

معضلات منابع انسانی در ایران



منابع انسانی یک فرآیند انسان محور و زمانبر است. سازمان‌ها باید برای مقابله با معضلات منابع انسانی مانند فرسودگی شغلی، مسائل مربوط به انطباق شغل و شاغل، دستی بودن فعالیت‌های روزمره واحد منابع انسانی (مثل: درخواست مرخصی، ارسال نامه به افراد بالادستی، مسائل مربوط به فیش‌های حقوقی، و سایر مشکلاتی که این واحد در طول روز با آن مواجه است اقدامات لازم را انجام دهد.

اهمیت و وظایف مدیریت منابع انسانی

درک اهمیت منابع انسانی نهایتاً منجر به برتری سازمان، مشتری‌مداری، افزایش کیفیت خدمات و .. می‌گردد. افزایش سطح توانمندی‌ها و سازماندهی نیروی انسانی رسیدن به اهداف سازمان را ممکن می‌سازد. بنابراین این سطح از مدیریت سازمان در شکست یا پیروزی سازمان نقش به‌سزایی دارد.

بطور کلی وظایف مدیر منابع انسانی شامل:

- تجزیه و تحلیل شغل
- طراحی و طبقه‌بندی مشاغل
- برنامه‌ریزی منابع انسانی
- جذب و استخدام
- تنظیم روابط کار
- ارزیابی عملکرد
- حقوق و دستمزد
- اعطای پاداش

- ایجاد انضباط در محیط کار و حفظ ایمنی و بهداشت



معضلات مدیران منابع انسانی در ایران

دکتر مهدی صانعی، استاد دانشگاه و متخصص منابع انسانی در مصاحبه‌ایی، معضلات مدیران منابع انسانی در ایران را به طور کلی در ۱۰ مورد خلاصه کرده‌اند:

۱. کاهش شایسته جبران خدمات پرسنل، که سبب کاهش انگیزش شغلی کارمندان شده است
۲. توزیع نامتقارن فرصت‌های پیشرفت و ارتقا، ناامنی شغلی، کاهش توجه به شایسته‌سالاری.
۳. میل به خروج و ترک سازمان برای یافتن فرصت شغلی بهتر.
۴. مواجهه با پرسنلی که فاقد توانمندی‌های لازم هستند.
۵. مواجهه همزمان با مازاد نیروی ناکارآمد در برخی از بخش‌ها و کمبود نیروی کارآمد و متخصص در برخی دیگر از بخش‌ها
۶. دشواری استقرار یک نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد کارآمد در شرکت بعلت وجود چالش‌های فرهنگی
۷. مواجهه با نیروی ناکارآمد اما با روابط محکم و قوی.
۸. مواجهه با نیروهای چند شغله
۹. شناسایی، جذب و استخدام نیروی انسانی توانمند
۱۰. رقابت بازنشستگان با جوانان در بازار کار و پارادوکس استخدام از بین جوانان یا بازنشستگان توانمند



راهکارهای حل معضلات مدیریت منابع انسانی

برای حل معضلات مدیریت منابع انسانی می توان راهکارهایی پیشنهاد داد. اما تهیه یک سند سیاست برای مدیریت منابع انسانی و تعیین اولویتها و برنامه ریزی برای این سیاستها امری مفید و لازم است. در زیر به چند مورد اشاره می گردد:

- هماهنگ سازی ساختار نیروی انسانی سازمان (فرقی نمی کند سازمان شما بزرگ باشد یا کوچک) با قوانین کار حاکم بر کشور
- ایجاد جلسات و برگزاری کارگروههای دوره ای و منظم با کلیه کارکنان. اگر مایل هستید بهره‌وری و انگیزه را در کارکنان افزایش دهید. باید آنان را از تغییرات ناشی از بزرگ شدن و پیشرفت کسب و کارتان آگاه سازید. زمانی که کارکنان دلیل و شرایط این تغییر استراتژی ها را بدانند بهتر با آن کنار می آیند.
- سازمانها باید روی توسعه و آموزش کارکنان خود سرمایه گذاری کنند تا یک تیم سازنده و وفادار داشته باشند.
- سازمان باید برنامه ریزی لازم را برای همسو و همگام شدن با فناوریهای نوین داشته باشد.
- ساختار پاداش کارکنان باید بهینه سازی شود. داشتن یک سیستم پاداشی مناسب یک مزیت محسوب می شود.
- ایجاد فرهنگ کار گروهی و تعیین استانداردهای رفتاری در محل کار مؤثر است.
- ایجاد ساختار حقوق و دستمزد بر پایه عملکرد و تلاش افراد و نیز بر پایه وضعیت بازار کار به منظور جذب کارجویان توانمند.
- توجه به انگیزه‌های فردی کارکنان در کامیابی شغلی از طریق برقراری مسیر رشد شغلی