

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

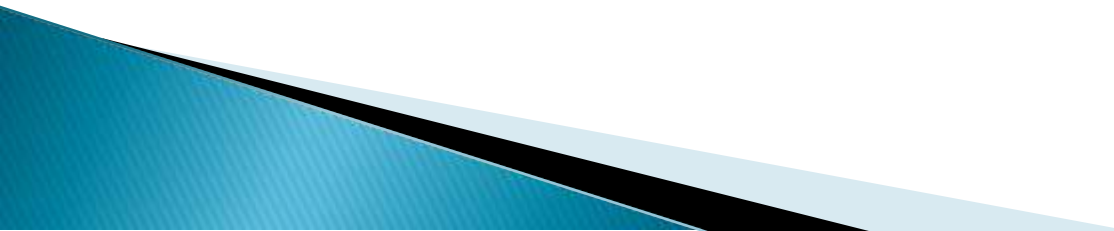
أولاً ▶

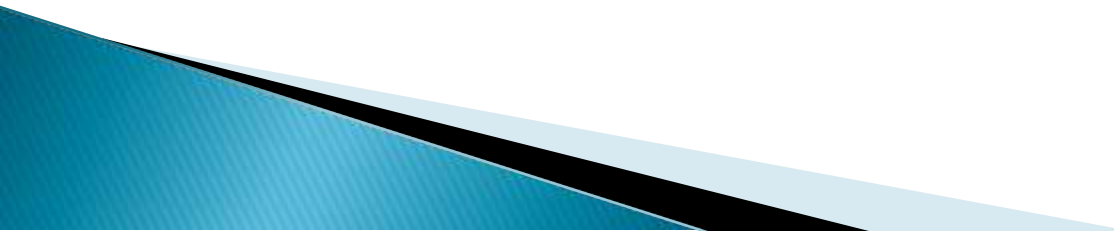
▶ نموذج التخطيط الاستراتيجي

تطور هذا النموذج كان على مرحلتين:



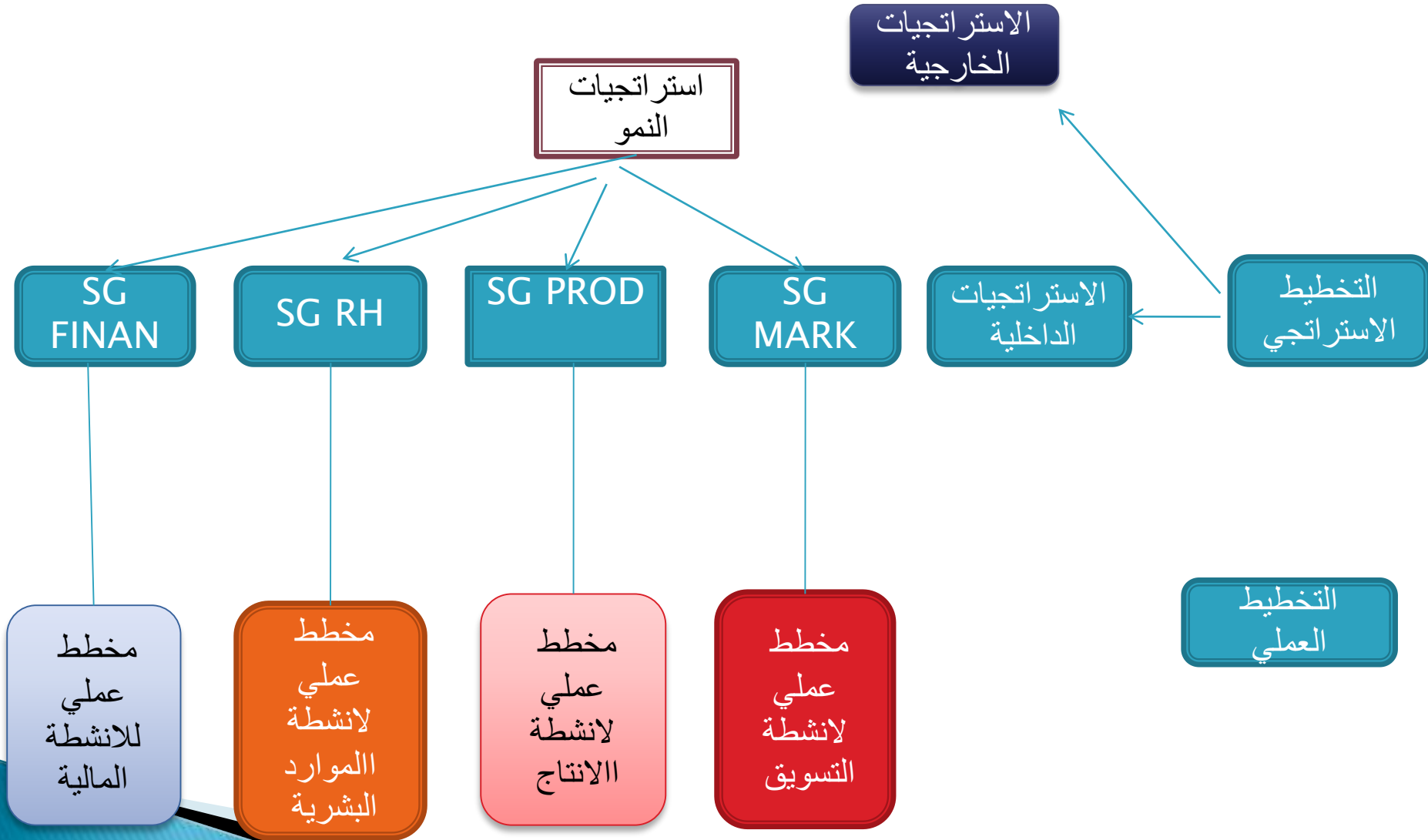
- ▶ cette approche de la GSRH souffre de nombreuses limites : – la planification des RH privilégie les prévisions au détriment de la mise en œuvre ; – la planification des RH est un processus d'alignement des RH aux besoins de l'organisation, ce qui peut s'avérer contre-productif dans de nombreux cas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

