



ارائه مدل ارزیابی استراتژیک نظام مدیریت منابع انسانی در هولدینگ‌ها

جهانیار بامداد صوفی^۱، محمدتقی تقوی فرد^۲، حامد دهقانان^۳، منصور دهقان نجم‌آبادی^۴

چکیده

زمینه و هدف: گسترده‌ی روزافزون ساختار هولدینگ‌ها یا همان شرکت‌های مادر تخصصی در ایران، آنها را ملزم کرده است که با توجه به اهمیت سرمایه‌های انسانی در ارزش آفرینی شرکت‌ها، نظام مدیریت منابع انسانی شرکت‌های زیرمجموعه خود را به‌طور صحیح ارزیابی کنند. بر این اساس، هدف پژوهش پیش رو، ارائه مدلی برای ارزیابی استراتژیک نظام مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های مادر تخصصی است.

روش: روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها آمیخته اکتشافی متوالی است. در بخش نخست، پس از بررسی ادبیات و پژوهش‌های پیشین، مدل بدوی بر مبنای چارچوب ارزشیابی CIPP احصا شد، سپس برای تکمیل مدل، از گروه کانونی متشکل از ۱۲ خبره حوزه منابع انسانی نظرسنجی به عمل آمد و در نهایت با انجام پیمایش، اعتبار مدل به تأیید رسید. وزن‌دهی به مؤلفه‌ها و ابعاد با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) انجام گرفت. شایان ذکر اینکه روایی و پایایی مدل، در دو بخش کیفی و کمی بررسی و تأیید شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌ها، مؤلفه‌های مؤثر بر مدل ارزیابی استراتژیک نظام مدیریت منابع انسانی بدین ترتیب شناسایی شدند. در بخش زمینه: مؤلفه‌های محیط درونی (اندازه سازمان، ماهیت سازمان، قوانین و مقررات درون‌سازمانی) و محیط بیرونی (الزامات شرکت مادر، قوانین و مقررات دولتی، محیط صنعت). در بخش ورودی‌ها: مؤلفه‌های جهت‌گیری راهبردها، نقش مدیر منابع انسانی و سازمان منابع انسانی. در بخش فرایندها: مؤلفه‌های مدیریت ریسک منابع انسانی، مدیریت دانش و نوآوری، مدیریت فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، توسعه قابلیت‌ها و استعدادها، برنامه‌ریزی و جذب، آموزش و یادگیری، نگهداشت و جبران خدمات، مدیریت عملکرد و ارتقا، ایمنی و سلامت، سیستم اطلاعات منابع انسانی و تعامل و ارتباط با ذی‌نفعان. در بخش خروجی: مؤلفه‌های فرایندی، نتیجه‌ای و اثر سازمانی.

نتیجه‌گیری: سازمان‌های هولدینگ، می‌توانند برای ارزیابی استراتژیک نظام مدیریت منابع انسانی شرکت‌های زیرمجموعه خود از این مدل استفاده کنند. در این راستا، ضروری است که هر صنعتی ابتدا برای تطابق و در صورت نیاز بومی‌سازی ابعاد این مدل، کمیته راهبردی تشکیل دهد و اقدام‌های راهبردی توسعه این مدل را در مجموعه خود سیاست‌گذاری کند.

کلیدواژه‌ها: نظام مدیریت منابع انسانی، ارزیابی استراتژیک منابع انسانی، شرکت‌های هولدینگ

استناد: بامداد صوفی، جهانیار، تقوی فرد، محمدتقی، دهقانان، حامد و دهقان نجم‌آبادی، منصور (۱۴۰۰). ارائه مدل ارزیابی استراتژیک نظام مدیریت منابع انسانی در هولدینگ‌ها. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۳)، ۵۰-۷۰.

bamdadsoofi@yahoo.com

۱. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه:

dr.taghavifard@atu.ac.ir

۲. دانشیار، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه:

dehghanan@atu.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه:

mansoordehghan@gmail.com

۴. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. رایانامه:

نوع مقاله: پژوهشی

© دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

DOI: 10.22034/JHRS.2021.139111

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، پاییز، دوره ۱۱، شماره ۳، صص. ۵۰-۷۰

نویسنده مسئول: منصور دهقان نجم‌آبادی

شاپای الکترونیک: ۰۶۲۴-۲۷۸۳

دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۱۸، پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