصادر المنافسة الأجنبية بما لها من إمكانيات عالية وتقوم تقني وعلمي .

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- **تلتزم إدارة الموارد البشرية الفعالة بمنطق وتقنيات إدارة الجودة الشاملة* في كل فعالياتها وعناصرها.**
- **كما تسعى إلى متابعة مدى استفادة العملاء من مخرجاتها والعمل على بناء وتدعيم علاقات دائمة معهم تأكيداً لعلاقات المورد/ عميل* التي تتبناها إدارة الجودة الشاملة.**

الأساس الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الفعالة

- تلتزم إدارة الموارد البشرية الفعالة بالأصول والأعراف المهنية Professionalism ، وتلتزم أنفسها والعاملين فيها باتباع تلك الأصول والأعراف وتنمية الجوانب الاحترافية فيهم، ومن ثم توفير الشروط والمقومات التي تسمح بالوصول إلى مستويات الأداء المتعارف عليها عالمياً.

نظرة على واقع الإدارة العربية

واقع الإدارة العربية

تواجه المنظمات العربية تحديات بالغة
الخطورة

و

مطلوب أن تتعامل معها بأفكار
وتوجهات مبتكرة

سلبيات الإدارة العربية

- الانحصار في الأسس ——— واق المحليّة.
- الانحصار في أساليب التسويق التقليدية وانتظار حضور العملاء.
- الانحصار في الظروف الداخلية للمنظمة والانعزال عما يجري خارجها من متغيرات.
- الانحصار في اهتمامات وقضايا الفترة القصيرة وضعف الاهتمام بالتخطيط طويل المدى ومساءل المستقبل.

سلبيات الإدارة العربية

■ الانحصر في أشكال التنظيم الهرمي التقليدية المبنيّة على الفكر البيروقراطي القديم.

■ الاهتمام بتأمين المدخلات في النظام الإداري وعدم إدراك العلاقة بينها وبين العمليات والمخرجات.

سلبيات الإدارة العربية

■ الانشغال بكثير من الأنشطة الهامشية قليلة القيمة المضافة، والانصراف عن الأنشطة المعرفية ذات القيمة المضافة الأعلى.

■ الانشغال بالجوانب الإجرائية عن أمور التخطيط والتفكير الإستراتيجي.

سلبيات الإدارة العربية

- إهمال قضايا البحث والتطوير، والارتكان على التقليد والنقل عن الآخرين.
- التعامل مع الأفراد باعتبارهم مصادر للقوة العضلية والمهارات الحركية أكثر من كونهم قدرات فكرية ومصادر للإبداع والابتكار.

سلبيات الإدارة العربية

- إهدار قيمة المعلومات والانحصر في التعامل مع الحاسبات الآلية باعتبارها آلات كاتبة وحاسبة أسرع.
- الميل إلى العمل الفردي وضعف الاهتمام بتنمية العمل الجماعي [بل ومحاربته في أحيان كثيرة].

سلبيات الإدارة العربية

- ضعف الاهتمام بقضايا الجودة والانعصار في الجوانب الشكلية حين تطبيق نظم لضبط الجودة.
- التعامل مع المشكلات من موقف السكون وليس الحركة والتجدد.
- مقاومة التغيير واعتباره من الكوارث وعدم إدراك قيمة الفرص التي تأتي معه.

سلبيات الإدارة العربية

■ عدم الإدراك الصحيح لقيمة الوقت،
والتعامل في الماضي والحاضر أكثر من
الانشغال بالمستقبل.

■ التقييد بمنطق التفكير والأداء التتابعي
Sequential وعدم الالتفات لقيمة
التفكير والأداء المتزامن **Concurrent**.

سلبيات الإدارة العربية

- التعامل مع المشكلات بأسلوب إعطاء المسكنات لتخفيف مظاهرها من دون التعامل مع أسبابها الحقيقية.
- الأخذ بالشكليات في قضايا كثيرة مثل التدريب، الإعلان، البرامج الترويجية وغيرها وعدم تقدير جدواها الحقيقية.

