



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCI-confir





چگونگی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی

محمد حجتی نخودچری^a

^a دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، مدیریت بازرگانی، محقق اردبیلی، اردبیل

نویسنده محمد حجتی نخودچری (mohammad.hojati1234@gmail.com)

چکیده: مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی بسیار پیچیده و چالش‌برانگیز است. برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، مدیران باید با چالش‌هایی مانند تغییرات فناوری، تغییرات در بخش‌های اقتصادی، تغییرات در نیازهای مشتریان و رقبات بازار روبرو شوند. برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، باید از ابزارها و تکنیک‌های متعددی استفاده شود که شامل توسعه و اجرای برنامه‌های آموزشی و توسعه کارکنان، مدیریت ارتباطات داخلی و خارجی، مدیریت کارایی و عملکرد و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب است. برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، باید با توجه به نیازهای مختلف کارکنان، فرهنگ سازمانی و رویکرد مناسبی را برای توسعه و حفظ منابع انسانی در سازمان بکار گیریم. در نتیجه، مدیران باید با استفاده از ابزارهای مناسب، به مدیریت منابع انسانی در سازمان خود بپردازند و بهبود عملکرد سازمان را تضمین کنند.

کلمات کلیدی: منابع انسانی؛ مدیریت؛ سازمان.

۱. مقدمه

ظهور منابع انسانی به عنوان وظیفه درون سازمان‌ها در پاسخ به توسعه اقتصادی و تغییرات صنعتی بود. هدف منابع انسانی در ابتدا توجه به چالش‌های سازمانی و ایجاد ارزش افزوده از طریق اداره اثربخش و عقلایی روابط کارکنان بود. منابع انسانی در پاسخ به عوامل منطبق با انقلاب صنعتی، ظهور موسسات و ساختار سازمانی و چالش‌های سازمانی برای جایجایی‌های کمتر کارکنان و افزایش بهره‌وری تکامل یافت [۱].

به طور سنتی مدیریت منابع انسانی بخش دولتی با ایده و آرزوی مدل کارکنان مبتنی بر عدالت، انصاف، برابری، شفافیت، ثبات، فهرست نمودن اقدامات مدیریت منابع انسانی با تمرکز بر سطح بالایی از امنیت شغلی، قوانین و مقررات، حقوق و دستمزد مشخص، مستمری‌های بازنشستگی مناسب، ارتقا براساس ارشدیت، تمرکز بر فرصت‌های برابر و رویکردهای پدرسالارانه و جمع‌گرا به اداره روابط کارکنان منطبق است [۲].

مطابق با بررسی‌های به عمل آمده از سوی مارکولی، لی، بینگتون و فلپ (۲۰۱۶) [۳] رشته مدیریت منابع انسانی رشد قابل ملاحظه‌ای را در این سال‌ها داشته است. توانایی ما در تکامل این حوزه و الهام بخش‌های آن در توجه به دو نکته نهفته است: الف) میزانی که ما بتوانیم فرصت‌ها را در گستره دانش مدیریت منابع انسانی شناسایی نماییم و ب) توانایی ما در بومی‌سازی و زمینه‌مند کردن یافته‌ها در قالب درک یک تصویر بزرگ از اینکه ایده‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی به‌طور مناسب ارائه شده‌اند.

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد؛ چنان که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگونی همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است، اگر آنان باانگیزه، توانمند و بهره‌ور باشند، می‌توانند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به‌کارگیرند و انواع بهره‌وری را محقق سازند و نهایتاً سازمان را بهره‌ور نمایند. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است [۴].



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCI-confir





بهره‌وری نیروی انسانی مفهوم گسترده‌ای است که در سطوح مختلف و از دیدگاه‌های گوناگونی به آن توجه شده است که هر یک از این دیدگاه‌ها اصول راهنما و روش خاص خود را دارد. هدف از بهره‌وری نیروی انسانی بنا به تعریف مرکز ملی بهره‌وری ژاپن، افزایش استفاده از توانایی سرمایه انسانی مبتنی بر روش علمی است که با کاهش هزینه‌ها، گسترش بازار آن گونه که به سود مشتری، کارکنان و مدیران است و بهبود شاخص‌های زندگی تبیین می‌گردد [۵].

بهره‌وری منابع انسانی را پدیده پیچیده‌ای می‌دانند که به عوامل گسترده‌ای همچون محیط، دسترسی به منابع، انگیزه، کنترل و شیوه مدیریت بستگی دارد و غالباً نبود بهره‌وری نیروی انسانی را دلیل اصلی ناکامی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می‌دانند [۶].

سآوری عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان را رضایت آنان از کار و زندگی کاری، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، همکاری کارکنان و مدیران، انگیزه و تلاش کارکنان و مدیران، برنامه‌ریزی، فناوری، آموزش، توانمندسازی کارکنان، سیستم‌های تشویقی، نگرش مدیران نسبت به بهره‌وری، تعهد کارکنان نسبت به حرفه و سازمان و مسئولیت‌پذیری آنان دانسته است.

