نقش منابع انسانی در نوآوری سازمانی

مقدمه

تا همین اواخر، مدیران منابع انسانی ([HR](https://omanessay.com/hrs-role-in-organizational-innovation/)) عمدتاً مسئول انتخاب و استخدام پرسنل در یک سازمان بودند.

آنها هرگز واقعاً در نوآوری سازمانی شرکت نکردند اما نقش بسیار مهمی در مدیریت تشریفات اداری برای پرسنل تازه منصوب شده و ارائه آموزش به آنها برای مشخصات شغل فعلی خود داشتند.

نقش منابع انسانی محدود به مدیریت درآمد استخدام شدگان و برنامه ریزی استراتژی خروج از کارگران بود.

استراتژی خروج بخش مهمی از مشخصات شغلی منابع انسانی است زیرا مشخص می‌کند که چگونه یک مدیر منابع انسانی از یک کارمند می‌خواهد که آنجا را ترک کند.



نقش تکامل یافته منابع انسانی

نقش منابع انسانی در چند سال گذشته به سرعت تغییر کرده است، زیرا متخصصان منابع انسانی به عنوان یک همکار استراتژیک درگیر مدیریت شرکت می‌شوند.

امروزه، آنها باید با همکاری مدیران ارشد شرکت همکاری کنند تا چگونگی ترکیب فعالیت‌های منابع انسانی با رویکرد سازمانی مورد نظر را تعیین کنند.

نقش HR اکنون به ابتکارات مدیریت کارکنان و مداخلات رشد سازمانی جهت دستیابی به تناسب سازمان و سازمان متمرکز شده است.

* اساساً هدف این است که کارکنان را به طور کلی آموزش و توسعه دهیم تا بتوانند با سازمان پیشرفت کنند.

با شیوع بیشتر تغییرات فرهنگی در شرکت‌ها، نیاز به ساعتی است که منابع انسانی از این تغییرات حمایت کرده و نوآوری را آغاز می‌کند و آنها را از مشخصات کلیشه‌ای اداری خود جدا می‌کند.

منابع انسانی چگونه به نوآوری سازمانی کمک می‌کند؟

فرایندها و سیاست‌ها هسته اصلی هر سازمانی هستند اما ایده‌های این فرایندها از کجا آمده است؟

غیرقابل انکار است که تعاملات اجتماعی میان انسان‌ها ایده‌های نوآورانه‌ای به وجود می‌آورد که به نوبه خود باعث ایجاد فرایندها و ابتکاراتی جدید می‌شود که مدیریت می‌تواند آنها را اجرا کند. همین امر از چندین جلسه که با هدف افزایش کارایی انجام شده بود نتیجه گرفته شده است.

کارمندان دارایی اصلی هر شرکت هستند. محصول، مارک، تکنیک‌ها، فروش‌های یک شرکت اگر نیروی کار مناسبی برای پیاده سازی و حفظ آن نداشته باشد، معنایی ندارد.

کافی است بگوییم، مدیریت این دارایی خاص به طور کارآمد و شایسته ضروری است.



آنچه نقش منابع انسانی را در نوآوری سازمان بسیار مهم می‌کند ارتباطات است. بسیاری از تکنیک‌ها و کتاب‌ها برای مدیریت دارایی‌های مشهود مانند امور مالی و غیره در دسترس است.

طبیعتاً اگر این تکنیک‌ها برای مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شوند یک فاجعه خواهد بود، زیرا برای مقابله با این دارایی‌های اجتماعی به مهارت‌ها و آمادگی‌های مختلف نیاز دارد.

این بیشتر به دلیل ارتباط دو طرفه‌ای است که با انسان وجود دارد. منابع انسانی باید به طور مداوم خود را توسعه دهد تا بتواند با مدیریت یک شبکه اجتماعی داخلی، کارمندان شرکت را مدیریت کند و جریان را به اشتراک بگذارد و نه اینکه آنها را در مغز خود نگه دارد.

این جریان ایده‌ها می‌تواند منجر به نوآوری شود.

چگونه نوآوری را در سازمان آغاز کنیم؟

در اینجا چند کار وجود دارد که مدیران منابع انسانی می‌توانند برای شروع نوآوری انجام دهند:

1. افراد هدف گرا را در تیم شناسایی کنید و به آنها موقعیت‌های مدیریتی بدهید که در آن نقش‌های مهم تصمیم گیری دارند.
2. با برخی از مشوق‌ها یا قدردانی‌ها، مردم را به هنرآموزی مبتنی بر پروژه الهام دهید.
3. فضایی را در سازمان ایجاد کنید که مدیران را تشویق می‌کند تا به کارمندان کمک کنند تا بر احساسات خود مانند فشارهای اجتماعی، بی اثر بودن و غیره غلبه کنند.این را می توان با شروع برخی کارگاه‌ها یا جلسات مربوط به تمرینات و تکنیک‌های آرامش بخش برای ریشه یابی چنین نگرانی‌ها انجام داد.
4. با استفاده از چند ابزار استراتژیک، شغل و مسئولیت‌های کارمندان را برای بهبود جریان اطلاعات بین رشته‌ای، چه در تیم و چه در خارج از تیم، طراحی و نوآوری کنید.
5. هدف برای مقابله با چالش‌های تجربه شده در سازمان در سراسر هیئت مدیره است.

اینها چند نکته کلی است که مدیران منابع انسانی می توانند از آنها استفاده کنند.

با این وجود، آنها نباید فقط به این روش‌ها اکتفا کنند.

آنها می‌توانند از نوآوری خود استفاده کنند و برخی از تکنیک‌های دیگر را که از نظر آنها مفید است، اضافه کنند، به ویژه از نظر کمک به کارمندان و همچنین سازمان.

مسئله، تلاش است. هیچ کس نمی خواهد که منابع انسانی کل سیاست‌های خود را تغییر دهند.

در عوض، آنها می‌توانند ابتکارات كوچكی را اتخاذ كرده و مشاهده كنند كه چگونه تلاش‌های آنها بر رشد كلی سازمان تأثیر می‌گذارد.