

فلسفة استراتيجيات الموارد البشرية

الأستاذ الدكتور سعد العنزي
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

الأستاذ المساعد الدكتور مؤيد الساعدي
هيئة التعليم التقني/ المعهد التقني/ المسيب

المقدمة

يصب المدخل المستند إلى الموارد (Resources Based Approach) في دراسة المنظمات المتعلمة (Learning Organizations) اهتمامه أساساً على دراسة القابليات البشرية وكيفية تطويرها، وجعلها قدرات جوهرية تنافسية. فالدراسات الحديثة تنظر إلى استراتيجية إدارة الموارد البشرية (Human Resources Management Strategy) على أنها من المكونات المركزية الاستراتيجية لمنظمة الأعمال (Business Organization Strategy)، في الوقت الذي كانت فيه تلك الاستراتيجية نسبياً منسية من وجهة نظر الإدارة العليا، إذ لم ينظر إليها في أحسن الأحوال بأفضل من جهة تنفيذية مؤدية لأنشطة مكتبية توثيقية تعنى بشؤون العاملين، من حيث استحقاقاتهم وترقياتهم وعقوباتهم، وما يطرأ على وضعهم التنظيمي من تغييرات. إن التطورات الهائلة التي شهدتها بيئة الأعمال، لم تدع إدارة الموارد البشرية (Human Resources Management)، والتي يرمز لها اختصاراً (HRM)، تدور في فلك قصور النظرة هذه. وبمطلع القرن الحادي والعشرين، ظهرت اعترافات متزايدة عن إن المسار نحو الميزة التنافسية سيجري إنجازها من خلال العاملين. فعليه، إن استناد منظمة الأعمال إلى مواردها البشرية في بناء استراتيجياتها، يعني التفكير بوجود فاعل للعاملين أولاً، وقبل وجود الاستراتيجية، ولاسيما في إطار تضاؤل التفكير بالقدرات الاستراتيجية للموارد البشرية التي تركز عليها عملياتها بنسب عالية. فففي عصر المعرفة (Age Knowledge) ليس المهم امتلاك استراتيجية بقدر ما يشكل هذا الامتلاك بحد ذاته نتاجاً معرفياً. وإذا ما عدَّ ذلك صحيحاً، فإن الحاجة لوجود استراتيجيات فاعلة لإدارة الموارد البشرية، يعد مرحلة سابقة على التفكير بوجود موارد بشرية فاعلة قادرة على إنتاج الاستراتيجيات، ومن خلال امتلاكها التفكير الاستراتيجي (Strategic Thinking).

إذن ستكون الدراسة الحالية متوجهة نحو عرض تحليلي لفلسفة متغير استراتيجية إدارة الموارد البشرية بالاستناد إلى المعطيات الفكرية في ربط الأسباب فيما بينها للخروج بحصيلة علمية ملائمة في إطار هذا الموضوع الحيوي، وذلك من خلال تنفيذ ثلاث متطلبات أساسية هي.. الإطار الفلسفي لاستراتيجية الموارد البشرية، وأهمية إدارتها لمنظمة الأعمال، والمداخل الفكرية لها في ضوء ممارساتها على مستوى التطبيق.

