

## ارزش آفرینی با تاکید بر سرمایه گذاری سازمان در منابع انسانی

علی رزمان<sup>۱</sup>، بهروز صبوحی لکی<sup>۲</sup>، مهدی مرشدی<sup>۳</sup><sup>۱</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Razman\_1148@yahoo.com<sup>۲</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Sabuhilaki\_behrooz@yahoo.com<sup>۳</sup>دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آستارا، Mahdi.morshedi@gmail.com

## چکیده

با ارزش ترین دارایی یک سازمان را داراییهای نامشهودی چون سرمایه انسانی تشکیل می دهند زیرا این مهم، نقش موثری در اثربخشی و ارزش آفرینی سازمان ها دارد.

در جهان امروزی موفقیت سازمان ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد و کارایی و اثر بخشی سازمان ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد.

سازمانها در تلاش برای خلق ارزش بیشتر و غنی سازی ارزشها، باید به همه جوانب توجه کنند. در عرصه رقابت، سازمانی موفقتر خواهد بود که به تمامی معیارها، در جهت تأمین خواسته های مشتریان، نگاه بلندمدت و استراتژیک داشته باشد و تمامی منابع در اختیار و شایستگی های خود را به کار گیرد. از سوی دیگر، مدیران منابع انسانی، شرکای استراتژیک سازمانها هستند.

در دیدگاه جدید، مدیریت منابع انسانی، عوامل انسانی را با اهداف استراتژیک سازمان یکپارچه میکند تا ارزش بیشتری بیافریند و مزیت رقابتی سازمان را ارتقا دهد.

واژگان کلیدی: ارزش آفرینی سازمان، سرمایه گذاری در منابع

انسانی، سرمایه انسانی، استراتژی منابع انسانی

## مقدمه

هنگامی پای صحبت مدیران چند سال اخیر می نشینیم، متوجه می شویم مدیریت گرای - (managerialism) هنر انجام کارها توسط افراد دیگر - منبع اصلی ناامیدی، عدم تعهد و ناکارآمدی در بیشتر سازمانها است. ارزش آفرینی مدیریت گرای به عنوان تکنولوژی اجتماعی قرن نوزدهم که برای کنترل و هماهنگ سازی تعداد زیادی از افراد بدون مهارت ایجاد شد، هر روز کاهش می یابد. انسان امروز تلاش می کند با تکیه بر ساختارها و فرآیندهای طراحی شده برای عصر صنعتی، در یک اقتصاد دانش محور ثروت ایجاد کند. زبانی که استفاده می شود، زبان برنامه ریزی و کنترل، هدف گرای و شاخص عملکرد، معیار و مبنای کارآمدی و برتری، تخصص گرای و

استانداردسازی است. همه اینها نوعی روش تفکر را القا می کنند که در برابر چالش هایی که سازمانها این روزها با آن مواجهند، چندان مناسب نیستند.

با توجه به رقابت شدید و تنگتنگ در دنیای امروزی، می توان بیان داشت که نیروی انسانی مهمترین مزیت رقابتی برای هر سازمان محسوب می شود، بنابراین مدیران بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده هر چه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. در این صورت سازمان یک قدرت و نیروی رقابتی قوی کسب خواهد کرد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی رویکردی است کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ کردن استراتژیهای منابع انسانی با استراتژی تجاری شرکت. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مسایل بلند مدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می شود و خروجی آن سیاستهایی برای حوزه های منابع انسانی است. [۱]

سالها شاهد بازده نزولی برای مدیریت بوده ایم. ما باید پیشتاز مدل های جایگزینی باشیم که به افرادی که تازه وارد یک محیط کار می شوند انگیزه بدهد و انرژی بخش آنها باشد که داخل آن محیط هستند.

## متدهای سرمایه گذاری در منابع انسانی

سرمایه گذاری در منابع انسانی عبارت است از تخصیص منابع یک شرکت که مستقیماً صرف جذب یا پرورش منابع انسانی می شود. سرمایه گذاری در منابع انسانی هم شامل منابع مالی هزینه شده در این زمینه و هم شامل تلاشهای اختصاص یافته به این موضوع می گردد. دو استراتژی کلی سرمایه گذاری در منابع انسانی که سازمانها از آنها بهره می گیرند، عبارتند از: استراتژی ساخت و استراتژی خرید. [۲]

استراتژی ساخت در پرورش استعدادها درونی و استراتژی خرید در جذب استعدادهای بیرونی نمود پیدا میکند. در واقع سازمانها برای سرمایه گذاری در منابع انسانی از دو رویکرد پرورش استعدادها درونی و جذب استعدادهای بیرونی استفاده می کنند. رویکرد پرورش استعدادها درونی ریشه در نظریه منبع محور شرکت دارد.