

معماری منابع انسانی:

همسویی استراتژی، پیش‌بینی و تأمین سرمایه

انسانی

مؤلفان:

علیرضا بارزی

محمد محمدی

مریم طالبا

سعید خاوری

ویراستاران علمی:

میشم عاقلی

مجتبی ترابی

عنوان و نام پدیدآور: معماری منابع انسانی: همسویی استراتژی، پیش‌بینی و تامین سرمایه انسانی/مولفان علیرضا بارزی...[و دیگران]؛ ویراستاران علمی: میثم عاقلی، مجتبی ترابی.

مشخصات نشر: تهران: سروش برتر، ۱۴۰۳.

مشخصات ظاهری: ۱۲۲ص.

وضعیت فهرست نویسی: فیا

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۸۰۱۲-۴۰-۷

یادداشت: مولفان: علیرضا بارزی، محمد محمدی، مریم طالب، سعید خاوری.

موضوع: نیروی انسانی — مدیریت

موضوع: Manpower planning

یادداشت: کتابنامه: ص ۱۱۸-۱۱۹.

شناسه افزوده: بارزی، علیرضا، ۱۳۵۷-

رده‌بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۹۶۴۴۸۶۶

چاپ اول: انتشارات سروش برتر ۱۴۰۳

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

بها: ۳۳۰۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۲
فصل ۱: مدیریت استراتژی.....	۵
فصل ۲: همسویی منابع انسانی با استراتژی.....	۲۶
فصل ۳: تأثیرات زیست محیطی بر منابع انسانی.....	۵۸
فصل ۴: فرایند پیش‌بینی منابع انسانی.....	۷۸
فصل ۵: تعیین تقاضای نیروی انسانی.....	۹۷
فصل ۶: اطمینان از تامین نیروی انسانی.....	۱۰۲
منابع:.....	۱۱۸

در دهه‌های اخیر، تغییرات چشمگیری در روند مدیریت منابع انسانی رخ داده است. این تغییرات نشان‌دهنده اهمیت بیشتری که به انسان‌ها و ارتباط آن‌ها با استراتژی‌های سازمانی داده شده است. مدیریت منابع انسانی (HRM) به عنوان یکی از مولفه‌های اساسی مدیریت، دیگر به تنهایی یک فعالیت عملیاتی درون سازمانی محسوب نمی‌شود، بلکه به عنوان یک دستگاه استراتژیک ارزشمند در اجرای استراتژی‌های سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد.

استراتژی‌های سازمانی و مدیریت منابع انسانی به‌طور چشمگیری با هم همسو شده‌اند. به عنوان مثال، همسویی منابع انسانی با استراتژی به معنای تطابق فعالیت‌های HR با اهداف و استراتژی‌های کلی سازمان است. این همسویی از اهمیت چشمگیری برخوردار است زیرا به سازمان‌ها کمک می‌کند تا منابع انسانی خود را برای دستیابی به اهداف استراتژیک بهینه‌سازی کنند. به طور مشابه، تعیین تقاضای منابع انسانی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. این عملیات به صورت دقیق مشخص می‌کند که چه نوع نیروی کاری، در چه میزان و با چه مهارت‌هایی برای سازمان لازم است.

از آنجایی که سازمان‌ها در محیطی پویا و پیچیده فعالیت می‌کنند، تأثیرات محیطی بر منابع انسانی نیز بسیار حائز اهمیت است. تغییرات در اقتصاد، فناوری، سیاست‌های دولتی و عوامل دیگر می‌توانند نیازهای نیروی کاری را تحت تأثیر قرار دهند و این تغییرات بر تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی تأثیر می‌گذارند.

فصل اول: مدیریت استراتژیک، رویکردی است که در جهت تدبیر و کنترل جهش‌های بزرگ و موفقیت‌آمیز برای سازمان‌ها به کار می‌رود. این روش به تعیین اهداف، تحلیل محیط، ارزیابی منابع و ایجاد استراتژی‌های مناسب برای دستیابی به اهداف تمرکز دارد. با اجرای صحیح مدیریت استراتژیک، سازمان‌ها می‌توانند علاوه بر اینکه می‌توانند به الگویی در صنعت خود بشمار آیند از رقبا نیز پیشی بگیرند.

