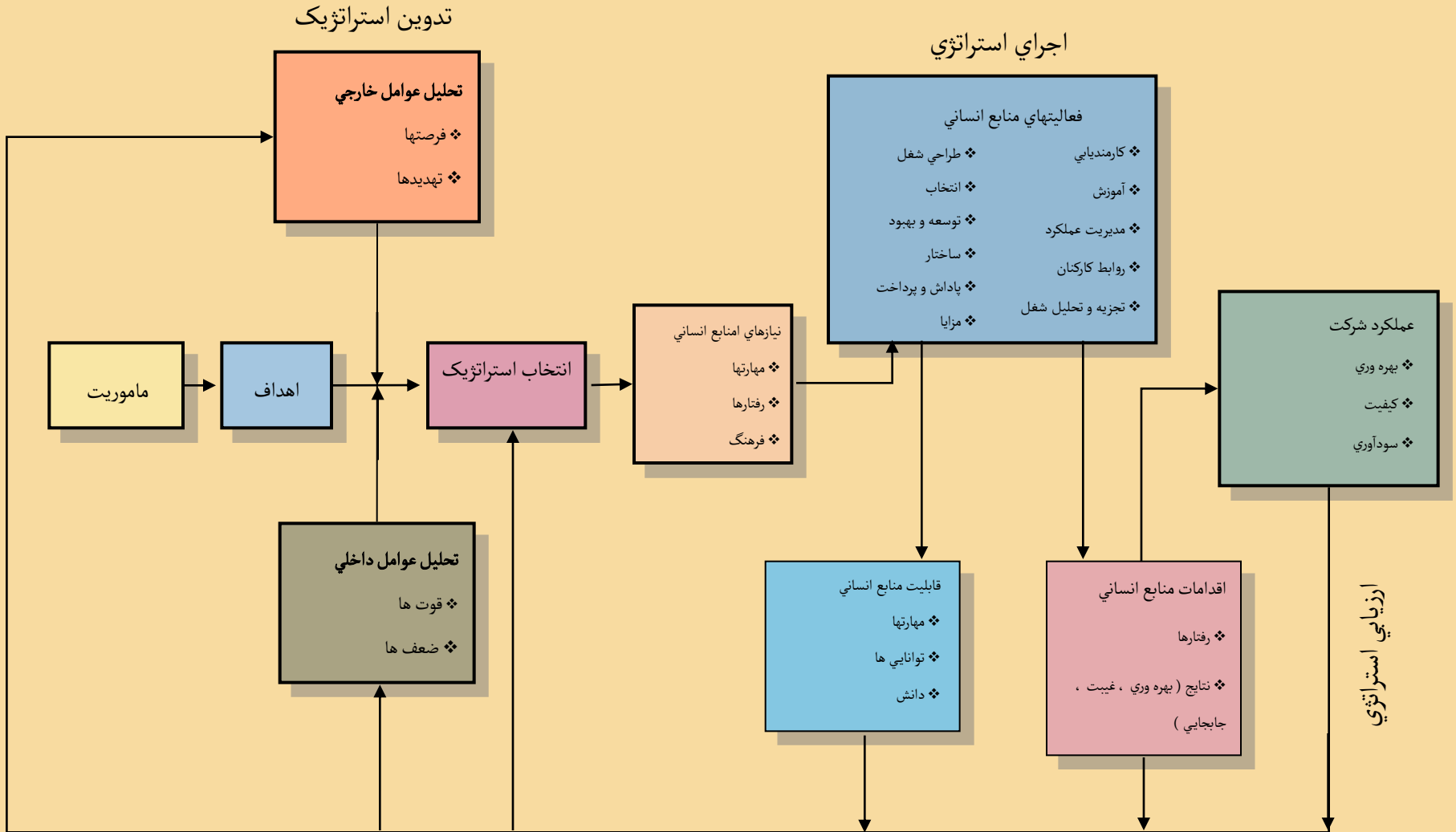


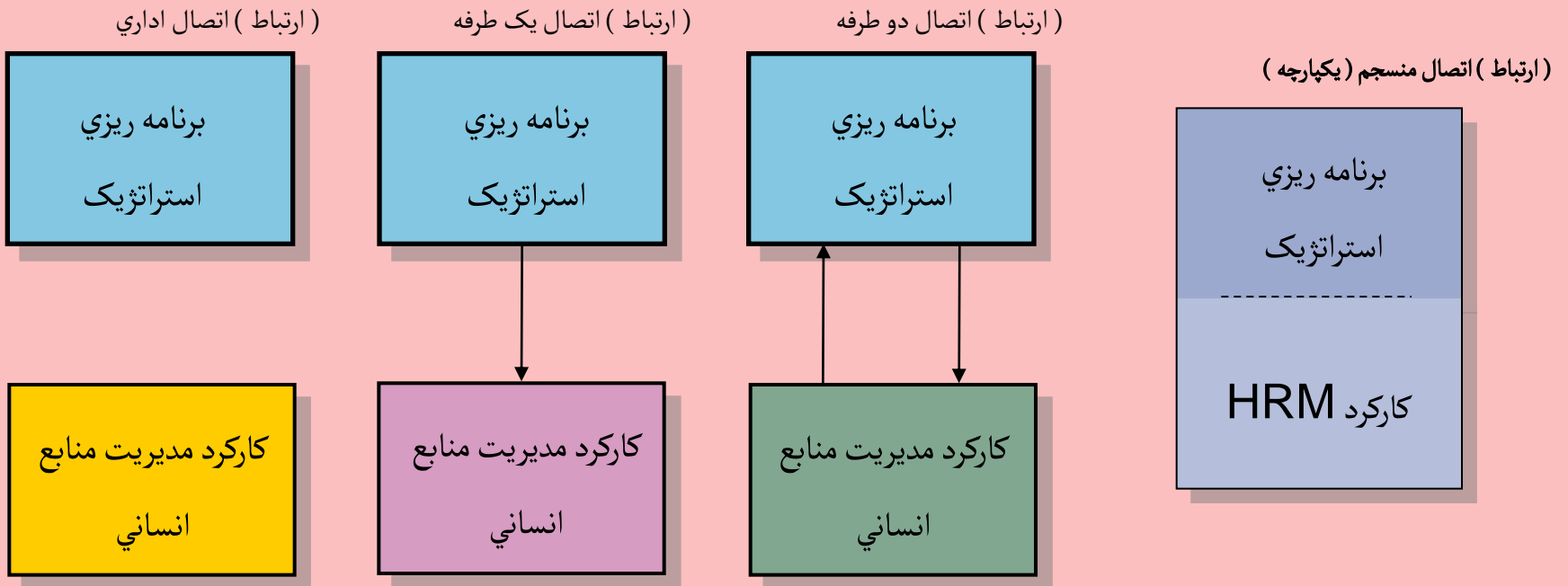
مدیریت منابع انسانی استراتژیک
ارتباط HRM با فرآیند مدیریت استراتژیک

مدل فرایند مدیریت استراتژیک



استراتژی‌ها ی پدیدار شونده

انواع ارتباط بین HRM و برنامه ریزی استراتژیک



چگونه افراد میتوانند مزیت رقابتی را بهبود دهند

❖ کار تیمی - بگذارید افراد مناسب با یکدیگر کار کنند

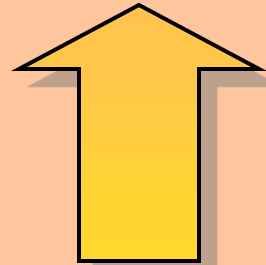
❖ آموزش - بطور مستمر برای موفقیت کار تیم آموزش دهید

❖ توانا سازی - به انسانها قدرت بدهید تا رقابتی را ایجاد کنند

❖ پاداشها - پرداختها و پاداشها تشویقی را به نتایج عملکرد منوط کنید

عوامل موثر بر ضرورت حرکت به سوی مشتری مداری

مشتری



توقع مشتریان

- کیفیت و تنوع
- زمان
- توجه و احترام

ضرورت حرکت به
سوی مشتری مداری

تغییرات محیطی

- تکنولوژی
- اقتصاد
- مسائل سیاسی و اجتماعی

شرایط رقابتی

- فعالیت رقبا
- رقباي جدید
- جایگزین ها

مشتریان و ارباب رجوعان
استفاده کنندگان نهایی از تلاشهای سازمان

خدمت

کارکنان عملیاتی
کارهایی را که انجام می دهند ، که مستقیماً بر
رضایت مشتریان و ارباب رجوع اثر می گذارد

