اهمیت مدیریت منابع انسانی برای موفقیت سازمان

**نقش مدیریت منابع انسانی**

در مطالب قبلی مفاهیم پایه ای [مدیریت منابع انسانی](https://sanjeman.com/blog/%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D9%85%D9%86%D8%A7%D8%A8%D8%B9-%D8%A7%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86%DB%8C-%DA%86%DB%8C%D8%B3%D8%AA%D8%9F/) را بحث کردیم. نقش این حوزه را در سازمان برای دستیبای به اهداف بیان کردیم. در این بخش اهمیت مدیریت منابع انسانی در موفقیت سازمان را بیان می کنیم. همچنین نشان می دهیم چرا داشتن استراتژی برای موفقیت امری ضروری می باشد.

شکی نیست که در محط کسب وکار متلاطم و آشفته امروزی، بنگاه ها باید نوآور باشند. استراتژی و شیوه های مدیریت کسب وکارها باید همگام با تغییرات باشد. لذا اینجاست که نقش مدیریت منابع انسانی در تضمین موفقیت سازمان اهمیت ویژه ای پیدا می کند.

مدیریت منابع انسانی شامل گسترش و مدیریت برنامه هایی که برای تاثیر گذاری و کارامد بودن بیشتر منابع انسانی برای سازمان میباشد.

* **پارادایم معاصر منابع انسانی**

امروز سازمان ها به کارکنان خود توجه ویژه ای دارند. در محیط کسب وکار امروزی، کارکنان قلب سازمان محسوب می شوند. ازآنجاییکه اقتصاد امروزی مبتنی بر خدمات است لذا بنگاه ها برای انگیزش و افزایش بهره وری کارکنان، باید آنها را در فعالیت های کسب وکار شرکت دهند. حتی رقابت در بخش های سنتی و صنعتی نیز باعث شده است تا بنگاه ها از استراتژی های استفاده کنند تا بتوانند از منابع خود موثرتر و کارآمدتر استفاده نمایند.

همانطور که قبلا بیان شد، اهداف سازمانی باید با استراتژی کسب وکار همسو شود تا خط مشی کارکنان با اهداف مدیریت نیز همسو باشد. یعنی اینکه بخش منابع انسانی دیگر یک واحد مجزا نیست که بخواهد وظایفی مانند اسخدامی و پرداخت حقوق را انجام دهد. بلکه یک واحد استراتژیک و حیاتی در تضمین موفقیت سازمان می باشد.

دیگر روزهایی که مدیرمنابع انسانی دغدغه وظایف اداری را داشت به اتمام رسید و مدیریت منابع انسانی امروزی در بسیاری از صنایع همانند بخش تولید و بازاریابی جدی و مهم درنظر گرفته می شود. امروزه هدف مدیریت منابع انسانی این است که با توسعه و آموزش کارکنان به سازمان جهت و هدف دهد.

* **اهمیت منابع انسانی برای موفقیت سازمانی**

برنامه های مدیریت منابع انسانی باید براساس اهداف استراتژیک و کلان سازمان طراحی شود. لذا نباید به عنوان یک بخش یا واحد کوچک و مجزا نگریسه شود. بنابراین متخصصان منابع انسانی با درک این وظایف، سازمان خود را به سمت حوزه‎هایی از قبیل توسعه سازمانی، بهره‌بردای درست از کارمندان در راستای دستیابی به اهداف کسب و کار و مدیریت استعدادها سوق می‌دهند.

در سازمان‌های امروزی با تغییر محیط کسب وکار نقش مدیران منابع انسانی نیز تغییر کرده است. مدیران منابع انسانی باید برای تضمین همکاری و مشارکت در سازمان خود را شریک استراتژیک درنظر بگیرند. در این نقش جدید، تلاش پرسنل منابع انسانی  در راستای توسعه کسب وکار و رسیدن به اهداف کلان سازمان می‌باشد. بنابراین این بخش برای آن که شرکای کسب و کار موفقی باشید، باید استراتژیک فکر کنند.

مدیر منابع انسانی برای دستیابی موفقیت در کل سازمان، باید در تدوین ماموریت ، چشم‌انداز، اهداف و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک سازمان شرکت داشته باشد و از آنها حمایت کند. در نهایت، به تعیین معیارهایی برای اندازه‌گیری و نشان دادن میزان موفقیت سازمان در فعالیت‌های مرتبط انجام شده کمک کند.