

منهجيات إدارة الموارد البشرية

Human Resources Management Methodologies

د/ سعيد السحرني

كلية إدارة الأعمال – ماجيستير إدارة الموارد البشرية

- المخرجات المتوقعة من الدرس
- مقدمة
- مفهوم منهجيات إدارة الموارد البشرية
- دور منهجيات إدارة الموارد البشرية
- أقوال ماثورة وقصص ناجحة
- أنواع نماذج إدارة الموارد البشرية
- المراجع
- مؤشرات قياس منهجيات إدارة الموارد البشرية
- التحديات والمعوقات لتطبيق المنهجيات الحديثة
- التكنولوجيا الحديثة وكيفية التعامل معها
- تطبيقات نماذج إدارة الموارد البشرية الممنهجة

المخرجات المتوقعة من الدرس

- فهم واضح لمفهوم منهجيات إدارة الموارد البشرية
- إدراك معرفة أهمية تطبيق المنهجيات المختلفة لتعزيز إدارة الموارد البشرية
- الفرق بين إستراتيجيات الموارد البشرية ومناهج الموارد البشرية
- ما هي نماذج إدارة الموارد البشرية وارتباطها بأفضل الممارسات الدولية
- مقتطفات عن إدارة التغيير ومتى يتم استخدامها
- المعوقات التي تواجه المنهجيات المختلفة لإدارة الموارد البشرية
- مؤشرات الأداء التي تحدد مدى كفاءة تغييرات وإتجاهات الإدارة

منهجيات إدارة الموارد البشرية تعد العمود الفقري لأي مؤسسة تسعى للنجاح في بيئة عمل تنافسية وдинاميكية. تركز هذه المنهجيات على دمج العمليات الإدارية المتعلقة بالقوى العاملة مع الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. من خلال تحسين كفاءة الموارد البشرية، تعزيز الإنتاجية، وخلق بيئة عمل محفزة، تساهم هذه المنهجيات بشكل مباشر في تحقيق النمو المستدام. في عالم اليوم، أصبحت إدارة الموارد البشرية تتجاوز الأدوار التقليدية لتشمل الجوانب الإستراتيجية التي ترتبط بتحقيق التميز التنافسي.

هناك عدة نماذج رائدة تُستخدم كإطارات عمل لإدارة الموارد البشرية بفعالية، ومنها نموذج هارفارد **Harvard Model**، الذي يركز على تحقيق التوازن بين الأهداف التنظيمية والإنسانية، مع الأخذ في الاعتبار عوامل مثل السياسات الحكومية وسوق العمل. أما نموذج ميشيغان **Michigan Model**، فهو يتميز بتركيزه على تحقيق الكفاءة من خلال التكامل بين الأفراد والإستراتيجيات التنظيمية. في المقابل، يُعتبر نموذج أولريك **Ulrich Model** من النماذج الحديثة التي تسلط الضوء على دور الموارد البشرية كشريك إستراتيجي يدعم الأهداف التنظيمية، ويركز على التوجه نحو الابتكار وإدارة المواهب بفعالية مع وجود بعض النماذج والتوجهات الفرعية التي سيتم ذكرها.

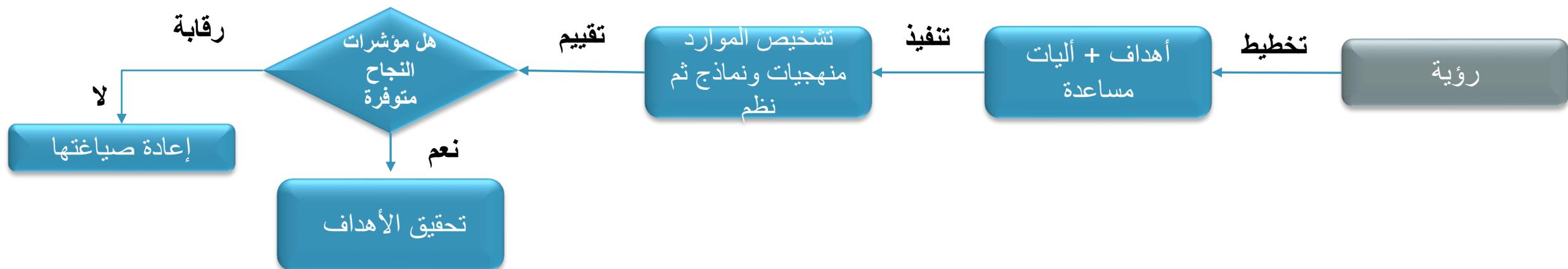
إلى جانب هذه النماذج، هناك اعتماد متزايد على **التطبيقات الحديثة والتكنولوجيا** في إدارة الموارد البشرية. منصات مثل نظم **معلومات الموارد البشرية HRIS** تسهل إدارة البيانات وتتبع الأداء الوظيفي، بينما تُستخدم أدوات **التحليل التنبئي Predictive Analytics** لاستشراف التحديات المستقبلية وتحطيط القوى العاملة بناءً على البيانات. كما أصبحت تقنيات الذكاء الاصطناعي تلعب دوراً رئيسياً في تسريع عمليات التوظيف، وتحليل الكفاءات، وتطوير استراتيجيات مخصصة لتنمية المواهب.

من خلال الدمج بين المنهجيات التقليدية، النماذج الإستراتيجية، والتقنيات الحديثة، تتمكن المؤسسات من تحقيق توازن فريد بين الاحتياجات الإدارية والتنظيمية من جهة، والتوقعات والطموحات البشرية للموظفين من جهة أخرى. هذه الرواية المتكاملة تضمن أن تكون الموارد البشرية عنصراً فعالاً ومساهمًا حقيقياً في نجاح المؤسسات في ظل التغيرات المستمرة والتحديات الجديدة.

ما المفهوم العلمي لمنهجيات إدارة الموارد البشرية

منهجيات إدارة الموارد البشرية Human Resource Management Methodologies

- ✓ تشير إلى الطرق والأسس المنظمة التي تُستخدم لإدارة رأس المال البشري في المؤسسات.
- ✓ تهدف هذه المنهجيات إلى تحقيق التوازن بين تحقيق أهداف المنظمة وتلبية احتياجات الموظفين، مع تحسين الأداء العام.



ما هو تشخيص ادارة الموارد البشرية

- ✓ هو عملية تحليلية تهدف إلى تقييم فعالية سياسات وإجراءات الموارد البشرية، وتحديد مدى توافقها مع أهداف المؤسسة واحتياجات الموظفين.
- ✓ هو عملية تقييم استراتيجي تهدف إلى فحص وتقييم جميع جوانب إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، بما في ذلك التوظيف والتدريب والتقييم والمكافآت، لتحديد مدى مساحتها في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ✓ هو عملية تحليلية شاملة تهدف إلى تحديد مدى فعالية إدارة الموارد البشرية في استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.
- ✓ قياس مدى مساحتها هذه الوظائف في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
- ✓ عملية ترتيب الموارد والأنشطة بطريقة تضمن تحقيق الأهداف المقررة بشكل فعال.

دور منهجيات ادارة الموارد البشرية المختلفة في تحسين الأداء

أحد المبادئ الأساسية وهي تحسين الأداء وذلك بناء على عدة وظائف أساسية لإدارة الموارد البشرية بعد تشخيصها بشكل شامل وتحليل كامل لدخلاتها و الوصول لأفضل نتائج وسيتم تناول ذلك في عدة نقاط مثل الآتي:-

□ التخطيط للقوى العاملة:

- ✓ الدور: تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية في المستقبل.
- ✓ المثال: إجراء تحليلات دقيقة لتحديد الوظائف المطلوبة والمهارات الالزامية في المستقبل.

□ الالتزام بالقوانين واللوائح:

- ✓ الدور: ضمان التزام المؤسسة بجميع القوانين واللوائح المتعلقة بالعمل.
- ✓ المثال: تحديث سياسات وإجراءات الموارد البشرية بشكل دوري لتوافق مع التغيرات في القوانين واللوائح.

دور منهجيات ادارة الموارد البشرية المختلفة في تحسين الأداء

□ بناء ثقافة تنظيمية إيجابية:-

- ✓ الدور: خلق بيئة عمل صحية ومحفزة تشجع على التعاون والابتكار.
- ✓ المثال: تنظيم فعاليات وأنشطة اجتماعية لتعزيز التواصل بين الموظفين وتنمية روح الفريق.

□ التوظيف والاختيار الفعال:-

- ✓ الكفاءات وتوظيفها بما يتناسب مع احتياجات المؤسسة.
- ✓ المثال: استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل السير الذاتية و اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة.

دور منهجيات ادارة الموارد البشرية المختلفة في تحسين الأداء

□ التحفيز والمكافآت:

- ✓ الدور: تحفيز الموظفين وتقدير جهودهم لزيادة الإنتاجية والولاء.
- ✓ المثال: تقديم حوافز مالية وغير مالية مثل المكافآت والترقيات وفرص التطوير المهني.

□ إدارة المواهب:

- ✓ الدور: تحديد وتطوير المواهب الداخلية للمؤسسة وتأهيلهم لتولي مناصب قيادية.
- ✓ المثال: إنشاء برامج لتطوير القادة المستقبليين وتدريبهم على المهارات القيادية والإدارية.

□ إدارة الأداء الفعالة:

- ✓ الدور: تقييم أداء الموظفين بشكل دوري وتحديد نقاط القوة والضعف.
- ✓ المثال: تطبيق نظام 360 درجة لتقييم الأداء، حيث يتم تقييم الموظف من قبل زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه

دور منهجيات ادارة الموارد البشرية المختلفة في تحسين الأداء

□ التدريب والتطوير المستمر:

- ✓ الدور: تحسين مهارات الموظفين وزيادة قدراتهم لمواكبة التطورات.
- ✓ المثال: تقديم برامج تدريبية متخصصة في مجالات التكنولوجيا الحديثة أو إدارة المشاريع.

□ إدارة العلاقات بين الموظفين:

- ✓ الدور: حل النزاعات والمشاكل التي قد تنشأ بين الموظفين.
- ✓ المثال: توفير قنوات اتصال مفتوحة وفعالة لحل المشكلات بشكل سريع وفعال. إدارة الأداء الفعال:

أو يمكن الاتجاه إلى ادارة التغيير.

تحولت مايكروسوفت تحت قيادة ساتيا ناديليا إلى ثقافة تركز على "العقلية النامية" Growth Mindset هذه المنهجية تشجع الموظفين على التعلم المستمر، وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم، والتعاون بدلاً من المنافسة الداخلية.

ركزت مايكروسوفت على تبني منهجيات Agile في تطوير البرمجيات، مما زاد من سرعة الاستجابة لمتطلبات السوق وتحسين جودة المنتجات. نتائج التحسين: شهدت مايكروسوفت تحولاً كبيراً في ثقافتها التنظيمية، مما أدى إلى زيادة الابتكار والتعاون بين الموظفين. ارتفعت قيمة أسهم مايكروسوفت بشكل ملحوظ، وزادت حصتها السوقية في العديد من المجالات، مثل الحوسبة السحابية. زيادة في رضا الموظفين. كيف طبقت مايكروسوفت هذه المنهجية؟

قام ساتيا ناديليا بتغيير ثقافة الشركة من خلال التركيز على التعاطف والتعلم المستمر. تم تشجيع الموظفين على التعاون وتبادل الأفكار، وتم تقليل المنافسة الداخلية.