حمایت

سرپرستان و مدیران
به کارکنان عملیاتی در انجام کار کمک
می کنند و مشکلات را می گشایند

حمایت

مدیران عالی
هدفهای سازمان و تصمیمات
کلی را تعیین می کنند

هرم واژگونه

هرم فعالیت های مدیریت منابع انسانی

5%-15%

تحول آفرین

- ❖ تغییر فرهنگی
- ❖ توسعه مدیریت
- ❖ مدیریت دانش
- ❖ نوسازی و
- ❖ تغییر مسیر استراتژیک

15%-30%

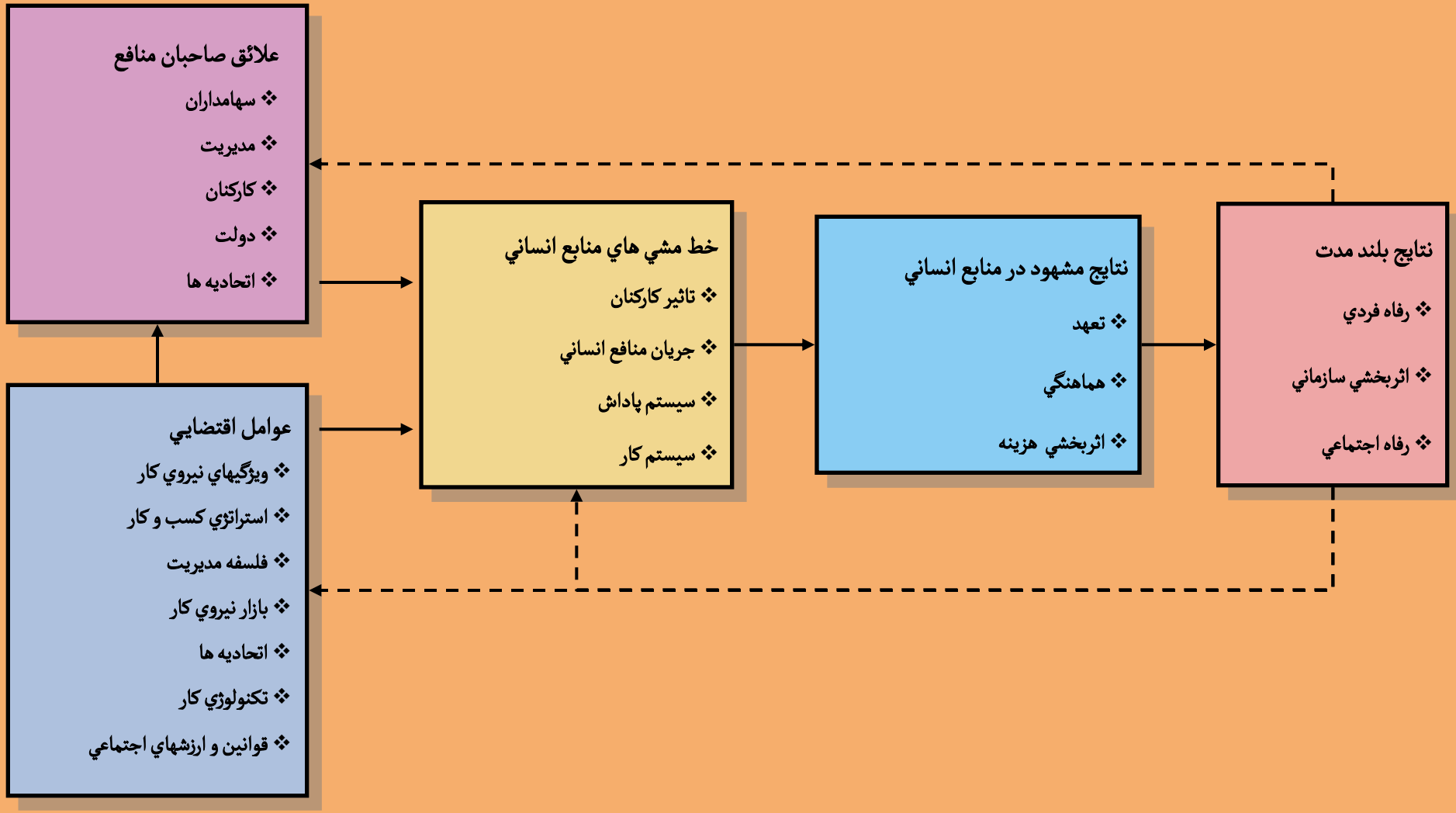
معمول (متداول)

