

هدف از توسعه نیروی انسانی فراهم کردن چارچوبی برای کارکنان است تا صلاحیتهای لازم را برای کارآیی و بهره‌وری فردی و سازمانی و همچنین رشد شغلی لازم ایجاد کنند. کارفرما وظیفه طراحی برنامه‌هایی به سمت پیشرفت شغلی و کسب مهارت‌های شغلی کارمند دارد. توسعه نیروی انسانی به طور معمول بخشی از استراتژی منابع انسانی سازمان است و هدف آن به حداکثر رساندن پتانسیل سرمایه انسانی برای دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان است.

برنامه ریزی نیروی انسانی و توسعه استراتژی

این برنامه ریزی شامل بررسی تعداد مناسب و نوع مناسب افراد در جای مناسب در سازمان است. این تضمین می‌کند که کارمندان در انجام وظایفی در راستای کمک به سازمان در دستیابی به اهداف خود بسیار کارآمد هستند. توسعه نیروی انسانی کارفرما را مجبور به تحلیل موضوعات زیادی می‌کند. این موضوعات، تحلیل موجودی نیروی انسانی موجود، پیش بینی نیروی انسانی در آینده و تعیین اینکه آیا استخدام از خارج یا ارتقاء از داخل برای افزایش عملکرد ضروری است، می‌باشند. با شناسایی مجموعه‌های مهارت‌های مختلف و استعدادهای مورد نیاز بخش‌های مربوطه در کسب و کار شما، می‌توان یک استراتژی منابع انسانی تدوین کرد که چگونگی عملکرد کارکنان موجود و آینده را در تجارت کلی شرکت شما در نظر بگیرد.

مراحل توسعه نیروی انسانی

۱. تدوین

تدوین یک استراتژی یا برنامه برای نیروی انسانی. به تصویری بزرگ در رابطه با تجارت خود نگاه کنید. تعیین کنید که چطور کارمندان شما در برنامه کلی شرکت شما قرار می‌گیرند. بفهمید که کدام بخش‌های کسب و کار شما به افراد با استعدادی نیاز دارد. حال، یک استراتژی در نظر بگیرید که به کارمندان در راستای توسعه و بهبود عملکردشان کمک کند. به عنوان مثال، یک برنامه تنظیم کنید تا کارمندان سطح بالای شما بتوانند دانش و تجربیاتشان را در اختیار کارمندان جدیدتر بگذارند و به آنها آموزش دهند. به طور منظم ارزیابی عملکرد انجام دهید تا کارمندان شما بدانند که برای بهبود چه کارهایی باید انجام دهند.

۲. آموزش

به طور مناسب به کارمندان جدیدتان آموزش دهید. کارمندان تمایل دارند که هنگامی که دقیقاً نمی‌دانند چه کاری انجام دهند، تلاش کنند. اگر وقت خود را برای آموزش آنها از طریق سمینار، کلاس یا روش‌های دیگر بگذارید، می‌توانید باعث بهبود کیفیت کار آنها شوید. تمرکز خود را برای ادغام کارمندان جدید در سیستم و کار کردن مستقل آنها در مدت زمانی کوتاه بگذارید.

۳. انتخاب

کارمندانی که بهترین فرصت برای پیشرفت دارند را شناسایی کنید. اما این را هم در نظر بگیرید که همه کارمندانی که استخدام می‌کنید به نقش مدیریتی نمی‌رسند. پس از شناسایی کارمندان مناسب، می‌توانید آنها را برای سایر نقش‌ها در شرکت آماده کنید. به دنبال خصوصیتی مانند رهبری، صداقت، نظم و تمایل به برتری در کارمندانان باشید. به سابقه کار گذشته‌شان نگاه کنید تا اطمینان حاصل کنید که کارکنان می‌دانند چگونه کارهای خود را انجام دهند.

۴. تشویق دیگران

مدیران بخش‌های دیگر را تشویق کنید تا کارمندان خود را توسعه دهند. این وظیفه هر مدیر است که از پیشرفت کارمندان اطمینان حاصل کند. این ممکن است شامل ارزیابی منظم عملکرد و جلسات آموزشی باشد.

۵. ادامه دادن آموزش

بر ادامه تحصیل برای کارمندان خود تمرکز کنید. این ممکن است شامل اعزام کارمندان به سمینارها یا ارائه بازپرداخت شهریه باشد. اگر تأکید بر کمک به کارکنان خود در توسعه داشته باشید، آنها به احتمال زیاد نسبت به شرکت وفادارتر خواهند بود و شما قادر خواهید بود تا راحت‌تر آنها را حفظ کنید.

مزایای توسعه نیروی انسانی

بطور مؤثر و کارآمد، توسعه منابع انسانی راهی مهم برای جذب و حفظ استعداد در سازمان شما است. یادگیری مداوم یکی از فرصت‌هایی است که کارفرما باید در نظر بگیرد. فراهم کردن محیط و تشویق کارکنان برای ادامه مهارت‌های خود، به حفظ و ایجاد انگیزه در کارکنان کمک می‌کند. به احتمال زیاد هنگامی که کارمندان احساس کنند که آموزش و پشتیبانی مناسب را دریافت کرده‌اند، به سازمان وفادار می‌مانند و رضایت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. سرانجام، یک نیروی کار با مهارت بالا، احساس برتری پیدا می‌کند، تجارت خوب به دست می‌آورد و به عملکرد بالاتری دست می‌یابد. به این ترتیب، توسعه منابع انسانی همچنین باعث بهبود اثربخشی یک سازمان می‌شود و به آن در رسیدن به اهداف خود کمک می‌کند.

نتیجه

هدف نهایی توسعه نیروی انسانی، کمک به بهزیستی حرفه‌ای، افتخار و انگیزه کارگر است. رفاه کارمندان به تلاش‌هایی اشاره دارد که باعث افزایش سطح زندگی کارمندان و از این رو کیفیت زندگی کاری آنها می‌شود. هدف، فراهم آوردن رهبری خوب، مشاغل جالب و چالش برانگیز، شرایط کار ایمن و پاداشی خوب است. مزایای زیادی می‌تواند برای ایجاد انگیزه در انجام فعالیت‌های بهتر به کارکنان افزایش یابد. علاوه بر این، شما می‌توانید سیاست آزادی را اجرا کنید یا به کارمندان خود اجازه دهید تا در تصمیماتی که بر آنها و رابطه آنها با شرکت تأثیر می‌گذارد شرکت کنند.