

## نخستین کنفرانس ملی کنکاش های علوم انسانی در مدیریت، کار آفرینی، اقتصاد و حسابداری



زمان برگزاری: ۱۳۹۱/۰۲/۲۰

### بررسی میزان به کار گیری روش های مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت های تولیدی

حسین رضائی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

**چکیده:** ما اغلب از نظر منابع نظیر سرمایه، زمین، انرژی، تجهیزات و... با محدودیت رو به رو هستیم ولی با داشتن منبع عظیم و نامحدود چون قدرت خلاقیت و نوآوری می توان برگ برنده ای در بازارهای رقابتی داشت و بر پایه آن دنیای بهتری را ساخت. لذا مدیریت منابع انسانی قسمتی عمده از قلمرو علم و هنر مدیریت را تشکیل می دهد لذا تحقیق حاضر به بررسی میزان به کار گیری روش های مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت های تولیدی می پردازد.

**روش ها:** جامعه آماری این تحقیق شامل شرکت های تولیدی استان خراسان شمالی واقع در شهرستان بجنورد می باشد و به روش نمونه گیری تصادفی از بین آنها ۱۰۹ شرکت انتخاب شد. پرسشنامه ای شامل ۲۲ سوال برای جمع آوری اطلاعات به صورت میدانی مورد استفاده واقع گردید. همچنین از آزمون همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS 23 برای آزمون فرضیه های تحقیق استفاده شد.

**یافته ها و نتایج:** یافته های تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت بین ابعاد مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت های تولیدی شهرستان بجنورد است.

**کلید واژه:** عملکرد، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، شرکت های تولیدی.

#### ۱. مقدمه

در آغاز قرن بیست و یکم تغییرات سریع و همه جانبه جهانی آنچنان محیط فعالیت سازمانها را دگرگون کرده است که سازمانها و مدیران آنها برای سازگاری باتغییرات و تحولات جهانی مجبورند راههای نوینی برای اقدامات خود بیابند تا بتوانند درصحنه رقابت داخلی و جهانی باقی بمانند (فیضی، ۱۳۸۶). با بررسی عملکرد شرکت های ایرانی می توان شاهد روند پر نوسان و بحث انگیز رشد و نرخ بازده سرمایه گذاری طی دهه بوده و این در حالی است که کارشناسان، پتانسیل شرکت های حاضر در بازار ایران را از لحاظ عملکرد بهتر، بیشتر از این می دانند (یوسفی، ۱۳۸۹). در هر صورت امروزه عملکرد سازمانی، و مدیریت آن به یکی از موضوع های مورد توجه و جذاب تبدیل شده است. این تمایل هم در زمینه های تحقیقاتی و هم در زمینه های کاربردی به بروز نوآوریهای بسیاری منجر شده است (VÍctor et al., 2008). بررسی دیدگاه های مختلف در مورد عملکرد نشان می دهد که متغیرهای بسیار ی می توانند بر آن مؤثرگذار باشند. علیرغم حجم زیاد مطالعاتی که از اواخر دهه ۱۹۹۰ به مقوله SHRM پرداخته اند، شواهد محکمی در مورد راههای اتخاذ و بکارگیری انواع مختلف استراتژیهای مدیریت منابع انسانی در ایران، و چگونگی تاثیرگذاری آن بر عملکرد سازمان ها و شرکت ها در دست نمی باشد. باینکه در مطالعات قبلی به بررسی اجمالی ارتباط میان بکارگیری SHRM و عملکرد سازمان در تعدادی محدود از سازمانهای پرداخته شده، ولی هنوز در زمینه مطالعات کاربردی که به تشریح تاثیر برخی عوامل موثر در بکارگیری SHRM در بخشهای خصوصی از جمله شرکت های تولیدی باشد دیده نشده است (افجه واسماعیل زاده، ۱۳۸۸). مسئله اصلی تحقیق این است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استفاده از کارکردهای اصلی آن و تاکید هر چه بیشتر بر آنها به صورت سیستماتیک و سازمان یافته در هر شرایطی و برای هر نوع شرکتی، در هر اندازه ای، در هر صنعت و بازاری مفید و مثمر فایده باشد و منجر به تقویت عملکرد شرکت گردد و