REFERANCES

- 1- Arthur J., (1994): Effects Of Human Resource Systems On Manufacturing Performance & Turnover, Academy Of Management Journal, 37, pp. 687-670
- 2- Baird L. I. Meshoulam & G. DeGive, Meshing Human Resources Planning With Strategic Business Planning: A Model Approach. Personnel 60, No. 5 (1983), pp. 14-25.
- 3- Becker B & Gerhart B., (1996): The Impact Of Human Resource Management On Organizational Performance. New York, Progress & Prospects.
- 4- Bratton J. & Gold J., (2003): Human Resource Management: Theory and Practice, 3/e ؛Great Britain, Bath Press m Bath.
- 5- Callaghan C. & Thompson P., (2001): Edwards Revisited: Technical Control and Worker Agency in Call Centers .Economic and Industrial Democracy, 22, 13.37
- 6- Decenzo D. & Robbins S., (1999): Human Resources Management, 6 /e ؛ New York, John Wiley & Sons.
- 7- Delery J. & Doty H., (1996): Modes Of Theorizing In Strategic Human Resource Management: Tests Of Universalistic, Contingency & Configurationally Performance Predictions, Academy Of Management Journal, 39 (4), pp. 802- 835.
- 8- Ellerman J. S & Kleiner, (2005), How to Write Excellent Human Resource Policies, Management Development Review, vol. 10, No.1/ 2 / 3, pp. 35-36.
- 9- French W., (1993): Human Resources Management, 3 / e ؛Boston, Houghton Mifflin.
- 10- Gepharat M Marsick V, Van Buren M and Spiro M., (1996): Learning Organizations Come Alive, Training and Development, vol. 50, No. 12, pp. 35.
- 11- Gold J. & Bratton J., (2003): Human Resource Management . 3/e, Great Britain, Balgrave Macmillan.
- 12- Gomez- Mejia L. R, Balkin D. B & Cardy R. L., (1998): Management Human Resource. 10/e, New Jersey, Prentice-Hall, International, Inc.
- 13- Griffin R. W., (1999): Management. 6/e, Boston, Houghton. Mifflin.
- 14- Hall L. & Torrington. (1998): Human Resource Management, 4/e, London, Prentice Hall Europe.
- 15- Hall S., (1998): The Great Moving Nowhere Show. Marxism Today m Nov / Dec, PP. 9-14.
- 16- Handy L, Devine M & Heat L.: (1996): 360 Feedback: Unguided Missile or Powerful Weapon? Breakfast: Ashridge Management Research Group. London, Rutledge.

- 17- Ivancevich J. M., (1998): Human Resource Management. 7/e, USA, McGraw-Hall Companies, Inc.
- 18- Kelly J. E., (1998): Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves. London, Rutledge.
- 19- Lissack M & Roos J., (2001): Be Coherent, Not Visionary, Long Range Planning. Vol. 34 No. 1, PP. 53–70.
- 20- Mabey C, Saluman G & Story J., (2000): Human Resource Management: A Strategic Introduction . 2/ e, Great Britain, Blackwell Publishing, Ltd.
- 21- Mathis R & Jackson J., (1994): Human Resource Management . 5/e, Minneapolis / St – Paul. Publishing.
- 22- McGregor J, Tweed D & Pech R., (2004): Human Capital In The New Economy: Devil's Bargain? Journal of Intellectual Capital, Vol. 5, No. 1, pp. 135–164.
- 23- Noe R. A, Hollenbeck J. R., Gerhard B & Patrick M. R., (1994): Human Resource Management : Gaining Competitive Advantage, Illinois: Richard D. Irwin.
- 24- Pfeiffer J., (1996): When it Comes to Best Practices: Why Do Smart Organizations Occasionally Do Dumb Things? Organizational Dynamics, 25 (1), pp. 33–44.
- 25- Pfeiffer J., (1998): The Human Equation. Boston. MA: Harvard Business School Press.
- 26- Pool M & Warner M., (1998): The IEBM Handbook Of Human Resource Management, London, International Thomson Business Press.
- 27- Porter M E., (2001): Strategy and the Internet. Harvard Business Review, 79 (3), March, pp. 63–78.
- 28- Robbins, S. & Coulter M., (1999): Management. 5/e, New Jersey, Prentice– Hall.
- 29- Rue L & Byars L., (1995): Management: Skills and Application, 7/e, Illinois: Richard D. Irwin.
- 30- Schneider. B., (1987). The People Make The Place, Personnel Psychology , 14 (4), pp. 437–453.
- 31- Schular R. S. & Jackson S., (1987): Linking Competitive Strategies and Human Resource Management Practices. Academy of Management Executive, 1 (3), pp. 209–13.
- 32- Snell S & Dean J., (1992): Integrated Manufacturing & Human Resource Management: A Human Capital Perspective, Academy Of Management Journal, 35, (3), PP. 467– 504.
- 33- Steffy B & Maurey S., (1988): Conceptualizing & Measuring the Economic Effectiveness of Human Resource Activities, Academy Of Management Review, 13 (2), pp. 271–286.

- 34- Ulrich D., (1998): A New Mandate for Human Resource, Harvard Business Review, January – February, pp. 123 – 134.
- 35- Weinberger H, Te'eni D. & Frank A. J., (2003): Ontologies of Organizational Memory as a Basis for Evaluation, www.hait.ac.il/departments/ telem/staff/hadasw.htm.