- ❖ کارمندیابی و انتخاب
- ❖ آموزش
- ❖ جبران خدمات
- ❖ مدیریت عملکرد
- ❖ روابط کارکنان

65%-70%

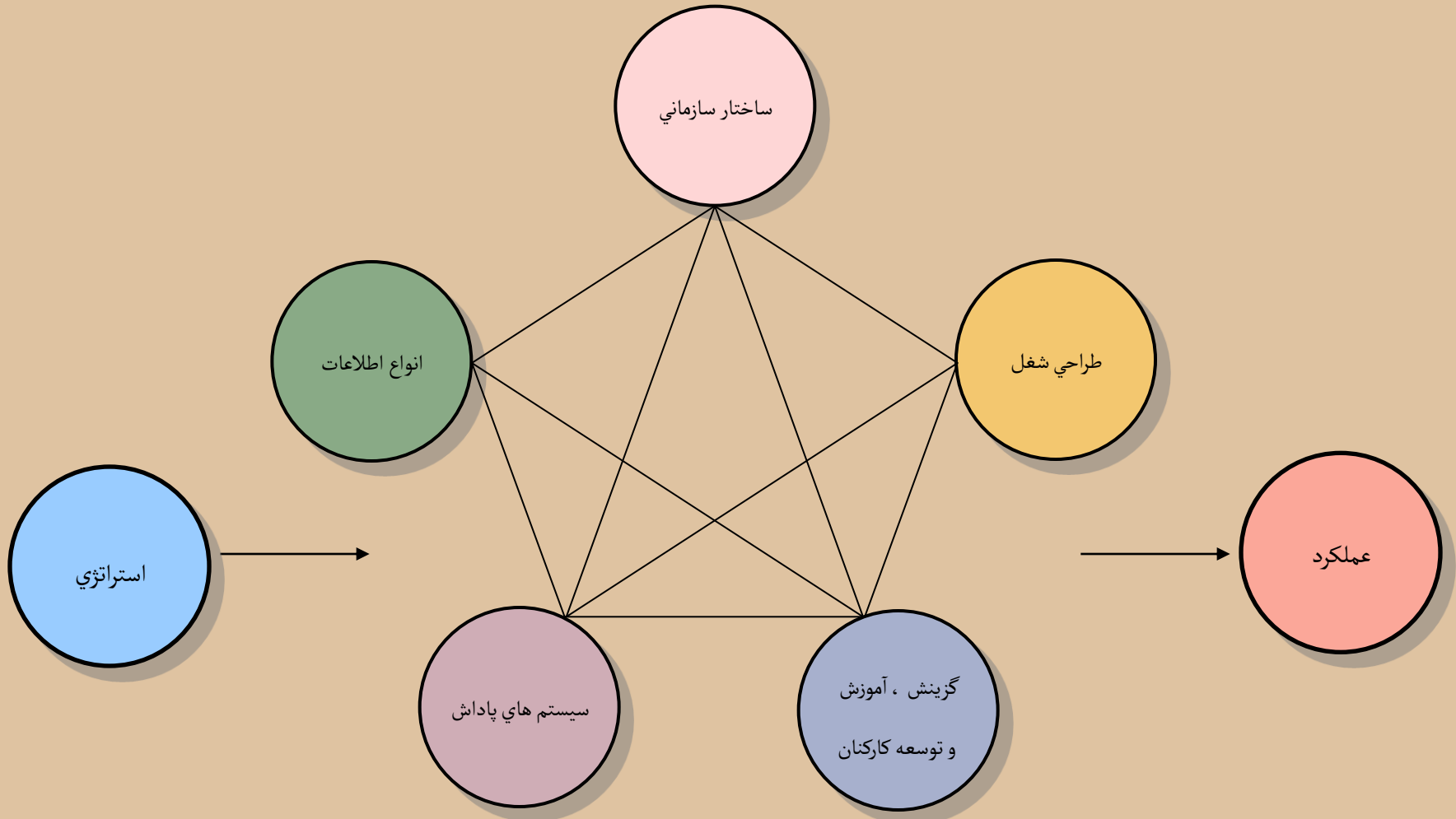
اجرایی (جاری)

