

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی یک اصطلاح معاصر است که برای توصیف مدیریت و پیشرفت کارمندان در یک سازمان به کار می‌رود. همچنین مدیریت پرسنل یا استعدادها نامیده می‌شوند. برای آگاهی بیشتر در مورد تعریف "مدیریت منابع انسانی" کلیک کنید. مدیریت منابع انسانی نظارت بر همه امور مربوط به مدیریت سرمایه انسانی سازمان را شامل می‌شود. اصطلاح منابع انسانی برای اولین بار در دهه ۱۹۶۰ میلادی ابداع شد که ارزش روابط کار شروع به جلب توجه کرد و هنگامی که ایده‌هایی مانند انگیزه، رفتار سازمانی و ارزیابی انتخاب شکل گرفت.

چرا ما آن را مدیریت منابع انسانی می‌نامیم؟

انسانی: به نیروی کار ماهر در یک سازمان اشاره دارد.

منابع: به دسترسی محدود یا کمیاب اشاره دارد.

مدیریت: بهینه سازی و استفاده بهینه از منابع محدود یا کمیاب برای رسیدن به اهداف و اهداف سازمان اشاره دارد.

بنابراین، مدیریت منابع انسانی برای استفاده صحیح از نیروی کار ماهر موجود و همچنین استفاده بهینه از منابع انسانی موجود در سازمان منظور شده است.

مفهوم مدیریت منابع انسانی

مفهوم مدیریت منابع انسانی این است که کارکنان مشمول مدیریت مؤثر منابع انسانی می‌توانند به طور مؤثرتر در جهت کلی یک شرکت مشارکت کنند. در نتیجه تحقق یافتن اهداف شرکت تضمین می‌شود. مدیریت منابع انسانی امروز مسئولیت کارهای بیشتری نسبت به کارکنان سنتی یا وظایف اداری بر عهده دارد. امروزه، اعضای تیم مدیریت منابع انسانی بیشتر بر روی افزودن ارزش به استفاده استراتژیک کارکنان و اطمینان از تأثیر برنامه‌های کارکنان در تجارت به روش‌های مثبت و قابل اندازه گیری متمرکز هستند.

برای خواندن مقاله مدیریت استراتژیک منابع انسانی کلیک کنید.

نگاهی دقیق تر به مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی شامل توسعه و اجرای برنامه‌هایی است که برای افزایش اثربخشی یک سازمان یا تجارت طراحی شده اند. این شامل کل طیف ایجاد، مدیریت و پرورش رابطه کارفرما و کارمند است. مدیریت منابع انسانی شامل هر دو روش استراتژیک و جامع برای مدیریت افراد و همچنین فرهنگ و محیط کار می‌باشد. کار مدیریت منابع انسانی این است که از طریق ایجاد و مدیریت برنامه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌ها و از طریق ایجاد یک محیط کار مثبت برای کارمند و کارفرما، از مهمترین دارایی یک شرکت یعنی سرمایه انسانی آن، تغذیه و پشتیبانی کند.

حوزه‌های مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی در تعدادی از حوزه‌های اصلی متمرکز شده است، از جمله:

- استخدام و کارمندان
- جبران خسارت و مزایا
- آموزش و یادگیری
- روابط کار و کارکنان
- توسعه سازمان

با توجه به تعدد زمینه‌های مدیریت منابع انسانی، این حوزه شغلی، حرفه ای است که نیازمند متخصصان دارای تخصص خاصی در یک یا چند حوزه است.

مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی

برای بیشتر سازمان‌ها، آژانس‌ها و مشاغل، مدیر منابع انسانی مسئولیت این کارها را دارد:

- مدیریت استخدام شغل، انتخاب و ارتقاء
- تدوین و نظارت بر مزایای کارکنان و برنامه‌های سلامتی
- تدوین، ترویج و اجرای سیاست‌های پرسنلی
- ارتقاء پیشرفت شغلی کارکنان و آموزش شغلی
- تهیه برنامه‌های جهت‌گیری برای استخدام‌های جدید
- ارائه راهنمایی در مورد اقدامات انضباطی
- خدمت به عنوان یک تماس اصلی برای آسیب دیدگی در محل کار یا حوادث

نقش مدیریت منابع انسانی

۱. پرداختن به نگرانی‌های فعلی کارکنان

بر خلاف مدیران شرکت که کار روزانه کارمندان را نظارت می‌کنند، مدیر منابع انسانی با نگرانی‌های کارمندان مانند مزایا، دستمزد، سرمایه‌گذاری کارمندان، برنامه‌های بازنشستگی و آموزش برخورد می‌کند. کار آنها همچنین ممکن است شامل حل و فصل اختلافات بین کارمندان یا بین کارمندان و مدیران آنها باشد.

۲. به دست آوردن کارمندان جدید

مدیریت منابع انسانی استخدام کارکنان بالقوه، نظارت بر فرآیند استخدام (بررسی سوابق کارکنان، آزمایش مواد مخدر و غیره) و جهت‌گیری جدید برای کارمندان را فراهم می‌کند.

۳. مدیریت فرایند جدایی کارکنان

تیم مدیریت منابع انسانی در صورت ترک کار، اخراج، بازنشستگی و استعفا کارمندان باید مجموعه خاصی از کارها را انجام دهند. برای اطمینان از تکمیل روند قانونی، کار اداری باید تکمیل شود. دستمزد جدائی ممکن است پیشنهاد یا مذاکره شود، مزایا باید تسویه شود و دسترسی کارمند به منابع شرکت باید از تمام طریق‌ها قطع شود.

۴. بهبود روحیه

تیم مدیریت منابع انسانی کارآمد کارمندان شرکت را ترغیب می‌کنند تا هنگام انجام کار، تمام تلاش خود را انجام دهند. این کار به موفقیت کلی شرکت کمک می‌کند. کار آنها اغلب شامل پاداش دادن به کارکنان برای عملکرد خوب و ایجاد یک محیط کار مثبت است.

دستور کار مدیریت منابع انسانی امروز

مدیریت منابع انسانی امروز باید تلاش‌های خود را در چهار حوزه مهم معطوف کند:

تعریف و تراز کردن هدف سازمانی

کارمندان یک شرکت باید بتوانند به وضوح بیان کنند که چرا شرکت برای دستیابی به یک سازمان پایدار و با عملکرد بالا وجود دارد. کارمندان همچنین باید درک کنند که چگونه تلاش‌های آنها با هدف سازمان ارتباط یا هماهنگی دارد.

استخدام بهترین استعداد

بازاریابی دروغین و تصورات غلط درباره یک سازمان برخی از دلایل اصلی عدم موفقیت رابطه کارفرما و کارمند هستند. بنابراین، شرکت‌ها باید شرایط درست و دقیق ایجاد کنند تا بازار کارکنان بالقوه را گمراه نکنند.

تمرکز روی نقاط قوت کارکنان

شرکت‌ها باید تمام تلاش خود را بکنند تا بفهمند کاندیداها و کارمندان چه کارهایی به بهترین وجه انجام می‌دهند. سپس آنها را در نقش‌هایی قرار دهند که بتوانند تا حد امکان از نقاط قوت خود استفاده کنند.

ایجاد تراز سازمانی

دستاوردها باید با اهداف سازمان همسو شوند تا سازمانی موفق و پایدار ایجاد شود.