

روزانه در محل کار درباره اهمیت مدیریت منابع انسانی بحث می شود. برخی از کارکنان مدیر منابع انسانی (HR) را به منزله نظارت پلیسی یا اهرمی برای ساماندهی مدیریت اجرایی می دانند.

کارکنان همچنین تیم منابع انسانی را به عنوان مسئول پشتیبانی می دانند. و معمولاً در باره تیم منابع انسانی دید مثبتی ندارند و آن ها را از خودشان جدا می دانند.

بخشی از مشکل این است که منابع انسانی باید منافع پنج ذینفع مختلف را متعادل سازد و این موجب می شود که کارکنان احساس کنند منافعشان نادیده گرفته می شود. از طرفی منابع انسانی (HR) نیاز به انجام بهتر کار و آموزش کارکنان برای کمک به بهبود آنچه انجام می دهند، دارد.

اهمیت منابع انسانی

یک واحد منابع انسانی (HR) خوب نسبت به ایجاد محل کار مولد (یعنی جایی که کارکنان با انرژی و مشغول به کار هستند) جدی است.

- منابع انسانی بر فرهنگ نظارت می کند.

به نقل از برخی سازمان ها، منابع انسانی (HR) فرهنگ سازمانی را تعریف می کند، و این به سایر مسائل مربوط به کارکنان نیز مرتبط است، و در بین همه کارکنان این فرهنگ سازمانی را نشر می دهد.

- منابع انسانی وظیفه مدیریت استعدادیابی را دارد.

منابع انسانی به مدیران دیگر راه توسعه مدیریت، مدیریت عملکرد، پیگیری برنامه، مسیرهای شغلی و سایر جنبه های مدیریت استعداد را نشان می دهد. منابع انسانی نمیتواند این کار را به تنهایی انجام دهد و به همین

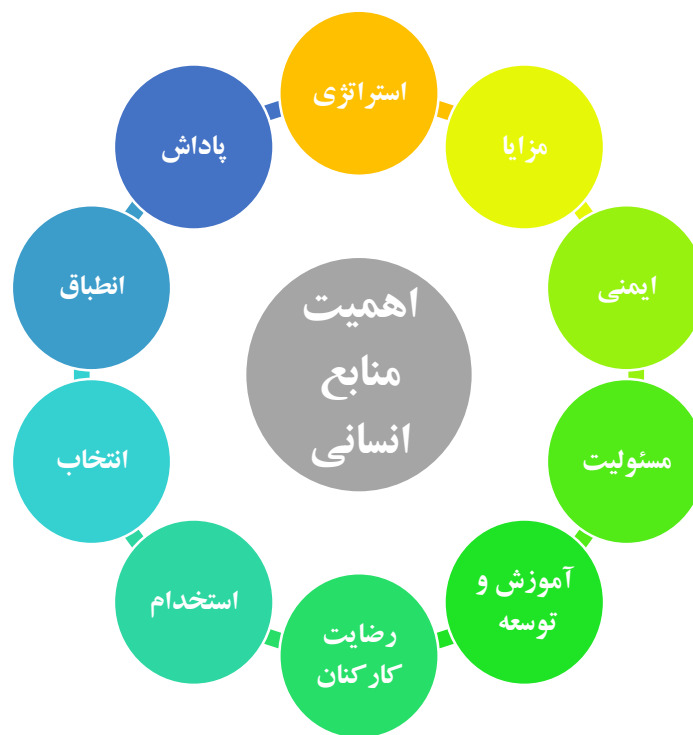
دلیل به مدیران و کارکنان اجرایی کمک کند تا در برنامه ریزی و اجرای استراتژی ها کمک کنند. با این حال، منابع انسانی (HR) باید ایده های جدید و شیوه های موثر را در سازمان بوجود آورد.

