

منابع انسانی و عملکرد سازمانی

مدیران و اقتصاددانان از دیرباز، منابع انسانی را هزینه ای لازم برای سازمان می دانستند. در حالی که منابع انسانی می تواند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشد. اگرچه از لحاظ اقتصادی ارزش همواره با مواردی همچون سرمایه نقدی، تجهیزات، امکانات و فنآوری همراه است. با این حال پژوهش ها نشان داده است که اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند با ارزش باشند.

اخذ تصمیماتی درباره روند استخدام، روند پرداخت، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، انگیزش کارکنان می تواند برای سازمان ارزشمند باشد. تقویت مزایای رقابتی از طریق سرمایه گذاری در فناوری های جدید و ارتقای کیفیت در سازمان و همچنین بررسی وضعیت نیروی انسانی، استخدام، آموزشی و شیوه های پرداخت انجام می شود.

در مفهوم "مدیریت منابع انسانی" کارکنان سازمان به عنوان نوعی از منابع سرمایه انسانی از نظر آموزشی، تجربه، قضاوت، هوش، روابط و ویژگی های بینشی شرح داده شده اند که می توانند ارزش افزوده ای برای سازمان باشد. این دیدگاه به این معنای است که در سازمان های امروزی کارکنان تعویض نمی شوند، بلکه در بخش های دیگر جایگزین می شوند و از قابلیت های آن ها استفاده می شود. براساس عملکرد کارکنان سازمان کیفیت، سودآوری و رضایت مشتری افزایش می یابد.

مدیریت منابع انسانی در موفقیت سازمان امری حیاتی است زیرا سرمایه انسانی دارای کیفیت خاصی است که آن را با ارزش می کند. از نظر استراتژی کسب و کار، سازمانی می تواند موفق باشد که دارای مزیت رقابتی پایدار باشد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که سازمان به انواعی از منابع که آنها را به چنین مزیتی برساند، نیاز دارد. منابع انسانی ویژگیهای زیر را دارند.

منابع انسانی با ارزش است. کارکنان خدمات مورد نیاز شرکت را به بهترین شکل اجرا می کنند و با کیفیت بالا ارائه میدهند.

یک سازمان ممکن است ماه ها را صرف جست و جوی یک فرد با استعداد و با تجربه یا تکنسین کند. منابع انسانی نمیتواند مقلد شود. تقلید کردن از رقیبی با سطح اجرای بالا، منابع انسانی را مجبور می کند. کارکنانی را با همان کیفیت، کشف کنید. سپس سیستم های رقیب خود را شناسایی و راه اندازی کنید. منابع انسانی هیچ جایگزین ندارد. زمانی که کارکنان آموزش دیده و بسیار بانگیزه هستند، یاد میگیرند و تواناییهای خود را توسعه می دهند و مشتریان را حفظ میکنند. نشان میدهد منابع انسانی دارای پتانسیل زیادی هستند. مدیریت موثر منابع انسانی میتواند پایه و اساسی یک سیستم کارا، را شکل دهد. در یک سازمان فناوری، ساختار سازمانی افراد و فرایندها همه باهم کار میکنند تا به سازمان یک امتیاز را در محیط رقابتی بدهند. همانطور که تغییرات فناوری روش های تولید سازمانی، حمل و نقلی، ارتباط و پیگیری اطلاعات در سازمان وجود دارد، مدیریت منابع انسانی نیز باید اطمینان حاصل کند که سازمان دارای انواع مناسبی از افراد برای مواجهه با چالش های جدید است. حفظ یک سیستم کاری با عملکرد بالا شامل توسعه برنامه های آموزشی، استخدام افراد با مجموعه مهارتهای جدید و استقرار پاداش برای رفتارهایی مانند کار تیمی، انعطاف پذیری و یادگیری است.