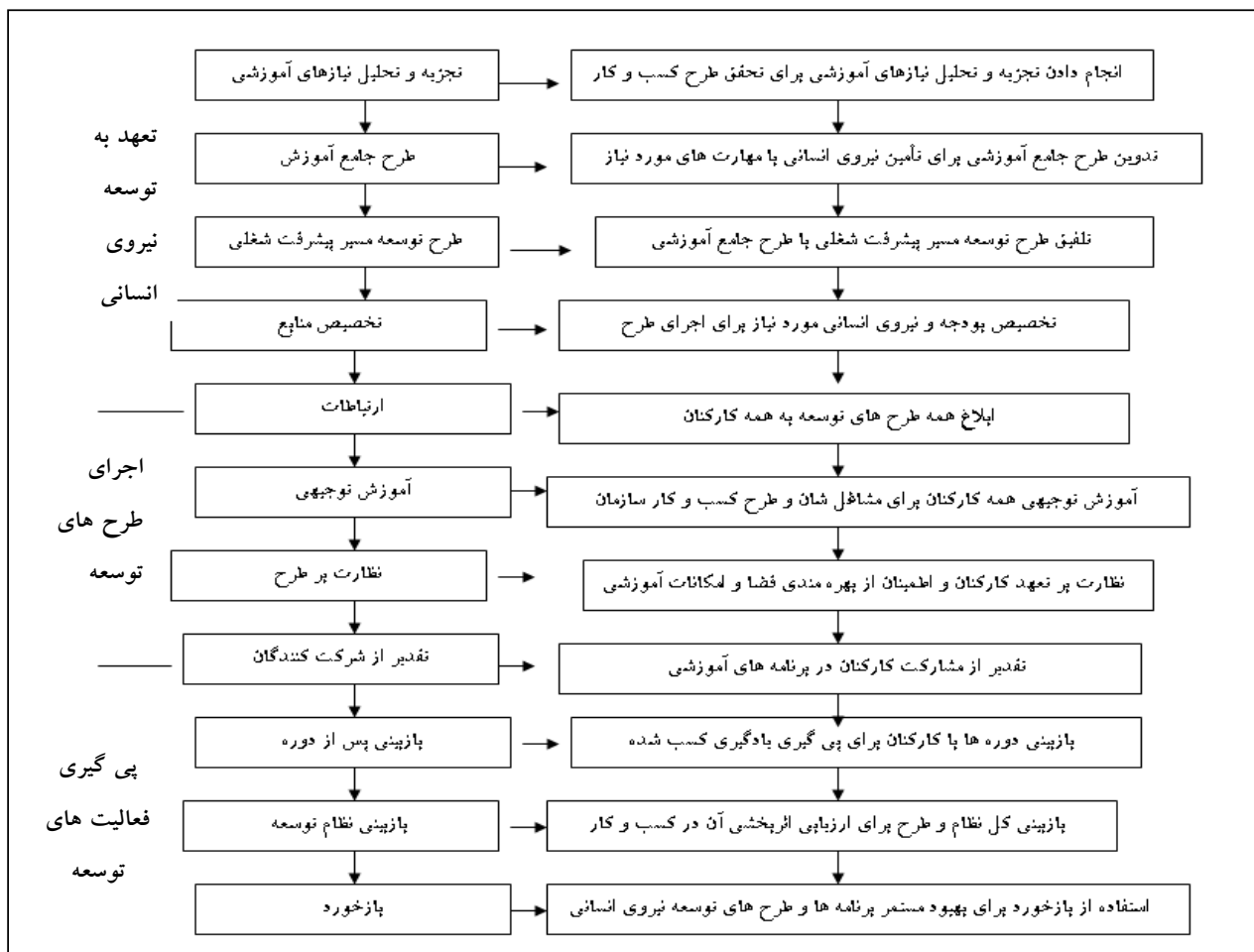


استاندارد توسعه منابع انسانی

هیأت بهره‌وری و استانداردهای سنگاپور به منظور قوت بخشیدن به زیرساختار توسعه نیروی انسانی سازمان‌ها و افزایش رقابتی شدن آن‌ها، استاندارد توسعه منابع انسانی را در دسامبر سال 1997 تدوین کرد. این استاندارد به عنوان نشانه‌ای برای برتری، موجب شهرت سازمانی می‌شود که در زمینه نیروی انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کند. این ابتکار عمل به سازمان‌ها یک فرآیند نظام‌مند برای بازبینی رویه‌های توسعه منابع انسانی به منظور تحقق بهتر نتایج کسب و کار پیشنهاد می‌دهد. استاندارد توسعه نیروی انسانی نیز از پذیرش یک استراتژی نیروی انسانی برای رقابتی شدن طرفداری می‌کند. یعنی یک رویکرد جامع که فعالیت‌های توسعه نیروی انسانی را در مسیر تحقق اهداف کسب و کار قرار می‌دهد. این استاندارد که به مدل‌های آمریکایی و بریتانیایی در زمینه تعالی نیروی انسانی توجه داشته است. فعالیت‌های متنوع توسعه نیروی انسانی را در چارچوب یک فرآیند سه مرحله‌ای - تعهد، اجرا و پی‌گیری - تلفیق و با اهداف کسب و کار پیوند می‌دهد (موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، 1388: 353).



شکل 2-25: فعالیت های توسعه نیروی انسانی (موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، 1388: 354)

بهره وری و استانداردهای سنگاپور برای کمک به شرکت ها و سازمان ها جهت اجرا و تحقیق فرآیند سه مرحله ای استاندارد توسعه نیروی انسانی، نه تنها یک سری برنامه های آموزشی را برای مدیران و سرپرستان آن ها ارائه می دهد، بلکه همچنین به مشاورانی که در استقرار نظام های توسعه نیروی انسانی فعالیت می کنند مساعدت مالی می نماید.