تم تبني منهجيات Agile في تطوير البرمجيات، مما زاد من سرعة الاستجابة لمتطلبات السوق. تم التركيز على التحسين المستمر لاداء الموظفين من خلال التدريب والتطوير.

ضع علامة صح أو خطأ مع ذكر التصحيح

- الالتزام بالقوانين واللوائح ضروريًا في إدارة الموارد البشرية.
- التخطيط للقوى العاملة مهم تحديد احتياجات المؤسسة المستقبلية.
- إدارة العلاقات بين الموظفين تهتم بشدة على حل النزاعات والمشاكل.
- إدارة التغيير تهدف إلى مقاومة أي تغيير في بيئة العمل.
- إدارة المواهب تركز على تطوير المواهب الخارجية فقط.
- التحفيز والكافأة لها تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين.

نماذج الموارد البشرية HR Models

- ✓ هو إطار عمل يُحدد دور الموارد البشرية وموقعها داخل الشركة.
- ✓ هو بمثابة دليل لإدارة الموارد البشرية، ويتقاطع مع استراتيجية الموارد البشرية التي ترسم تصوراً للمستقبل، بينما يُفصل نموذج الموارد البشرية خطة تحقيق ذلك.
- ✓ يستخدم قادة الموارد البشرية نموذج الموارد البشرية لتحديد كيفية تفيذه من خلال توضيح:
 - الوظائف والعمليات الرئيسية للموارد البشرية.
 - الأدوار والمسؤوليات المطلوبة لإدارة عمل الموارد البشرية.
 - مبادئ أهداف ومعايير ومساءلة الموارد البشرية.
 - النتائج المرجوة والمترقبة.

و عبر العصور، ظهرت نماذج وأطر عمل متنوعة. والغرض من نماذج إدارة الموارد البشرية هو توفير وجهات نظر مختلفة للنظر فيها عند هيكلة دور وقيمة الموارد البشرية بشكل إستراتيجي.

نماذج الموارد البشرية HR Models

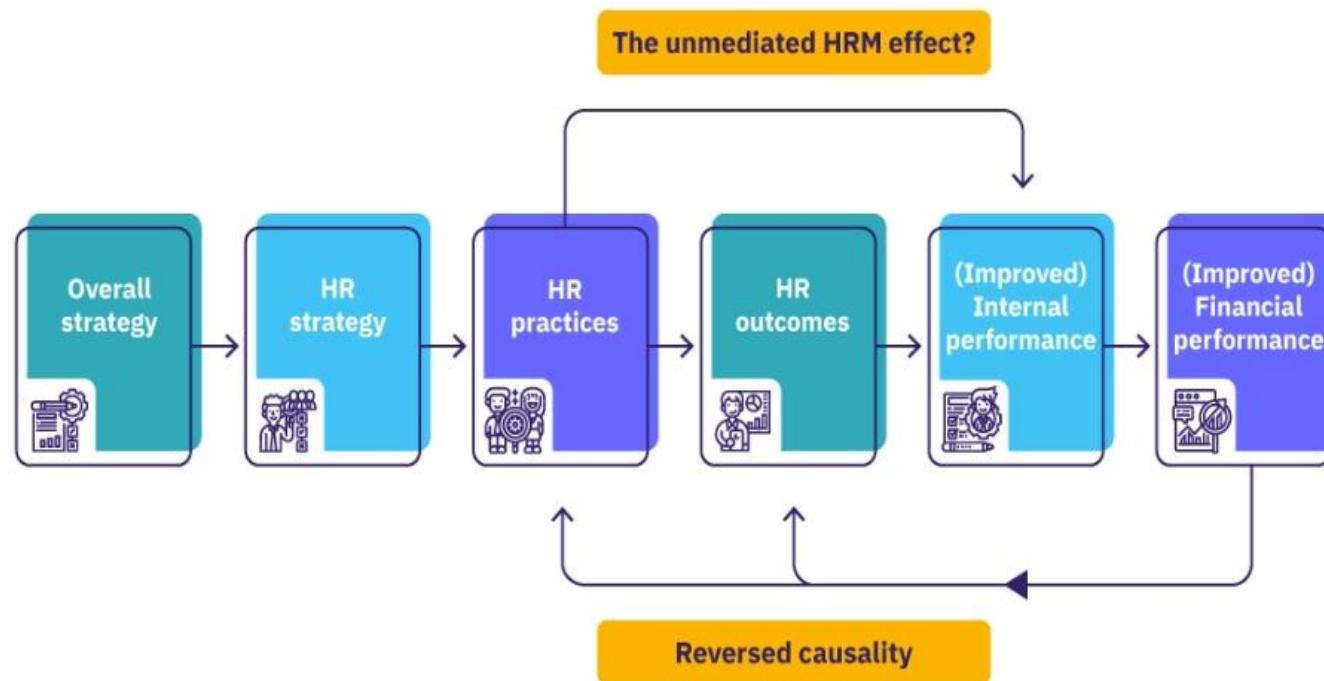
□ سيتم التحدث عن أفضل 10 نماذج معترف بهم عالمياً.

1. The Standard Causal Model of HRM
2. The 8-Box Model by Paul Boselie
3. The HR Value Chain
4. The HR Value Chain Advanced
5. The Harvard Model of HRM
6. The Guest Model
7. The Warwick Model
8. The Ulrich Model
9. The Storey Model
10. The 5Ps HR Model



The Standard Causal Model of HRM

Standard Causal Model of HRM



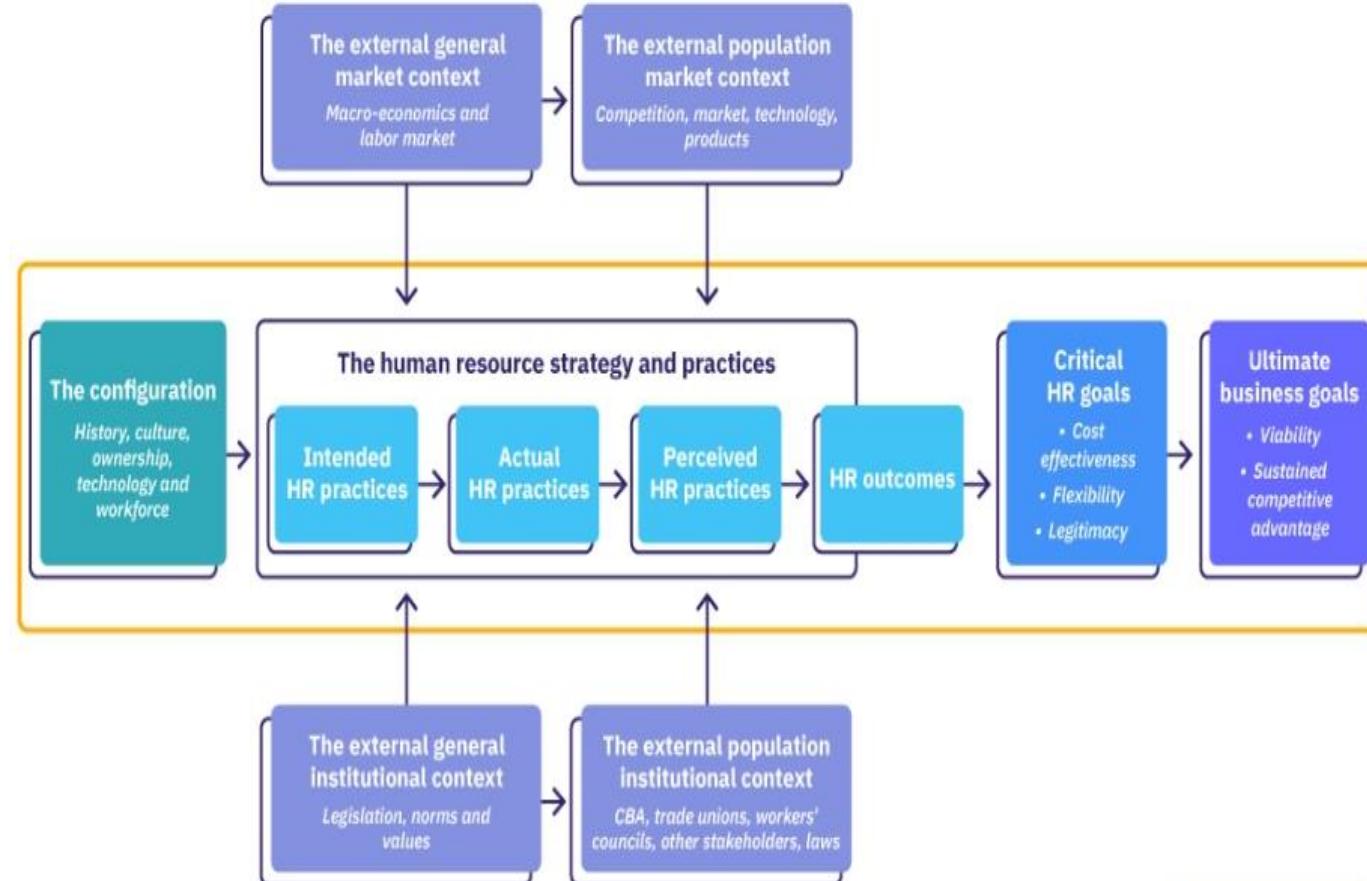
The Standard Causal Model of HRM

- يوضح العلاقة السببية بين استراتيجية الموارد البشرية وممارساتها ونتائجها.
- يبدأ بالاستراتيجية العامة للمنظمة، التي تؤثر على استراتيجية الموارد البشرية.
- تؤثر استراتيجية الموارد البشرية على ممارسات الموارد البشرية (مثل التوظيف والتدريب والتعويضات).
- تؤدي هذه الممارسات إلى نتائج الموارد البشرية (مثل رضا الموظفين والالتزام).
- تؤدي نتائج الموارد البشرية إلى تحسين الأداء الداخلي والأداء المالي للمنظمة.
- يشير النموذج إلى إمكانية وجود علاقة سببية عكسية.

أفضل الشركات:

- يصعب تحديد شركات محددة تستخدم هذا النموذج بشكل حصري.
- الشركات التي تركز على قياس الأثر الكمي لأنشطة الموارد البشرية قد تستخدمه كأساس.
- أمثلة: الشركات الكبيرة والمتنوعة الجنسيات التي لديها أنظمة متقدمة لإدارة الأداء.