- منابع انسانی مسئول استخدام نیروی کار با ویژگی های مناسب است. یک بار دیگر، منابع انسانی (HR) نمی تواند این کار را به تنهایی انجام دهد، بلکه باید برای استخدام نیروی کار خوب مدیران را پشتیبانی کند. منابع انسانی باید امکان هدایت، آموزش، برنامه ریزی، روند منظم استخدام، برنامه ریزی استخدام، مصاحبه تخصصی، نظارت بر انتخاب افراد و موارد دیگر را فراهم کند.
- منابع انسانی توصیه می کند که حقوق و دستمزد مبتنی بر بازار و فروش باشد و طرح کلی برای پاداش های استراتژیک را توسعه دهد. منابع انسانی مدیران را به تعیین محدوده حقوق و دستمزد با توجه به سازماندهی درونی شان هدایت می کند.
- تحقیقات منابع انسانی (HR)، برنامه هایی برای جذب و حفظ کارکنان توصیه و پیاده سازی می کند. همچنین مسئولیت کنترل هزینه ها را دارد و با توجه به گزینه های مختلف هزینه ها را قبل از پذیرش به تصویب می رساند.
- منابع انسانی مسئولیت توصیه و ایجاد استراتژی برای افراد و سازمان را دارد. که در جهت افزایش اهداف استراتژیک سازمان می باشد. اگر سازمان در حال تغییر جهت، ایجاد محصولات جدید، تغییر مسیر، دیدگاه یا اهداف باشد، منابع انسانی (HR) باید از طریق برنامه ها و فرآیندهایی کارمندان را هدایت کند.
- منابع انسانی اطمینان حاصل می کند که در محل کار فعالیت های فعال، رویدادها، جشن ها، مراسم، ماموریت کاری و فرصت های آموزشی در حال انجام است. کارکنان دیگر فعالیت های خود را با کمک و یا بدون کمک HR برنامه ریزی می کنند، اما مدیر منابع انسانی عموماً مسئول نظارت بر بودجه و سازمان می باشد.
- منابع انسانی مدافع کارکنانی است که با مدیر و مدیرعامل و هیئت رئیسه (که رویکرد موثرتری برای کار با کارمندان خاص را دنبال می کنند) مشکل و اختلاف دارند.

کارکنان برای همکاری و بهره وری نیاز به توسعه روابط کاری موثر دارند. HR می تواند با توجه به شناخت افراد و از طرفی شناخت اهداف و موقعیت های کاری به عنوان واسط کارمند و کارفرما نقش خود را ایفا می کند.

اهمیت HR در شلوغی روزمره محیط کاری به آسانی دیده می شود، اما بدون مشارکت در هر یک از واحدها، سازمان موفق نخواهد بود.

اهمیت منابع انسانی در سازمان



اهمیت منابع انسانی برای سازمان ها در ۱۰ موضوع خاص (از برنامه ریزی استراتژیک تا تصویر شرکت) می باشد. متخصصان منابع انسانی در یک شرکت کوچک، برخی از این خدمات را به کارکنان ارائه می دهند. این ۱۰ موضوع می تواند نیروی کار کارکنان را افزایش دهد، زیرا متخصصین HR معتقدند که کارکنان داخلی در حقیقت مشتریان داخلی هستند و برای آنها خدمات در نظر می گیرند. این ۱۰ موضوع به شرح زیر می باشند:

۱- استراتژی

منابع انسانی خط مشی سازمان را با دانش خود در مورد اینکه چگونه سرمایه انسانی بر موفقیت سازمان تأثیر می گذارد، بهبود می بخشد. مدیران متخصص در مدیریت استراتژی منابع انسانی، براساس ارزیابی کارکنان فعلی برای آینده شرکت پیش بینی و تصمیم گیری می کنند.

۲- پاداش

متخصص منابع انسانی در زمینه حقوق و دستمزد، ساختاری واقع گرایانه برای پاداش در نظر می گیرد. که موجب رقابت در شرکت شود. همچنین دارای مزیت رقابتی با سایر شرکت ها مشابه و کارکنانی با مهارت مشابه باشد. منابع انسانی برای بررسی هزینه پاداش، مطابق با وضعیت مالی فعلی سازمان و درآمد پیش بینی شده پیمایش مربوط به حقوق و دستمزد را انجام می دهد.

