

عنوان مقاله:

ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد دانش و نوآوری

محل انتشار:

نهمین کنفرانس بین المللی پیشرفت های اخیر در مدیریت و مهندسی صنایع (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسنده:

حسین عظیمی - گروه مدیریت دولتی گرایش مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی پیام نور مرکز تهران غرب

خلاصه مقاله:

بسیاری از کشورهای توسعه یافته عملکرد شغلی را به طور ویژه ای مورد توجه قرار داده اند. روانشناسان معتقدند رفتارهای انسانی از قبیل انگیزه، نیاز و ویژگی های شخصیتی در عملکرد افراد که شامل عملکرد شغلی نیز می شود موثر است. و در نهایت بهبود عملکرد شغلی می تواند منجر به رشد و توسعه اقتصادی شود. نیروی انسانی عامل اصلی ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی برای تصمیم گیری درباره مقاصد و طرح های سازمان می باشد و در این راستا، هم به نیازهای سرمایه انسانی توجه دارد و هم به توسعه قابلیت های فرآیند. در این بین نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می باشد. سازمان ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت های جدیدی که به آن ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق تر خواهند بود. ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور زیادی به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون داده های فرایند ایجاد ارزش وابسته است. هدف پژوهش حاضر ارتباط مدیریت راهبردی منابع انسانی با عملکرد و نوآوری می باشد. با بررسی تعاریف گوناگون شایستگی، چنین به نظر می رسد که شایستگی همانند چتری دربرگیرنده هر آن چیزی است به گونه ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تاثیر دارد. به عبارت دیگر شایستگی ها بیانگر این مسئله است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند؟ در نتیجه به نظر می رسد مهم ترین عامل در سازمان های نوآور، توجه به نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین واحد ایجاد، ذخیره سازی و استفاده از دانش است.

کلمات کلیدی:

نوآوری، شایستگی، عملکرد شغلی، منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1382195>

