

انواع استراتژی مدیریت منابع انسانی و تاثیر آن بر سازمان

مدیریت منابع انسانی یکی از مهره‌های اصلی در هر سازمان است. وظایف تیم منابع انسانی و مدیران این واحد، حول محور کارکنان که با ارزش‌ترین دارایی یک سازمان هستند می‌چرخد. به همین دلیل، لازم است هر فردی که با هر عنوانی در یک سازمان مشغول به کار است (به خصوص مدیران ارشد سازمانی) با مدیریت سرمایه انسانی و انواع استراتژی مدیریت منابع انسانی آشنایی داشته باشد.

کلیک کنید

برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

تعریف واژه منابع انسانی

همه ما تقریباً هر روز این عبارت را می‌شنویم. منابع انسانی به نیروی کار فعال در یک سازمان گفته می‌شود. اصطلاح منابع انسانی به تمام کارکنان، از مدیران اجرایی تا کارکنان سطح ورودی که در عملکرد و رشد یک شرکت نقش دارند، گفته می‌شود. همان‌طور که اشاره کردیم، نیروهای هر سازمان با ارزش‌ترین دارایی آن هستند، چرا که موفقیت شرکت در گرو دانش و تجربه کارکنان است. به همین دلیل است که مدیریت

منابع انسانی اهمیت پیدا کرده است، چرا که باعث ایجاد محیطی نوآورانه در سازمان می‌شود.

مدیریت منابع انسانی چیست و چه تأثیری در سازمان دارد؟

مدیریت منابع انسانی یا HRM (Human Resource Management)، فرآیندی است که شامل جذب، آموزش، توسعه و مدیریت نیروی کار یک سازمان می‌شود. این فرآیند شامل نظارت بر رفاه کارکنان، اطمینان از رعایت قوانین کار، مدیریت دستمزد و مزایا و ایجاد فرهنگ کاری سالم است. لازم به ذکر است مدیریت منابع انسانی تنها به استخدام و اخراج محدود نمی‌شود؛ بلکه تمرکز آن بر بهینه‌سازی عملکرد کارکنان و هماهنگ‌سازی اهداف آن‌ها با اهداف استراتژیک سازمان است.



اثرات مدیریت منابع انسانی بر سازمانها

پیش از آشنایی با انواع استراتژی های مدیریت منابع انسانی بهتر است با اثرات این نوع از مدیریت در سازمان آشنا شویم. برخی از اثرات HRM در سازمان عبارتند از:

1. **عملکرد کارکنان:** روش های مؤثر مدیریت منابع انسانی در انتخاب استعداد های مناسب، ارائه سیستم های آموزشی مناسب و انگیزه بخشی به کارکنان کمک می کند که در نهایت منجر به بهبود عملکرد سازمان می شود. زمانی که کارکنان احساس ارزشمند بودن کنند و ابزارهای لازم برای موفقیت در اختیارشان قرار بگیرد، احتمال افزایش کارایی آنها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی افزایش پیدا می کند.
2. **فرهنگ سازمانی:** مدیریت منابع انسانی از طریق ترویج ارزش هایی مانند همکاری،

تنوع، نوآوری و احترام، نقشی کلیدی در شکل‌دهی به فرهنگ سازمان ایفا می‌کند. جالب است بدانید یک محیط کاری مثبت می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی، نرخ حفظ کارکنان و بهره‌وری سازمان شود.

3. **رعایت قوانین:** HRM تضمین می‌دهد که سازمان با قوانین و مقررات کار هماهنگ باشد. این اتفاق از جریمه‌های قانونی، اختلافات و ایجاد درگیری‌ها با کارکنان جلوگیری می‌کند. همچنین شیوه‌های صحیح منابع انسانی تضمین می‌کنند که با کارکنان به شکل عادلانه برخورد و تنوع و برابری در محیط کار ترویج می‌شود.

4. **حفظ کارکنان:** یک استراتژی HRM ساختارمند با توجه به نیازهای کارکنان، ارائه فرصت‌های توسعه شغلی و ایجاد یک محیط کاری حمایتی، به حفظ استعدادها در سازمان منجر می‌شود. لازم به ذکر است حفظ کارکنان، هزینه‌های مربوط به جایگزینی و آموزش نیروهای جدید را کاهش می‌دهد و دانش سازمانی را حفظ می‌کند.