۳- مزایا

متخصص منابع انسانی در زمینه مزایا می تواند با استخدام جایگزین گردش مالی شرکت را بهبود دهد. منابع انسانی برای سازمان مهم است چرا که مهارت و تخصص لازم برای مذاکره در مورد حقوق و مزایا را برای کارمندان، در بودجه سازمان و شرایط اقتصادی دارند. آنها همچنین با مزایای کارمند آشنا هستند که موجب جذب و حفظ بیشتر کارکنان می شود. این می تواند هزینه های شرکت مربوط به گردش مالی و استخدام جایگزین را کاهش دهد.

ایمنی

کارفرمایان متعهدند که شرایط کار ایمن را فراهم کنند. متخصصان منابع انسانی در حوزه ایمنی و ریسک در محیط کار با اتخاذ استانداردهای مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای از طریق نگهداری گزارش های دقیق کار و پرونده ها و برنامه هایی که باعث کاهش تعداد آسیب ها و تلفات در محل کار می شوند، سازمان را بهبود می دهند. متخصصان ایمنی در محل کار همچنین در زمینه ارتقای آگاهی و مدیریت ایمن تجهیزات خطرناک و مواد شیمیایی خطرناک شرکت می کنند.

مسئولیت

کارشناسان منابع انسانی در زمینه روابط کارکنان مواجهه و مسئولیت سازمان در ارتباط با اتهامات مربوط به شیوه های اشتغال ناعادلانه را به حداقل می رسانند. آنها شناسایی، تحقیق و مسائل مربوط به محل کار را حل و فصل می کنند. بطوریکه، بدون مراقبت آن ها، مسائل حقوقی مربوط به کارکنان بر اساس قوانین از کنترل سازمان خارج شود.

آموزش و توسعه

متخصصان آموزش و توسعه منابع انسانی، جهت گیری کارکنان جدید را هماهنگ می کنند، که منجر به ایجاد رابطه قوی بین کارآفرین و کارمند می شود. منابع انسانی همچنین آموزش هایی را ارائه می دهد که از شیوه های اشتغال عادلانه و توسعه کارکنان برای تهیه رهبران مشتاق برای نقش های نظارتی و مدیریتی حمایت می کند.

رضایت کارکنان

متخصصان روابط کارکنان در HR به سازمان کمک می کنند تا سطح کارایی، رضایت و رضایتمندی را در سرتاسر نیروی کار به دست آورند. آنها بر اساس نظرسنجی هایی که انجام می دهند، عملکرد شغلی را بهبود می دهند.

استخدام

منابع انسانی در زمینه استخدام، بازنویسی فرایندهای استخدامی، برنامه ریزی مصاحبه ها برای پردازش کارمندان جدید را مدیریت می کند. به طور معمول، آنها روش های مؤثر برای استخدام متقاضیان را تعیین می کنند، از جمله ارزیابی اینکه آیا متقاضی بر اساس نیازهای سازمان، مناسب است.

انتخاب

متخصصان منابع انسانی با توجه به نیازنیروی کار سازمان، از مدیران برای تأثیر در تصمیم برای استخدام خوب استفاده می کنند. آنها رزومه هایی برای مدیرانی که با HR و فرایندهای استخدام استاندارد آشنا نیستند، ارسال می کنند. تا از ارائه پیشنهادات مناسب برای استخدام مطمئن شوند.

انطباق

کارکنان HR مطمئن می شوند که سازمان با قوانین اشتغال موافق است. آنها قوانین کامل و لازم برای استخدام افراد واجد شرایط کار را می دانند. همچنین درباره قوانین اجرایی سازمان های دولتی مطلع هستند، و براین اساس طرح های تکمیلی نوشته و نظارت می کنند.