



الخطوات الالزامية لتحقيق التحول إلى الموارد البشرية الالكترونية ٢

تعتبر عملية تحديد الأهداف الاستراتيجية الخطوة الثانية الحيوية في التحول إلى الموارد البشرية الإلكترونية. فبمجرد تقييم الوضع الحالي وفهم الاحتياجات الفعلية للمؤسسة، يأتي دور صياغة أهداف واضحة وقابلة للقياس تساعده في توجيه جهود التحول. في هذا المقال، سنستعرض كيفية تحديد الأهداف الاستراتيجية ووضع خطة عمل واضحة لضمان نجاح العملية.

١. أهمية تحديد الأهداف الاستراتيجية

تحدد الأهداف الاستراتيجية الاتجاه الذي ستسلكه المؤسسة في رحلتها نحو التحول الرقمي. فهي تساعده في توجيه الجهود وتحديد الأولويات، مما يضمن استخدام الموارد بشكل فعال. الأهداف الجيدة تعزز من الدافعية وتتوفر رؤية مشتركة لجميع الفرق المعنية، مما يسهل التنسيق والتعاون.

٢. استخدام نموذج SMART

لتحديد أهداف فعالة، يمكن استخدام نموذج SMART، الذي يتضمن خمسة عناصر رئيسية:

- محدد (Specific): يجب أن تكون الأهداف واضحة ودقيقة. بدلاً من القول "نريد تحسين أداء الموارد البشرية"، يمكن تحديد هدف مثل "نريد تقليل وقت عملية التوظيف بنسبة 20%".
- قابل للقياس (Measurable): يجب أن تكون الأهداف قابلة للقياس لتحديد مدى التقدم. يمكن استخدام مؤشرات الأداء مثل معدل دوران الموظفين أو درجات رضا الموظفين.
- ممكن (Achievable): يجب أن تكون الأهداف قابلة للتحقيق بناءً على الموارد والقدرات المتاحة. ينبغي النظر في التحديات والقيود المحتملة عند وضع الأهداف.
- ذي صلة (Relevant): يجب أن تتوافق الأهداف مع الرؤية العامة للمؤسسة واستراتيجياتها. التأكد من أن الأهداف تدعم الأهداف الأكبر يساعد في الحفاظ على تركيز المؤسسة.
- محدد زمنياً (Time-bound): يجب تحديد إطار زمني لتحقيق الأهداف. على سبيل المثال، "نريد أن نحقق تحسينات في عملية التدريب خلال الأشهر الستة المقبلة".

٣. مشاركة جميع الأطراف المعنية

من المهم أن تشمل عملية تحديد الأهداف جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الموظفين والإدارة العليا. إن إشراك الموظفين في هذه العملية يعزز من شعورهم بالمسؤولية والملوية، مما يزيد من الالتزام بالتحول. يمكن تنظيم ورش عمل أو اجتماعات جماعية لجمع الآراء والأفكار حول الأهداف المطلوبة.



4. وضع خطة عمل مفصلة

بمجرد تحديد الأهداف، يجب وضع خطة عمل مفصلة تتضمن الخطوات الالزامية لتحقيق هذه الأهداف. يجب أن تتضمن الخطة:

- الأنشطة والمهام: تحديد الأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف، مثل تنفيذ نظم جديدة أو إجراء دورات تدريبية.
- الموارد المطلوبة: تحديد الموارد الالزامية، بما في ذلك الميزانية، والوقت، والموارد البشرية.
- المسؤوليات: تعيين المسؤوليات للأفراد أو الفرق المعنية بتنفيذ كل نشاط.
- المواعيد النهاية: وضع مواعيد نهائية لكل نشاط لضمان الالتزام بالتوقيت.

5. قياس التقدم وتعديل الأهداف عند الحاجة

بعد تنفيذ خطة العمل، يجب أن تكون هناك آلية لقياس التقدم نحو تحقيق الأهداف. يمكن استخدام تقارير دورية ومؤشرات أداء لتقييم مدى نجاح الإجراءات المتخذة. إذا كانت النتائج لا تتماشى مع الأهداف المحددة، يجب أن تكون المؤسسة مستعدة لتعديل الأهداف أو الخطط بناءً على التحليل المستمر.

6. التكيف مع المتغيرات

تتغير البيئة العمل بشكل مستمر، لذا يجب أن تكون الأهداف مرنة بما يكفي للتكييف مع المتغيرات الجديدة. من المهم مراجعة الأهداف بشكل دوري لضمان توافقها مع التوجهات الحالية والاحتياجات المتغيرة للمؤسسة.

الخلاصة

تحديد الأهداف الاستراتيجية ووضع خطة عمل واضحة هما عنصراً أساسيان لضمان نجاح التحول إلى الموارد البشرية الإلكترونية. من خلال استخدام نموذج SMART، ومشاركة جميع الأطراف المعنية، ووضع خطة تفصيلية، يمكن للمؤسسات توجيه جهودها نحو تحقيق أهدافها بشكل فعال. إن التركيز على قياس التقدم والتكييف مع التغيرات يساعد في تحقيق نتائج مستدامة تعزز من فعالية العمليات وتحسن تجربة الموظفين.