

راهبردهای ممکن مدیریت منابع انسانی

جریان کار

- برای اثربخشی سازماندهی می کنید یا نو آوری
- برای کنترل سازماندهی می کنید یا انعطاف پذیری
- از طبقه بندیهای شغلی گسترده استفاده می کنید یا مخصوص
- از برنامه ریزی کاری مفصل استفاده می کنید یا سست

استخدام

- از استخدام درون سازمانی استفاده می کنید یا برون سازمانی
- چه کسی در مورد استخدام تصمیم گیری می کند
- در استخدام چه عاملی مهم است

جداسازی کارکنان

- چگونه ابعاد سازمان را کوچک می کنید
- آیا استخدام را متوقف می کنید
- آیا از کارکنان بازنشسته حمایت می کنید
- فرآیند استخدام مجدد ترجیحی است یا غیر ترجیحی

تشویق عملکرد

- تشویق سفارشی و یا یکسان
- تشویق به منظور توسعه است یا کنترل
- تشویق چند منظوره است یا متمرکز
- از چندین ورودی استفاده می کنید یا یک ورودی

آموزش و توسعه

- مهارت ها را ایجاد می کنید یا می خرید
- آموزش انفرادی است یا گروهی
- آموزش ضمن خدمت است یا خارج از زمان خدمت
- آموزش مختص شغل است یا عمومی

دستمزد

- سیستم پرداخت ثابت است یا متغیر
- پرداخت بر اساس شغل است یا بر اساس فرد
- سیستم مبتنی بر ارشدیت است یا عملکرد
- تصمیمات پرداخت متمرکز است یا غیر متمرکز

رابطه کارکنان و کار

- تعامل از بالا به پایین است یا از پایین به بالا
- آیا با اصناف و اتحادیه های کار تعامل وجود دارد
- رابطه حالت رقابت دارد یا همکاری

حقوق کارکنان

- از ضوابط به عنوان ابزار کنترل استفاده می کنید یا آموزش
- از حقوق کارکنان حفاظت می کنید یا از حقوق سازمان
- اصول رفتاری رسمی است یا غیر رسمی

راهبردهای فعلی مدیریت منابع انسانی

- کارکنان به عنوان منابع مهم هستند
- رویکرد، منابع انسانی با فن آوری بالا است