

مدیریت منابع انسانی

فصل دوم: مدیریت هدفمند (استراتژیک) منابع انسانی

مدرس:

فرناز تبریزی نژاد

کارشناس ارشد مهندسی صنایع

استراتژی چیست

واژه استراتژی از لغت یونانی **استراتژیا** گرفته شده است که در حدود 400 سال پیش از میلاد به کار می رفته و به هنر و علم هدایت نیروهای نظامی گفته می شده است.

اگر چه **تعریف استراتژی** به شیوه های مختلف بیان و تجزیه و تحلیل می شود و برای برنامه ریزی مورد استفاده قرار میگیرد، اما به طور کلی **استراتژی** به فرایند تعیین مأموریت ، مقاصد و هدف های اساسی و بلند مدت سازمان و پذیرش جریان اقدامات و تخصیص منابع ضروری برای دستیابی به هدف های سازمان می پردازد (بدخشانی و فروزانفر ، ۱۳۸۹)

مفهوم استراتژی از دیدگاه آرمسترانگ

آرمسترانگ عقیده دارد که مفهوم استراتژی به سه مفهوم دیگر استوار است:

- مزیت رقابتی
- قابلیت های متمایز
- هماهنگی استراتژیک



انواع استراتژی های رقابتی از دیدگاه مایکل پورتر

«مایکل پورتر»، اقتصاددان آمریکایی، یکی از چهره‌های توانمند در عرصه‌ی استراتژی رقابتی، توسعه‌ی اقتصادی و رقابت‌پذیری است. دسته‌بندی «پورتر» برای انواع استراتژی‌های رقابتی عبارت است از:

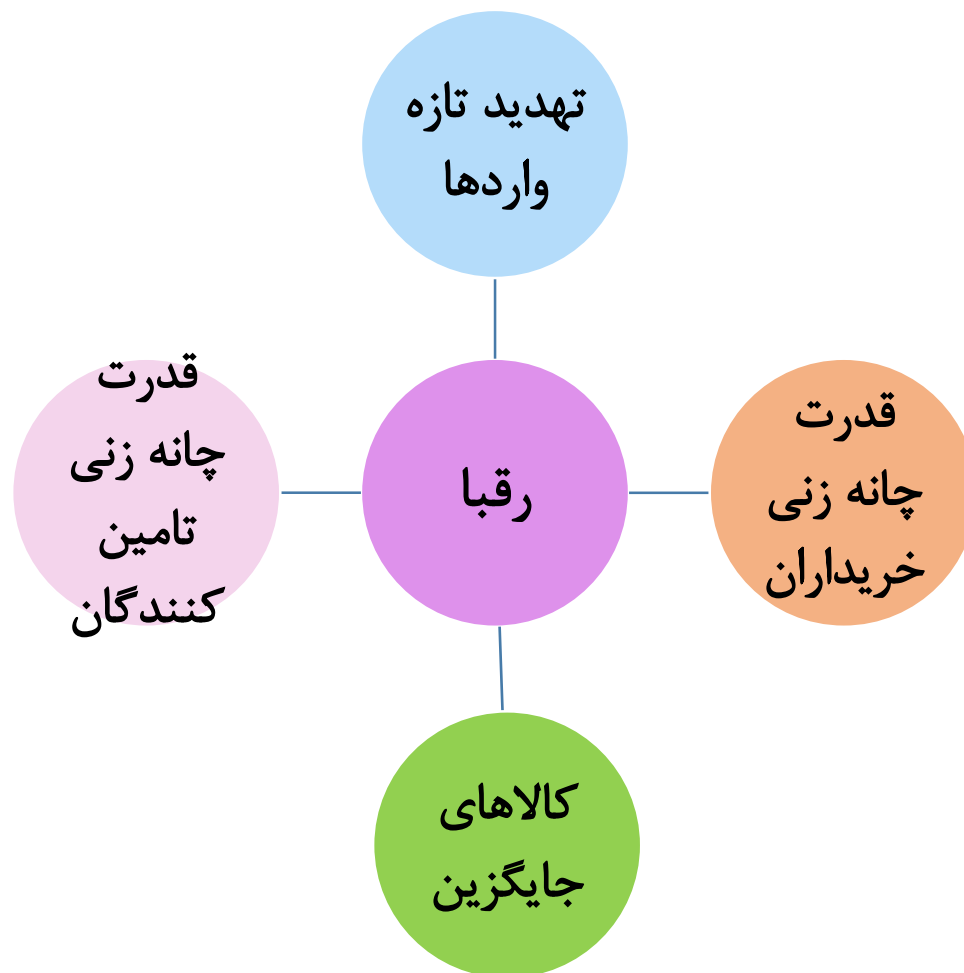
متمایز سازی

رهبری هزینه

تمرکز بر متمایز سازی

تمرکز بر هزینه

پنج فاکتور اصلی پورتر برای بررسی مزیت رقابتی



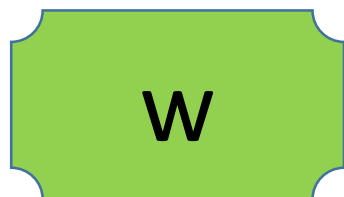
مدیریت استراتژیک منابع انسانی

دیریت استراتژیک منابع انسانی فرایندی است که نتیجه آن تدوین استراتژی‌های منابع انسانی است

مدیریت استراتژیک منابع انسانی ترکیبی از مدیریت
منابع انسانی و مدیریت استراتژیک است



مفهوم swot



- **Strengths**: نقاط قوت
- **Weaknesses**: نقاط ضعف
- **Opportunities**: فرصت‌ها
- **Threats**: تهدیدها

عوامل درونی

دو حرف اول **S** و **W** که بیانگر نقاط قوت و ضعف هستند، مربوط به عوامل درونی می باشند.

عوامل درونی



- مسائل مالی
- منابع فیزیکی (تجهیزات)
- منابع انسانی

عوامل بیرونی

دو حرف **0** و **t** که بیانگر تهدید ها و فرصت ها هستند مربوط به عوامل بیرونی می باشند.

عوامل بیرونی



- وضعیت بازار
- وضعیت اقتصادی
- ارتباطات
- وضعیت سیاسی

مراحل مدیریت استراتژیک منابع انسانی

ترسیم چشم انداز کلی
سازمان

بررسی عوامل درونی

بررسی عوامل بیرونی

مراحل مدیریت استراتژیک منابع انسانی

صورت بندی
استراتژی

اجرای استراتژی

ارزیابی استراتژی

سیر تحول مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی از اواخر دهه 1960 تا اوایل 1970 به کار گرفته شد.

نظریه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی

- شش رویکرد نظری مدیریت استراتژیک منابع انسانی طبق تعریف **رایت و مک ماهان** :

۱. رویکرد مبتنی بر منابع شرکت

۲. رویکرد رفتاری

۳. مدل سایبرنتیک

۴. رویکرد هزینه های مبادله

۵. دیدگاه قدرت

۶. دیدگاه نهادگرایی



استراتژی های چهارگانه منابع انسانی

(a) استراتژی کاهش هزینه (درونی)

(b) استراتژی کاهش هزینه (بیرونی)

(c) استراتژی تمایز (درونی)

(d) استراتژی تمایز (بیرونی)

بیرونی		کاهش هزینه	تمایز
کارکنان مزدور	نیروهای آزاد		
سرباز وفادار	نخبگان متعهد	درونی	