

# ابزارهای مدیریت منابع انسانی

مدیران در سازمان ها نیاز دارند با ابزارهایی به مدیریت و بهبود عملکرد همکاران خود بپردازند در سری مقالاتی به معرفی این ابزارها و نحوه استفاده از آنها در سازمان می پردازیم. به طور کلی برای بهبود و ارتقای منابع انسانی هر سازمانی ابزارهای مدیریتی غنی سازی شغلی، توسعه شغلی، گردش شغلی مورد استفاده قرار می گیرند:

## غنی سازی شغلی

ابزاری است مدیریتی برای تغییر شغل کارمندان در جهتی که بیشتر چالشی و کمتر تکراری باشد. هدف از این غنی سازی شغلی احساس رضایت بیشتر کارمند در همان شغلی است که در حال حاضر در آن مشغول است. نتیجه غنی سازی شغلی برای سازمان افزایش کارایی کارمندان و در نتیجه کاهش نرخ خروج از سازمان خواهد بود.

## روش های غنی سازی شغلی

کاهش دادن کنترل بر کارمند و افزایش مسئولیت پذیری فردی در قبال شغل کارمند تا وقتی که با نظارت و کنترل شدید به انجام کار می پردازد حس مسئولیت نسبت به کار پیدا نمی کند و کنترل کننده را مسئول کیفیت و کمیت کار می داند در بعضی از موارد کاهش کنترل به افزایش مسئولیت پذیری در کارمند منجر می شود.

### افزایش محدوده تصمیم گیری کارمند

کارمندی که تا به حال در مورد کوچکترین مسائل باید نظر مدیر خود را جویا شود احساس مسئولیت کمتری نسبت به این کار می کند.

### اختصاص گزارش دوره ای نتیجه فعالیت واحد برای کارکنان

کارمندان با دیدن نتایج عینی فعالیت خود علاقه و انگیزه بیشتری نسبت به کار پیدا می کنند مثلا کارمندی که در بخش تولید یک کارخانه مشغول به کار است از اینکه مشتریان از کیفیت کالای تولیدی تعریف کنند احساس رضایت می کند پس اگر بتوان.

### ایجاد کارهای چالشی برای بخش که تکراری نباشند

انجام کارهای تکراری بعد از مدتی منجر به احساس نارضایتی در کارمند می شود سعی کنید در بازه های زمانی مشخصی کارهایی چالشی برای کارمندان در نظر بگیرید تا میزان رضایت کارمند از شغل را افزایش دهید

### اختصاص وظیفه ای خاص برای یک نفر

مشارکت ندادن دیگران برای انجام یک کار کامل نیز از ترندهایی است که به مسئولیت پذیری بیشتر کارمند کمک می کند.

## توسعه شغلی

ابزاری مدیریتی برای افزایش وظایف و مسئولیت همکاران در راستای ارتقای سطح رضایت مندی ایشان است. در این روش با ارتقا و توسعه ای افقی کارمند می توان مسئولیت پذیری بیشتری از او انتظار داشت. با گسترش مسئولیت های فرد علاوه بر افزایش سطح اختیارات، ممکن است به آموزش تخصصی بیشتری برای انجام وظایف جدید نیاز باشد که این

آموزش‌ها می‌تواند عملکرد فرد را از یکنواختی خارج سازد. در چنین مواردی افزایش حقوق و دستمزد توصیه می‌شود تا به کارایی و اثربخشی بیشتر همکاران منجر گردد.

## ارتقای افقی

در این مورد فرد از شغلی به شغلی در همان سطح و لایه انتقال پیدا می‌کند فقط وظایف و مسئولیتش افزایش پیدا می‌کند که منجر به احساس رضایت بیشتر در کارمند می‌شود.

## گردش شغلی

ابزاری مدیرتی است برای تغییر شغل همکاران درون سازمان برای استفاده بهینه‌تر از توانمندی‌های ایشان در قسمت‌های دیگر سازمان. به طور مثال انتقال فردی از واحد فروش به واحد منابع انسانی که دارای توانایی هم‌دردی و تعامل بیشتری با دیگران است می‌تواند به افزایش بهره‌وری او کمک کند. گردش کاری می‌تواند به صورت تشویقی هم باشد که افراد توانمند سازمان به جای اینکه برای تجربیات جدید شغل خود را ترک کنند به بخش‌های دیگر بروند و آنجا بخت خود را بیازمایند. در نتیجه فرد اگر دارای قابلیت‌های دیگری باشد می‌تواند در همین سازمان شکوفا شود و نیازی به تغییر شغل ندارد. بعضی موارد هم فردی در بخش خود موفق نیستند ولی در بخش دیگری عملکرد قابل قبول دارند.

## نقش آموزش

در تمامی ابزارهای اشاره شده، آموزش نقشی محوری دارد که علاوه بر بهینه کردن عملکرد همکاران به انگیزش بیشتر کمک می‌کند. آموزش می‌تواند از طریق مطالعه کتاب دوره‌های آنلاین آموزشی، دوره‌های حضوری استفاده از مشاوران سازمانی باشد. در طول زمان این آموزش‌ها منجر به اجرای بهتر فرایندهای غنی سازی، توسعه شغلی، گردش شغلی می‌شود.

## تفاوت توسعه شغلی با غنی سازی شغلی

تفاوت این دو مثل تفاوت کمیت و کیفیت است به این معنا که در توسعه شغلی تعداد وظایف فرد افزایش می‌یابد (کمیت) که در نتیجه کارایی فرد بهبود می‌یابد. در غنی‌سازی شغلی هدف انجام بهتر (کیفیت) و با مسئولیت همان شغل است. تاثیر انگیزشی غنی سازی شغلی بیشتر از توسعه شغلی است. در ضمن این تفاوت‌ها شباهت‌های زیادی هم میان این دو مورد وجود دارد. اما کاربردهای غنی سازی شغلی معمولاً بیشتر از توسعه شغلی است.