۲. ادبیات تحقیق

سید جوادین و فراچی [۷] تحقیقی با عنوان «اثربخش‌ترین اقدامات مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های موفق» با توجه به رویکرد جهان‌شمول انجام داده‌اند. پژوهش براساس نوع شناسی شولر و جکسون برای شناخت استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی انجام شده است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق همبستگی بوده، ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه عنوان گردیده است. در این پژوهش برای اقدامات مدیریت منابع انسانی از ۱۳ اقدام تامین نیرو برای شغل‌های خالی، میزان دقت و وضوح شرح شغل‌ها، مسیرهای ارتقا و ترفیع، کارراهه و مسیر شغلی، معیارهای زمانی ارزیابی عملکرد، واحد ارزیابی عملکرد، تاکید بر آموزش کارکنان، توسعه مسیر شغلی، حقوق پایه در مقایسه با رقبای، پرداخت مبتنی بر عملکرد، تاکید بر عدالت بیرونی در جبران خدمات، امنیت شغلی و تاکید بر مزایای مالی استفاده شده‌اند. نتایج از طریق تحلیل خوشه‌ای و تحلیل تشخیصی و تحلیل واریانس، بیانگر آن بوده‌اند که در شرکت‌های بورس اوراق بهادار تهران شرکت‌هایی که استراتژی تسهیل‌سازی در مدیریت منابع انسانی را به‌کار برده‌اند و اقدامات خاصی را برای منابع انسانی خویش برنامه‌ریزی کرده‌اند عملکرد مطلوب‌تری داشته‌اند.

پرهیزگار و رحمانی [۸] تحقیقی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی اقدامات کارآمد مدیریت منابع انسانی در شرایط بحران با استفاده از رویکرد ترکیبی ANP و DEMATEL» انجام داده‌اند. هدف تحقیق، شناسایی اقدامات کارآمد و اولویت‌دار با رویکرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌باشد. پژوهش از نوع کاربردی و توصیفی-پیمایشی بوده است. ابزارهای گردآوری داده‌ها علاوه بر مطالعات کتابخانه‌ای، پرسشنامه و مصاحبه نیمه‌باز بوده که در دو مرحله انجام شده‌اند. جامعه آماری مدیران ارشد اجرایی شرکت‌های صنعتی منتخب در شهر صنعتی البرز قزوین و با روش نمونه‌گیری هدفمند بوده‌اند. در بخش ارائه‌ی نتایج اقدامات پیشنهادی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در قالب ۵ حوزه اقدام (برنامه‌ریزی استراتژیک، تطبیق نیروی کار، بهبود منابع انسانی و عملکرد، اجرای پایدار، ارتباط مدیریت و کارکنان) و ۱۴ اقدام پیشنهادی (برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی، کنترل بهره‌وری و کارایی؛ انعطاف‌پذیری نیروی کار، کاهش نیروی انسانی، مدیریت هزینه کارکنان، استخدام متمرکز کارکنان کلیدی، ساختارسازی مجدد منابع انسانی سازمان، توسعه منابع انسانی، مدیریت عملکرد؛ مشارکت کارکنان و مشاوره، توانمندسازی مدیران برای بحران، مدیریت تغییر؛ ایجاد حس انصاف و اعتماد، ارتباطات و افشای اطلاعات) با هدف تحقق مدیریت استراتژیک منابع انسانی بیان شده‌اند.

۱.۲. توانمندسازی



ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-confir




توانمندسازی (تواناسازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد [۹].

منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید، مهم‌ترین سرمایه و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید و سازمان‌های امروزی نیازمند انعطاف، چابکی و توانایی کارکنان برای پذیرش انجام کار هستند. می‌توان گفت تحول و پویایی هر سازمان، به میزان توانمندی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد. توانمندسازی روشی است که قابلیت کارکنان را در راستای بهره‌وری ساطمان و نیروی انسانی توسعه می‌دهد. بنابراین، نقش سازمان ایجاد زمینه برای اقدامات توانمندساز است. مطالعات نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است. بنابراین، برنامه‌ریزی در راستای توانمندسازی منابع انسانی، باید جزو برنامه‌های راهبردی سازمان قرار گیرد [۱۰].

شرت و گرر (۱۹۹۴) نیز اعتقاد دارند که توانمندسازی فرصت‌هایی است که به افراد برای خودمختاری انتخاب مسئولیت‌پذیری و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمان داده می‌شود. توانمندسازی بدین معنی است که برای افراد آزادی و اطلاعات لازم را فراهم آوریم تا آنان آنچه را که خود می‌خواهند به گونه‌ای موفقیت‌آمیز انجام دهند، به جای اینکه آنان را وادار کنیم که آنچه را ما می‌خواهیم، انجام دهند [۱۱].

