

## تفاوت مدیریت منابع انسانی با مدیریت استراتژیک منابع انسانی

در این مقاله با تعریف مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی به بررسی تفاوت‌های این دو می‌پردازیم. مدیریت استراتژیک منابع انسانی چند گام از مدیریت منابع انسانی جلوتر می‌باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به صورت تخصصی‌تر وارد مفاهیم مربوط به نیروی کار می‌شود. و بیش از پیش با منابع انسانی سازمان سروکار دارد.

### مدیریت منابع انسانی

بهترین راه برای درک مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مقایسه آن با مدیریت منابع انسانی است. مدیریت منابع انسانی (HRM) بر استخدام و استخدام بهتر کارکنان متمرکز است و عمده فعالیت مدیریت منابع انسانی حقوق و مزایا، آموزش و توسعه در سازمان است که بسیار ضروری است. اما مدیریت استراتژیک منابع انسانی، با توجه به اهداف سازمانی، یک گام بیشتر برمی‌دارد. واحد منابع انسانی که بر مبنای مدیریت استراتژیک مدیریت می‌شود، نیز تمام اهداف خود را با ارزش‌ها و اهداف سازمان هماهنگ می‌نماید.

### مدیریت استراتژیک منابع انسانی

در مدیریت استراتژیک منابع انسانی تمامی فعالیت‌های مربوط به جذب و استخدام، توسعه، حقوق و دستمزد و همچنین حفظ کارکنان انجام می‌شود، به نحوی که منافع فرد و سازمان در نظر گرفته شود. بخش منابع انسانی که از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی سازمان را اداره می‌کند، مستقل و در یک ساختمان کار نمی‌کند؛ آن‌ها با سایر بخش‌های درون سازمان ارتباط برقرار می‌کنند تا اهداف و وظایف بخش‌های سازمان را بفهمند و سپس استراتژی‌هایی را پیاده‌سازی کنند که با اهداف کلی سازمان سازگار باشد. در نتیجه، بخش منابع انسانی مقاصد بقیه سازمان را منعکس و پشتیبانی می‌کند HRM. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان یک شریک در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد HRM. از استعداد و فرصت در بخش منابع انسانی استفاده می‌کند تا بخش‌های دیگر قوی‌تر و موثرتر باشند.

### اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی

هنگامی که بخش استراتژیک منابع انسانی برنامه‌های خود را برای استخدام، آموزش، و حقوق و مزایا بر اساس اهداف سازمان توسعه می‌دهد، موجب ایجاد فرصت بیشتر برای موفقیت سازمانی می‌شود. این رویکرد را با مثالی

روشن می‌کنیم: یک تیم بسکتبال را در نظر بگیرید، که بازیکن **a** بخش منابع انسانی استراتژیک و بازیکن **b**، **e** و ... بقیه بخش‌های سازمان هستند. کل تیم می‌خواهد برنده بازی توپ شود، و همه آنها ممکن است بازیکنان فوق العاده‌ای باشند، اگر تمامی بازیکنان عالی باشند الزاماً همیشه برنده نخواهند بود. اگر شما تماشاچی ورزش بوده باشید، متوجه خواهید شد که پنج بازیکن عالی در بازی موفق نخواهند شد، اگر هر کدام از این پنج بازیکن بزرگ بر روی MVP متمرکز باشند.

این مسئله منجر به موفقیت تیم بسکتبال و یا یک سازمان نمی‌شود. یک تیم زمانی برنده می‌شود که اعضای آن از یکدیگر حمایت کنند و برای یک هدف مشترک همکاری کنند. بازیکن **A**، بخش مدیریت منابع انسانی استراتژی ما باید با بازیکنان **B**، **C**، **D** و **E**، بخش‌های مختلف سازمان کار کند. آن‌ها باید نقش‌هایی را که پیش از آن طرح‌ریزی کرده‌اند، اجرا کنند. در صورت لزوم برای کمک به بازیکنی دیگر تلاش کنند و نقاط ضعف یکدیگر را جبران کنند. هنگامی که یک تیم با هم کار می‌کند تا به اهداف مشترک برسد، تنها پس از آن می‌توانند واقعا موفق باشند.

شما همچنین می‌توانید به **HRM** استراتژیک به عنوان کاپیتان یا مربی تیم نگاه کنید، زیرا مسئولیت‌های او کمی متفاوت از سایر بازیکنان است. واحد منابع انسانی سازمان مسئول تجزیه و تحلیل تغییراتی است که برای هر بازیکن یا بخش انجام شود و به آنها در تقویت هر گونه نقاط ضعف کمک کند.

منبع:

<https://study.com/academy/lesson/strategic-human-resource-management-definition-importance.html>