

عنوان مقاله:

چهارچوب جدیدی برای مدیریت منابع انسانی بر اساس داده های کمی و کیفی

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی توسعه و ترویج علوم انسانی و مدیریت در جامعه (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

نویسندگان:

رضا طالعی فر - استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت موسسه آموزش عالی رهجویان دانش برازجان

عنایت اله شبانکاره - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی رهجویان دانش برازجان

منصور خلیفه - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی رهجویان دانش برازجان

خلاصه مقاله:

مدیریت منابع انسانی استراتژیک یا SHRM مفهومی جدیدی است که به شکل ویژه ای در بخش خصوصی دنبال می شود. این رویکرد مدیریت منابع انسانی، حامی اهداف تجاری طولانی مدت بوده و سعی در ارتقای مدیریت منابع انسانی تا سطح راهبردی از طریق سرمایه ی انسانی دارد. هدف این مقاله، شفاف سازی در زمینه ی مفاهیم اصلی که در مدیریت منابع انسانی راهبردی استفاده می شود- مانند مدیریت و برنامه ریزی منابع انسانی و تاکید بر مراحل تدوین راهبرد به منظور رسیدن به چهارچوبی کلی از مدیریت منابع انسانی می باشد. مطالعه ی حاضر، پس از تحلیل مراحل تدوین مدیریت راهبردی منابع انسانی و ارائه ی فرایند اجرای آن در بخش های دولتی و خصوصی انجام شد. چهارچوب ارائه شده، توصیه به استفاده از ابزارهای علمی مانند مدل سازی مارکوبرای پیش بینی جذب منابع انسانی و روش فازی به منظور بهبود انتخاب راهبرد مناسب از میان سایر راهبرد ها دارد. اصلی ترین یافته ی این مطالعه، ارائه ی چهارچوبی از مدیریت منابع انسانی است که بر مبنای داده های کمی و کیفی قرار دارد و این ما را قادر می سازد تا بر اطلاعات به خوبی تحلیل شده به منظور ساخت راهبرد تکیه کنیم. دلیل اصلی این کار، تاکید و ترغیب به استفاده از مدل های علمی به منظور پرداختن به واقعیت و بهبود تخمین ها در آینده می باشد.

کلمات کلیدی:

مدیریت راهبردی منابع انسانی، اجرای راهبرد، تحلیل SWOT، روش فازی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1370675>