سلبيات الإدارة العربية

- التعامل مع المنافسين من موقف الدفاع وليس الهجوم.
- التباعد عن تجربة الأفكار والتقنيات الجديدة.
- عدم الاهتمام الكافي بقضايا التطوير والابتكار وضرورة إتاحة الفرص للمبدعين.

سلبيات الإدارة العربية

- قصور البعد الإستراتيجي في أنماط التفكير والقرارات والخطط الإدارية في كثير من الأحيان.
- عدم تكامل البناء الإستراتيجي لكثير من المنظمات.
- التفكير في الأمور المالية بأسلوب ومنطق المحاسب التقليدي وليس من منطق الإدارة المالية وإدارة الاستثمار.

**انعكست تلك السلبيات
على إدارة الموارد البشرية
في المنظمات العربية؟**

الملائم العامية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات العربية

الملامح العامة لإدارة الموارد البشرية العربية

- الانعزال عن مجالات العمل الاستراتيجي المهمة.
- تدنى الموقع التنظيمي والمستوى الوظيفي للجهاز المختص بشؤون الموارد البشرية.
- الانحصر في الجوانب القانونية والإجرائية لشؤون العاملين.
- السلبية في التعامل مع أسواق العمل وضعف الاهتمام بعمليات البحث والاستقطاب والاختيار.

الملامح العامة لإدارة الموارد البشرية العربية

- التجزؤ والانفصال في الوظائف وعدم التكامل في التوجهات التي تقود وظائف شؤون الأفراد.
- افتقاد الرؤية المستقبلية وعدم وضوح استراتيجيات ترشد ممارسات إدارة الموارد البشرية وتنسق بينها وبين اهتمامات المنظمة ومجالات نشاطها الأخرى.
- تخلف آليات التنفيذ واعتمادها على تقنيات بدائية.

**ضعف الأساس التقني وعدم الاستفادة
من تقنيات المعلومات وإمكانيات الحواسب الآلية**

الملامح العامة لإدارة الموارد البشرية العربية

- افتقاد الأساس العلمي المتمثل في تحليل الأعمال والتوصيف الموضوعي للوظائف.
- ضعف نظم قياس الكفاءة وتقييم الأداء، والاققتصار على تقييم الجوانب الإجرائية في الأداء دون الاهتمام بقياس الإنجازات [وفق ما كان ينادي به منهج «الإدارة بالأهداف» وما تتجه إليه «إدارة الأداء» الآن.

الملامح العامة لإدارة الموارد البشرية العربية

- الانحصر في أعمال التدريب التقليدية باعتبارها الشكل الأوحى لتنمية الموارد البشرية.
- اعتماد الشهادات والمؤهلات العلمية أساساً لتحديد الرواتب بغض النظر عن اختلاف مضامين الوظائف ومسئولياتها.
- ضعف نظم الحوافز وعدم اعتمادها على دراسات، واقتصارها في أشكال المنح والمكافآت المالية.

التحديات الأساسية للإدارة العربية

التحديات الأساسية للإدارة العربية

- القدرة على التعامل في سوق مفتوح .
- التخلص من أساليب العمل النمطية و التحول إلى أساليب مرنة و متطورة مع متغيرات السوق.
- الاعتماد المتزايد على القدرات الذاتية في مواجهة المتغيرات الخارجية.

التحديات الأساسية للإدارة العربية

- التحرر من أسر الخبرة الماضية.. والانطلاق نحو المستقبل.
- الاهتمام بتنمية منتجات و خدمات و أساليب جديدة.
- إدراك أهمية الارتباط بالسوق.
- الاهتمام بإرضاء العميل.
- التميز وتنمية القدرات التنافسية.

