

## دلیل اینکه فقط معدودی از سازمانها دست به تدوین راهبردهای منابع انسانی زده اند چیست؟

اینگونه نیست که منابع انسانی به خاطر بیش از حد راهبردی بودن سزاوار داشتن هیچ راهبردی نباشد بلکه برعکس ، تمام شواهد حاکی از آن است که مدیران ارشد هر روز بیش از روز قبل بر اهمیت مسایل انسانی به عنوان مهمترین مساله رویارویی سازمانها واقف می شوند. تغییر اصطلاح پرسنل به منابع انسانی بیانگر این مسئله است. نکته اصلی این تناقض آن است که نظام تفکر مدیریت منابع انسانی بر این محوراستوار است که مسئولیت انتخاب، ایجاد انگیزه و بهسازی کارکنان بر عهده مدیران واحدها است و واحد اداری صرفا مسئولیت ارائه مشاوره تخصصی و خدمات را عهده دار است و در دیگر تصمیمات نقشی ایفا نمی کند.

راهبرد منابع انسانی درباره تصمیماتی است که بر بکارگیری و بهسازی کارکنان و بر روابط موجود بین مدیریت و افراد تحت سرپرستی آنها تاثیر عمده و دیرپایی می گذارند . این راهبرد بیان کننده تمایلات بنگاه درباره چگونگی مدیریت آن بر منابع انسانی است. تمایلاتی که اساس طرحها، پیشرفتها و برنامه های مدیریت تحول را تشکیل می دهند.

فلسفه وجودی راهبرد منابع انسانی حمایت از تحقق راهبرد کسب و کار است. چنین حمایتی باید هم انفعالی و هم آینده ساز باشد. آینده ساز به این معنا که سازمان چگونه می تواند ارزش افزوده منابع انسانی را به حداکثر برساند و انفعالی از این نظر که وقتی دلالتهای راهبرد کسب و کار مورد ارزیابی قرار گرفته باشد، می توان درباره مسیر لازم برای حصول هدف راهبرد تصمیم گرفت. تصمیمات مذکور می تواند در قالب راهبردی بسیج منابع، بهسازی، پاداش، روابط کارکنان، انگیزش و تعهد اتخاذ گردد.

دکتر حمید سرایداریان