

## برنامه ریزی های مدیریت منابع انسانی (HRM)<sup>۱</sup> در سازمان ها

میلاذ ابوالقاسمیان<sup>۱</sup>

۱- کارشناس مهندسی صنایع دانشگاه غیر انتفاعی مهرآستان<sup>۲</sup>  
m.abolghasemian@chmail.ir

### خلاصه

دو عامل اساسی در اعمال مدیریت عبارت اند از انسان و نظام های عملیاتی سازمان، از آنجایی که نظام های عملیاتی توسط انسان ها به اجرا در می آیند بنابراین مهم ترین سرمایه سازمان منابع انسانی (HR) است، و اکنون مدیران هوشمند آگاهند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای منابع انسانی سرمایه گذاری کنند، موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده اند. محور هر استراتژی و سیاست سازمانی، و هرگونه بهره گیری از منابع، افراد سازمان هستند. موفقیت یا شکست یک سازمان بستگی کاملی به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد. بنابراین انسان موضوعی است که در کانون توجه نگرش روابط انسانی در مدیریت قرار می گیرد. این نگرش به دو شاخه اصلی به نام های مدیریت رفتار سازمانی و دیگری مدیریت منابع انسانی می باشد. که این دو با هم مرتبط بوده و مکمل یکدیگر نیز می باشند. شناخت و تغییر رفتار فردی، گروهی و سازمانی، در حوزه مدیریت رفتار سازمانی قرار می گیرد و مدیریت منابع انسانی (HRM) انسان را به عنوان یک عامل حیاتی و ممتاز برای بقا، رشد، رقابت و برتری سازمانی مد نظر قرار می دهد. منابع انسانی به عنوان یکی از منابع سازمانی، در قالب دارایی های با ارزش یک سازمان به شمار می روند، که از آنها جهت طراحی و استقرار استراتژی هایی با هدف افزایش بهره وری و کارایی و در نهایت رشد، قابلیت رقابت پذیری سازمان را توانمند می سازد. مدیریت پاداش به عنوان یک استراتژی مناسب در HRM، علاوه بر اینکه بر روحیه پرسنل می تواند تاثیرگذار باشد، بلکه می تواند نقش مهمی را در جذب و بخصوص نگهداری کارکنان بازی کند. بنابراین لازم است برنامه ریز با داشتن رویه ای منظم، به شناسایی نیاز کارکنان بپردازد تا به تصمیم گیری صحیحی در خصوص مدیریت پرسنل گام بردارد که در نهایت بتواند به اهداف کلان سازمان خود دست یابد.

**کلمات کلیدی:** مدیریت منابع انسانی، منابع سازمانی، مدیریت رفتار سازمانی، مدیریت پاداش، نیازهای کارکنان

<sup>1</sup> Human Resource Management

<sup>2</sup> Mehrastan University (<http://www.mehrastan.ac.ir>)