

اهمیت مدیریت منابع انسانی برای موفقیت سازمان

نقش مدیریت منابع انسانی

در مطالب قبلی مفاهیم پایه ای مدیریت منابع انسانی را بحث کردیم. نقش این حوزه را در سازمان برای دستیابی 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 و کار متلاطم و آشفته امروزی، بنگاه ها باید نوآور باشند. استراتژی و شیوه های مدیریت کسب و کارها 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 کارآمد بودن بیشتر منابع انسانی برای سازمان میباشد.

• پارادایم معاصر منابع انسانی

امروز سازمان ها به کارکنان خود توجه ویژه ای دارند. در محیط کسب و کار امروزی، کارکنان قلب سازمان محسوب می شوند. از آنجاییکه اقتصاد امروزی مبتنی بر خدمات است لذا بنگاه ها برای انگیزش و افزایش بهره وری کارکنان، باید آنها را در فعالیت های کسب و کار 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 و کار 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 در نظر 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 حوزه هایی از قبیل توسعه سازمانی، بهره بردای درست از کارمندان در راستای دستیابی به اهداف کسب و کار و مدیریت استعدادهای سوق می دهند.

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

مدیر منابع انسانی برای دستیابی موفقیت در کل سازمان، باید در تدوین مأموریت، 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.