The 8-Box Model by Paul Boselie

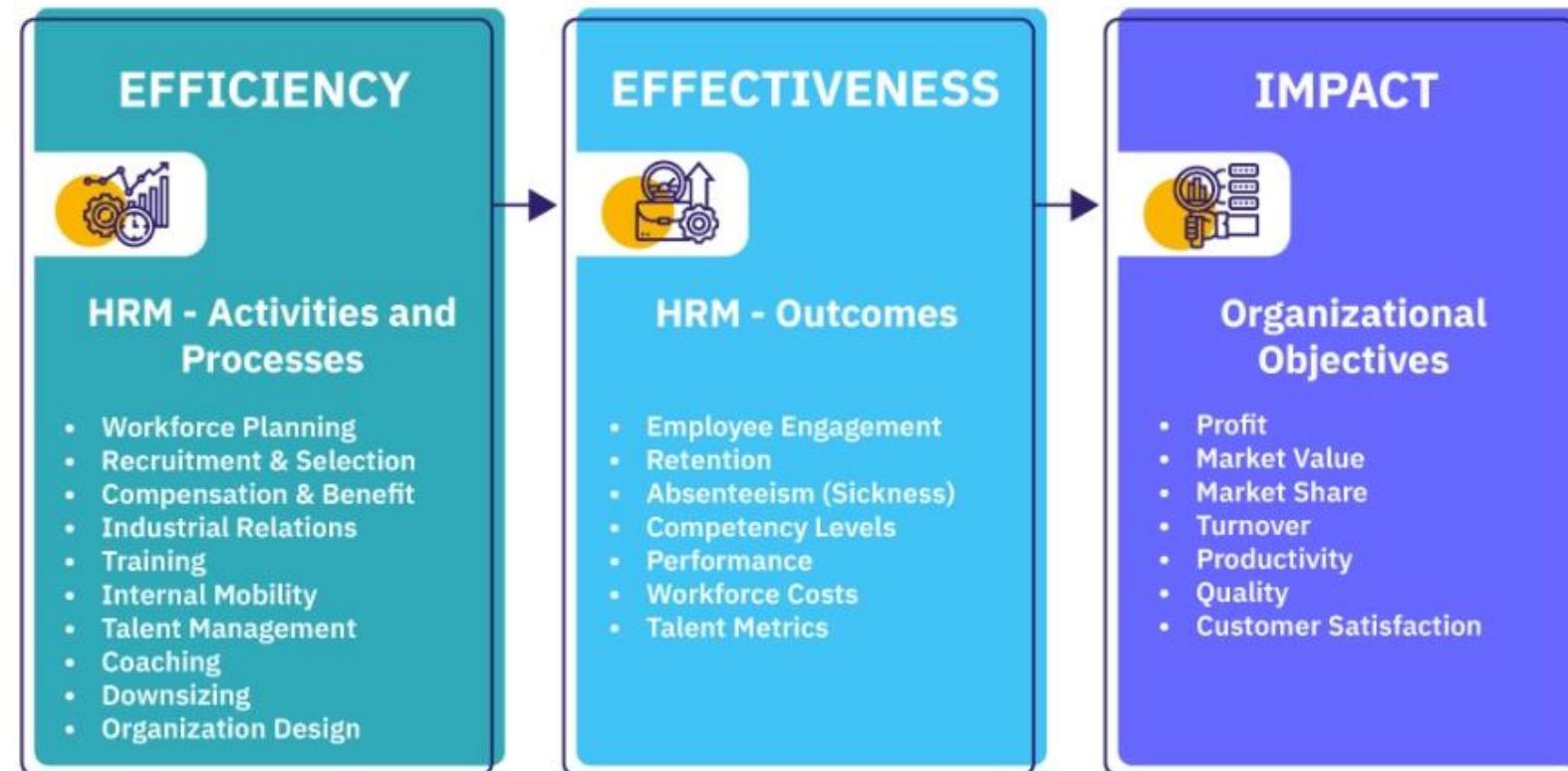


The 8-Box Model by Paul Boselie

- يوسع نطاق نماذج إدارة الموارد البشرية ليشمل السياق الخارجي العام والسياق الخارجي للسكان.
- يوضح كيف يؤثر السياق الخارجي (بما في ذلك الاقتصاد الكلي وسوق العمل والمنافسة والتكنولوجيا والمؤسسات) على استراتيجية وممارسات الموارد البشرية.
- يميز بين ممارسات الموارد البشرية "المنشودة" و"الفعالية" و"المتصورة".
- يؤكد على أهمية نتائج الموارد البشرية (مثل الفعالية من حيث التكلفة والمرونة والشرعية) في تحقيق أهداف العمل النهائية (مثل الاستدامة والميزة التنافسية المستدامة).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تعمل في بيئات ديناميكية ومعقدة وتنتأثر بعوامل خارجية متعددة.
- أمثلة: الشركات التكنولوجية أو الشركات العاملة في الصناعات التي تخضع لتنظيمات حكومية مكثفة.

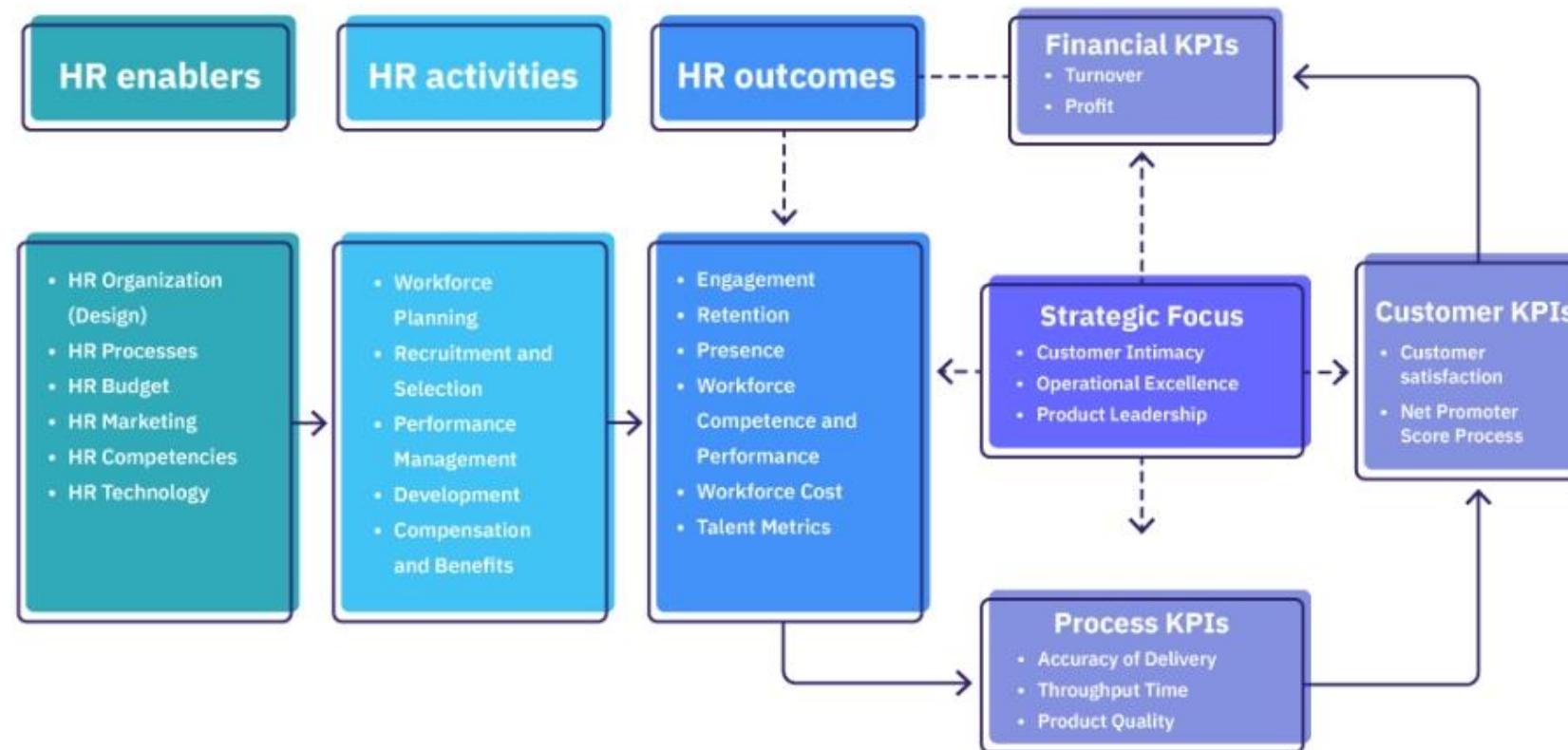


- يوضح كيف تساهم أنشطة وعمليات الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة.
- يقسم سلسلة القيمة إلى ثلاثة مستويات:
 - أنشطة وعمليات الموارد البشرية (مثل تخطيط القوى العاملة والتوظيف والتدريب).
 - نتائج الموارد البشرية (مثل مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم ومستويات الكفاءة).
 - تأثير الموارد البشرية على أهداف المنظمة (مثل الربح وحصة السوق ورضا العملاء).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تركز على قياس العائد على الاستثمار (ROI) لأنشطة الموارد البشرية وربطها بشكل مباشر بأهداف العمل.
- أمثلة: الشركات التي تستخدم تحليلات الموارد البشرية بشكل مكثف.