در حال حاضر واکنش در برابر ابتکار عمل توسعه نیروی انسانی بسیار امیدوارکننده شده است. پس از گذشت شش ماه از زمان تدوین استاندارد (1997) در حدود 550 سازمان در برنامه های آموزشی توسعه نیروی انسانی شرکت کرده اند و در حدود 60 درصد از آن ها موفق به دریافت این استاندارد شده اند.

استاندارد توسعه منابع انسانی، مشتریان فهیم و دانا را جذب می کند و به دنبال رضایت مشتری، عملکرد تجاری بهتر، سودآوری بیشتر سرمایه و بهره وری بالاتر می باشد. سازمان های دارای ساز و کارهای توسعه کارکنان توان جذب بهترین مشتریان و کارکنان را دارا بوده و توان رقابتی خوبی به دست می آورند. کارکنان، سازمان های دارای استاندارد توسعه منابع انسانی، انگیزه بسیار بالایی داشته و از رضایت شغلی خوبی برخوردارند، در کسب و کار مشارکت بیشتری دارند، از روحیه مطلوبی برخوردارند و میزان وفاداری آن ها به کار و سازمان قابل تحسین است (موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، 1388: 357).

استاندارد توسعه منابع انسانی؛ سازمان ها را ملزم می کند که هشت نظام اساسی را ایجاد کنند این هشت نظام عبارت از تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه کار راهه، تخصیص منابع، آموزش توجیهی، ارتباطات، پایش، ارزیابی و بازخورد می باشد. برای هر یک از این نظام ها سه دسته اقدامات بایستی صورت گیرد (سلطانی، 1385: 72).

الف) اقدامات برجسته: شامل مجموعه اقداماتی است که رهبران در پیروان و کارکنان خود برای توسعه و بالندگی آنان انجام می دهند.

ب) اقدامات استاندارد: شامل مجموعه اقداماتی است که توسط پیروان و کارکنان انجام و در بسیاری از موارد این اقدامات از حداقل الزامات استاندارد فراتر می رود.

ج) عوامل بالقوه برای توسعه: شامل حوزه هایی است که توان بالقوه ای برای توسعه در آن ها وجود دارد و در بسیاری از موارد کاملاً برای اهداف پرورش کارکنان روی آن ها سرمایه گذاری نشده است (سلطانی، 1385: 74).