التحديات الأساسية للإدارة العربية

- الاهتمام بالجوهرية الشاملة.
- استثمار الطاقة الذهنية للأفراد **Brainpower**
- المرونة والتخلص من الهياكل التقليدية.
- الجمع بين خصوصية التصميم و
مزايا الإنتاج الكبير **Mass**
Customization

التحديات الأساسية للإدارة العربية

- التحول من الهياكل الهرمية إلى الهياكل المرنة
المستندة إلى المعلومات **Information-**
based وعمل الفريق **Team-based**
- التوجه نحو اللامركزية وتكوين
وحدات الأعمال الاستراتيجية: **SBU's**.
- التوجه نحو العالمية
Globalization
- الاستخدام الكثيف للتقنيات الجديدة.
- استثمار الوقت وتخفيض الزمن المستنفذ

التحديات الأساسية للإدارة العربية

- تكوين وتنمية القدرات المعرفية من مصادرها الداخلية والخارجية.
 - توظيف المعرفة في تنمية وتطوير القدرات والأنشطة والمنتجات.
 - تطوير المعرفة بتنمية فرص الإبداع والابتكار.
- ÷ إدارة المعرفة Knowledge management ×

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

إعادة هندسة
وتطوير شامل
لمفاهيم ونظم
إدارة الموارد البشرية

فلسفة
إدارية جديدة
تعتبر الموارد البشرية
أهم أصول المنظمة

ينطلق

من

منهجية الإدارة الإستراتيجية

ويتكامل

مع

البناء الإستراتيجي للمنظمة

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

■ **نقطة فكرية شاملة**

A New Paradigm

■ **نتاج التطورات التقنية والعلمية**

Science and Technology – Based

■ **يتوافق ومعطيات عصر العولمة**

Globally - Oriented

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

• نتاج التفكير والإبداع الإنساني

Intellectually - Generated

• يكرس الإنجاز وتحقيق النتائج

Achievement and Results Biased

• يؤكد السعي نحو التميز

Excellence Driven

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

■ يتصف بالتكامل والتوازن والديناميكية
الإيجابية

**Integrated and in a State of
Dynamic Equilibrium**

■ يتعدى الشكليات ويركز على المضمون
Strategically Focused

نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

■ يتعامل في الأزمنة الثلاث:

الماضي والحاضر والمستقبل

Integrated Time Approach

■ يتعامل في الوقت الحقيقي

Real Time – Zero Time -
Orientation

مفهوم إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

تحليل المناخ
الداخلي
وتحديد الإمكانيات
والقيود

تحليل المناخ
الخارجي
وتحديد الفرص
والمعوقات

- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية .
- البحث والاستقطاب والاختيار الاستراتيجي .
- التوظيف الإيجابي لقدرات ومهارات البشر .
- التمكين والتوجيه والإشراف الإيجابي .

مفهوم إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التقييم الاستراتيجي للأداء والقياس الموضوعي الكفاءة.
- التدريب المستمر أثناء وخارج العمل.
- التعويض العادل مادياً ومعنوياً عن الجهد المبذول.
- الرعاية المتكاملة اقتصادياً ونفسياً واجتماعياً.

مفهوم إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- استثمار الفكر والقدرات الذهنية وإطلاق الفرص للإبداع والابتكار.
- تخطيط التقدم الوظيفي والمساندة المستمرة للوصول إلى مستويات الأداء الأفضل.
- إيجابية الحفز والتشجيع.
- موضوعية المساءلة.

الاستثمار الإيجابي
لمواطن القوة والتميز
والتعامل الإيجابي
مع مواطن الضعف
في الموارد البشرية

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- المورد البشري هو أهم الأصول التي تتعامل معها الإدارة.
- يمثل المورد البشري رأس المال الحقيقي للمنظمة **Human Capital**.
- يرغب الإنسان في المشاركة وتحمل مسؤولية عمله.
- تزيد كفاءة الفرد بالعمل ضمن فريق **Team**.
- يفضل الإنسان العمل دون رقابة لصيقة من المديرين.