The HR Value Chain Advanced



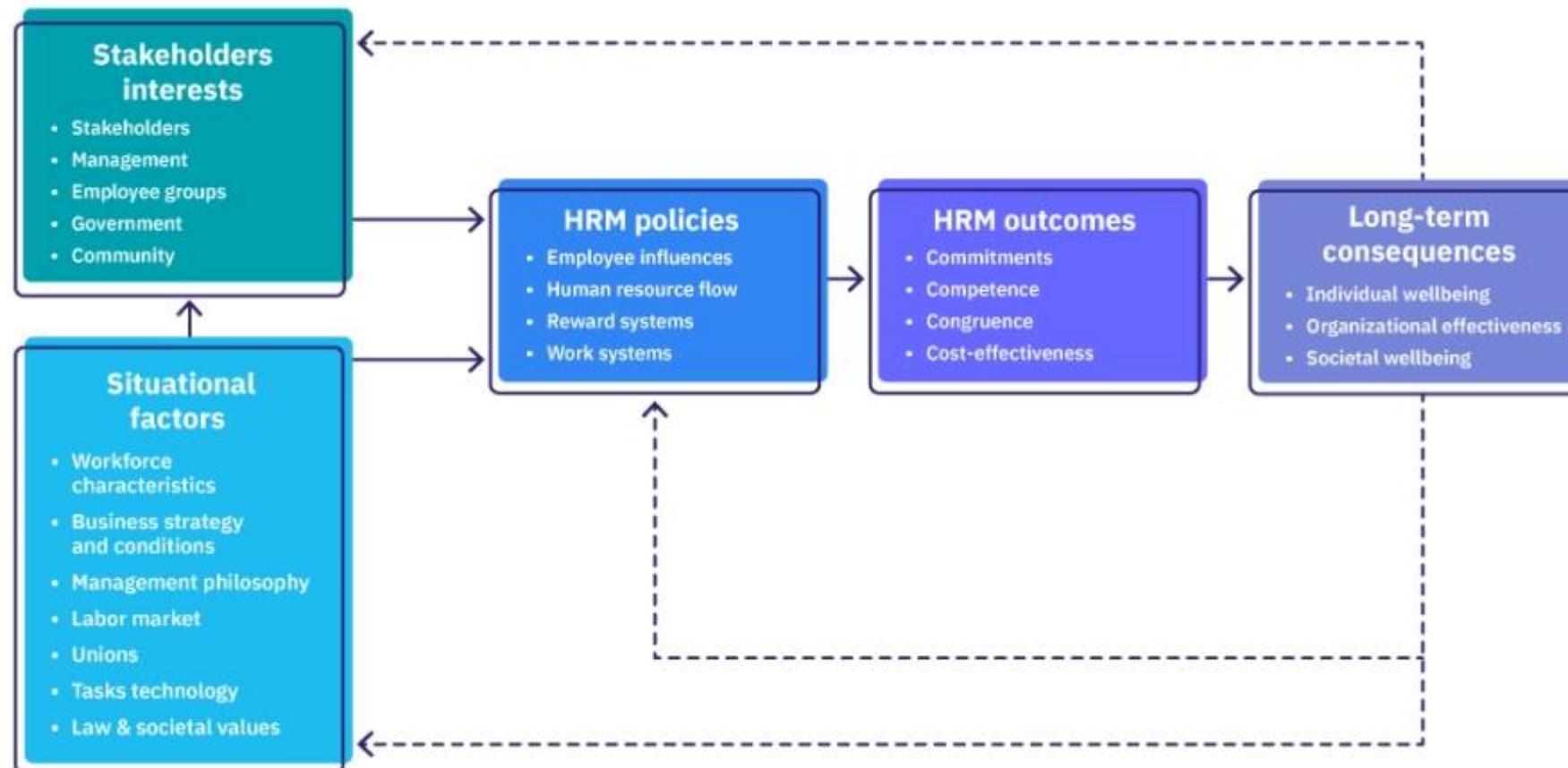
The HR Value Chain Advanced

- يضيف عناصر إضافية إلى سلسلة قيمة الموارد البشرية الأساسية.
- يشمل مكناط الموارد البشرية (مثل تنظيم الموارد البشرية وعمليات الموارد البشرية وميزانية الموارد البشرية وكفاءات الموارد البشرية وتكنولوجيا الموارد البشرية).
- يشمل المؤشرات الرئيسية للأداء (KPIs) المالية ومؤشرات الأداء الرئيسية للعملاء ومؤشرات الأداء الرئيسية للعمليات.
- يوضح كيف تساهم هذه العناصر في تحقيق التركيز الاستراتيجي للمنظمة (مثل التركيز على العملاء والتفوق التشغيلي وقيادة المنتج).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تسعى إلى تحقيق تكامل استراتيجي كامل بين وظيفة الموارد البشرية واستراتيجية الأعمال الشاملة.
- أمثلة: الشركات التي لديها وظائف موارد بشرية متقدمة تلعب دوراً استشارياً استراتيجياً.

The Harvard Model of HRM



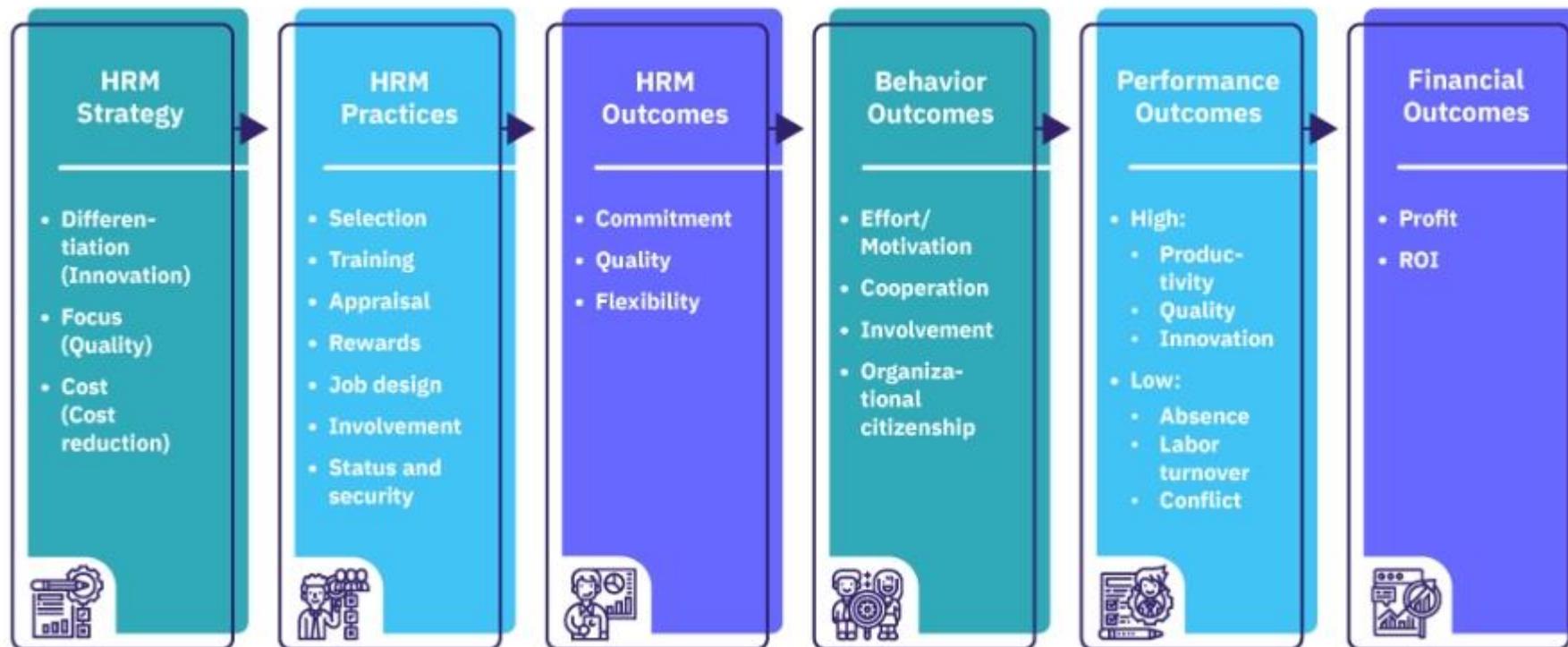
The Harvard Model of HRM

- يركز على أصحاب المصلحة المتعددين في المنظمة (مثل الإدارة والموظفين والحكومة والمجتمع).
- يركز على العوامل الظرفية التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية (مثل خصائص القوى العاملة واستراتيجية الأعمال والفلسفة الإدارية).
- يوضح كيف تؤثر هذه العوامل على سياسات الموارد البشرية وأنظمة المكافآت وأنظمة العمل).
- تؤدي السياسات إلى نتائج الموارد البشرية (مثل الالتزام والكفاءة والتوافق والفعالية من حيث التكلفة).
- تؤثر النتائج على العواقب طويلة الأجل (مثل رفاهية الفرد والفعالية التنظيمية والرفاهية المجتمعية).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تتبنى نهجاً شاملأً لإدارة الموارد البشرية وتأخذ في الاعتبار مصالح جميع أصحاب المصلحة.
- أمثلة: الشركات التي لديها برامج قوية للمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) وتهتم برفاهية موظفيها (مثل باتاغونيا أو بين آند جريز).

The Guest Model

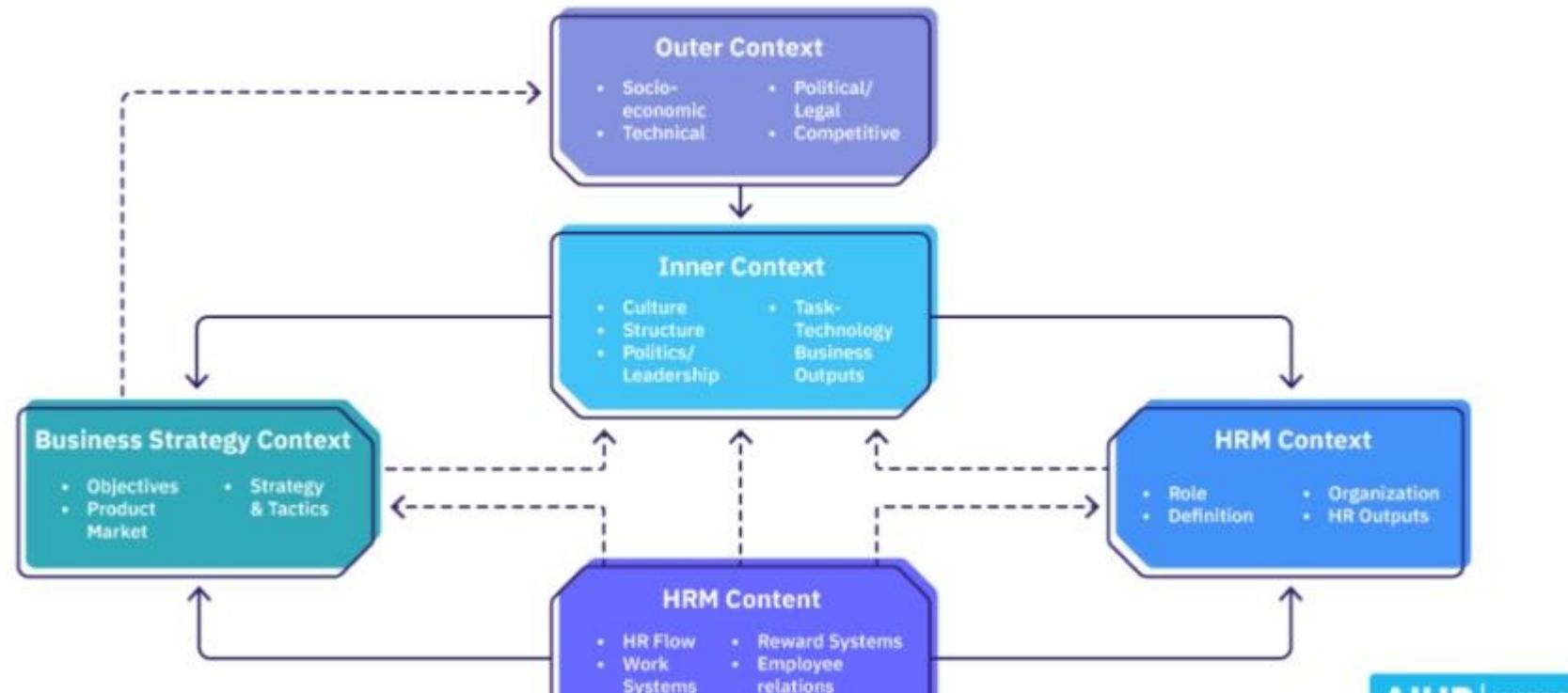


- يوضح كيف تؤثر استراتيجية الموارد البشرية وممارساتها على:
 - ✓ نتائج الموارد البشرية.
 - ✓ نتائج السلوك.
 - ✓ نتائج الأداء.
 - ✓ النتائج المالية.
- يؤكد على أهمية المواءمة بين استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية الأعمال (مثل التمايز والتركيز والتكلفة) وممارسات الموارد البشرية (مثل الاختيار والتدريب والتقييم والكافأة وتصميم الوظائف والمشاركة).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تركز على تحقيق نتائج ملموسة من خلال إدارة الموارد البشرية وتهتم بقياس تأثير ممارسات الموارد البشرية على سلوك الموظفين وأداء المنظمة.

Warwick Model



The Warwick Model

- يوسع نطاق نماذج إدارة الموارد البشرية ليشمل:
 - ✓ **السياق الخارجي** (مثل العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والسياسية/القانونية والتنافسية).
 - ✓ **السياق الداخلي** (مثل الثقافة والهيكل والسياسة والتكنولوجيا والقيادة).
- يوضح كيف يؤثر السياق على محتوى إدارة الموارد البشرية (مثل تدفق الموارد البشرية وأنظمة المكافآت وأنظمة العمل وعلاقات الموظفين) ونتائج الموارد البشرية.

أفضل الشركات:

- الشركات التي تدرك أهمية السياق في إدارة الموارد البشرية وتأخذ في الاعتبار العوامل الخارجية والداخلية عند تصميم وتنفيذ ممارسات الموارد البشرية.