- ▶ – la planification des RH attribue à la fonction RH un rôle secondaire par rapport aux autres fonctions de l'organisation ; – la planification des RH se focalise surtout sur la stratégie externe en laissant de côté les aspects internes de l'organisation
- 

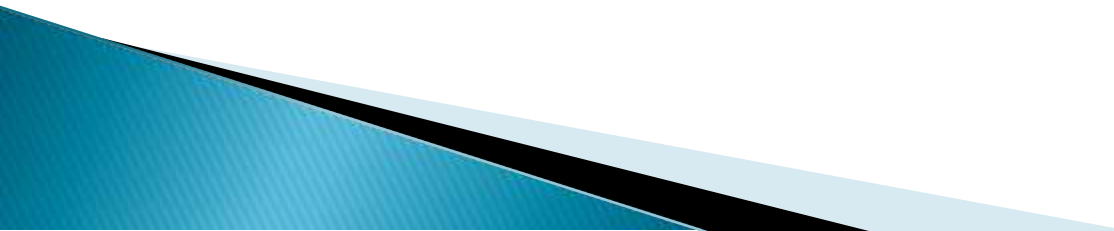
- ▶ Suite à ces limites, les tenants de l'approche stratégique proposent une autre conception théorique. C'est au début des années 1980 que nous assistons à la naissance de l'approche de la planification stratégique des ressources humaines. Sous l'impulsion des travaux de l'École de Harvard il devenait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

- ▶ un modèle dans lequel la GRH pouvait jouer un véritable rôle de partenaire stratégique et non plus se contenter d'une simple fonction organisationnelle de second rang.

المخطط الاستراتيجي للمؤسسة



- ▶ **Bien que cette approche fait de la GSRH le moyen approprié d'alignement de la structure et de la culture organisationnelles aux objectifs stratégiques de l'organisation, certaines critiques lui sont tout de même adressées**

- ▶ – **il s'agit beaucoup plus** d'un alignement des RH que d'une véritable intégration des RH aux décisions stratégiques de l'organisation .
 - ▶ **le problème de ce modèle** réside dans la contradiction entre la recherche de cohérence externe, pour laquelle la stratégie RH est contingente à la stratégie de l'organisation, et la cohérence interne qui requiert une approche autonome des activités RH.
- 

- ▶ **le problème majeur de ce modèle** provient du fait que les propositions reposent sur une conception incomplète, fragmentée, et parfois totalement erronée de l'organisation et des individus. – Dans le même esprit, les problèmes de mise en œuvre sont largement sous-estimés.
- 