1. العوامل التنظيمية الداخلية ● الرؤية والاستراتيجية: تحتاج أنظمة الموارد البشرية إلى التوافق مع أهداف المنظمة واستراتيجياتها العامة. ● الثقافة التنظيمية: بعض المؤسسات قد تكون مقاومة للتغيير بسبب القيم والعادات السائدة. ● البنية الهيكلية: مدى مركزية أو لامركزية القرارات في المنظمة يؤثر على تبني أنظمة جديدة. ● قيادة الموارد البشرية: دعم الإدارة العليا ومديري الموارد البشرية للتغيير يسهل تنفيذه. ● التحول الرقمي: الاتجاه نحو أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية (HRMS)، ● الأتمتة والذكاء الاصطناعي: إدخال الروبوتات الذكية والتعلم الآلي في عمليات التوظيف وإدارة المواهب. ● التكامل مع الأنظمة الأخرى: مدى توافق النظام الجديد مع الأنظمة الحالية، 3. العوامل القانونية والتشريعية ● تشريعات العمل: مثل قوانين الحد الأدنى للأجور، ● متطلبات الامتثال: الحاجة للامتثال للوائح المحلية والدولية في التوظيف وإدارة الأداء. ● الميزانية والموارد المالية: مدى توفر التمويل لتبني أنظمة حديثة للموارد البشرية. 5. العوامل الاجتماعية والديموغرافية ● التغيرات الديموغرافية: مثل زيادة عدد الموظفين الشباب أو كبار السن في سوق العمل وتأثير ذلك على سياسات الموارد البشرية. ● التوقعات الوظيفية: تطور توقعات الموظفين فيما يتعلق بالتدريب، 6. العوامل المنافسة والسوقية ● الممارسات الحديثة للمنافسين: الشركات تحتاج إلى تحديث أنظمة الموارد البشرية لمواكبة التطورات في السوق. ● الحاجة لاجتذاب المواهب: تحسين أنظمة الموارد البشرية يساعد على تقديم مزايا تنافسية في جذب أفضل الكفاءات. 7. مقاومة التغيير وإدارة التحول ● بعض الموظفين قد يقاومون أنظمة الموارد البشرية الجديدة بسبب الخوف من فقدان الوظيفة أو زيادة الأعباء. ● وجود استراتيجيات تدريب وتوجيه للتعامل مع التغيير يساعد على تحقيق التحول بنجاح. نجاح تغيير أنظمة الموارد البشرية يعتمد على التخطيط الجيد،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي