

توسعه منابع انسانی (Human Resource Development) یا به اختصار HRD، جنبه های مختلف توانمندسازی و تفویض اختیار کارکنان در سازمان را در بر می گیرد. در ابتدا توسعه منابع انسانی با محور مدیریت افراد در سازمان و با تاکید بر پرداخت حقوق، آموزش و وظایف دیگر نظیر رضایت کارکنان در سازمان بوده است. اما امروزه این حوزه دستخوش تغییر و تحولات اساسی شده است و بر خودشکوفایی و نمایش استعداد های بالقوه کارکنان تمرکز دارد.

تغییر در رشته منابع انسانی بدین صورت بوده است که مسئولیت کارکنان در سازمان از انجام وظایف شغلی فراتر رفته و به عنوان منبع مزیت رقابتی در نظر گرفته شد. در پارادایم فعلی توسعه منابع انسانی، کارکنان منبع خلق ارزش هستند و از دارایی های بنگاه محسوب می شوند.

رشته توسعه منابع انسانی دارای کارکردهای مختلفی در سازمان می باشد که با استخدام، آموزش کارکنان، ارزیابی ها و پرداخت حقوق شروع می شود و با جنبه های انگیزشی و فعالیت های نشاط آور ادامه می یابد.

یکی از علل ظهور پارادایم مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ظهور عصر خدماتی و ورود بخش اعظم شرکت های خدماتی بود؛ و کارکنان دیگر یک عامل تولید مانند زمین، کارگر یا سرمایه نیستند، بلکه در حقیقت آنها تبدیل به منبع مزیت رقابتی شده اند. بسیاری از مدیران ارشد یا CEO ها کارکنان را به عنوان دارایی های اصلی و منبع خلق ارزش در سازمان می دانند. اگر خوب بخواهید بدانید حقیقت امر اینست که از نظر شرکت های خدماتی گوناگون در بخش مالی و IT، معمولا کارکنان بجای اینکه تنها به عنوان منبع انجام و اجرای مسولیت و وظایف شغلی باشند، منبع خلق و توسعه ارزش هستند و این یعنی توسعه منابع انسانی برای سازمان ها بسیار پراهمیت است و به عامل اصلی مزیت رقابتی در سازمان های امروزی تبدیل شده است.

بعلاوه رشته توسعه منابع انسانی حتی امروزه از ارضای رضایت کارکنان فراتر رفته و بر خودشکوفایی و نمایش استعداد های بالقوه آنان متمرکز شده است و این پدیده باعث شده است که مدیران منابع انسانی بجای اینکه تنها نقش مدیر صف را ایفا کنند، تبدیل به شرکای اصلی در پیشرفت سازمان شده اند. همچنین مدیران منابع انسانی اکنون بصورت منظم با مدیران وظیفه ای و کارکنان تعامل دارند تا از سطح رضایت شغلی کارکنان مطمئن شوند. اکنون حوزه مدیریت افراد در سازمان های چند ملیتی زیادی مانند IBM و Fidelity بر جنبه های شخصیتی کارکنان متمرکز شده اند تا مطمئن شوند هنگام جذب، بهترین مهارت ها و نگرش ها را وارد سازمان خود می کنند.

سخن آخر اینکه، توسعه منابع انسانی دیگر تنها مربوط به پراخت حقوق، ثبت ساعات کاری یا پیگیری مسائل ترک کار نمی شود. بلکه استخدام افرادی توسط بخش توسعه منابع انسانی سازمان است که برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند.

با ارائه این مقدمه امیدواریم خواننده محترم با حوزه توسعه منابع انسانی آشنا شده باشد. در نظر داریم در مطالب بعدی، تئوری های موجود در این رشته را برای شما سروران ارائه دهیم.