The Ulrich Model

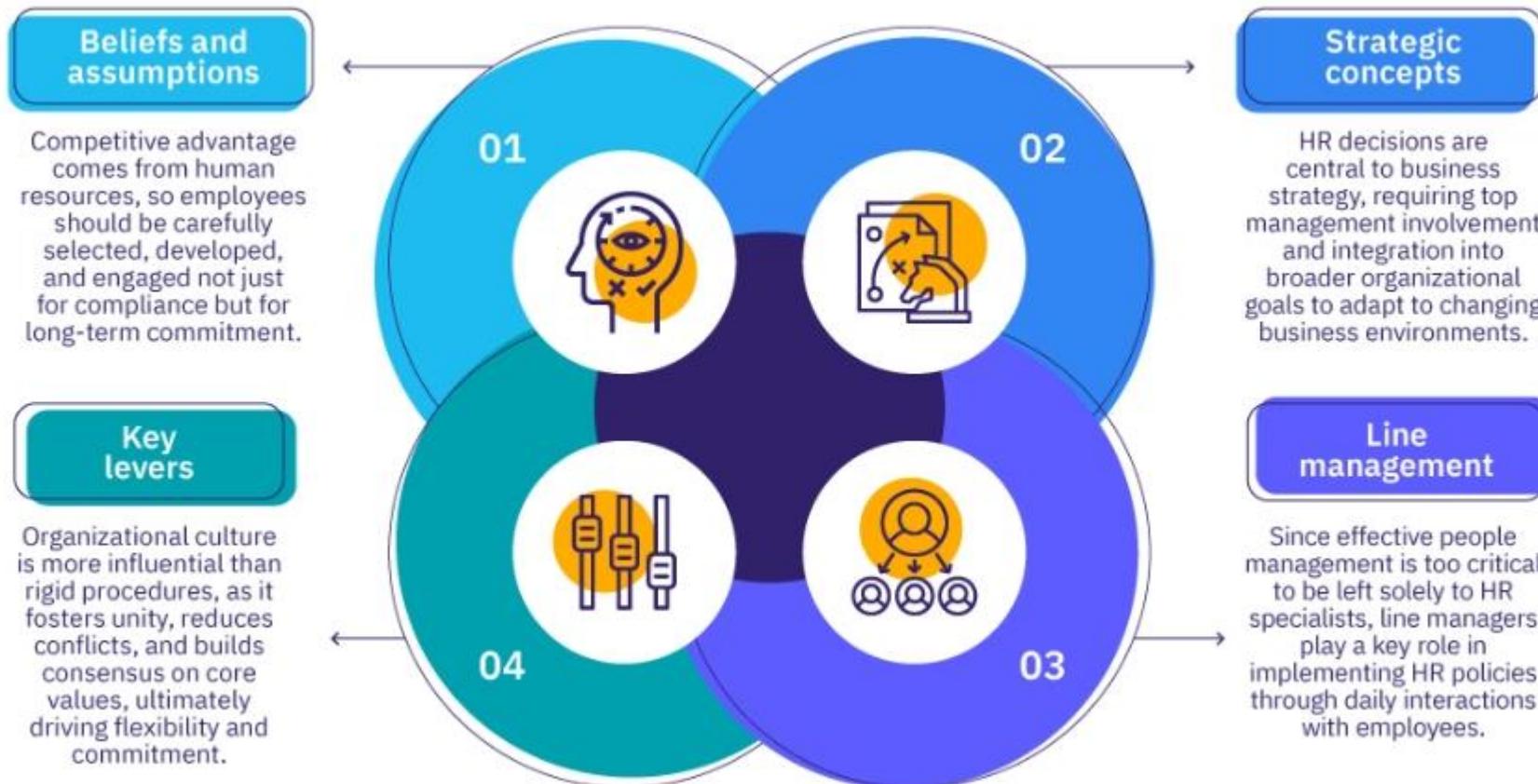


- يحدد أربعة أدوار رئيسية لمحترفي الموارد البشرية:
 - ✓ الشريك الاستراتيجي.
 - ✓ وكيل التغيير.
 - ✓ الخبرير الإداري.
 - ✓ بطل الموظفين.
- يوضح كيف يجب على محترفي الموارد البشرية تحقيق التوازن بين التركيز على المستقبل/الاستراتيجي والتركيز على العمليات/اليومية، وكذلك بين التركيز على العمليات والتركيز على الأشخاص.

أفضل الشركات:

- الشركات التي لديها وظائف موارد بشرية لامركزية حيث يلعب محترفو الموارد البشرية أدواراً متعددة ويدعمون وحدات أعمال محددة.
- أمثلة: الشركات الكبيرة التي لديها هيكل تنظيمية معقدة.

The Storey Model

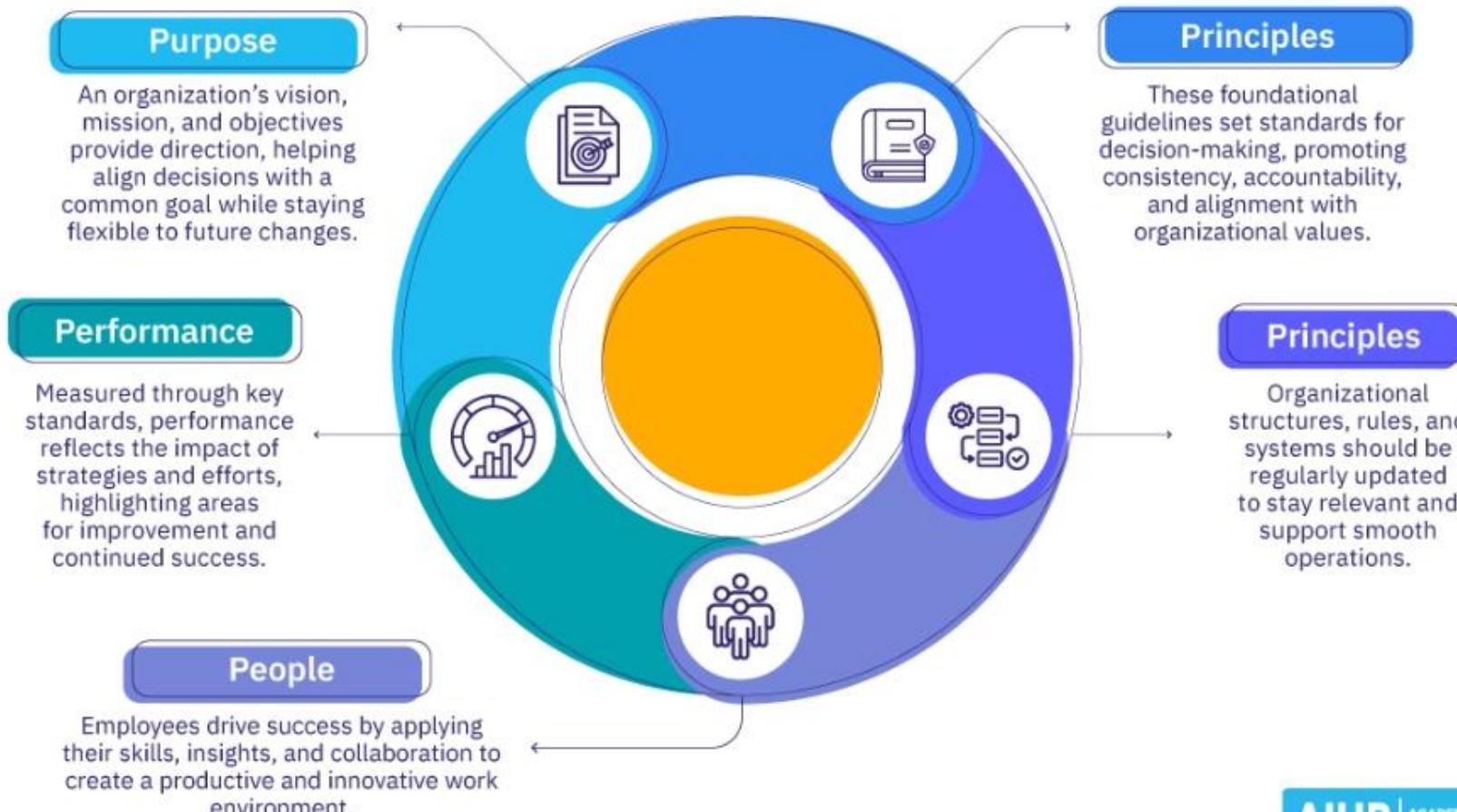


- يركز على المعتقدات والافتراضات الأساسية التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية.
- أمثلة: الاعتقاد بأن الميزة التنافسية تأتي من الموارد البشرية وأن الموظفين يجب أن يتم اختيارهم وتطويرهم وإشراكهم بعناية.
- يؤكد على أهمية:
 - ✓ المفاهيم الاستراتيجية (مثل التكامل بين قرارات الموارد البشرية واستراتيجية الأعمال).
 - ✓ المحركات الرئيسية (مثل الثقافة التنظيمية).
 - ✓ دور إدارة الخط في تنفيذ سياسات الموارد البشرية.

أفضل الشركات:

- الشركات التي تبني نهجاً استراتيجياً لإدارة الموارد البشرية وتعتبر الموظفين أصولاً استراتيجية.
- أمثلة: الشركات التي لديها ثقافة تنظيمية قوية وتركز على تطوير الموظفين على المدى الطويل.

The 5Ps HR Model



The 5Ps HR Model

◦ يركز على خمسة عناصر رئيسية لإدارة الموارد البشرية:

- ✓ الغرض (الرؤى والرسالة والأهداف).
- ✓ الأداء (المقاس من خلال المعايير الرئيسية).
- ✓ المبادئ (المبادئ التوجيهية لاتخاذ القرار).
- ✓ العمليات (الهيكل والقواعد والأنظمة).
- ✓ الأفراد (الموظفون الذين يقودون النجاح).

أفضل الشركات:

- الشركات التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين التركيز على الأهداف والتركيز على الموظفين والتركيز على العمليات.
- أمثلة: الشركات التي لديها هيكل تنظيمية مرنة وتركتز على تمكين الموظفين.

