

## چه چیزی باعث ایجاد یک استراتژی موفق در منابع انسانی می شود؟

مدت زمان زیادی است که بخش منابع انسانی دیگر صرفاً روی استخدام کارمندان متمرکز نیست. امروزه ، ادارات منابع انسانی نه تنها وظیفه استخدام استعدادهای جدید را بر عهده دارند ، بلکه ایجاد فرهنگ و محیط کار مثبت را نیز بر عهده دارند. منابع انسانی به خودی خود به یک منبع ارزشمند تبدیل شده است و با مدیریت سطح بالا تلاش می کند تا یک استراتژی منسجم و گسترده در سطح سازمان ایجاد کند.

### ستون های استراتژی موفق منابع انسانی

۱. مقررات حقوقی و قانونی سازمان

۲. مشارکت کارمندان

۳. برنامه های پیشرفت شغلی

۴. تصویر شرکت

۵- سیستم مدیریت عملکرد

### استراتژی منابع انسانی چیست؟

استراتژی منابع انسانی به یکپارچه سازی و هدایت رفتار و عملکرد همه افراد و توسعه کلی آنها مطابق با نیازهای سازمان کمک می کند. این برنامه ریزی و مدیریت معنی دار در مورد کلیه کارها با منابع انسانی امکان پذیر می سازد. اگر اهداف استراتژی و عملکرد لازم را نداشته باشد ، یک هدف استراتژیک صرفاً یک چشم انداز است. کارکنان منابع انسانی وظیفه تعیین اهداف یا راه های مناسب برای رسیدن به بهره وری را بر عهده دارند. با این حال ، همکاری سایر ادارات و سرپرستان خط مقدم ممکن است در مقطعی مورد نیاز باشد.

استراتژی منابع انسانی شامل چه چیزی است؟

۱. سیستم کلی استخدام را تعیین می کند

فرآیندها ، مسئولیت ها و الزامات مربوط به استخدام و انتخاب کارمندان را تعریف می کند

۲. الزامات مربوط به آموزش کارکنان و توسعه مهارت را تعریف می کند

برنامه های آموزشی، آموزش هایی برای توسعه استعداد ها و مهارت های کارکنان، بررسی سطح آموزشی کارمندان

۳. ایجاد یک سیستم کلی توسعه منابع انسانی

فرآیندها ، قوانین ، مسئولیت ها

۴. نحوه مدیریت عملکرد کار را تعریف می کند

ایجاد انگیزه و پاداش دادن به افراد ، برنامه های اجتماعی و مزایای کارمندان

۵. شرایط و روابط کار را تعیین کرده و بر نحوه سازماندهی تأثیر می گذارد

استراتژی منابع انسانی معمولاً از یک استراتژی جهانی پیروی می کند و اهداف مشخصی را در منابع انسانی و برنامه ای برای اجرای - از طریق پروژه ها یا سایر اقدامات و وظایف - دربردارد. بعضی اوقات ممیزی پرسنل می تواند بخشی از تدوین استراتژی پرسنل باشد.

### انواع استراتژی های منابع انسانی

انواع مختلف استراتژی های منابع انسانی وجود دارد ، اما در قلب آنها ، همه آنها با همان پایه شروع می شوند: ایجاد یک محیط کاری که مترادف با کارمندان درگیر ، تولیدی و وفادار باشد.

هر سازمان متفاوت است و از کارمندان با پیشینه های مختلف ، بخش ها ، اهداف ، جاه طلبی ها و غیره به کار گرفته می شود. کلید یک استراتژی موفق منابع انسانی این است که آنچه را که کارکنان را متحد می کند و باعث ایجاد انگیزه در آنها می شود را شناسایی کند و یک برنامه استراتژیک پیرامون آن درک ایجاد کند. در مورد انجام یک نظرسنجی منظم ، در جایی که می پرسید چه چیزی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان می شود ، فکر کنید و از آنها بخواهید که یک سری گزینه ها را به منظور اهمیت برای آنها رتبه بندی کنند.

### چرا مدیریت استراتژیک منابع انسانی؟

اهمیت منابع انسانی استراتژیک را نمی توان دست کم گرفت. همانطور که قبلاً در مقاله "تفاوت مدیریت استراتژیک منابع انسانی با مدیریت منابع انسانی" گفته بودیم، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان ارتباط بین کارمندان و سازمان نقش مهمی دارد ، خصوصاً با توجه به ماهیت رقابتی بودن تجارتها در امروز.

منابع انسانی استراتژیک شامل جستجوی راه هایی است که منابع انسانی می توانند تأثیر مستقیمی بر رشد یک شرکت داشته باشند. پرسنل منابع انسانی برای پاسخگویی به نیازهای برنامه های بلند مدت شرکت ، باید رویکرد استراتژیک برای توسعه و حفظ کارمندان اتخاذ کنند.

## نتیجه

مسائل منابع انسانی برای بسیاری از شرکت ها می تواند یک مانع دشوار باشد. انواع مختلفی از این اجزا وجود دارد که می تواند صاحبان مشاغل را سردرگم کند و باعث شود آنها تصمیمات ناکارآمد بگیرند. که در اخر باعث کند شدن کار برای کارمندان و همچنین تجارت آنها می شود. اما استراتژی های منابع انسانی مقابله با این مسائل را راحت کرده و کمک های زیادی در راستای افزایش بهره وری کارمندان در شرکت شما می کند. همچنین به شما کمک می کند تا تجارتی پر سود داشته باشید.