

## Útdráttur

Megin viðfangsefni rannsóknarinnar tengist greiningu mannauðsstjórnunar og tengsl starfsmannastefnu við stefnu og markmið stofnunar. Fjallað er um rannsóknir og gagnrýni á rannsóknir á þessu sviði, til að skapa betri skilning á þeim þáttum sem styðja við árangur fyrirtækja. Gerð var megingdleg rannsókn hjá hinu opinbera sem nær til stofnana með 40 til 100 starfsmenn. Þátttakendur í úrtakinu eru forstöðumenn stofnana, stjórnendur með mannaforráð og starfsmannastjórar eða aðrir sem fara með starfsmannamálin. Svarhlutfall var 59,2% eða 199 þátttakendur.

Markmið rannsóknarinnar er að kanna á hvaða þroskastigi mannauðsstjórnunin er hjá hinu opinbera samkvæmt skilgreiningu Kearns (2003) á þroskastigi mannauðsstjórnunar, að kanna hvort stefna og aðgerðir í mannauðsstjórnun samræmast heildarstefnu stofnunar og loks að kanna hvort stofnanir nota árangursmælikvarða og hvaða aðferðafræði þær nota í árangursstjórnun.

Helstu niðurstöður sem fram komu sýndu m.a. að stór hluti stofnana er á þroskastigi tvö, þó meirihluti þeirra hafi ekki náð því. Það reyndist tölfræðilega marktækur munur á því hvort stofnanir á hærra þroskastigi mannauðsstjórnunar séu líklegri til að samræma betur stefnu og aðgerðir í mannauðsstjórnun við heildarstefnu en stofnanir á lægra þroskastigi.

Stjórnendur hjá opinberum stofnunum líta starfsmannastefnu fremur jákvæðum augum og virðast hafa trú á henni til stuðnings við betri árangur stofnunar, að minnsta kosti yfir þetta undir frekari tiltrú á mannauðsstjórnunarsviðinu. Líðlega þriðjungur stjórnenda telur að starfsmannastefnan hafi aukið skilning á tengslum mannauðsstjórnunar við stefnu og árangur stofnunar og yfir helmingur telur að aðgerðir í mannauðsstjórnun hafa mikil áhrif á árangur stofnunar. Þegar horft er til þess hvort stofnanir eru að ná að samræma starfsmannastefnu og heildarstefnu, verður að gera greinarmun á upplifun stjórnenda og hvort markvisst sé unnið að slíkri samræmingu. Í rannsókninni er varpað ljósi á þessi tengsl. Álykta má að stofnanir sem nota árangursmælikvarða séu líklegri til að samræma betur stefnu og aðgerðir í mannauðsstjórnun við heildarstefnuna.

Mannauðsstjórnun

September 2007

## **Mannauðsstjórnun og mat á áhrifum**

Mat á stöðu og mikilvægi mannauðsstjórnunar  
og samræmingu starfsmannastefnu opinberra  
stofnana við stefnu og markmið þeirra

Uppruni – hugtök – umræða - árangur

**Höfundur: Böðvar Héðinsson**

Leiðbeinandi: Snjólfrur Ólafsson prófessor

Viðskipta- og hagfræðideild Háskóla Íslands