- أي من النماذج التالية يركز على العلاقة السببية بين استراتيجية الموارد البشرية ليشمل السياق الخارجي العام والسياق الخارجي للسكان؟
- أ) نموذج أولريتش لشريك أعمال الموارد البشرية
ب) نموذج وارويك
ج) نموذج Standard Causal لإدارة الموارد البشرية
د) نموذج الصندوق الثماني لبول بوسلي
- أي من النماذج التالية يركز على العلاقة السببية بين استراتيجية الموارد البشرية ليشمل السياق العام والسياق للسكان؟
- أ) نموذج هارفارد لإدارة الموارد البشرية
ب) نموذج الصندوق الثماني لبول بوسلي
ج) نموذج Standard Causal لإدارة الموارد البشرية
د) نموذج أولريتش لشريك أعمال الموارد البشرية
- أي من النماذج التالية يحدد أربعة أدوار رئيسية لمحترفي الموارد البشرية: الشريك الاستراتيجي، ووكيل التغيير، والخبير الإداري، وبطل الموظفين؟
- أ) نموذج جيست
ب) نموذج ستوري لإدارة الموارد البشرية
ج) نموذج أولريتش لشريك أعمال الموارد البشرية
د) نموذج الخمسة "P" لإدارة الموارد البشرية

تطبيقات عملية لنماذج ادارة الموارد البشرية



تعزيز الوعي المؤسسي - Google نموذج الابتكار والمرونة Ulrich Model

1. اعتمدت على الموارد البشرية كشريك إستراتيجي.
2. ركزت على تعزيز الابتكار وبيئة العمل المرنة.
3. النتائج: معدلات رضا وظيفي مرتفعة وإنجذبية استثنائية.
 - تعزيز ثقافة الابتكار المؤسسي: يشجع النموذج الموظفين على تجربة أفكار جديدة دون خوف من الفشل، مما جعل الابتكار جزءاً لا يتجزأ من ثقافة الشركة.
 - تحسين التواصل الداخلي: استخدام أدوات ومنهجيات تدعم الشفافية في التواصل بين الإدارات والموظفين ساهم في بناء وعي مؤسسي قوي ومتجانس.
 - زيادة الإنتاجية والجودة: مع بيئة عمل تدعم المرنة والإبداع، أصبح الموظفون قادرين على تقديم حلول مبتكرة ذات تأثير قوي، مما ساعد في تحسين جودة المنتجات والخدمات.
 - تعزيز سمعة الشركة عالمياً: تبني Google لهذا النموذج جعلها واحدة من أكثر الشركات جذباً للمواهب حول العالم، بفضل سمعتها كمؤسسة تقدمية تدعم التطور الشخصي والمهني للموظفين.



تطبيقات عملية لنماذج ادارة الموارد البشرية

استخدام شركة Unilever نموذج هارفارد Harvard Model

1. حققت التوازن بين الأهداف التنظيمية ورفاية الموظفين.
2. ركزت على برامج التدريب والتطوير المستمر.
3. النتائج: زيادة ولاء الموظفين وتحسين الإنتاجية.

- تعزيز التوازن بين الأهداف التنظيمية والموارد البشرية: من خلال تطبيق نموذج هارفارد، نجحت Unilever في تحقيق توازن بين تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين رفاهية الموظفين، مما أدى إلى بيئة عمل مستدامة.
- زيادة رضا الموظفين وولائهم: ركزت Unilever على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار وتطوير السياسات التي تتماشى مع احتياجاتهم، مما ساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والاندماج.
- تحسين جودة قرارات الموارد البشرية: اعتمدت الشركة على تحليل البيانات لفهم العلاقة بين السياسات التنظيمية وأداء الموظفين، رفع الإنتاجية التنظيمية: أدى الاهتمام بالجانب الإنساني بجانب الأهداف المؤسسية إلى تحسين أداء الفرق وزيادة إنتاجيتها.
- تعزيز سمعة الشركة كوجهة عمل مميزة: تطبيق هذا النموذج جعل Unilever وجهة مفضلة للمواهب بفضل التزامها بتوفير بيئة عمل داعمة وتركز على التطوير المهني.

تطبيقات عملية لنماذج ادارة الموارد البشرية



استخدام شركة IBM نموذج سلسلة القيمة HR Value Chain

1. ربطت استراتيجيات الموارد البشرية بالقيمة المضافة للمؤسسة.
 2. استخدمت التكنولوجيا لتحليل الأداء وخطط التدريب.
 3. النتائج: كفاءة تشغيلية عالية وتعزيز الابتكار.
- تحسين ربط الموارد البشرية بالأهداف التنظيمية: ساعد نموذج سلسلة القيمة IBM في توضيح الدور الفعلي للموارد البشرية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، مما عزز من كفاءة العمليات الداخلية.
 - تعزيز استخدام التكنولوجيا في العمليات: دمج IBM تكنولوجيا متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي ونظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) لتحليل الأداء وتقديم حلول مخصصة، مما أدى إلى تحسين دقة القرارات.
 - زيادة الإنتاجية والكفاءة التشغيلية: استخدام تحليل القيمة المضافة للموارد البشرية مكن IBM من تحسين توزيع المهام واستغلال الموارد البشرية بشكل أفضل، مما أدى إلى تحقيق إنتاجية أعلى.
 - تعزيز تطوير المواهب: ركزت IBM على تحديد الكفاءات الأساسية وتطويرها من خلال برامج تدريبية مخصصة لخفض تكاليف الموارد البشرية: من خلال تحسين العمليات واستخدام التحليلات، تمكن IBM من تقليل التكاليف المتعلقة بالتوظيف وإدارة الموظفين دون التأثير على الجودة.

تطبيقات عملية لنماذج ادارة الموارد البشرية

استخدام شركة Microsoft نموذج ميشيغان Michigan Model



1. ركزت على التكامل بين الموارد البشرية والإستراتيجيات التنظيمية.
 2. طورت المواهب وربطت الأداء بالأهداف المؤسسية.
 3. النتائج: تعزيز ثقافة الابتكار وتحقيق نمو مستدام.
- تحسين إدارة الموارد البشرية: يساعد نموذج ميشيغان في تنظيم وتحسين إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والتدريب وتقدير الأداء.
 - تعزيز الإنتاجية: من خلال التركيز على القيادة التي تركز على الموظفين والقيادة المتمحورة حول الوظيفة، يمكن للنموذج أن يساهم في زيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق أهداف الشركة.
 - تطوير القيادة: يوفر النموذج إطاراً لتطوير مهارات القيادة لدى المديرين والمشرفين، مما يساعدهم على تحفيز الموظفين وتحقيق أفضل النتائج.
 - زيادة رضا الموظفين: من خلال الاهتمام برفاهية الموظفين وتوفير بيئة عمل إيجابية، يمكن للنموذج أن يساهم في زيادة رضا الموظفين وتقليل معدل دورانهم.

تطبيقات عملية لنماذج ادارة الموارد البشرية



استخدام شركة Netflix نموذج المرونة التنظيمية Agile HR

1. اعتمدت على سياسات عمل مرنة وتقدير الأداء المستمر.

2. ركزت على التكيف السريع مع تغيرات السوق.

3. النتائج: قيادة صناعة الترفيه الرقمي بفعالية.

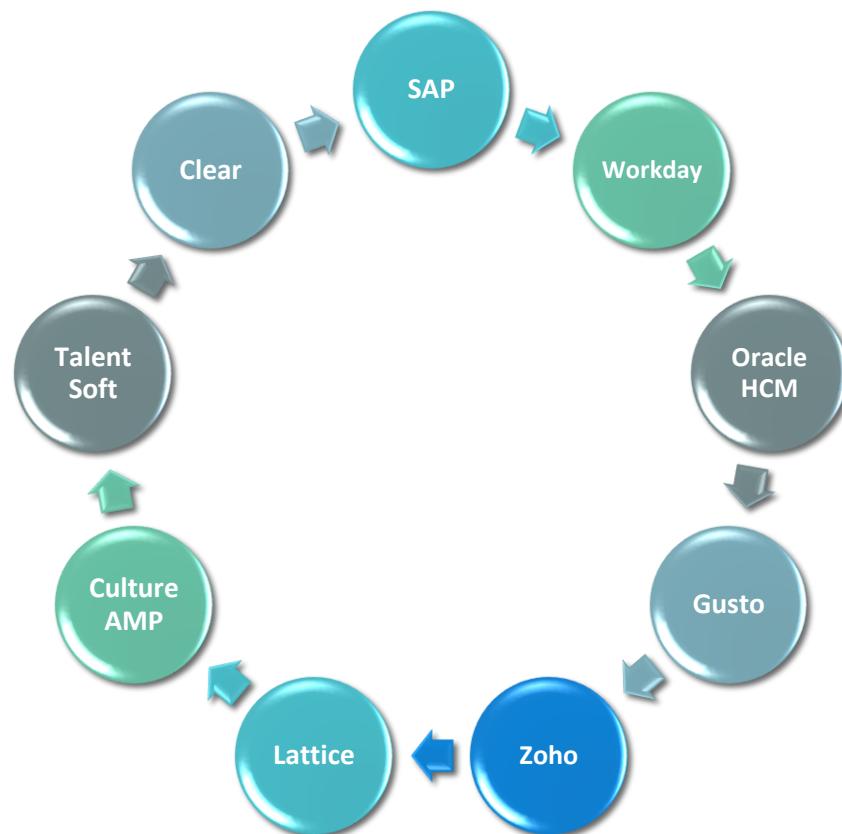
○ زيادة سرعة الاستجابة للتغيرات: يساعد نموذج Agile HR نتفليكس على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق واحتياجات العملاء، مما يمنحها ميزة تنافسية.

○ تحسين تجربة الموظف: يركز النموذج على تمكين الموظفين وتوفير بيئة عمل مرنة وداعمة، مما يزيد من رضاهם وولائهم.

○ تعزيز الابتكار: يشجع النموذج على التجريب والتعلم المستمر، مما يساعد نتفليكس على تطوير منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة.

○ زيادة الكفاءة: يساعد النموذج على تبسيط العمليات وتقليل الهدر، مما يزيد من كفاءة الشركة وفعاليتها.

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



SAP SuccessFactors

تلخيص:

- منصة عالمية تستخدمها العديد من الشركات الكبيرة.
- توفر حلولاً متكاملة لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والأداء والتعلم.

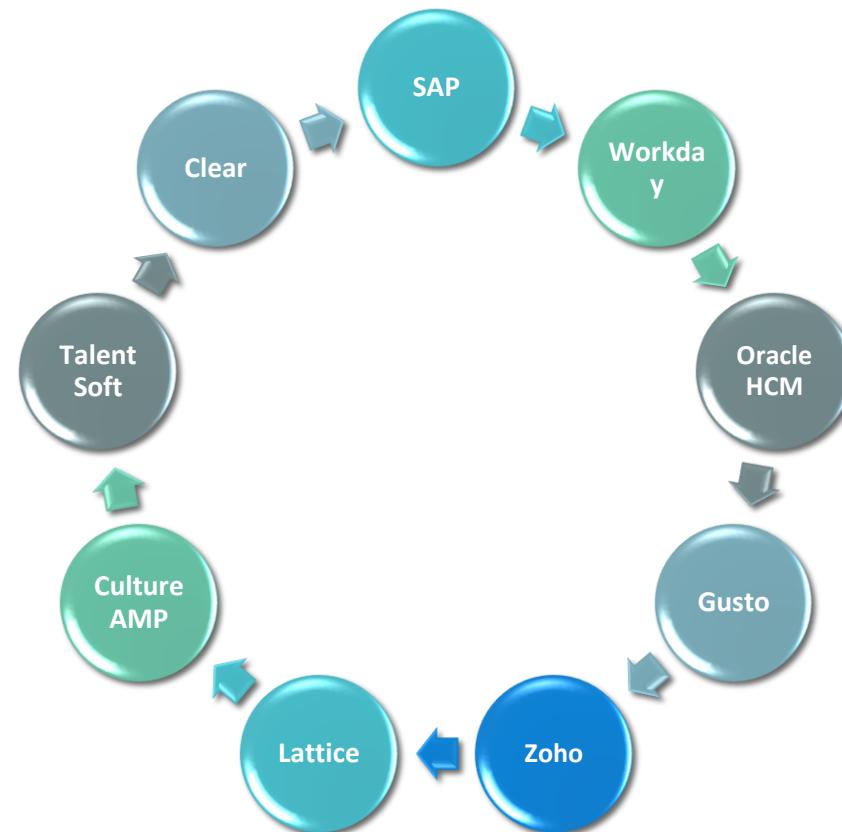
المميزات:

- تكامل شامل: يوفر تكاملاً بين مختلف أقسام الشركة.
- قابلية التوسيع: مناسب للشركات الكبيرة والمتوسطة.
- أدوات تحليل قوية: يقدم تقارير وتحليلات دقيقة.
- أمان عالي: يضمن حماية البيانات والامتثال للقوانين.