فصل دوم: یکی از جوانب مهم در مدیریت استراتژی، همسوسازی استراتژی‌های سازمانی با منابع انسانی است؛ به عبارت دیگر، منابع انسانی باید به گونه‌ای مدیریت شوند که با استراتژی‌ها و اهداف کلان سازمان هم‌سو باشند و به دستیابی به این اهداف کمک کنند. همسویی منابع انسانی با استراتژی موجب ایجاد یک محیط کاری مؤثر و کارآمد می‌شود و باعث افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌شود. این اصطلاح به دور از ذهن استراتژیست‌ها و مدیران، به واقعیت تبدیل شده و به عنوان یکی از اصول اساسی مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است.

فصل سوم: با پیشرفت روزافزون فناوری و تغییرات ناگهانی در محیط کسب و کار، تاثیرات محیطی بر منابع انسانی نیز به عنوان یکی از مسائل حیاتی مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. تغییرات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فناورانه می‌توانند بر ساختار، فرهنگ و نیازمندی‌های منابع انسانی تأثیر گذار باشند. به عنوان مثال، پیشرفت فناوری می‌تواند به نیازمندی‌های مهارتی جدیدی منجر شود، در حالی که تغییرات سیاسی ممکن است به مواجهه با مسائل مربوط به تنوع فرهنگی و سیاست‌های کاری بین‌المللی منجر شود.

فصل چهارم: پیش‌بینی فرآیند منابع انسانی یکی از موارد بسیار حیاتی در مدیریت استراتژیک منابع انسانی است. به عنوان مثال، پیش‌بینی نیازمندی‌های نیروی کاری در آینده و تعیین استراتژی‌های مناسب برای جذب، نگهداشت و توسعه نیروی کار از جمله مسائل مهمی است که برای مدیران منابع انسانی اهمیت دارد. با توجه به پیچیدگی‌های محیطی و نوسانات بازار کار، پیش‌بینی دقیق نیازمندی‌های نیروی کاری می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا از انطباق سریع‌تر با تغییرات درخواست‌های بازار و بازدهی بهتر بهره‌مند شوند.

فصل پنجم: همچنین، تعیین تقاضای منابع انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا مستلزم بررسی دقیق نیازمندی‌های کاری و مهارت‌های مورد نیاز در سازمان است. این فرایند به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تا نیروی کار مناسب با مهارت‌های لازم را جذب و حفظ کنند و از تعادل مناسبی بین نیروی کار و نیازهای سازمانی برخوردار شوند.

فصل ششم: با توجه به اهمیت استراتژی‌های منابع انسانی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها، اطمینان از تأمین منابع انسانی نیز یکی از چالش‌های اساسی مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. اطمینان از تأمین نیروی کار با مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز و همچنین حفظ و توسعه آن در طول مدت می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا با موفقیت در مقابل چالش‌های مختلف محیطی و رقابتی مواجه شوند و به دستیابی به اهداف خود برسند.

در این کتاب، ما به دقت به تحلیل و بررسی مفاهیم اساسی مدیریت استراتژی، همسویی منابع انسانی با استراتژی، تأثیرات محیطی بر منابع انسانی، پیش‌بینی فرآیند منابع انسانی، تعیین تقاضای منابع انسانی و اطمینان از تأمین منابع انسانی می‌پردازیم. این کتاب به دانشجویان، مدیران، استادان و تمامی علاقه‌مندان به مدیریت و منابع انسانی، اطلاعات جامع و ابزارهای کاربردی ارائه می‌دهد تا بتوانند با توجه به تحلیل‌ها و تجارب عملی، به بهبود عملکرد و موفقیت سازمانی خود بیافزایند.