- ❖ خدمات کارکنان
- ❖ نگهداری سوابق کارکنان
- ❖ مدیریت مزایا

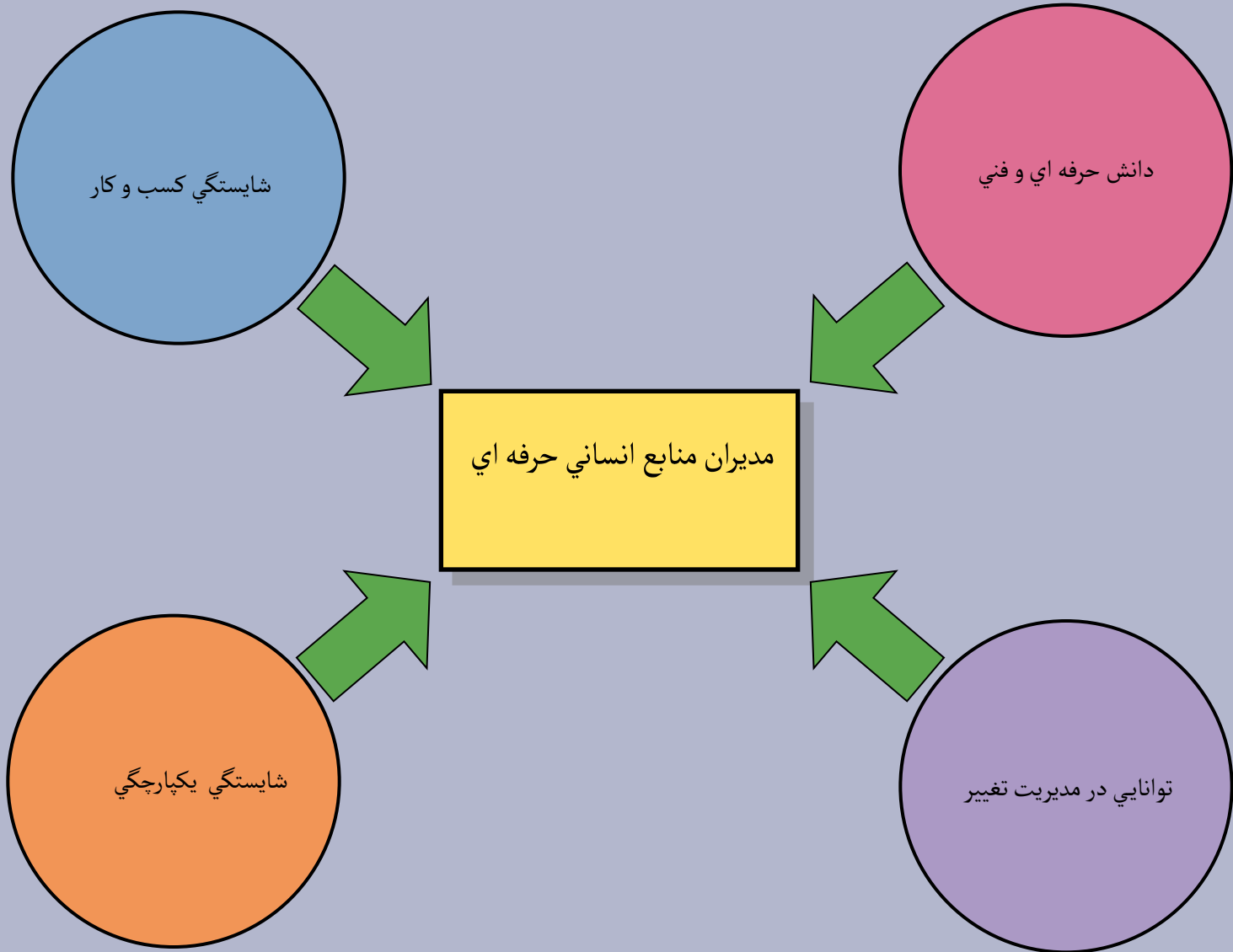


نقش HRM در اجراي استراتژي