العيوب:

- تكلفة عالية: مكلف من حيث التراخيص والتنفيذ.
- تعقيد النظام: يحتاج إلى تدريب مكثف للمستخدمين.
- مدة التنفيذ الطويلة: قد يستغرق وقتاً طويلاً للتنفيذ الكامل.

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



Workday

□ تلخيص :

- منصة شاملة لإدارة الموارد البشرية، تشمل التوظيف والتدريب والأداء والرواتب.
- تتميز بقدرها على التكامل مع أنظمة أخرى وتوفير تحليلات متقدمة.

□ المميزات:

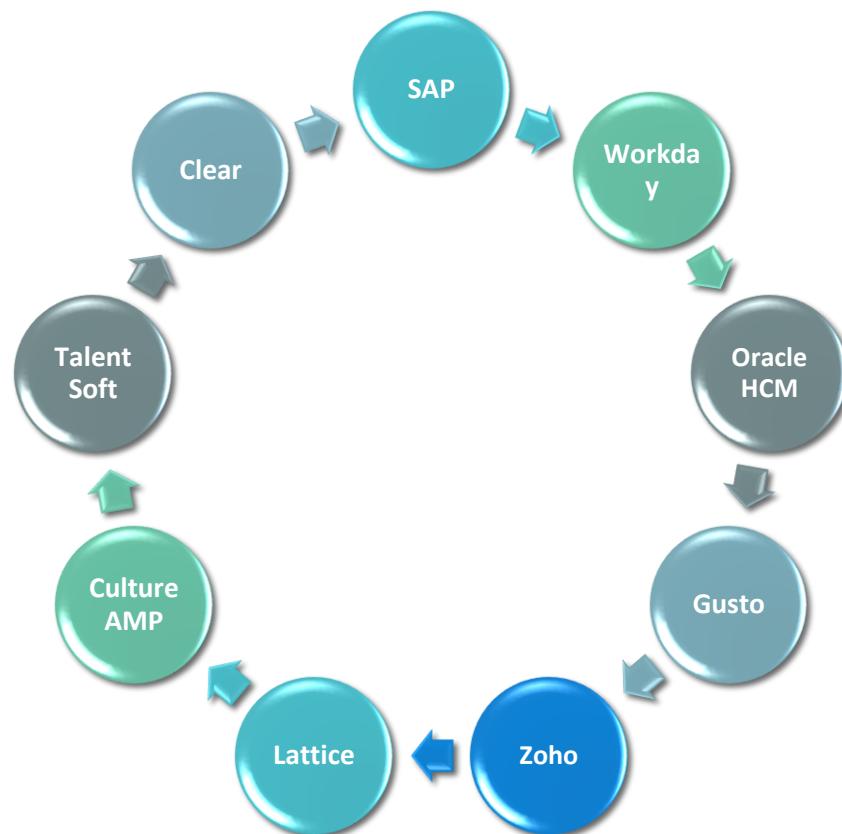
- واجهة مستخدم سهلة: تصميم بسيط وسهل الاستخدام.
- حلول سحابية: يوفر مرونة في الوصول من أي مكان.

- تكامل مع التحليلات: يقدم تقارير وتحليلات في الوقت الفعلي.
- إدارة شاملة للموارد البشرية: يشمل إدارة الرواتب، الأداء، والتوظيف.

□ العيوب:

- تكلفة مرتفعة: قد يكون مكلفاً للشركات الصغيرة.
- قيود في التخصيص: بعض الميزات قد تكون محدودة التخصيص.
- تعقيد في التنفيذ: قد يتطلب وقتاً وخبرة لتنفيذها.

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



Oracle HCM Cloud

□ تلخيص:

- منصة قوية وشاملة تناسب الشركات الكبيرة.
- توفر مجموعة واسعة من الميزات، بما في ذلك إدارة الموهاب والتعلم والتطوير.

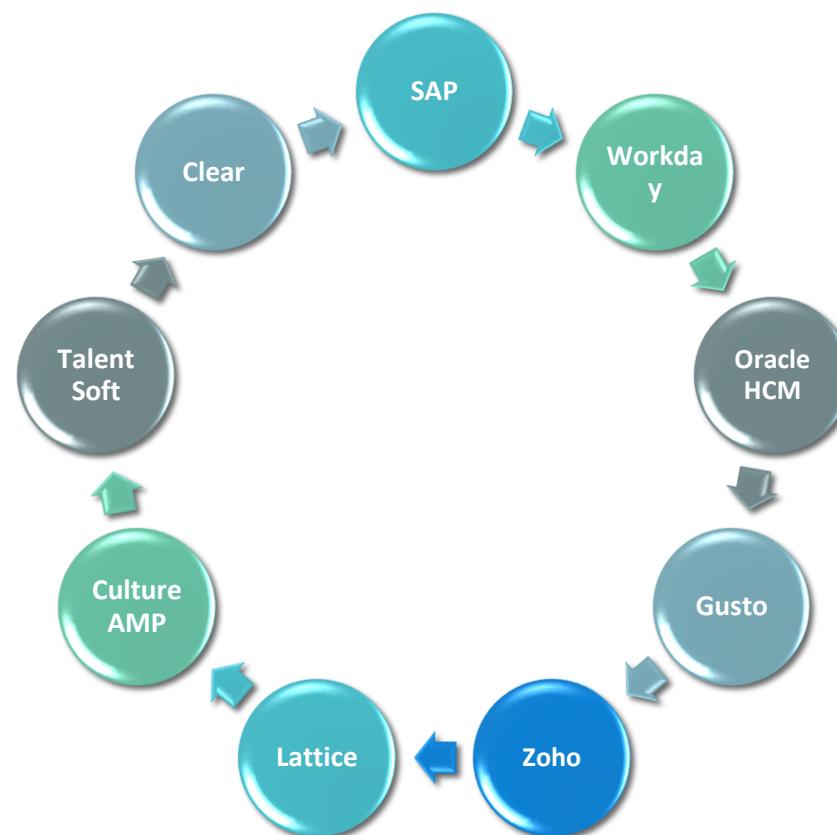
□ المميزات:

- مرونة عالية: يوفر خيارات تخصيص واسعة.
- تكامل مع أنظمة أخرى: يعمل بسلسة مع منتجات Oracle الأخرى.
- أدوات تحليل متقدمة: يقدم رؤى عميقة لتحسين الأداء.
- إدارة شاملة: يغطي جميع جوانب إدارة الموارد البشرية.

□ العيوب:

- تعقيد النظام: قد يكون معقداً للمستخدمين الجدد.
- تكلفة عالية: مكلف للشركات الصغيرة والمتوسطة.
- مشاكل في الأداء: قد يواجه بطئاً في بعض الأحيان

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



Gusto

□ تلخيص:

- حل متخصص في إدارة الرواتب والضرائب والامتثال.
- يوفر أدوات سهلة الاستخدام لحساب الرواتب وإدارة الضرائب وتتبع الامتثال للقوانين.

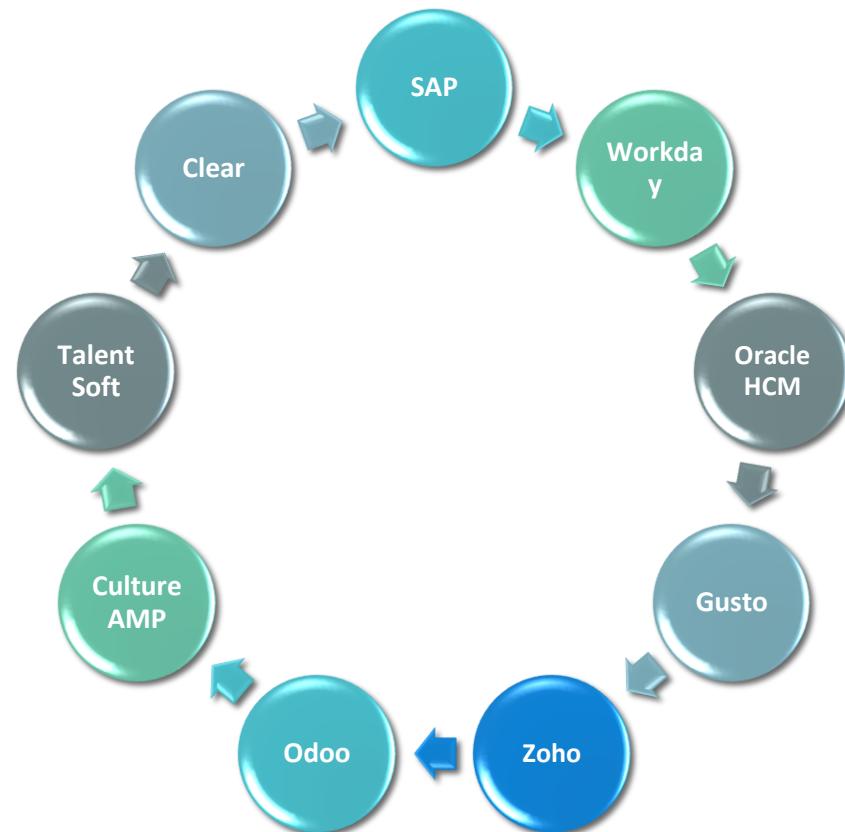
□ المميزات:

- سهولة الاستخدام: مثالي للشركات الصغيرة والمتوسطة.
- تكامل مع الضرائب: يساعد في حساب ودفع الضرائب تلقائياً.
- مرونة في إدارة الرواتب: يدعم الموظفين والمقاولين.
- أسعار شفافة: خطط تسعير واضحة.

□ العيوب:

- ميزات محدودة: قد لا يكون مناسباً للشركات الكبيرة.
- دعم العملاء: محدود في الخطط الأقل تكلفة.
- عدم وجود نسخة تجريبية مجانية

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



Zoho People

ملخص:

- حل ميسور التكلفة للشركات الصغيرة والمتوسطة.
 - يوفر مجموعة من الميزات الأساسية لإدارة الموارد وإدارة الأداء.

