

## عنوان مقاله:

بررسی تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بر اساس مدل امتیازات متوازن در دانشگاه های غیر انتفاعی شرق استان مازندران

## محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار و حسابداری با تاکید بر ارزش آفرینی و اقتصاد مقاومتی (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

## نویسنده:

علی اکبر جعفری - گروه مدیریت اجرایی، موسسه آموزش عالی علامه امینی بهنمیر، مازندران، ایران

## خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی است برای تصمیم گیری درباره مقاصد و طرح های سازمان که به مسایلی مانند روابط اشتغال، کارمند یابی، آموزش، پاداش و سیاست ها و روش های روابط کارکنان زیر مربوط می باشند. هدف این پژوهش بررسی تاثیر استراتژی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه های غیرانتفاعی شرق استان مازندران می باشد. روش کار: روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل دانشگاه های غیرانتفاعی شرق استان مازندران بوده اند که تعداد آنها 1498 نفر می باشند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه استفاده شده است. جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده و با توجه به اینکه عدد آلفای پژوهش مورد نظر بالاتر از 0/8 بدست آمده بنابراین از پایایی قابل قبولی برخوردار می باشد. یافته ها: نتیجه آزمون رگرسیون بین متغیرمستقل (استراتژی های منابع انسانی) و متغیرهای وابسته (رشد و یادگیری، فرایندهای داخلی، مشتریان، مالی، عملکرد سازمانی)، نشان می دهد میان استراتژی های منابع انسانی و متغیرهای وابسته در دانشگاه های غیر انتفاعی شرق استان مازندران، رابطه معنی داری وجود دارد. نتیجه گیری: تلفیق اندیشه مدیریت استراتژیک با مدیریت منابع انسانی، باعث می شود که به منابع انسانی به عنوان منابع استراتژیک نگریسته شود و بنابراین ضرورت برخوردی فراتر از سایر عوامل تولید را الزامی می سازد و دخالت دادن استراتژی های مربوط به امور انسانی را در عملکرد سازمان، اجتناب ناپذیر می سازد. بنابراین کارکنان در هر سازمانی به عنوان مهمترین عامل استراتژیک در ایجاد مزیت رقابتی نیاز به ارتقای سطح دانش، آگاهی ها و حصول شایستگی ها و قابلیت ها را دارند و این هدف مهم با استراتژی و نظام های اثربخش و کارای منابع انسانی محقق می گردد. هدف غایی سازمان های غیرانتفاعی ارایه خدمات با کیفیت عالی در جهت افزایش سطح رفاه فردی، سازمانی و اجتماعی می باشد، و ارزیابی صحیح، هدفمند و جامع و متوازن استراتژی منابع انسانی بر عملکرد این سازمان ها می تواند به تعیین گلوگاه ها و نقاطی که محدودیتی برای عملکرد ماکزیمم سازمان هستند، کمک شایانی نماید.

## کلمات کلیدی:

استراتژی های منابع انسانی، عملکرد سازمانی، کارت امتیازی متوازن، دانشگاه های غیر انتفاعی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/822547>

