

پیشران های مدیریت سرمایه انسانی

مقدمه

در مباحث قبلی مفهوم سرمایه انسانی و تعریف مدیریت سرمایه انسانی را بیان کردیم. در این مبحث می خواهیم پیشران های مدیریت سرمایه انسانی را بیان کنیم و هرکدام را بطور خلاصه شرح دهیم. مدیریت سرمایه انسانی اشاره به مدیریت کارکنان برای مشارکت معنادار در بهره وری کل سازمان دارد. هرکارمندی نهایت تلاش خود را می کند تا از دانش و مهارت خود در راستای ارتقا سازمان استفاده کند تا در طول زمان تبدیل به یک منبع استراتژیک شود. بر همین اساس پیشران های مدیریت سرمایه انسانی به عنوان کاتالیزر عمل می کنند. این پیشران ها موجب بهره وری کارکنان و کل سازمان می شوند. این پیشران ها به پنج گروه اصلی تقسیم می شوند:



۱. مهارت رهبری

- **ارتباطی:** با کارکنان باید خوب رفتار شود تا احساس وابستگی و وفاداری آنها نسبت به سازمان افزایش یابد. مدیران باید حواسشان باشد که نقش کارکنان تنها حضور و دریافت دستورات آنها نیست. بلکه آنها باید خیلی خوب با زیردستان خود ارتباط برقرار کنند. کارکنان باید دسترسی آسان به مدیریت ارشد داشته باشند. ارتباطات از مدیریت به کارکنان باید بصورت ارتباطات عمودی از بالا به پایین باشد و لذا ضروری است تا کارکنان از اهداف کلان و کوچک مدیران آگاه باشند تا انتظارات آنها را درک کنند.

- **انتقاد پذیری:** مدیریت باید با کارکنان در یک فضای مشترک بشیند، پیشنهادات و بازخورد ها آنها را دریافت کند.
- **نظارت و سرپرستی:** مدیران ارشد اجرایی باید سطوح مختلف سلسله مراتبی را بین خود و کارکنان کاهش دهند. مدیریت باید با کارکنان هر لحظه تعامل داشته باد و به آنها انگیزه دهد.
- **نظارت و سرپرستی:** مدیران ارشد اجرایی باید سطح سلسله مراتب را بین خود و کارکنان کاهش دهند. باید لحظه به لحظه با آنها ارتباط و تعامل داشته باشند و به آنها انگیزه دهند تا بهترین تلاششان را در راستای موفقیت سازمان انجام دهند.
- **رهبری:** مدیران ارشد باید از نیروی کاری حمایت و در آنها نفوذ کنند تا نقش موثری تر در به سازمان ایفا کنند.

۲. مشارکت کارکنان

- **حوزه های کلیدی مسئولیت پذیری:** باید در کنار آموزش، مهارت، تخصص، تجربه و همچنین علایق کارکنان، باید برای آنها حوزه های کلیدی مسئولیت پذیری طراحی و مشخص شود.
- **تعهد:** تلاش های فوق العاده کارکنان باید مورد تشویق و تقدیر قرار گیرد تا آنها برانگیخته شوند و حتی در مراحل بعدی تلاش بیشتری برای انجام مسئولیت هایشان نمایند. کارکنانی که خوب کار می کنند باید به آنها پاداش داد و نزد دیگران از آنها تقدیر و تشکر کرد.
- **زمان:** مدیریت زمان تضمین می کند که هیچ کارمندی بیش از اندازه بار مسئولیت را بر گردن ندادد. مسئولیت ها باید بین کارکنان یکسان باشد.
- **ارزیابی:** مشارکت کارکنان باید لحظه به لحظه توسط مدیریت ارشد ارزیابی شود.

۳. دسترسی به دانش

- **دسترسی به اطلاعات:** کارکنان باید ب راحتی به اطلاعات مرتبط و مورد نیاز برای انجام وظایف شان دسترسی داشته باشند. سازمان ها باید برنامه های آموزشی مختلف را طراحی کنند و بطور پیوسته مهارت های فعلی کارکنان را ارتقا دهند و آنها را با دانش و پیشرفت های جدید آشنا سازند.
- **کار تیمی:** کارکنان بجای اینکه به تنهایی کار کنند، باید تشویق به کار تیمی شوند.
- **تسهیم دانش:** کارکنان را تشویق به تسهیم اطلاعات با یکدیگر نمایند.

۴. بهینه سازی نیروی کار

- **فرایند کاری:** مدیریت ارشد باید فرایندهای کاری کارکنان را برای تحقق حداکثر بهره وری، بخوبی تعریف و مشخص کند.
- **شرایط کاری:** سازمان باید شرایط کاری فوق العاده برای کارکنان فراهم سازد سپس از آنها انتظار بهترین نتایج داشته باشد.
- **پاسخگویی:** افراد باید نسبت به کاری که انجام می دهند پاسخگو باشند. در قبال کار از آنها تعهد بگیرید.
- **استخدام:** کارکنان مسئول جذب استعداد باید تضمین کنند که کاندیداهای مناسب را برای پست های مناسب استخدام می کنند.
- **مدیریت عملکرد:** عملکرد کارکنان باید بخوبی اندازه گیری و مدیریت شود.

۵. یادگیری

- **نوآوری:** سازمان باید از ایده های جدید و نظرات استقبال کند. کارکنان باید توضیح به مطرح کردن ایده های نوآورانه و جدید نمایند که برای سازمان ارزش خلق می کند.
- **آموزش:** آموزش ها باید کاربردی و مرتبط باشد و مهارت های کارکنان را هدف گیری نماید. هرگز صرف داشتن برنامه آموزشی، برنامه ای طراحی نکنید، برنامه ها باید باعث ارتقا کارکنان و سازمان شود.
- **توسعه شغلی:** کارکنان باید از برنامه های رشد و توسعه شغلی در سازمان آگاه باشند.
- **یادگیری:** همه سازمان باید برای یادگیری و پیشرفت ارزش قائل باشند.

هر پنج عنوان بیان شده پیشران های مدیریت سرمایه انسانی محسوب می شوند که سازمان باید حداکثر تلاش خود را کند تا آنها را در سازمان محقق سازد. زیرا تحقق هر کدام باعث افزایش بهره وری کارکنان و در نتیجه کل سازمان می شود. پیشران های مدیریت سرمایه انسانی با توسعه مهارت ها و شکوفایی کارکنان موجب دستیابی به اهداف خرد و کلان سازمان می شود.