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

■ اتباع مفاهيم إدارة الأداء *Performance Management*

- تغيير أسس تصميم العمل بتضمينه الرقابة الذاتية.
- تحديد المسؤوليات والمحاسبة **بالنتائج**.
- **تمكين** الفرد [الفريق] وإعطائه الصلاحيات اللازمة.
- التركيز على **النتائج** وليس الإجراءات في تدريب وتوجيه الأفراد.
- قياس العائد على الاستثمار في أنشطة إدارة الموارد البشرية **Return on Investment [ROI]**

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- التوسع في استخدام فرق العمل ذاتية الإدارة *Self-managed teams*.
- التوسع في إشراك الأفراد في اتخاذ قرارات تطوير وتحسين الأداء بتطبيق أساليب مثل **حلقات الجودة** *Workout Programs*.
- التوسع في استخدام تقنية المعلومات لربط فرق العمل وتمكين العاملين.

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- تطبيق مفهوم التمكين **Empowerment** بمعنى تحويل الفرد الصلاحيات اللازمة لمباشرة مسؤولياته، توفير امکانات والمساعدات اللازمة للعمل، تهيئة مكان العمل وما إلى ذلك من مستلزمات تجعل الفرد مسيطراً على العمل.
- تنمية الموارد البشرية هي في الأساس تنمية فكرية ومعرفية. [من المهم تنمية قدرات ومهارات الفرد اليدوية والجسمانية، ولكن الأهم تنمية معلوماته وقدراته الذهنية ومهاراته الفكرية].

فلسفة إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

• إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية نظام متكامل ذاتياً ومتفاعل مع المناخ المحيط.

المخرجات

- موارد بشرية ذات كفاءة وفعالية.
- معرفة متجددة.

العمليات

- تخطيط
- تصميم
- تنفيذ
- متابعة
- تقويم

المدخلات

- أفراد
- معلومات
- تقنيات
- أصول مادية
- أموال

المناخ المحيط

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- إدماج استراتيجية الموارد البشرية في الاستراتيجية العامة للمنظمة.
- احترام الفروق بين الأفراد وإدارة التنوع ***Diversity Management***
- إدارة الموارد البشرية مسؤلية كل مدير ، وتشغل حيزاً رئيسياً من اهتمام الإدارة العليا.

فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

- **بناء التعاون والتكامل بين فريق إدارة الموارد البشرية** × وبين المديرين التنفيذيين في تطبيق سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية.
- **مشاركة فريق إدارة الموارد البشرية** × مع التنفيذيين في تصميم الأعمال واختيار أنسب أساليب الأداء.
- **تبني اهتمامات ورغبات العاملين والتوفيق** بينها وبين مصالح المنظمة.

الأدوات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

التخطيط الإستراتيجي

Strategic Planning

إعادة الهندسة

Reengineering

التدمير الخلاق

Creative Destruction

القياس إلى النمط الأحسن

Benchmarking

تقنيات الاتصالات والمعلومات

■ شبكة الإنترنت

■ شبكات الإنترنت

■ المعاملات الإلكترونية

E-Human

Resources

Management

خصائص إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التكامل مع الإستراتيجية العامة للمنظمة.
- قبول التغيير و التعامل الإيجابي مع المتغيرات.
- المتابعة النشطة لظروف ومتغيرات سوق العمل .
- بناء النظم والإجراءات باستثمار تقنيات المعلومات والاتصالات.

خصائص إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- حشد طاقات وقدرات الموارد البشرية و
توظيفها لتحقيق التميز.
- تطبيق مفاهيم وأسس إدارة الجودة
الشاملة في نظم وإجراءات إدارة
الموارد البشرية.
- التحول إلى منطق وتقنية إدارة الأداء ×
Performance Management

خصائص إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التّخلص من القوالب التنظيمية الجامدة.
- السعي لتنمية العمل الجماعي و استثمار قدرات فرق العمل المتكاملة.
- التركيز على خلق المهارات والقدرات لتنمية الميزات التنافسية للمنظمة.

