

تاثیر سرمایه گذاری سرمایه انسانی بر مدیریت استراتژیک در سازمان ها

فاطمه زارعشاهی^۱

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد طبس

فروغ حیرانی

مدرس گروه حسابداری دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد

صغری درویشی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد طبس

رویا زارعشاهی

کارشناس ارشد حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یزد

مقدمه

امروزه با تشدید روز افزون شرایط رقابتی و پذیرش این واقعیت که تنها عنصر ثابت خود، پدیده تغییرمی باشد سازمانها بایستی از مزیت رقابتی جهت بقا و رشد خود در بازار برخوردار باشند. این مزیت قطعا یا ناشی از بهاءمطلوب کالاها و خدمات، یا ناشی از تمایز کیفی و چشمگیر آن در قیاس با موارد مشابه و یا ترکیبی از این دو خواهد بود برای اینکه سازمان و موسسه و شرکت بتواند به مزیت رقابتی نسبی مجهز شود بایستی ظرفیت ترکیب بهینه نیروی انسانی مجرب با تجهیزات مناسب سیستم ها و روشهای اجرایی قابل اتکا را داشته باشد. باید اذعان کرد که یکی از مهمترین دغدغه های مدیریت در هر سازمان، وجود منابع مورد نیاز و مدیریت بهینه آنهاست. سازمان ها برای دستیابی به موفقیت مجبورند منابع خود را به بهترین نحو تخصیص دهند. انجام این کار، یکی از مهمترین و پیچیده ترین فعالیت های سازمان است و مدیریت استراتژیک منابع انسانی موجب بهبود فهم پژوهشگران رشته مدیریت منابع انسانی از روابط میان استراتژی ها ی سازمان، سرمایه انسانی، منابع انسانی و عملکرد شرکت گردیده است (افجه و همکاران، ۱۳۸۸، ۶۷). محیطی که شرکتها امروزه در آن فعالیت می کنند، محیطی در حال رشد و بسیار رقابتی است و شرکت ها برای ادامه حیات، مجبور به رقابت با عوامل متعدد در سطح ملی و بین المللی و بسط فعالیت های خود از طریق سرمایه گذاری جدید هستند

^۱ نویسنده مسئول

این پژوهش برآن است که تاثیر منابع انسانی بر مدیریت استراتژیک در سازمان ها را نشان دهد و در مورد مدیریت منابع انسانی استراتژیک و ارتباط بین سرمایه گذاری در سیستم های منابع انسانی (HR²) و تاثیرات آن بر روی عملکرد اداری و سرمایه گذاری شرکتها در سیستم های منابع انسانی که سبب افزایش دانش کارکنان ، مهارت و توانایی آنها در شرکت می باشند، را بررسی نماید.

روش تحقیق

این تحقیق یک مطالعه مروری است که در مورد تاثیرات عوامل مدیریت استراتژیک در عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان با کلمات کلیدی مدیریت استراتژیک ، رقابت ، منابع انسانی با مقالاتی که مرتبط با موضوع مورد تحقیق بوده اند استفاده گردید.

مفهوم سرمایه انسانی

معیار ضروری برای یک سازمان است برای اطمینان از دستیابی به بهره وری. به منظور دستیابی به ، برخی از این عوامل مهم است که لازم است عبارتند از سرمایه های مالی، استراتژی، ابزار و سرمایه انسانی. کارآمد و موثر منابع انسانی بسیار ضروری است یک سازمان برای رسیدن به بهره وری بالا است. با این حال، با توجه به تغییرات جهانی در حال حاضر در اقتصاد و جهان کسب و کار رقابتی نیاز به یک راه جدید و ارزش افزوده انجام کسب و کار را ایجاد کرده است. به منظور رویارویی با این تغییرات سریع در محیط کسب و کار جهانی، دانش کارگران و حفظ مزیت رقابتی. به دراکر (۱۹۹۹)، در سازمان امروز مهم است، سازمان تنها دانش مبتنی بر تسلط بر بازارها است. این سازمان ها در جنبه های سرمایه فکری مانند سرمایه انسانی تاکید، تا که به تولید یک مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی برسند.

مفهوم استراتژی و مدیریت استراتژیک

استراتژی عبارت است از یک برنامه برای ایجاد رابطه متقابل با عوامل محیطی که معمولاً ضد و نقیض هستند. نگرش استراتژیک ،مسائل و موضوعات را در سطح ذهنی، مفهومی یا نظری می گیرد بنابراین استراتژی به صورت ذهنی و مفهومی بیان می شود و هیچگاه نمی تواند به صورت عینی و عملیاتی مطرح شود. این موضوع تمام دیدگاه هایی که استراتژی را به عنوان ابزاری برای اهداف بلند مدت می داند رد می کند . زیرا این دیدگاه استراتژی جهت گیری کلی حرکت سازمان برای نیل به وضعیت مطلوب در سطح ذهنی و مفهومی می باشد. تعریفی از اعرابی که مدیریت استراتژیک، بررسی محیطی ، تدوین استراتژی، اجرای استراتژیک، ارزیابی و کنترل اینگونه بیان کرد.