

بسمه تعالی

مقاله استراتژی منابع انسانی

استاد راهنما

جناب دکتر مسیح ابراهیمی

عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی مالک اشتر

تهیه کننده

حنانه مرادیان

دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع

دانشگاه صنعتی مالک اشتر

تیر ۱۳۹۶

چکیده

از نیروی انسانی به عنوان شریک استراتژیک و باارزش ترین سرمایه سازمان یاد می شود. بدیهی است که سرمایه به خودی خود حاصل نمی شود و صرف داشتن آن کفایت نمی کند. سرمایه انسانی را نیز می بایست به دست آورد حفظ نمود و از آن به نحو بهینه جهت ایجاد ارزش افزوده بهره برداری کرد که این امر نیازمند تفکر و عمل است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی بیانگر این تفکر و استراتژی منابع انسانی نمایانگر این عمل است.

هماهنگی میان استراتژی منابع انسانی، سرمایه انسانی و رفتار سازمانی بر عملکرد سازمان می باشد. وجود هماهنگی میان استراتژی منابع انسانی پیمانکارانه با استراتژی های سرمایه انسانی ویژه و رفتار سازمانی رقابت مدار و همچنین میان استراتژی منابع انسانی متعهدانه با استراتژی های سرمایه انسانی محوری و رفتار سازمانی مشتری مدار، منجر به افزایش عملکرد سازمان می شود.

بر اساس نقاط مرجع راهبردی و تحلیل محیط درونی و بیرونی جهت تدوین استراتژی منابع انسانی در سازمان مورد بحث شده است. کلیه مشاغل سازمان هدف در چهار بعد پدران، ثانویه، پیمانکارانه و متعهدانه طبقه بندی شده است و برای هر دسته شغل استراتژی کارکردی اصلی به همراه اقدامات و الزامات بهبود متناسب تدوین شده است. یکپارچگی و سازگاری زیرسیستم های منابع انسانی شامل تأمین، روابط با کارکنان، ارزیابی عملکرد و جبران خدمات را در سازمان هدف به نحو اثربخش تأمین کرد.

به چه شکل به منابع انسانی اهمیت داده می شود نیازمند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی است یعنی بدون برنامه ریزی نمی توان از نیروی انسانی در راستای تحقق اهداف کوتاه و بلندمدت سازمان بهره برد. پیش نیازهای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی مهم تر از خود برنامه ریزی است. سه پیش نیاز ضروری برای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی: ۱- پیش نیاز ساختاری ۲- پیش نیاز فرهنگی ۳- پیش نیاز انسانی

واژه های کلیدی: مدیریت استراتژیک- برنامه ریزی استراتژیک- مدیریت عملکرد منابع انسانی- نقطه مرجع استراتژیک

مقدمه

از آنجاکه امروزه منابع انسانی باارزش ترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طریق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود. مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر ایجاد هماهنگی بین استراتژی سازمان از یک طرف و سیستم های مختلف منابع انسانی