خصائص النموذج الجديد لإدارة الموارد البشرية

- الإيمان بالبشر و أهمية إطلاق طاقاتهم الإبداعية.
- تنمية المناخ التنظيمي المحابي للتطوير و الابتكار.
- تنمية وتوظيف رأس المال الفكري * **Intellectual Capital**
- النظرة الكلية و الشاملة في تحليل المشكلات و البحث عن الحلول.

خصائص النموذج الجديد لإدارة الموارد البشرية

■ دعم اللامركزية و ديمقراطية الإدارة.

■ إتاحة الفرص للتعلم التنظيمي والتحول إلى منظمة متعلمة

Organizational Learning

■ المساهمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تحابي التميز وتتيح فرص الإبداع للموارد البشرية.

توجهات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التوجه المستقبلي.
- التوجه الاستراتيجي.
- التوجه التسويقي.
- التوجه المعلوماتي.
- التوجه الإنساني.
- التوجه العالمي.

توجهات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التوجه ————— له للجودة الشاملة.
- التوجه ————— له التقني.
- التوجه ————— له المتطور.
- التوجه ————— له للانجاز.

[هذه التوجهات متكاملة و تساعد بعضها
بعضاً في تكوين فعالية إدارة الموارد البشرية
الجديدة]

وظائف إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية.
- إعادة تصميم العلاقات مع سوق العمل.
- إعادة تصميم عمليات إدارة الموارد البشرية في ضوء مفهوم إدارة الأداء.*
- إعادة تشكيل هيكل الموارد البشرية.
- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية.
- مساندة عمليات تنمية وتفعيل الميزات التنافسية.

وظائف إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية

- تصميم الحزم التقنية في عمليات إدارة الموارد البشرية.
- تخطيط وتنسيق أنشطة التنمية المعرفية في المنظمة.
- تخطيط وتنسيق عمليات تنمية وتطوير الموارد البشرية
Human Resources Development

دور إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في تفعيل مساهمات العنصر البشري

اختيار
الفرد المناسب

إسناد عمل
يتفق ورغبات
الفرد وميوله

إسناد عمل
يتفق وخبرات
الفرد وتأهيله

توفير
المناخ المساند
والإيجابي

توفير الصلاحية
وموضوعية
التقويم

توفير إمكانيات
ومستلزمات
الأداء

كيف تحقق المنظمات المعاصرة نموذج إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية؟

إطلاق
الفرص
للأفراد للإبداع
والابتكار وتنمية
العمل الجماعي

نشر
الوعي بأهمية
الموارد البشرية
والمسئولية عنها
بين
جميع المديرين

إدماج
استراتيجية
الموارد البشرية
في الاستراتيجية
العامة للمنظمة

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

إعادة هندسة

إدارة الموارد البشرية

Reengineering

Human Resources

Management

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

- مراجعة الفلسفة العامة لإدارة الموارد البشرية.
 - مراجعة الواقع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية.
 - مراجعة الأهداف والتوجهات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
 - إجراء تحليل الفرص والمهددات الخارجية، ومواطن القوة والضعف الداخليّة
- SWOT Analysis**

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

- إعادة ترتيب الأولويات وتحديد الأهداف والنتائج الاستراتيجية المطلوب تحقيقها .
- مراجعة الأنشطة والعمليات التي تبشرها إدارة الموارد البشرية.
- إعادة تصميم العمليات والأنشطة وفق التوجهات والسياسات الجديدة.

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية.
- تطوير الهيكل الوظيفي لإدارة الموارد البشرية وفق المعطيات الجديدة.
- نشر الفكر الجديد بين مختلف المديرين والمشرفين في المنظمة.

أسس تطوير وتفعيل إدارة الموارد البشرية العربية

- إدماج مفاهيم إدارة الموارد البشرية في استراتيجيات وخطط مختلف قطاعات المنظمة.
- تعميق استخدام تقنيات المعلومات.
- المراجعة المستمرة وتحليل الأداء العام وتحديد مجالات التحديث والتطوير.

شكراً لكم
والسلام عليكم ورحمة الله

E-mail:
alialmi2000@yahoo.
com