مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های کوچک

مقدمه

سازمان‌های مدعی هستند که افراد مزایای رقابتی آنها می باشند خواه به صورت کارشناسان فنی، کارشناسان متخصص در ارائه خدمات مناسب به [مشتریان](https://tarjomefa.com/wp-content/uploads/2015/11/TarjomeFa-F32-Farsi.pdf) یا مدیران با بصیرت.

در عصر حاضر، منابع انسانی به طور متناقض می‌توانند عاملی برای موفقیت یا شکست برای همه‌ی سازمان‌های باشند بخصوص برای نوع کار آفرین آنها.

در یک مقاله‌ی مروری مدیریت منابع انسانی بارون بحث می‌کند که رشته مدیریت منافع بیشتری را از مطالعه‌ی دقیق تر آن در سازمان‌ها کوچک و جدید کسب نماید.

او پیشنهاد می‌کند که سازمان‌های کوچک که به وسیله کار آفرینان تشکیل شده‌اند یک مفهوم بالقوه تجاری با ارزش و منحصر به فرد را برای آزمون اصول و تئوری‌های مدیریت منابع انسانی ارائه کنند سرمایه انسانی در سازمان‌های کوچک به عنوان اساسی برای موفقیت آنها در هر زمان در نظر گرفته شده‌اند.



مدیریت تولید در سازمان‌های کوچک

نرخ فروش یا تولید بر سازمان‌های نو رشد می‌کند، آنها باید در تعداد افرادی که استخدام می‌کنند نیز رشد کنند. اگر چه مطالعات کمی به بررسی این که چگونه افراد این سازمان‌ها، کارمند یابی شده‌اند، استخدام شده‌اند، برانگیخته می‌شوند یا به دلیل مشارکت‌هایشان پاداش می‌گیرند.

با این حال بیشتر دانش ما درباره‌ی مباحث سنتی منابع انسانی (کارمندیابی، جبران خدمات، ارزیابی) در سازمان‌های بزرگ که می توانند در سازمان‌های کوچک نیز به کار روند

با این حال شواهد نشان می‌دهند که سازمان‌های کوچک تفاوت‌هایی دارند و مدیریت افراد در درون آنها طرح واضحی مانند سازمان‌های بزرگ ندارند.

برای مثال: فرآیند کارمندیابی در سازمان‌های نو و کوچک ممکن است دشواتر باشد و همچنین اغلب ممکن است فاقد یک سیاست یا سیستم رسمی باشد.

* شناخت ما از چالش‌های کلیدی در این سازمان‌ها شامل تأسیس سازمان، شناسایی، ثبت قانونی به دست آوردن مهارت‌ها و توانایی‌های حیاتی، حفظ انعطاف پذیری و فعالیت‌های توسعه‌ای محدود است.

مسئولیت‌ها کوچک و تازه واقعی هستند اما متفاوت

سازمان‌های کار آفرین بر اساس اندازه و جوانی (تازه تأسیس) با مسئولیت‌های منحصر به فردی از آغاز تأسیس روبرو می‌شوند.

این دو مسئولیت‌ها به وسیله بیشتر سازمان‌های کارآفرین تقسیم می‌شوند که این مسئولیت چالش‌های متفاوتی را به طور واضح برای هر دو سازمان‌های کارآفرین و مدیریت منابع انسانی درون این سازمان‌ها نشان می‌دهند.

سازمان‌ها جوان با مسئولیت تازگی و چالش ورود به یک صنعت یا گروه ناشناخته روبرو هستند. آنها باید راه‌هایی را برای به دست آوردن مشروعیت در یک صنعت کسب کنند، سازمان‌های کوچک بدون توجه به عمر با احتمالی کوچکی لاغلب و کمبود منابع لازم برای جستجوی فرصت‌های جددی و یا در بسیاری از موارد وضعیت بر بازار و دوره رقابتی سنگین مواجه هستند.



در این سازمان‌ها باید اتحادهایی را تشکیل دهند از فرصت‌ها استفاده کنند و همچنان که موفق می‌شوند با مناسب کردن خودشان در خور یک سازمان بزرگ بتوانند منابعی را که برای رشد نیاز دارند بدست آورند.

اگر چه همه این سازمان‌ها در آغاز ظهور (تشکیل) کوچک هستند، همه ی سازمان‌های کوچک شکل نمی‌گیرند و اغلب در چالش‌هایی که ابتدا این سازمان‌ها با آن مواجه شدند ممکن است محدودیت منابع بیشتر از مشروعیت و کمبود و تجربه باشد.

منابع کمیاب در سازمان‌های کوچک

در سازمان‌ها کوچک منابع کمیاب هستند و شمار کمی از درپارتمان‌های رسمی و حرفه‌ای وجود دارد. افزایش دشواری در کارمندیابی و نگهداری کارکنان به دلیل کمبود منابع مالی، افزایش بی میلی بدلیل گرانی و فعالیت‌های محدود کننده در این سازمان‌ها مشهود است.

در سازمان‌ها جوان در حالیکه تجربه احتمالا کم باشد، ما انتظار داریم تا کاهش در اعتماد به آموزش رسمی و دشواری در کارمندیابی به دلیل کمبود مشروعیت و سیستم‍‌های غیر رسمی مدیریت کارکنان ببینیم.

سازمان‌ها کوچک با تعداد زیادی از چالش‌های منحصر به فرد مدیریت منابع مواجه می‌شوند که شامل:

1. تأثیر پذیری آسان توسط کارمندان جدید
2. دشواری در جذب و نگهداری مهارت‌ها و استعدادها

به عنوان یک سازمان کارفرما حمایت از انعطاف پذیری در کارمندیابی و توسعه سیاست‌های قابل تحمل منابع انسانی که در برابر نوسانات سازمانی مقاومند.



نتیجه‌گیری

به طور خلاصه منابع انسانی برای سازمان‌ها نو بسیار حیاتی هستند و اغلب اهمیتشان برای تحقیقاتی که تنها به مطالعه سازمان‌های بزرگ پرداخته‌اند، درک نشده است.