



مطالعه تأثیر و هماهنگی مدیریت استراتژی منابع انسانی بر عملکرد و ساختار سازمانی

امیرحسین جلالیان لورکی^۱، محمدحسین زمانی فراهانی^۲، محمدرضا داوری^۳، مرتضی غضنفری^{۴*}

۱- کارشناس ارشد MBA گرایش استراتژی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، تهران، ایران.

۲- کارشناس ارشد MBA گرایش استراتژی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، تهران، ایران.

۱- کارشناس ارشد MBA گرایش استراتژی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، تهران، ایران.

۲- استادیار، دانشگاه صنعتی مالک اشتر تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

چکیده

منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. رویکرد استراتژیک در مدیریت منابع انسانی به مفهوم به کارگیری فنون و روش‌هایی نوین است که سازمان بتواند با اتکا به آنها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند. برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی در واقع بخشی از برنامه‌ریزی کلان سازمان است که هدف آن برآورد، تشخیص و تأمین کادر مورد نظر است و می‌توان گفت چنین برنامه‌هایی در واقع طرح‌هایی هستند که به وسیله آن مدیریت می‌تواند به طرق مناسب سازمان را از وضعیت فعلی به وضعیت مورد نظر سوق داده و منابع انسانی مناسبی را فراهم آورد و بدین طریق هم منافع سازمان تأمین گشته و هم اهداف سازمانی حاصل می‌گردد. بنابراین برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی بعنوان یک ضرورت و به‌عنوان پاسخی به دنیای متغیر امروزی و سازمان‌های در حال گسترش پرداخته شود.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، مدیریت استراتژیک، عملکرد شرکت‌ها، عملکرد سازمان، مدیریت استراتژیک

منابع انسانی