

المحاضرة العاشرة - نماذج حديثة في التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية (2)

ثانيا - نموذج جامعة ووروتيش "Warwich Strategy Model"

قام بوضع هذا النموذج كل من "Pittgrew" و "Hendery" حيث صورا من خلاله آلية العلاقة المتبادلة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية، والتأثير البيئي في تكوين كل منها. حسب هذا النموذج فإن التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية هي نتيجة للعمليات التالية:

- تحليل البيئة الخارجية التي تتضمن المتغيرات المختلفة كالمتغير الاقتصادي، المتغير التكنولوجي، المنافسة، المتغير القانوني والتي تعتبر المنطلق لتحقيق تحليل البيئة الداخلية والتي تتضمن المتغيرات التالية: القيادة الإدارية، إنتاجية العمل وجودته ورسالة المؤسسة والثقافة التنظيمية.

- يهدف هذا التحليل إلى تحضير الأرضية التي سيتم على أساسها إعداد استراتيجية الموارد واستراتيجية المؤسسة في ظل نتائج تحليل البيئتين وانطلاقا مما هو موجود من إمكانيات ومؤهلات يتم القيام بما يلي:

- إعداد استراتيجية المؤسسة بما تتضمنه من استراتيجيات للأعمال والوظائف.

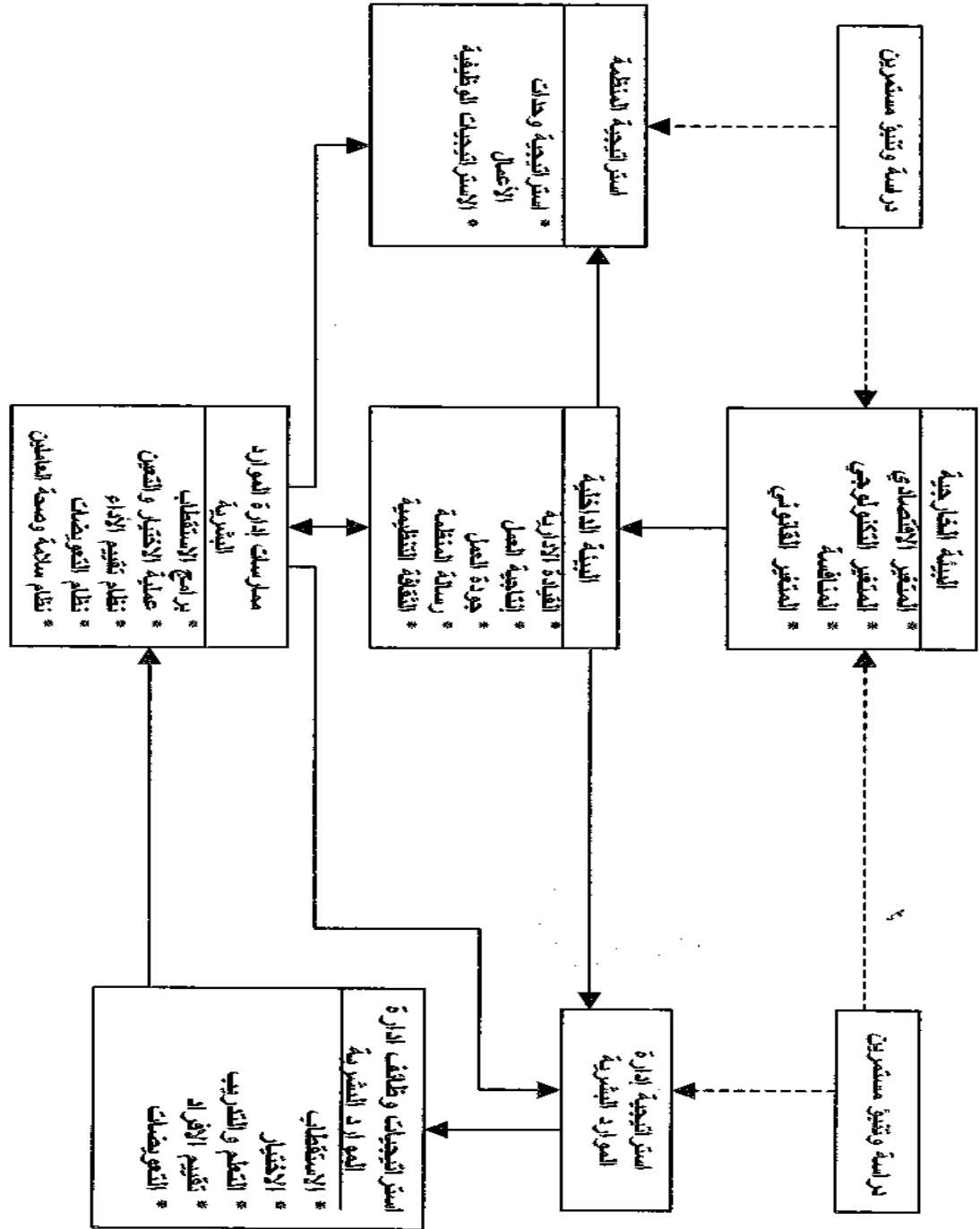
- وضع استراتيجية الموارد البشرية بشكل ينسجم مع استراتيجية المؤسسة ويسهم في تطبيقها.

- تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد استراتيجيات ووظائفها وممارساتها في إطار التوجهات

الإستراتيجية المعدة سابقا.

- تخضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية لاحتمالات التكيف والتغير في حالة وجود المستجدات التي تقتضي ذلك حيث يؤكد النموذج على ضرورة متابعة الدراسة والتنبؤ بمتغيرات البيئة الخارجية سواء اعتمدت المؤسسات نموذج جامعه وريش أو غيرها من النماذج فإن بناء استراتيجية إدارة الموارد البشرية يتطلب تحقيق الخطوات الأساسية المشار إليها سابقا.

مخطط يمثل نموذج جامعة ووروتيش



1 - مضمون النموذج

- عملية تكوين استراتيجية المنظمة واستراتيجية إدارة الموارد البشرية التي هي جزء من الأولى،
 بدراسة وتحليل البيئة الخارجية من أجل تحديد اتجاه هذه المتغيرات وتأثير كل منها في هذا النشاط
 أو في البيئة الداخلية للمنظمة

- في المرحلة الثانية يجرى تحليل ودراسة المتغيرات الداخلية، وتحديد الأثر الذي أحدثته متغيرات البيئة الخارجية في البيئة الداخلية، لتعمل المنظمة على تهيئة نفسها لمواجهة هذا التأثير والتعامل والتكيف معه.

في ظل تحليل البيئتين الخارجية والداخلية، وفي ضوء إمكانيات المنظمة يتم مايلي:

أ - وضع استراتيجية المنظمة الكلية، التي تشمل على استراتيجية الأعمال والأهداف والخطط والبرامج التي عن طريقها تتحقق أهداف استراتيجية المنظمة.

ب - وضع استراتيجية إدارة الموارد البشرية التي هي احدى استراتيجيات وحدات العمال الوظيفية بشكل ينسجم مع استراتيجية المنظمة ويسهم في تحقيق أهدافها.

- تقوم إدارة الموارد البشرية بعد ذلك بوضع استراتيجيات وظائفها وممارساتها على شكل أنظمة وبرامج وسياسات تنفذها وتمارسها في مختلف إدارات المنظمة.

- عندما تتجح إدارة الموارد البشرية في تنفيذ استراتيجيات وظائفها وممارساتها سينعكس ذلك على مايلي:

- انجاز استراتيجيتها.

- تفاعل القيادات الإدارية مع تابعيها.

- إنتاجية عمل عالية.

- جودة المنتجات.