

الموارد البشرية.. الشريك الاستراتيجي في بناء
الرؤية المستقبلية للمؤسسة

مقدمة من:
معالي عبد العزيز الغرير

16 يونيو 2011



محاوَر الحديث:

1. الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية.
2. تغيُّر المناخ الإقتصادي.
3. التغيُّر في عقلية الموظف.
4. الدور الجديد للموارد البشرية كشريك استراتيجي.
5. الشراكة الجماعية.

1. الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية:

- إدارة إجراءات التوظيف
- الحفاظ على سجلات الموظفين
- إدارة الرواتب
- وظيفة الدعم الإداري
- إدارة الإجراءات المتبعة بين الأقسام.
- لم يشمل دورها المشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية أو صنع القرار

2. تغيير المناخ الإقتصادي:

- عولمة الأعمال
- زيادة التنافسية
- تنوع خبرات القوى العاملة من جنسيات مختلفة
- التشريعات الجديدة وتحرير القوانين
- الثورة المعلوماتية
- التغيير المستمر في المؤسسات

3. التغيير في عقلية الموظف:

- جيل جديد من الموظفين ذوي معرفة وإطلاع واسعين
- أصبح الموظف قادراً على التنقل من شركة إلى أخرى سعياً وراء التحديات
- رغبة الموظف بالريادة
- التطلع للعمل في مشاريع محددة الزمن وليس وظائف طويلة الأمد
- الرغبة في الحصول على مكافآت وعلاوات متزايدة
- التركيز على التطور الوظيفي والمهني بدلاً من المحافظة على الوظيفة على المدى الطويل

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي.:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
مهام التوظيف	إدارة المواهب
إعداد التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
مسؤول للتدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

إلى	من
تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها	إداري
إدارة المواهب	توظيف
نظام لإدارة الأداء بشفافية	التقارير السرية
نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود	إدارة الرواتب
تطوير الموظفين الطموحين	التدريب
الاهتمام بالموظفين	مراقبة الموظفين
صياغة التغيير	تبني التغيير
مشاركة المعلومات	تخزين المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام إدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

الموارد البشرية.. الشريك الاستراتيجي في بناء الرؤية المستقبلية للمؤسسة

النظام القديم	النظام الجديد
<p>إذا: كان لدى الموظف ولاء ويعمل بجهد ويقوم بعمل المطلوب منه</p>	<p>تطوير المهارات التي نحتاجها تطبيقها بطريقة تساهم في النجاح التصرف وفق قيمنا</p>
<p>فإن المؤسسة ستقدم له في المقابل: عملاً آمناً وزيادة دخل مستقرة وأمان مالي</p>	<p>تقديم وظيفة مليئة بالتحديات دعم عملية التطوير دعمك لتتمكن من القيام بوظيفتك مكافأتك وفقاً لأدائك</p>
<p>والنتيجة هي استمرارية العمل مدى الحياة</p>	<p>شراكة مربحة للطرفين</p>

الموارد البشرية.. الشريك الاستراتيجي في بناء الرؤية المستقبلية للمؤسسة

النظام القديم	النظام الجديد
إذا: كان لديك ولاء وتعمل بجهد وتقوم بعمل المطلوب منك	إذا: عمل الموظف على تطوير مهاراته وطبقها بطريقة تسهم في نجاح المؤسسة وتصرف وفق قيمها
سنقوم ب: تقديم عمل آمن تقديم زيادة دخل مستقرة تقديم أمان مالي	فستقوم المؤسسة بتقديم وظيفة مليئة بالتحديات ودعم تطوير الموظف ومكافأته على أدائه
النتيجة: لديك عمل مدى الحياة	النتيجة: شراكة مربحة للطرفين

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

من	إلى
إداري	تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها
توظيف	إدارة المواهب
التقارير السرية	نظام لإدارة الأداء بشفافية
إدارة الرواتب	نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود
التدريب	تطوير الموظفين الطموحين
مراقبة الموظفين	الاهتمام بالموظفين
تبني التغيير	صياغة التغيير
تخزين المعلومات	مشاركة المعلومات

4. الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

إلى	من
تطوير الإستراتيجية والمشاركة في تنفيذها	إداري
إدارة المواهب	توظيف
نظام لإدارة الأداء بشفافية	التقارير السرية
نظام تقييم الأداء وتقدير الجهود	إدارة الرواتب
تطوير الموظفين الطموحين	التدريب
الاهتمام بالموظفين	مراقبة الموظفين
صياغة التغيير	تبني التغيير
مشاركة المعلومات	تخزين المعلومات

5. الشراكة الجماعية

- لا يمكن لإدارة الموارد البشرية وحدها إنشاء فريق عمل متعاون وطموح
- إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن وضع السياسات والبنى التحتية بالاشتراك مع الأقسام المختلفة
- يجب على كل مسؤول في المؤسسة تطبيق سياسة المؤسسة والحرص على التعامل مع كل موظف وفقاً لهذه السياسة
- عمل إدارة الموارد البشرية جماعي ويجب أن يكون دورهم هو الدور المعاون أو الاستشاري لإيجاد القيادات.
- إدارة الموارد البشرية تعمل على نجاح الجميع وليست ضد أي فريق.

شكراً لحسن استماعكم