متغيرهايي كه در اجراي استراتژي بايد مورد توجه قرار گيرند



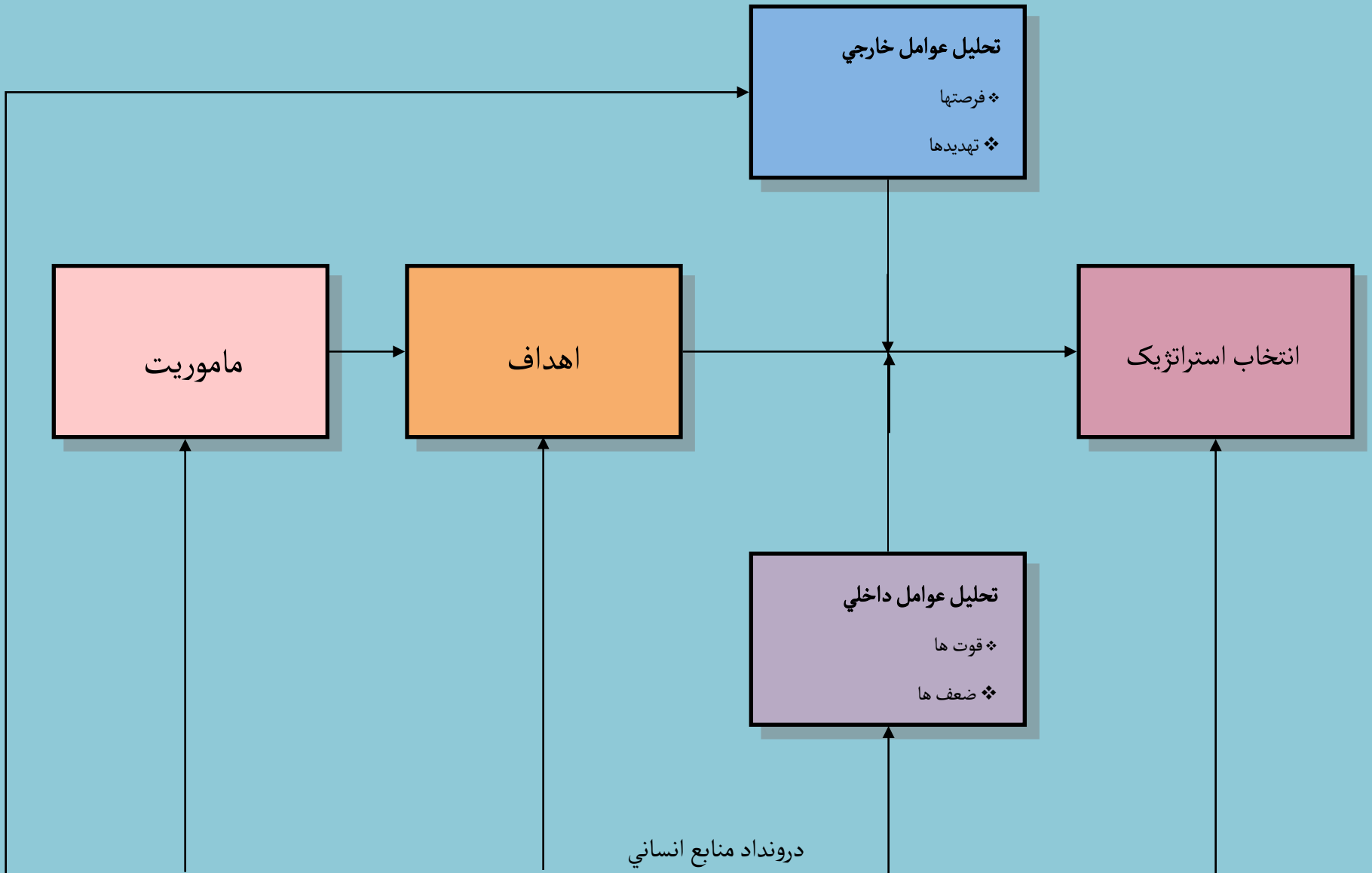
چهار شایستگی حیاتی برای مدیران منابع انسانی در فرایند مدیریت استراتژیک



