

مدیریت منابع انسانی



گردآوری، لیدا اکبری

سازمان که در بهبود روابط مدیریت منابع انسانی و همچنین در ارتقاء سطح انگیزش کارکنان در سیستم موثر است را به شرح زیر اشاره نمود.

صدافت، وظیفه‌شناسی، احترام و توجه، انصاف و عدالت

البته این مهم زمانی محقق می‌گردد که مدیریت منابع انسانی خود قطب‌نمای اخلاقیات سازمان باشد و با به کارگیری آموزش‌های لازم و سیستم‌های منابع انسانی ارزش‌ها و موازین اخلاقی را ترویج نماید.

همچنین از مدیران سازمان‌ها نیز انتظار می‌رود به اخلاقیات و رعایت آنها توسط خود و کارکنانشان در هر سطح و با رعایت همه‌ی جوانب شجاعت اخلاقی داشته باشند.

زمانی که کارکنان احساس می‌کنند با ایشان منصفانه برخورد شده و حقوق و مزایای پرداختی متناسب با استحقاق آنهاست، به احتمال زیاد به کار بهتر و بیشتر تشویق می‌شوند. قدرشناسی انگیزه‌ای قوی و خیلی ارزان قیمت است و برخلاف اکثر انگیزه‌های دیگر، قدرشناسی از عملکرد بهتر یک کارمند معمولاً هزینه کمی دارد و یا بدون هزینه است.

قدرتمندترین عامل انگیزشی در محیط کار، قدرشناسی، و قدرشناسی و باز هم قدرشناسی است. صرف‌نظر از این که چقدر یک کارمند انگیزه دارد، در صورت عدم وجود شرایط و اوضاع و احوال پشتیبانی‌کننده، عملکرد او با مشکل روبه‌رو خواهد شد.

اساس مدیریت منابع انسانی اعتماد است، زمانی ما به کسی اعتماد می‌کنیم که او را راستگو، درست کردار، قابل اتکا و قابل پیش‌بینی بدانیم و ما فرض می‌کنیم که شخص مورد نظر از اعتماد ما سوءاستفاده نمی‌کند.

می‌دهند. با وجود تفاوت ماهیتی بین این فعالیت‌ها، بیشتر آنها دارای ارتباط از جهت عملیات و اطلاعات هستند و به قدری متفاوت، متنوع و دارای مبانی مختلف هستند که تجمع تمامی آنها در قالب یک سیستم امکان‌پذیر است. فعالیت‌های آن را هم می‌توان در دو دسته سخت و نرم گنجانند. به عنوان مثال مبحث انگیزش کارکنان یک فعالیت کاملاً نرم است در حالی که فعالیت حقوق و دستمزد یک فعالیت کاملاً سخت است. البته این دسته‌بندی فرضی است چرا که میزان سختی یا نرمی دارای طیفی خواهد بود.

موانعی نیز در جهت پیشرفت دانش منابع انسانی دیده می‌شود که اصطلاحاً آنتی‌اچ آر نامیده می‌شوند. آنتی‌اچ آرهای افرادی متعصب به نظام اداری هستند که نمی‌توانند تصور کنند که به گونه‌ای دیگر نیز می‌توان به انسان سازمانی نظر افکند، همچنین دسته‌های دیگر از کارکنان هستند که کارکنان صف نیز گفته می‌شود که فکر می‌کنند متولیان منابع انسانی کاری انجام نمی‌دهند و جنبه‌ی تشریفاتی و غیرکاربردی دارند. گروه دیگری نیز در مجموعه آنتی‌اچ آرهای دیده می‌شوند، گروهی که معتقدند متولیان منابع انسانی سازمان را باید در انزوا نگه داشت و فرصت فعالیت به آنها نداد به بهانه این که، آنان ارزش آخرین نیستند و در واقع می‌توان این گروه را آنتی‌اچ آر اصلی نامید زیرا تغییر دیدگاه دو گروه اول آنتی‌اچ آر دست‌یافتنی‌تر از این گروه به نظر می‌رسد و عملکرد و بینش‌شان مانند دو خط موازی در کنار آچ آر دیده می‌شود.

«ایجاد انگیزش و حسن مسوولیت در کارکنان سازمان»

فضای اخلاقی و ارزشی یک سازمان به مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها، باورها و اقداماتی اشاره دارد که حاکم بر اقدامات، انتخاب‌ها و تصمیمات سازمان است.

از این نظر، فرهنگ سازمانی ارتباط مستقیم و نزدیکی با ارزش‌ها و اخلاقیات دارد. فرهنگ، ارزش‌ها و اخلاقیات سازمان به قدری پایدار و قوی هستند که با تجدید ساختار و جابه‌جایی افراد کلیدی هم معمولاً دوام می‌آورند و دستخوش تحولات سریع و وسیع نمی‌شوند.

در مجموع می‌توان مهمترین ارزش‌های اخلاقی

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارمندان سازمان.