موارد مذکور تنها برخی از مهم‌ترین جنبه‌هایی هستند که در اثر وجود منابع انسانی و روش‌های مدیریت آن، در سازمان ایجاد می‌شوند.

تعریف استراتژی مدیریت منابع انسانی و انواع آن

استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، برنامه‌های بلندمدتی هستند که مدیریت کارکنان را با اهداف کلی سازمان هماهنگ می‌کنند. این استراتژی‌ها بر جذب استعدادها مناسب، توسعه مهارت‌ها، حفظ کارکنان و ایجاد محیطی که نوآوری و بهره‌وری را تشویق

می‌کند، تمرکز دارند. در ادامه به برخی از مهم‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن‌ها بر سازمان اشاره می‌کنیم.

استراتژی جذب استعداد

استراتژی جذب استعدادها یکی از مهم‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است. این استراتژی بر جذب و استخدام افراد ماهری تمرکز دارد که با فرهنگ و اهداف شرکت هماهنگ هستند. یک فرآیند استخدام قوی باعث می‌شود سازمان افرادی را استخدام کند که نه تنها مهارت‌های مورد نیاز را دارند، بلکه دارای نگرش مناسبی برای کمک به سازمان هستند.

از اثرات اجرای صحیح و به‌موقع این استراتژی در سازمان می‌توان به:

- کاهش زمان و هزینه‌های مربوط به ترک شغل
- آموزش نیروهای جدید
- افزایش بهره‌وری

و مواردی از این دست اشاره کرد.

توسعه و آموزش کارکنان

یکی دیگر از انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی، روش توسعه و آموزش کارکنان است. توسعه کارکنان از طریق ایجاد فرصت‌های یادگیری مداوم به بهبود مهارت‌های آن‌ها کمک و آن‌ها را برای نقش‌های آینده در سازمان آماده می‌کند. لازم به ذکر است

وجود برنامه‌های آموزشی منظم و فرصت‌های توسعه شغلی منجر به تشویق و ایجاد تمایل در کارکنان به ماندن در شرکت می‌شود.

از اثرات اجرای این استراتژی در سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش روحیه کارکنان
- ارتقا یافتن سطح مهارت‌های نیروها
- بهبود عملکرد و نوآوری در سازمان



مدیریت عملکرد

مدیریت عملکرد یکی دیگر از مهم‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است که شامل تعیین انتظارات واضح از عملکرد، ارائه بازخورد و انجام ارزیابی‌های منظم

است. این روش به هماهنگ‌سازی اهداف فردی با اهداف کلی شرکت کمک می‌کند. به همین دلیل، اهمیت زیادی برای مدیران ارشد سازمانی دارد.

از جمله اثرات اجرای این استراتژی در سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان
- بهبود بهره‌وری کلی سازمان
- ایجاد یک فرهنگ کاری مبتنی بر نتایج

استراتژی دستمزد و مزایا، یکی از مهم‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

استراتژی دستمزد و مزایا از نظر کارمندان یکی از مهم‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است، چرا که در نهایت هدف حقیقی هر فردی از کار کردن، دریافت حقوق و مزایا است. ارائه حقوق و مزایای رقابتی (مانند بیمه سلامت، برنامه‌های بازنشستگی، مرخصی‌های با حقوق و...) می‌تواند به جذب و حفظ استعدادها کمک کند. این امر اهمیت زیادی برای مدیران سازمان دارد. به همین دلیل، شرکت‌های بزرگ و خوش‌نام همواره در تلاش برای بهبود سیستم حقوق و مزایا و حفظ نیروهای حرفه‌ای خود هستند.

اجرای موفقیت‌آمیز این استراتژی در سازمان منجر به:

- افزایش رضایت شغلی

- کاهش چشم‌گیر نرخ ترک شغل و خروج از سازمان
- افزایش احتمال جذب و استخدام استعداد‌های برتر به سازمان

می‌شود.

