

عنوان مقاله: ارزیابی کاربرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) در دانشگاه های نیجریه: بررسی تاثیر نوع مالکیت و قدمت

چکیده:

این مقاله به بررسی کاربردی تاثیر نوع مالکیت و قدمت بر تجربیات بکارگیری استراتژی مدیریت منابع انسانی (SHMR) که نشان داده شده در بهره‌وری سازمانی موثر است، می پردازد. در این مقاله فرض بر این است که تفاوت معنی داری میان HRM های استراتژیک بکارگرفته شده در دانشگاه های دولتی و خصوصی نیجریه وجود ندارد. داده های مربوط به ۲۹ دانشگاه دولتی و ۱۵ دانشگاه غیردولتی در نیجریه جمع آوری شده و به منظور بررسی این نکته که آیا نوع مالکیت و قدمت بر روی بکارگیری HRM های استراتژیک توسط دانشگاه دولتی و غیردولتی موثر است و آیا تفاوت معنی داری میان سطح HRM های استراتژیک بکار گرفته شده از سوی این دو وجود دارد، داده های مذکور و همچنین داده های توصیفی، مورد تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس یکطرفه قرار گرفته‌اند. نتایج نشان می دهد که سیستم دانشگاهی نیجریه در بکارگیری HRM های استراتژیک بسیار میانه رو بوده و میزان بکارگیری این برنامه‌ها تا حد زیادی تحت تاثیر دولتی بودن یا خصوصی بودن سرمایه‌گذاران دانشگاه، است. نتایج همچنین بیانگر تفاوت معنی داری میان سطح تنظیم مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه، سیستم برنامه‌ریزی شغلی و مشارکت کارمندان در دانشگاه دولتی و غیردولتی، است. این تحقیق، همچنین، توصیه می کند دانشگاه‌ها یکپارچگی لازم را میان عملیات‌ها و استراتژی‌های برقرار کنند و دانشگاه غیردولتی تشویق شوند تا برنامه‌های توسعه شغلی مناسب برای کارمندان را در کنار فراهم آوردن فرصت های مناسب مشارکت در تصمیم‌گیری استراتژیک و تاکتیکی که فضای شغلی‌شان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، اتخاذ کنند.

واژه های کلیدی: HRM استراتژیک؛ نوع مالکیت؛ قدمت؛ دانشگاه با مالکیت دولتی؛ دانشگاه خصوصی.