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهند، که برگزیده موارد زیر می‌شود:

تجزیه و تحلیل شغل

برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی

گزینش داوطلبان واجد شرایط

توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام

مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)

ایجاد انگیزه و مزایا

ارزیابی عملکرد

برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)

توسعه نیروی انسانی و آموزش

متعهد نمودن کارکنان به سازمان

مدیریت منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ ظهور کرد و توسط طرفداران آن به عنوان فصل جدیدی تکامل یافت. اکنون این توافق وجود دارد که مدیریت منابع انسانی جایگزین مدیریت کارکنان می‌شود و به فرایندهای مدیریت کارکنان از منظر متفاوتی می‌نگرد.

اهداف اساسی مدیریت منابع انسانی حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی کارکنان سازمان است که می‌توان به صورت زیر آن را بیان نمود.

تامین نیروی انسانی با حداقل هزینه

پرورش و توسعه استعدادها و مهارت‌های افراد

حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان

تامین احتیاجات مالی و معنوی و جلب رضایت پرسنل به طوری که همسویی لازم بین اهداف شخصی آنها، و هدف‌های سازمان ایجاد گردد.

ویژگی‌های فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی شامل انجام فعالیت‌هایی است که دارای مبانی، مفاهیم، فرایندها و ابزارهای متفاوتی هستند تا حدی که در سازمان‌های بزرگ برای برخی از آنها واحدهای مستقلی تشکیل





گزارش

شماره ۲۱۱ شهریور ۱۳۸۸

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

■ مسولیت (نا)پذیری؛

احساسی مدرن با ریشه‌های کهن ۱۹

■ مسولیت‌پذیری در کودکان ۲۰

■ چرا ادامه؟! ۲۲

■ آپارتمان نشینی

مسئولیت‌پذیری و آرامش ۲۳

■ یک فرد مسئولیت‌پذیر ۲۳

■ اگر چیزی بدهید چیزی می‌گیرید! ۲۴

■ گشوده به روی بیکران! ۲۶

■ مصاحبه با آقای مهدوی‌پور

■ لطفانام خود را هیجی کنید! ۲۸

■ برگی از یوگا ۳۰



موقعیت سازمانی شما و مشخصات شخصی‌تان دو منبع اصلی قدرت برای شماست. مدیران می‌توانند مأموریت‌های مطلوب و خوشایند را پخش کنند و کارکنان را به پژوهش‌های جالب و مهم بگمارند. قدرت کردار شما بیشتر از قدرت گفتار است. شما سرمشق کارکنان هستید و آنان از رفتار و رویکردهای شما تقلید می‌کنند. یک مدیر قابل اعتماد کسی است که کارکنان او به عدم سوء استفاده از او انسان‌ها و موقعیت‌ها باور داشته باشند. اعمال شما صدایی بلندتر از گفتار است.

نکته قابل توجه دیگر ایجاد تعامل بین کار و زندگی کارکنان است. مدیرانی که در جهت رسیدن به این تعادل به کارکنان خود کمک نمی‌کنند به طور فزاینده‌ای در جلب و حفظ قابل‌ترین و پرنگیزه‌ترین کارمندان دچار مشکل می‌شوند. همچنین سازمان و نیز کارمندان آن در مقابل هر گونه تغییر در سیستم، مقاومت می‌نمایند در این زمینه نیز به مدیران توصیه می‌شود که برای کاهش مقاومت کارکنان در مقابل تغییرات از مشارکت افراد استفاده شود. انسان‌ها صد درصد منطقی نیستند، احساسات و عواطف را نادیده نگیرید. در استخدام افراد، به ویژه در مشاغلی که نیاز به تعامل اجتماعی زیادی دارند، باید به دنبال افراد، باهوش عاطفی زیاد بود.

در پایان قابل ذکر است که از روش‌های سریع تعدیل و اصلاح امور پرهیز کنید و بدانید هیچ ایده و مفهوم منحصر به فرد جدیدی نمی‌تواند از یک مدیر متوسط یک مدیر عالی بسازد و یا یک شرکت با مدیریت ضعیف را به صورت شرکتی موفق و پویا درآورد.

استیفن پی رایبنز در کتابی به نام کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی تلاش کرده تا چکیده‌ای از نوشته‌های علمی خود را با تجربیات ارزشمند علمی خویش ادغام کند و به عنوان کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی در دسترس مدیران قرار دهد.

از آن جا که منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان و مدیریت درست آن کلید موفقیت سازمان است، با اشاره به حدیث شریفی از بزرگان دین که فرموده‌اند:

الناس معدن كالمعادن الذهب و الفضة
یعنی: انسان‌ها مانند معادن طلا و نقر هستند. می‌توان آرزو نمود که کودک مدیریت منابع انسانی آن چنان که شایسته است در دامن نظام اداری و سازمانی کشور عزیزمان ایران به رشد و بالندگی سزاوار خویش برسد و راه را برای وصول به سیستم مدیریتی سالم و کارآمد هموار سازد. ▲

با تشکر از سایت دانشنامه وبلاگ افشین دبیری و سایت آفتاب