استراتژی تعامل و حفظ کارکنان، یکی از جالب‌ترین توجه‌ترین انواع استراتژی

مدیریت منابع انسانی

همه ما به خوبی از اهمیت حفظ کارکنان در سازمان و تلاش مدیران برای کاهش هزینه‌های سرسام‌آور جذب و استخدام مطلع هستیم. این اهمیت باعث شده است استراتژی تعامل و حفظ کارکنان به یکی از جالب‌ترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شود. در این روش، تعامل با کارکنان از طریق مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، شناخت دستاوردهای آن‌ها و ارائه کار معنادار به آن‌ها منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان و تمایل آن‌ها به همکاری طولانی‌مدت با سازمان خواهد شد.

از جمله اثرات پیاده‌سازی صحیح این استراتژی در سازمان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- افزایش سطح تعامل با کارکنان
- افزایش بهره‌وری
- کاهش غیبت کارکنان
- افزایش نرخ حفظ کارکنان در سازمان



استراتژی تنوع و شمول

ترویج تنوع و شمول در سازمان بر این نکته تأکید می‌کند که تمام دیدگاه‌ها و ایده‌های مختلف ارزشمند هستند. سازمان‌هایی که تنوع را می‌پذیرند معمولاً نوآورتر و سازگارتر هستند. به همین دلیل است که استراتژی تنوع و شمول به یکی از انواع استراتژی‌های حائز اهمیت در مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است.

از جمله اثرات پیاده‌سازی صحیح این استراتژی در سازمان می‌توان به:

- افزایش خلاقیت و بهبود توانایی حل مسائل در سازمان
- افزایش شهرت شرکت به عنوان یک سازمان متعهد به مسئولیت‌های اجتماعی
- بهبود برندینگ سازمان

• افزایش اعتبار سازمان

راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه چارگون

استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها باعث کاهش زمان لازم برای انجام امور و افزایش بازدهی تیم منابع انسانی می‌شود. در نتیجه این تیم می‌تواند انرژی خود را روی یافتن بهترین و مؤثرترین انواع استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی متمرکز کند. راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه چارگون دقیقاً همان سامانه‌ای است که باعث صرفه‌جویی در زمان و انرژی تیم منابع انسانی سازمان می‌شود. این راهکار شامل نرم‌افزارهای متعددی است که در زمینه‌های متنوعی به کمک کارکنان تیم منابع انسانی سازمان‌ها می‌آیند. به عنوان مثال:

• [نرم‌افزار تشکیلات سازمانی](#)

• [نرم‌افزار پرسنلی](#)

• [نرم‌افزار حضور و غیاب](#)

• [نرم‌افزار حقوق و دستمزد](#)

• [نرم‌افزار نظرسنجی](#)

• [نرم‌افزار آموزش](#)

• [نرم‌افزار ارزیابی عملکرد](#)

• [نرم‌افزار جذب و استخدام](#)

• [نرم‌افزار وام و تسهیلات](#)

• [نرم افزار مهمانسرا](#)

• [نرم افزار بیمه مکمل](#)

• [نرم افزار مدیریت مزایا](#)

از نرم افزارهای فعال در راهکار منابع انسانی چارگون هستند. شما می توانید با توجه به نیاز و خواسته های واحد منابع انسانی در سازمان خود برای خرید هر یک از این نرم افزارها یا تهیه اشتراک پکیج کامل راهکار منابع انسانی چارگون اقدام کنید و از مزایای آن بهره مند شوید.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

سخن پایانی

مدیریت منابع انسانی یک عملکرد حیاتی است که به طور مستقیم بر عملکرد و پایداری یک سازمان تأثیر می گذارد. با اجرای مؤثر انواع استراتژی های مدیریت منابع انسانی مانند جذب استعداد، توسعه کارکنان، مدیریت عملکرد و ابتکارات تنوع، سازمان ها نه تنها می توانند یک نیروی کار بهره ور و درگیر بسازند، بلکه می توانند مزیت رقابتی نیز به دست آورند. موفقیت در مدیریت منابع انسانی منجر به ایجاد کارکنان انگیزه مند، ماهر و هم سو با مأموریت شرکت می شود که کلید موفقیت بلندمدت سازمان است.