



مدیریت منابع انسانی با نگاه راهبردی

عادل فخرالدینی^۱، دکتر مرتضی غضنفری^۲

۱- دانشجوی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش استراتژیک دانشگاه مالک اشتر تهران

۲- استاد گروه مدیریت دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه مالک اشتر تهران

چکیده

ردپای دیجیتال، اطلاعات ایجادشده و استفاده شده توسط هر رسانه ای را بازتاب می دهد که این اطلاعات می تواند در تصمیمات استخدامی استفاده شوند. هدف این تحقیق کیفی، فهم موضوعات کلیدی در کاربرد رسانه های اجتماعی آنلاین (برخط) مرتبط با استخدام و حفظ کارکنان است. مقاله حاضر به شناسایی و تبیین پیشایندهای توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش پرداخته و هدف از انجام آن، ارائه مدلی برای بررسی تأثیر مدیریت دانش بر توانمندسازی می باشد. واحد منابع انسانی سازمان ها نیز به عنوان یک واحد راهبردی سازمان از این قاعده مستثنی نیستند. مدیریت منابع انسانی اثربخش برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. بسیاری از مسائل مدیریت منابع انسانی ریشه در دین دارد و اثرات مذهب بر رویه های منابع انسانی بسیار با اهمیت هستند. با توجه به نگرش جامع دین اسلام به همه امور زندگی انسان، هدف پژوهش مقایسه تطبیقی مدیریت منابع انسانی از دیدگاه علوم قرآن و حدیث و نظریه های مدیریتی معاصر و ارائه چارچوب نظری مناسب برای مدیریت منابع انسانی بر اساس دیدگاه علوم قرآن و حدیث می باشد. روش پژوهش از بعد هدف کاربردی و از بعد روش تحلیل محتوای قیاسی است. سوال اصلی تحقیق در برگیرنده چگونگی الگوی یکپارچه توسعه منابع انسانی مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت در نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، فناوری اطلاعات، مدیریت دانش، توانمندسازی، علوم قرآن و حدیث، نظریه های حوزه

مدیریت منابع انسانی