

## عنوان مقاله:

بررسی نقش مدل ادغام یافته برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) در کارایی و اثربخشی سازمان

## محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

## نویسندگان:

علی راست رو - دانش پذیر دوره مدیریت اجرایی (MBA)، موسسه آموزش عالی آزاد برهان، اصفهان، ایران

شیوا حسینی فولادی - مدیر واحد کنترل بحران، بیمارستان عیسی بن مریم (ع)، اصفهان، ایران

## خلاصه مقاله:

امروزه نیروی انسانی به عنوان یک منبع استراتژیک و ارزشمند، در تولید و ایجاد مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می آید. بطوری که یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. از سویی تحول و دگرگونی محیط پیرامون، رقابت شدید، افزایش انتظارات مشتریان و از جمله چالشهای مهمی هستند که سازمانها را به سمت برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک به ویژه جهت منابع انسانی سوق می دهند تا بتوانند بقای خود را تضمین کنند برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی فرایندی ادغام یافته است در جهت برقراری اهداف منابع انسانی و توسعه استراتژی های منابع انسانی برای نیل به اهداف و سیاستهای سازمانی از طریق بسیج، توسعه و نگهداری منابع انسانی. لذا با توجه به اهمیت موضوع این مقاله با هدف بررسی نقش مدل ادغام یافته برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) در کارایی و اثربخشی سازمانی در قالب یک مقاله مروری کتابخانه ای انجام گرفته است که داده ها و اطلاعات موجود در پژوهش با استفاده از مطالعه کتب فارسی و انگلیسی و نیز جستجو در پایگاههای اینترنتی معتبر و مرتبط و نیز مرور مقالات فارسی و انگلیسی مورد جمع آوری و استفاده گردیده است. این مقاله در نهایت در نظر دارد تا با تعریف و بیان ویژگیهای برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک، تشریح پیامدهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک، شرایط و عناصر موثر در اجرای مدیریت منابع انسانی استراتژیک، عوامل تاثیرگذار بر اجرای مدیریت منابع انسانی استراتژیک و ... را مورد بررسی قرار می دهد.

## کلمات کلیدی:

سازمان، نیروی انسانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی سازمان، کارایی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/628045>

