

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
السنة الأولى ماستر إدارة الموارد البشرية
2019/2020

إ.د حجازي إسماعيل
Smail.hedjazi@univ_biskra.dz

نماذج الادارة الإستراتيجية للموارد البشرية

► توجد العديد من النماذج المقترحة للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية نكر منها:

1. نموذج التخطيط الاستراتيجي
2. نموذج محاسبة الموارد البشرية
3. نموذج الكفاءات
4. نموذج التنافسية

أولاً ▶

▶ نموذج التخطيط الاستراتيجي

▶ نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية هو النموذج الأكثر شيوعا في مجال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

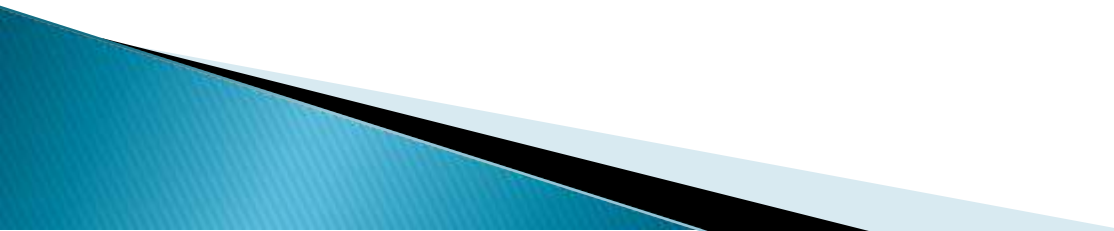
▶ .

- ▶ *Il est le plus prolifique en matière de recherche et d'applications.*

▶ وهو ما دفع بالباحثين إلى تصنيف نموذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كنموذج الكلاسيكي. والذي استمد مرتكزاته من التشكيلات الأولى للفكر الاستراتيجي و المتمثلة في الإطار الذي أسسته مدرسة هارفارد

تطور هذا النموذج كان على مرحلتين:



- ▶ Premièrement, les efforts des chercheurs et des praticiens se sont focalisés sur une approche planification des RH ; souvent qualifiée de gestion prévisionnelle des RH
- 

- ▶ . En second lieu, l'approche planification stratégique des RH, à proprement parlé, est apparue dès le début des années 1980 sous l'impulsion de l'École de Harvard mais aussi de l'École du Michigan

نموذج تخطيط الاستراتيجي

&

المحيط الخارجي

المحيط الداخلي

الاهداف الاستراتيجية

تخطيط الموارد البشرية

المتوفر من الموارد البشرية

المقارنة

الاحتياجات من الموارد البشرية

الاحتياجات اقل من المتوفر

الاحتياجات تساوي المتوفر

الاحتياجات اكبر من المتوفر

استراتيجية التقليل

لا يوجد مخطط خاص

استراتيجية الحصول على الموارد البشرية

- ▶ cette approche de la GSRH souffre de nombreuses limites : – la planification des RH privilégie les prévisions au détriment de la mise en œuvre ; – la planification des RH est un processus d'alignement des RH aux besoins de l'organisation, ce qui peut s'avérer contre-productif dans de nombreux cas ;

- ▶ Suite à ces limites, les tenants de l'approche stratégique proposent une autre conception théorique. C'est au début des années 1980 que nous assistons à la naissance de l'approche de la planification stratégique des ressources humaines. Sous l'impulsion des travaux de l'École de Harvard il devenait nécessaire, si ce n'est pas impératif, de mettre en place