

برنامه‌ریزی منابع انسانی در مقابل برنامه‌ریزی سرمایه انسانی



در زمینه منابع انسانی، ممکن است بحث‌هایی در مورد مدیریت سرمایه انسانی در مقابل مدیریت منابع انسانی شنیده باشید. در حالی که این مفاهیم مشابه هستند و از بسیاری جهات با هم همپوشانی دارند، درک تمایزها مهم است. هنگامی که تفاوت بین این دو رویکرد را می‌دانید، می‌توانید بهترین گزینه را برای سازمان خود انتخاب کنید یا از ترکیبی از عناصر هر دو حوزه برای سود بردن کسب و کار خود استفاده کنید.

مدیریت سرمایه انسانی چیست؟

مدیریت سرمایه انسانی روش تفکری نسبتاً جدید در مورد کارکنان است. در حالی که حوزه منابع انسانی بیش از ۱۰۰ سال است که وجود داشته است، عبارت سرمایه انسانی در دهه ۱۹۶۰ در عصر اتوماسیون ظاهر شد. شرکت‌ها به جای اینکه به کارگران به دید افراد از دست دادنی، که به‌تازگی وظایف سطح پایینی از کسب‌وکار به آن‌ها محول شده نگاه کنند، کارمندان را دارایی‌های ارزشمندی می‌دانند.

به هر حال، اصطلاح سرمایه به ارزش اقتصادی که کارکنان می‌توانند آن را به سازمان بیاورند، اشاره دارد. اگر چارچوب، منابع، غرامت و حمایت مناسب را برای آنها فراهم کند. کارکنان از طریق تحصیلات، مهارت‌ها و تخصص، ارزش‌ها و باورهای شخصی، شبکه‌ها و ارتباطات و سلامت جسمی و روانی خود ارزش اقتصادی ارائه می‌کنند.

مدیریت سرمایه انسانی شامل تمام فعالیت‌های مربوط به جذب، استخدام، توسعه، پاداش دادن و مدیریت کارکنان می‌شود - اساساً بهترین‌های هر فرد را برای رسیدن سازمان به اهدافش نشان می‌دهد. این فعالیت‌ها می‌توانند از ایجاد و برقراری ارتباط مناسب با مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمان به کارکنان گرفته تا ارائه برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در طول زندگی حرفه‌ای کارمند با سازمان را شامل شوند.

مدیریت منابع انسانی چیست؟

مدیریت منابع انسانی یک رویکرد جامع برای مدیریت کارکنان در یک سازمان و ارائه حمایتی است که برای پیشرفت نیاز دارند. هنگامی که به مدیریت سرمایه انسانی در مقابل مدیریت منابع انسانی نگاه می‌کنید، می‌توانید ببینید که آنها با هم همپوشانی دارند، اما در تمرکز اصلی خود متفاوت هستند.

در حالی که مدیریت سرمایه انسانی ارزش اقتصادی کارکنان را برای سازمان به حداکثر می‌رساند، مدیریت منابع انسانی بر توسعه و مدیریت سیستم‌ها و فرآیندهایی تمرکز می‌کند که کارکنان را قادر می‌سازد تا نقش‌های خود را به طور مؤثر انجام دهند.

وظایف مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی شامل انجام تعدادی از وظایف مانند:

- جذب و استخدام کارمندان جدید
- شروع برای استخدام جدید
- آموزش کارکنان برای انجام کارهایشان یا تسلط بر حوزه‌های خاصی از مشاغلشان
- توسعه برنامه‌های جبرانی رقابتی، از جمله حقوق و مزایا
- رسیدگی به اقدامات انضباطی و درگیری‌ها
- رعایت قوانین کار و مقررات انطباق صنعت
- ایجاد و حفظ فرهنگ محیط کار حمایتی
- مدیریت روابط بین کارکنان و بین کارکنان و کارفرما

تفاوت‌های اصلی چیست؟

تفاوت اصلی بین مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی در اهداف هر رویکرد است. به عنوان مثال، آموزش در مدیریت سرمایه انسانی به عنوان یک سرمایه گذاری توسعه حرفه‌ای در نظر گرفته می‌شود و تضمین می‌کند که کارکنان مهارت‌های رقابتی را توسعه می‌دهند که می‌توانند از آنها برای ارائه ارزش اقتصادی برای شرکت استفاده کنند. مدیریت منابع انسانی نیز بر آموزش کارکنان نظارت دارد. با این حال، تمرکز بیشتر بر روی استفاده از سیستم‌های مدیریت یادگیری (LMS) برای ردیابی مناسب نوع آموزش کارکنان و سپس ارزیابی آنچه که از طریق آزمایش‌ها یا پروژه‌ها آموخته‌اند است.

به طور مشابه، وقتی نوبت به جذب و استخدام می‌رسد، رویکرد مدیریت سرمایه انسانی بر یافتن کارکنانی با مهارت‌هایی که شرکت برای رسیدن به اهداف اقتصادی به آن نیاز دارد، متمرکز است. در مدیریت منابع انسانی، تمرکز بر ایجاد یک فرآیند استخدام کارآمد است که به شرکت کمک می‌کند بهترین افراد را برای پست‌های بلا تصدی پیدا کند.

نتیجه

صرف نظر از اینکه سازمان شما چه رویکردی را انتخاب می‌کند - یا اینکه تصمیم به استفاده از ترکیبی از این دو دارید - مهم است که ابتکارات کارکنان خود را با اهداف کلی شرکت هماهنگ کنید. به این ترتیب، جذب، استخدام، آموزش، پرداخت غرامت و سایر فعالیت‌های منابع انسانی، همگی در جهت کمک به شرکت در رسیدن به اهداف پرسنلی و اقتصادی‌اش کار می‌کنند.