

تعریف مدیریت منابع انسانی

شاید بارها اصطلاح مدیریت منابع انسانی (Human Resource Management) یا HRM، روابط کارکنان و مدیریت پرسنل را در مجلات و نشریات دیده یا از زبان کارشناسان کسب و کار شنیده باشید و احتمالا با دیدن یا شنیدن این اصطلاحات، مدیران با کفایتی را تصور می کنید که در دفاتر پر زرق و برق مشغول به کار هستند. اما واقعا اینگونه است!

در این نوشته قصد داریم تا مفاهیم و تعاریف اولیه مدیریت منابع انسانی را ارائه دهیم و شما را با شیوه ها و فرایندهای آن در سازمان های امروزی آشنا کنیم. شاید تصویری که شما از این مدیران دارید تا اندازه ای درست باشد.

اما واقعیت امر این است که این رشته فراتر از چیزی است که در ذهن دارید و حقیقتا هنر و علم پیچیده ای می باشد. به این دلیل واژه های هنر و علم را برای این رشته انتخاب کردیم زیرا هم هنر مدیریت افراد با تکیه بر رویکرد های نوآورانه و خلاقانه را دربر می گیرد و هم علم بکارگیری دقیق و کامل تئوری های مورد نیاز در این رشته می باشد.

• تعریف اول

هنر و علم ما را به سمت دو تعریف متفاوت سوق می دهد. " فرایند مدیریت افراد در سازمان ها بصورت ساختاریافته و جامع" اولین تعریف مدیریت منابع انسانی می باشد.

این تعریف دربرگیرنده موضوعاتی نظیر کارمندیابی (استخدام افراد)، حفظ کارکنان، پرداخت ها و مزایا، برنامه ریزی و مدیریت، مدیریت عملکرد، مدیریت تغییر و تعدیل کارکنان متناسب با فعالیت های شرکت است. این تعریف سنتی مدیریت منابع انسانی است و برخی کارشناسان و خبرگان این تعریف را تعریف جدید مدیریت پرسنل بیان می کنند.

• تعریف دوم

"مدیریت افراد در سازمان ها از دیدگاه کلان یعنی مدیریت افراد به شکل روابط جمعی بین مدیریت و کارکنان" دومین تعریف مدیریت منابع انسانی می باشد. این رویکرد بر روی اهداف و نتایج بخش مدیریت منابع انسانی تمرکز دارد. یعنی اینکه در سازمان های امروزی، بخش منابع انسانی بر توانمندسازی افراد و توسعه افراد تاکید دارد.

• تفاوت دو تعریف

این دو تعریف تفاوت بین مدیریت پرسنل و مدیریت منابع انسانی فوق الذکر را نشان می دهد. بنابراین "مدیریت پرسنل اساسا نیروی کار محور است در صورتیکه مدیریت منابع انسانی محور است." تفاوت کلیدی این دو در این است که دومی مربوط به تحقق اهداف مدیریت از استخدام و بکارگیری افراد است و تاکید زیادی بر برنامه ریزی، نظارت و کنترل دارد.

از هر تعریفی استفاده کنیم، پاسخ سوال "مدیریت منابع انسانی چیست؟" افراد در سازمان را دربر می گیرد. بنابراین جای هیچ گونه تعجب نیست که برخی شرکت های چند ملیتی مدیران منابع انسانی را مدیران افراد، توانمندسازان افراد و شیوه های مدیریت افراد می نامند.

در سازمان های امروزی، دامنه کاربرد فعالیت این مدیران فراتر از مفاهیم بیان شده در شیوه های سنتی می باشد. در واقع بیشتر سازمان ها دپارتمان های مختلفی برای استخدام، پرداخت حقوق، نگهداشت یا حفظ کارکنان و غیره دارند.

در مقابل مدیرمنابع انسانی در مقابل اهداف و مدیریت، مسئول مدیریت انتظارات افراد نیز می باشد. یعنی هم متضمن برآورده ساختن نیازهای افراد و هم تحقق اهداف مدیریت است.

در این مطلب سعی کردیم تا مقدمه ای از مدیریت منابع انسانی را بیان کنیم. در مطالب بعدی در مورد مفاهیم مدیریت منابع انسانی بیشتر بحث خواهیم کرد که مهمترین آنها عبارتند از:

- اهمیت مدیریت منابع انسانی
- دامنه کاربرد مدیریت منابع انسانی
- فرایندهای مختلف در مدیریت منابع انسانی
- برنامه ریزی منابع انسانی
- وظایف مدیریت منابع انسانی
- وظایف مدیرمنابع انسانی
- نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه رهبری
- نقش مدیریت منابع انسانی در تفویض اختیار افراد
- مدیریت استعداد و مدیریت منابع انسانی
- مدیریت عملکرد به عنوان یک مفهوم مدیریت منابع انسانی
- استراتژی های استخدام
- استراتژی های نگهداشت کارکنان