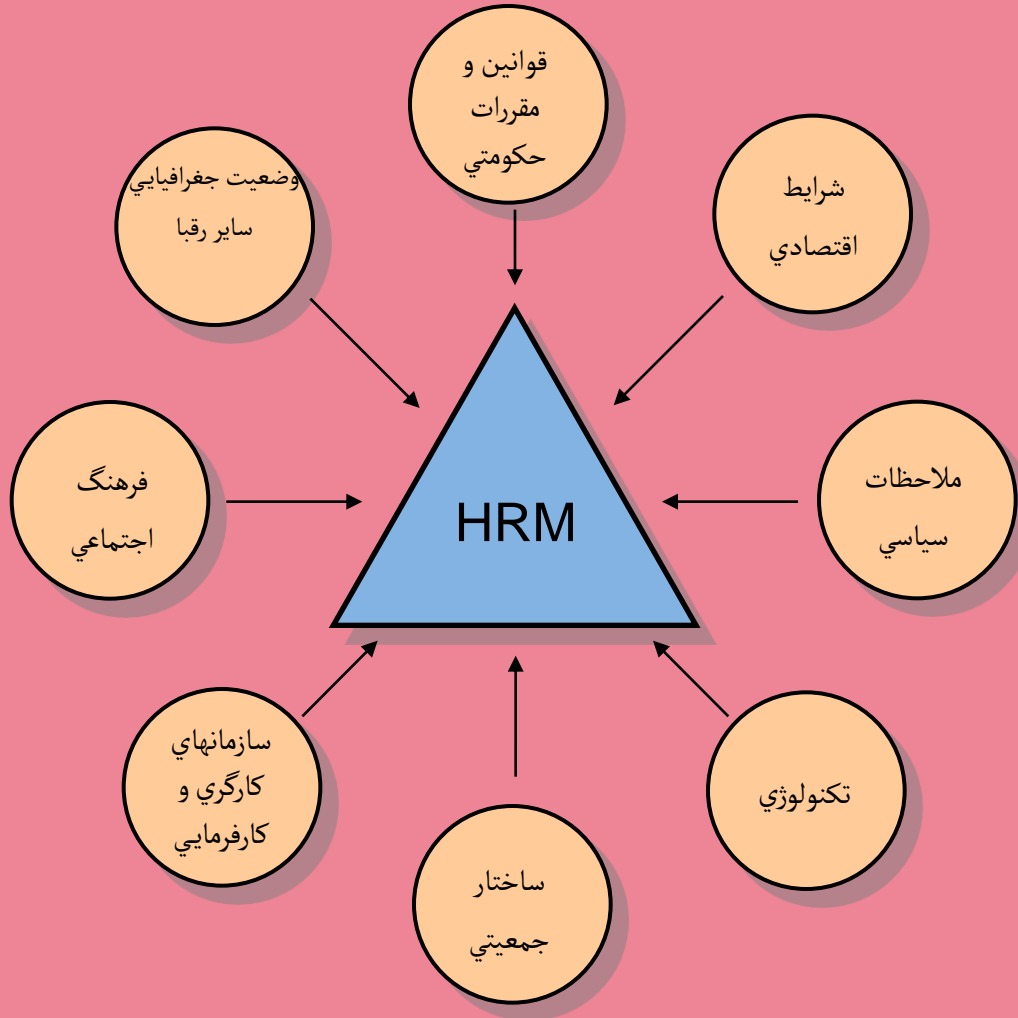
فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی



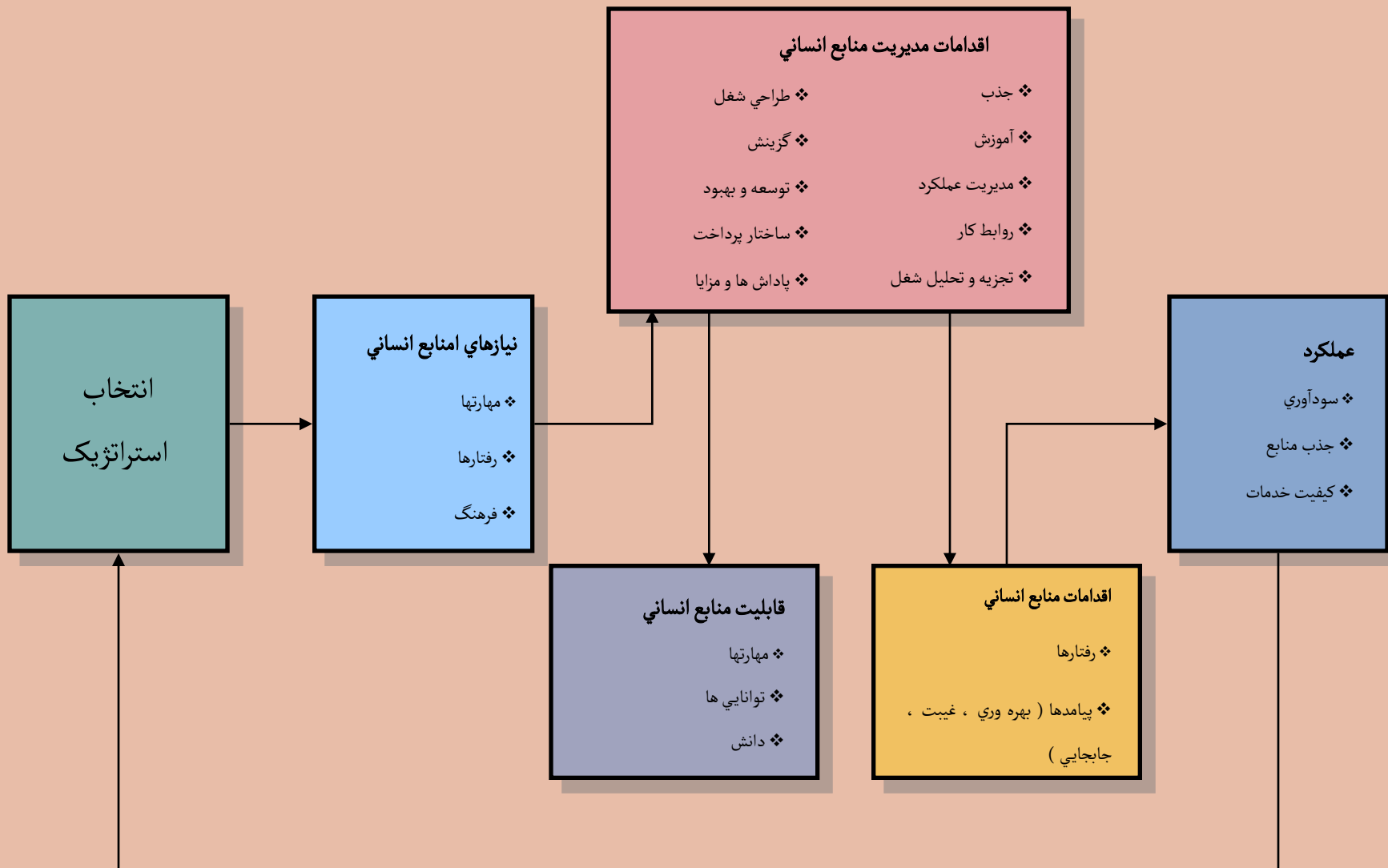
نقش HRM در تدوین استراتژی



عوامل محیطی (فرصتها و تهدیدها)



اجرای استراتژی و نقش مدیریت منابع انسانی



عوامل محیطی (فرصتها و تهدیدها)

