

بررسی تاثیر استراتژی زیرسیستم های نظام منابع انسانی بر عملکرد سازمان بر اساس مدل یک پارچه بامبرگر و مشولم در شرکت فراب

مازیار حسین پور

چکیده

سابقه و هدف: استراتژی منابع انسانی، الگویی از تصمیماتی است که به سیاستها و رویه های متعلق به منابع انسانی می پردازد. هدف از تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی، مرتبط ساختن سیاستها و روش های منابع انسانی با هدف های استراتژیک منابع انسانی است به گونه ای که سازمان بتواند بین زیر سیستم های منابع انسانی هماهنگی درونی، یعنی یکپارچگی و انسجام ایجاد نموده و علاوه بر آن بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان نیز یکپارچگی و هماهنگی بیرونی (عمودی) به وجود آورد.

مواد و روش ها: تحقیق حاضر درصدد شناسایی میزان تاثیر استراتژی زیرسیستم های نظام منابع انسانی بر عملکرد شرکت فراب است. به گونه ای که شرکت بتواند با اتخاذ استراتژی های مناسب در زمینه تامین نیروی انسانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و روابط کارکنان، سرمایه انسانی خود را به عنوان عامل ایجاد مزیت رقابتی مورد ملاحظه قرار داده و به اهداف کلان خود دستیابی پیدا کند. این تحقیق از لحاظ ماهیت و روش در دسته تحقیقات علی قرار می گیرد، زیرا محقق تلاش دارد تا به بررسی تاثیر استراتژی زیرسیستم های نظام منابع انسانی بر عملکرد سازمان بپردازد. همچنین روش انجام تحقیق مذکور بر مبنای هدف تحقیق از نوع کاربردی می باشد. **یافته ها:** به استناد پژوهش های انجام شده مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمان را افزایش می دهد و ضمن ایجاد مزیت رقابتی مستمر، در افزایش بهره وری نیز نقش اساسی دارد. بنابراین، شناخت و تحلیل وضع موجود نظام منابع انسانی تحقیقات و طراحی نظام مطلوب منابع انسانی، زمینه ایجاد بسترهای مناسب برای بهره وری سازمان در بعد تحقیقات را فراهم می کند. **نتیجه گیری:** منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منبع سازمان، زمانی بطور کارآمد و اثربخش بکار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک، مدیریت شود. یکی از الزامات نگرش استراتژیک، تدوین و اجرای استراتژی منابع انسانی است. تدوین، اجرا و ارزیابی استراتژی های منابع انسانی در سازمان زمانی موفق است که با سایر استراتژی ها همسو گردد.

واژگان کلیدی: استراتژیک انسانی، استراتژیک سازمانی، مدیریت منابع انسانی، عملکردسازمانی، شرکت فراب.