

تطبيق استراتژی های مدیریت منابع انسانی با مشاغل سازمانی (بر اساس مدل نوردهاگ)

علی حیدری پور

دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج-ایران

چکیده

چگونگی مدیریت منابع انسانی سازمان، با توجه به ویژگی های متفاوت نیروی انسانی و نقشی که در پیاده سازی استراتژی های تدوین شده ایفا می کنند، بسیار حائز اهمیت می باشد. در این مقاله با بهره گیری از مدل اقتصادی نوردهاگ و در نظر گرفتن استراتژی کاهش هزینه در سازمان، به کمک مطالعه میدانی انجام گرفته شده، به تفکیک ویژگی های مشاغل و دسته بندی آنها به کمک دو مولفه «نوع تخصص» و «سنجش پذیری» پرداخته شده است. جهت مطالعه میدانی از سه سازمان که در حوزه های فناوری اطلاعات (تکنولوژی محور)، معدن (دانش محور) و در نهایت یک سازمان خدماتی استفاده شده است. در مرحله نخست به کمک چک لیست در هر یک از سازمان ها، مشاغل سازمانی که بیشترین هماهنگی را با مدل فوق داشتند تعیین و به کمک دو مولفه مورد بحث در چهار بخش دسته بندی گردیدند. در مرحله دوم با توجه به تفکیک مشاغل، تعداد ۱۰۰ پرسشنامه میان مدیران در سطوح مختلف سازمانی توزیع و در نهایت ۹۰ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری گردید. در این مقاله پس از جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر موارد مطرح شده در مدل نوردهاگ، الگویی جهت تطبيق انواع کارکردهای مدیریت منابع انسانی اعم از برنامه ریزی نیروی انسانی، استخدام، آموزش، کنترل و پاداش کارکنان با توجه به جایگاه و ارزش هر یک از مشاغل در سازمان ها ارائه شده است.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی^۱، کنترل^۲، پاداش^۳ برنامه ریزی^۴ استخدام^۵ آموزش

¹Human Resource Management

²Monitoring

³Reward

⁴Planning

⁵Employ