

همسوسازی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی های کل سازمان با استفاده از حسابرسي منابع انسانی

فرهاد ارژني*

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه تربیت مدرس
farhad.arzhani@modares.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر به دنبال ایجاد راهکارهایی برای همسوسازی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی کلی شرکت می باشد که این کار از طریق حسابرسي دروني و بيروني منابع انسانی انجام خواهد گرفت . حسابرسي دروني را می توان به عنوان سازوکاری در جهت ایجاد یکپارچگی و همسوسازی افقی منابع انسانی در سازمان در نظر گرفت که به دنبال ایجاد پیوستگی در فعالیت ها و اقدامات منابع انسانی می باشد . حسابرسي بيروني منابع انسانی را می توان به عنوان سازوکاری در جهت ایجاد یکپارچگی و همسوسازی عمودی منابع انسانی در سازمان در نظر گرفت که در نتیجه آن ، میان استراتژی های سازمان و استراتژی ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان ارتباط دقیق و نزدیکی برقرار گردد

کلید واژه ها : همسوسازی استراتژی ، حسابرسي دروني ، حسابرسي بيروني ، expert choice

۱- مقدمه

۱-۱- موانع موفقیت سازمان

یکی از موانع عمده در برار عدم موفقیت سازمان ها عدم همسویی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی های سازمان می باشد . سازمان ها استراتژی محور برای غلبه بر این مفصل باید اقدام به همسوسازی سازمان نمایند . منظور از همسوسازی ایجاد هم افزایی گردد . برای انجام این کار و حداکثر ساختن اثربخشی ، استراتژی و معیارهای ارزیابی همه واحد ها می بایست همسو گردیده و به یکدیگر مرتبط گردند . به این اتصالات معماری استراتژیک گفته می شود . معماری استراتژیک تشریح می کند که چگونه سازمان با یکپارچه سازی فعالیت هایی از یکدیگر جدا بوده و مربوط به واحد هایی مستقل اند ، می تواند هم افزایی ایجاد کند . البته سازمان برای کسب آگاهی از اینکه آیا در جهت رسیدن به این هم افزایی است ، باید مجهز به سازوکارهایی مانند حسابرسي منابع انسانی باشد زیان های حاصل از شکست در هماهنگ کردن استراتژی های منابع انسانی با استراتژی ها و سیاست های سازمانی عبارتند از :

- هزینه های استخدام کارکنان سریع تر از سایر هزینه های سازمان افزایش پیدا کرده است . سازمان ها نمی توانند هزینه های افزوده نیروی انسانی را تحمل کنند .
- هزینه نیروی انسانی که در پنج سال قبل اهمیت زیادی نداشته است . امروزه بسیار حائز اهمیت شده است . سازمان ها در شرایطی که آهنگ تورم بالاست نمی توانند بها کالا و خدماتشان را زیاد کنند . سیاست های کلان نیروی انسانی سازمان باید به دقت آزموده شود و جستجو عمیقی درباره اینکه آیا در شرایط فعلی آهنگی بر استخدام سازمان نواخته می شود یا اینکه آهنگ استخدام متوقف می شود ؟ آیا صرفه جویی در هزینه جاری منجر به کاهش تقاضای طبیعی کارکنان می شود ؟ صورت بپذیرد سازمانی که فاقد مکانیزم های لازم برای حسابرسي و کسب آگاهی از میزان و چگونگی هماهنگی استراتژی های منابع انسانی با استراتژی ها و سیاست های سازمانی باشد ، باید هزینه ها و زیان های بعضا جبران ناپذیری از جمله زیان های مذکور را بپردازد .