المحاضرة الثانية

نبذة عن بروز الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

د. رولامي عبد الحميد

a.rolami@univ-dbkm.dz

أسئلة تمهيدية للمحاضرة الثانية

ماذا تعرف عن شركة جينيرال إليكتريك؟

ماذا نعني بكل من: الوظائف الإنتاجية، الوظائف الخدمية، وظائف المعرفة، التوظيف الإفتراضي؟

عوامل بروز الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

- الانتقال من اقتصاد الوظائف الإنتاجية إلى الخدمية
- سطوة الاقتصاد المبني على الإبتكار ووظائف المعرفة
- كثرة التوظيف الافتراضي

الفرق بين إدارة الموارد البشرية التقليدية والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية التقليدية	الإدارة الاستراتيجة للموارد البشرية
تكون مستشارا في الاستراتيجية العامة في أحسن الأحوال	تساهم في تصميم الإستراتيجية العامة
الإهتمام بإدارة العمليات اليومية (حفظ ملفات العاملين، الأجور، ...)	الإهتمام بالسير الحسن لاستراتيجية الموارد البشرية
جزء من الإدارة التنفيذية (مدير الموارد البشرية)	جزء من الإدارة العليا (نائب الرئيس المكلف بالموارد البشرية)
تنسيق متوسط أو منخفض مع الوظائف الأخرى (التسويق ...)	تنسيق مرتفع مع الوظائف الأخرى (التسويق ...)
النظر إلى العاملين على أنهم وسيلة لخدمة العملاء فقط	النظر إلى العاملين على أنهم عملاء داخليين للمؤسسة

أسس نجاح الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

قيادة موارد بشرية ماهرة

قابلية من المدير التنفيذي

استجابة الموارد البشرية للتغيير

إسهامات شركة جنرال إلكتريك GE
في بروز الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

- شركة صناعية وتكنولوجية أمريكية
- أول شركة تتبنى ثقافة الجدارة في قياس الأداء
- أول شركة تعتمد القيادة كمدخل لتطوير الأداء
- أول شركة تؤسس جامعة خاصة بها سميت جامعة Crotonville (في الخمسينات)
- أول شركة تنفق حصة كبيرة من أرباحها على التعليم (10%)

إسهامات شركة جنرال إلكتريك GE
في بروز الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

في الخمسينات أطلقت نظامها الخاص Session C وهدفه:

- تشجيع الحوار المتواصل مع العاملين
- الإهتمام بالمسار الوظيفي للمديرين
- تتبع احتياجات التطوير الوظيفي

أسئلة لإثراء المعارف

ماذا تعرف عن وادي السيليكون؟

أذكر نموذج تطبيقي يبين مساهمة وادي السيليكون في تطوير إدارة الموارد البشرية.