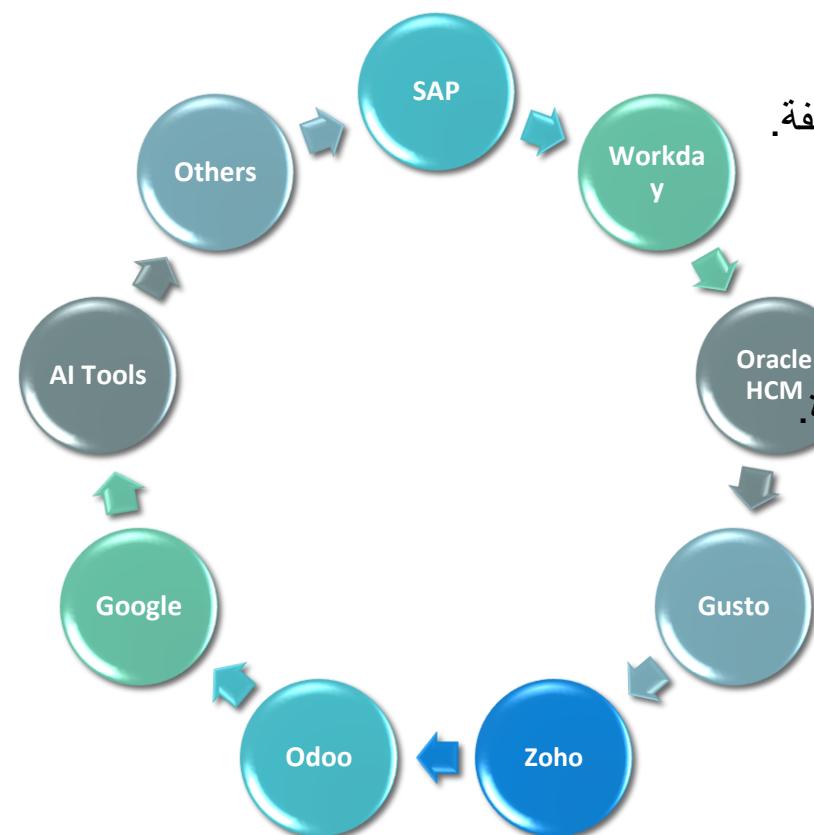
المميزات:

- تكالفة منخفضة: مناسب للشركات الصغيرة.
 - تكامل مع تطبيقات أخرى: يعمل بسلاسة مع منتجات Zoho الأخرى.
 - واجهة مستخدم بسيطة: سهلة الاستخدام.
 - مرونة التخصيص: يمكن تخصيصه حسب احتياجات الشركة.

العیوب:

- **قيود في الميزات المجانية:** النسخة المجانية محدودة.
 - **مشاكل في الدعم الفني:** قد يكون بطيئاً في الاستجابة.
 - **تعقيد في استيراد البيانات:** قد يواجه صعوبات في نقل البيانات.

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



Odoo

□ ملخص:

- متكامل وشامل لمختلف أنواع الشركات
- يوفر مجموعة من الأدوات الأساسية لإدارة الموارد البشرية تتفع لجميع طرق التشغيل المختلفة.

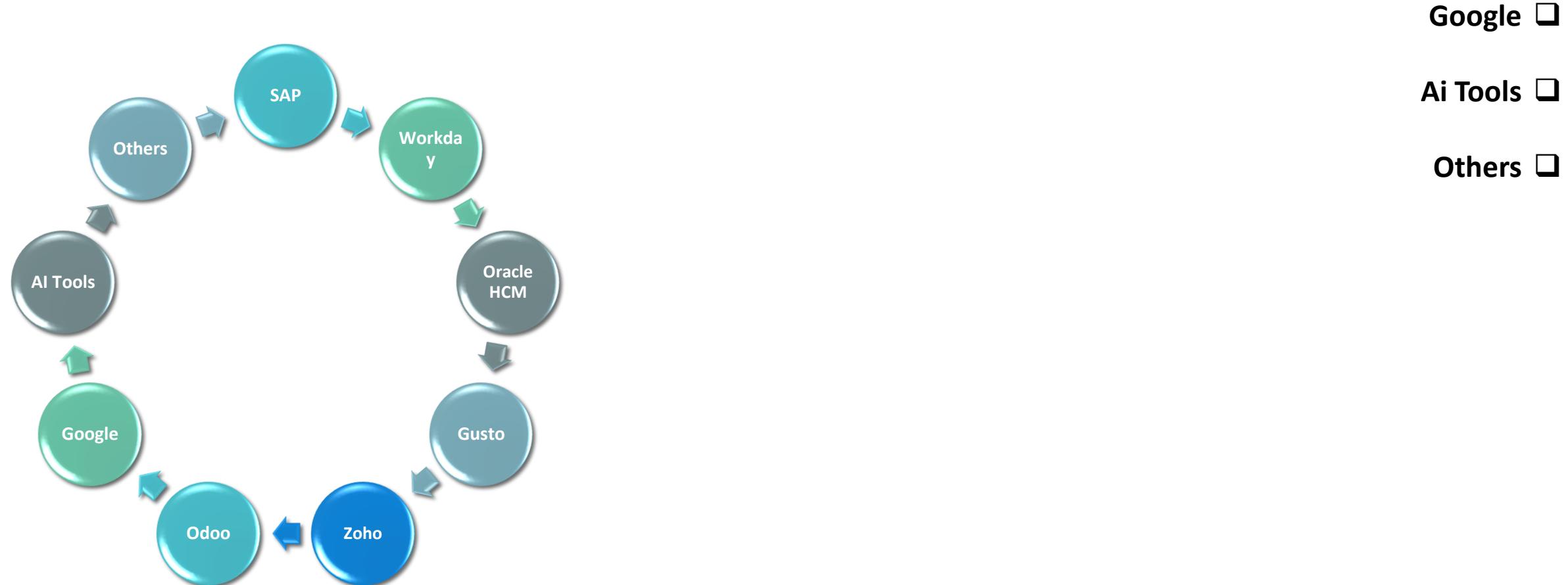
□ المميزات:

- تكاملاً بين مختلف أقسام الشركة: يسهل إدارة الموارد البشرية مع العمليات الأخرى.
- واجهة مستخدم سهلة: تصميم بسيط وسهل الاستخدام حتى للمبتدئين.
- نظام مفتوح المصدر: يتيح للمطوريين تخصيص النظام وإضافة ميزات جديدة.
- تكلفة منخفضة: مقارنة بالنظامة الأخرى، يوفر Odoo خيارات اقتصادية للشركات الصغيرة.

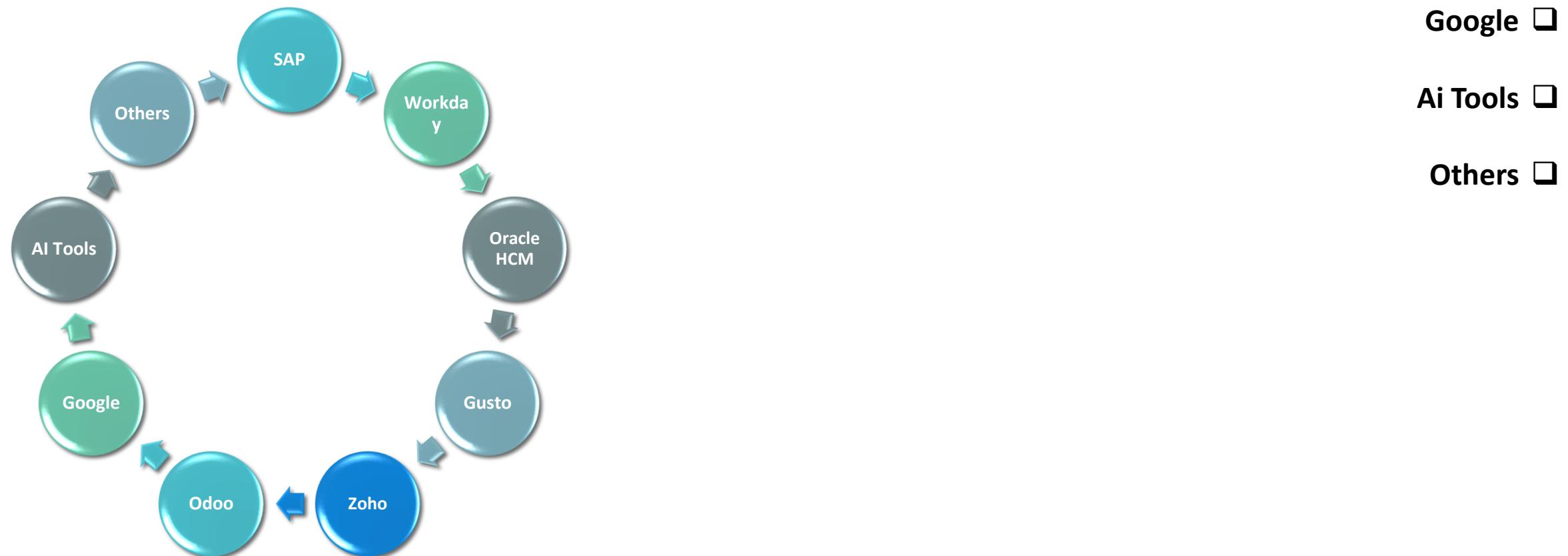
□ العيوب:-

- عيوب في التنفيذ: قد يتطلب وقتاً وخبرة لتنفيذها بشكل صحيح.
- دعم فني محدود: قد يكون الدعم الفني بطيئاً أو غير كافٍ في بعض الأحيان.
- منحنى تعليمي: يحتاج المستخدمون الجدد إلى وقت لتعلم كيفية استخدام النظام بفعالية.
- قيود في النسخة المجانية: النسخة المجانية محدودة وقد لا تلبي احتياجات الشركات الكبيرة.

التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة ادارة الموارد البشرية



التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية



التطبيقات التي يجب استخدامها لإدارة النماذج الحديثة إدارة الموارد البشرية

- **المقاومة للتغيير:** الميل إلى التمسك بالطرق التقليدية نتيجة للراحة أو الخوف من الفشل في اعتماد الجديد.
- **قلة التدريب:** عدم وجود برامج تدريبية كافية لتعريف الأفراد بالمناهج الحديثة وتمكينهم من تنفيذها بفعالية.
- **الموارد المحدودة:** نقص الموارد المالية أو البشرية التي قد تكون ضرورية لتطبيق المنهجيات الجديدة بنجاح.
- **ضعف البنية التحتية:** قد تتطلب بعض المنهجيات الحديثة توفر أدوات تكنولوجية أو بيئات عمل متقدمة، وهو ما قد يكون غير متاح في بعض الأماكن.
- **عدم وضوح الرؤية والأهداف:** إذا لم تكن هناك خطة واضحة لتطبيق المنهجية الجديدة وأهداف محددة، قد يؤدي ذلك إلى التشتت وعدم تحقيق النتائج المطلوبة.
- **ضغط الوقت:** قد يكون من الصعب تنفيذ منهجيات حديثة بسبب الجداول الزمنية المزدحمة والالتزامات اليومية.
- **الثقافة المؤسسية:** في بعض الأحيان، تكون الثقافة المؤسسية غير داعمة للتجديد والتطوير، مما يعوق تطبيق المفاهيم الجديدة.

مؤشرات قياس منهجيات إدارة الموارد البشرية



<ul style="list-style-type: none"> • إدارة الأفراد بين النظرية والتطبيق - تأليف محمد موسى أحمد. • الموارد البشرية من الخارج للداخل - تأليف ديف أولريش، جون يونغر، واين بروكبانك، ومايك أولريش. 	<p>كتب ورسائل علمية</p>
<p><u>10 HR Models Every HR Practitioner Should Know in 2025 – AIHR</u></p> <p>• إدارة الموارد البشرية - دليل شامل للموارد البشرية - بكة للتعليم</p>	<p>موقع إلكترونية</p>
<p><u>الاحتراف في إدارة الموارد البشرية- with MHRM & SHRM Methodologies</u></p> <p>•</p>	<p>مصادر أخرى إلكترونية</p>

شكراً