

چگونگی توسعه منابع انسانی

اساساً منابع مهم رقابت سازمان ها عبارتند از: منابع مادی و سازمانی، منابع مالی، منابع انسانی و منابع اطلاعاتی. منابع انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه و دارایی هر سازمان محسوب می گردد.

توسعه منابع انسانی

والتون توسعه منابع انسانی را به منزله مجموعه فعالیتهای سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان تعریف می کند.

در تعریف دیگر توسعه منابع انسانی بیان میگردد:

فعالیتی که در کوتاه مدت یا بلندمدت بتواند ظرفیت آگاهی پایه، تخصص، بهره وری و رضایت برای منافع سازمانی یا فردی، جامعه و ملت یا بشریت را توسعه دهد.

توسعه منابع انسانی مبتنی بر این باور است که سازمان ها، نهادهایی ساخته انسان هستند که بر تخصص انسانی اتکا داشته و به منظور تعیین و دستیابی به اهدافشان شکل گرفته اند. در این میان توسعه منابع انسانی از انسجام سازمانی، گروهی، فردی و فرآیندهای کاری حمایت میکند. همچنین مدل های ارائه شده برای توسعه منابع انسانی حکایت از آن دارد که سرمایه گذاری در این زمینه در عملکرد فردی و سازمانی موثر بوده و به افزایش عملکرد، حل با کیفیت مسائل فردی و سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر منجر میشود.

آموزش منابع انسانی

نیروی انسانی تربیت شده و توانا می تواند سازمان را پویا و منابع متنوع و فراوانی را برای سازمان خود فراهم نماید. اطلاعات و مهارت هایی که در دوره تحصیلات رسمی آموخته شده اند لزوماً نمی توانند تا پایان دوره خدمت در جهت کارآمدی و اثربخشی کارکنان کافی باشند، از ضروریات مؤکد برای تحقق کارآمدی و اثربخشی، آموزش منابع انسانی است. آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد که می تواند باعث رکود سازمان شود. آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام

شدنی نیست. کارکنان در هر سطحی از سازمان اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و و مهارت های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد روش ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. افزایش کارایی در سازمان ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی در گرو آموزش و توسعه دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای انجام موفقیت آمیز مشاغل است. البته آموزش هایی می توانند باعث ایجاد و افزایش کارایی گردد که هدف دار، مداوم، پرمحتوا و به وسیله کارشناسان، اساتید و مربیان مجرب در امور آموزشی، برنامه ریزی و اجرا گردند. این آموزش ها می تواند نیروهای انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت های علم و تکنولوژی به حرکت در آورده و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان مؤثر باشند (ابطحی، ۱۳۸۳)

برگرفته از:

اهمیت سیستم های اطلاعات منابع انسانی و مدلسازی نقش آن در توسعه منابع انسانی، سعید رضایی، مهر ۹۵
ارزیابی عملکرد نظام آموزش و توسعه منابع انسانی شرکت پتروشیمی شهید تندگویان ماهشهر با بهره گیری از مدل
تعالی سازمانی (EFQM)، ابوذر خادمی، شهریور ۹۵