

نهادینه سازی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمانهای دانشی

مهسا شاهمرادی^۱، علیرضا اکبر پور^{۲*}

۱- استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چالوس، alirezaakbarpour95@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - تحول، دانشگاه آزاد اسلامی چالوس، m.shahmoradi691@gmail.com

⋮

چکیده

هر منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین 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 روش هایی 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.

تحقیق حاضر به بررسی مولفه های زیرساختی مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداخته است. در این راستا مدلی تحلیلی جهت ارتقای بهره وری سازمانهای دانش مدار ایران ارائه نموده است. روش انجام تحقیق توصیفی می باشد. برای تحلیل داده ها از شیوه های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج تحقیق بیانگر این است که در مقوله رقابت پذیری میان توسعه سازمانی و افزایش رقابت پذیری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. از طرفی در مقوله رهبری نیز میان نوع رهبری اثربخش سازمانی و توسعه فراگیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد. در مقوله یادگیری نیز محقق به این نتیجه رسیده است که استفاده از تکنولوژیهای بروز دنیا می تواند تاثیر بسزایی در افزایش توانمندی و توسعه سازمانهای دانش مدار داشته باشد و نهایتاً در مقوله خلاقیت، وجود افکار خلاقانه در توسعه سازمانهای دانش مدار تاثیر شگرفی داشته است و باعث جذب و جمع آوری و استخدام نخبگان می گردد.

واژه های کلیدی: مدیریت دانش، مدیریت استراتژیک، منابع انسانی، سازمانهای دانش مدار.

۱- مقدمه

قرن بیست و یکم را باید قرن رقابت برای بقا دانست. افزایش تعاملات بین المللی دنیا را به دهکده جهانی تبدیل کرده است و سازمان ها برای بقا و رشد خود چاره ای ندارند مگر آن که به انواعی از ابزارهای توسعه و بالندگی مجهز باشند. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهد. [۱]. منابع انسانی به عنوان کلیدی ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثر بخش به کار گرفته خواهد شد که با نگرش استراتژیک مدیریت شود. بین سرمایه انسانی و بهره وری در سازمان ها رابطه ای مستقیم وجود دارد. در این راستا رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقاء توانمندی های کارکنان که در سالیان اخیر به عنوان توانمندسازی کارکنان مطرح می شود، مورد توجه صاحب نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی واقع شده است. [۲]

^۱ Cooke. ۲۰۰۱