کاربرد اصطلاح توانمندسازی در مدیریت، به مردم‌سالاری اداری و دخیل کردن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی تحت عناوین تیم‌سازی، مشارکت و مدیریت کیفیت جامع اطلاق می‌شود. تقریباً تا دو دهه قبل، تعریف عملیاتی و واضحی برای توانمندسازی ارایه نشده بود. تا این که در سال ۱۹۹۸ کانگر و کانگو گامی بسیار اساسی در این زمینه برداشتند. به زعم آن‌ها، برای تجزیه و تحلیل مفهوم توانمندسازی، ابتدا باید سیر تاریخی تعاریف توانمندسازی را براساس رویکردهای متفاوت مورد بررسی قرار داد. به طور خلاصه، رویکردهای توانمندسازی شامل رویکردهای ارتباطی، انگیزشی و شناختی است. آلفرد بالندورا توانمندسازی را ایجاد قدرت تطابق با شرایط محیط اطراف دانسته و برای آن چهار عامل اصلی را برمی‌شمارد:

۱. حمایت عاطفی افراد زمانی که درگیر انجام امور استرس‌زا هستند؛

۲. تشویق کردن و دادن بازخورد مثبت به آن‌ها؛

۳. معرفی نمونه‌هایی از افراد موفق و اثربخش به آن‌ها؛

۴. کسب تجربه از طریق انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیتی؛

توانمندسازی مجموعه‌ای از فنون نیست، بلکه ایجاد و درک رابطه بین فرد و توانمندسازی است که با آن‌ها کار می‌کند. توانمندسازی باید در رفتار و طرز تلقی کل سازمان، مدیر و کارکنان ریشه بدواند و اساساً عبارت است از جهت‌گیری در کار کردن با دیگران. توانمندسازی حالتی از ذهن است. کارمندی با حالت ذهنی توانمند، احساساتی شبیه موارد زیر را تجربه می‌کند:

۱. احساس کنترل بر نحوه اجرای کار؛

۲. احساس آگاهی نسبت به محیطی که کار در آن اجرا می‌شود؛

۳. احساس مسئولیت‌پذیری نسبت به نتایج کار فردی؛

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCIH-confir

۴. احساس سهیم بودن در مسئولیت عملکرد واحد و سازمان؛

۵. احساس برابری در ردیافت پاداش‌هایی که مبتنی بر عملکرد فردی و جمعی می‌باشد.

احتمال اینکه افراد توانمند در برابر مشکلات بایستند، در قیاس با دیگر افراد بیشتر است. این افراد برای بازخورد با مشکلاتی که در زندگی فردی و سازمانی بروز می‌کند، آمادگی بیشتری دارند و سریع‌تر می‌توانند در پس هر شکست روی پای خود بایستند و نیروی بیشتری برای از نو شروع کردن دارند. هر انسانی وظیفه دارد به توانمندسازی خود بپردازد و در عین حال، به توانمندی‌های خود باور داشته باشد [۱۲].

۲.۲. مدیریت منابع انسانی در خدمات حمایتی

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بوین (۲۰۰۳) مدعی است مدیریت بهتر برای بهبود کیفیت خدمات هنگامی رخ می‌دهد که رهبری سازمان و ابزار مدیریت منابع انسانی می‌تواند موثر باشند. مدیریت منابع انسانی، بر اقدامات و خدمات اثربخش و موثری مبتنی است و می‌تواند با استفاده موثر از افراد به اهداف فردی و سازمانی دست یابد [۱۳].

امروزه سرمایه انسانی یکی از مهم‌ترین دارایی‌های سازمان‌هاست [۱۴]. در نگاه سنتی، سرمایه انسانی هر سازمان شامل: پول، تجهیزات، فناوری و زمین می‌شود، ولی امروز منابع انسانی به عنوان بهترین سرمایه مطرح است و نگاه هزینه‌ای به منابع انسانی در حال از بین رفتن است. هدف از مدیریت منابع انسانی آن است که سازمان را قادر سازد توسط افراد به موفقیت دست یابد. هدف اصلی در مدیریت منابع انسانی، کسب اثربخشی است و کوشش می‌شود با استفاده بهینه از منابع موجود، بیش‌ترین قابلیت در جهت تحقق اهداف سازمان فراهم آید. مطالعاتی که انجام شده در خصوص مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان نشان می‌دهد که خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان و کسب مزیت رقابتی یک سازمان اثرگذار است (گست، ۲۰۰۲).

همچنین ایکاترینی (۲۰۱۰) یافته‌های رایت مبنی بر وجود رابطه بین ماهیت سرمایه انسانی سازمان و خط‌مشی مدیریت منابع بر عملکرد کارکنان را مجدداً مورد تأیید قرار داد. جبران خدمت، نظام پاداشی است که سازمان‌ها در ازای انجام مشاغل مختلف و وظایف درونی سازمان، برای افراد ایجاد می‌کنند [۱۵]. در حقیقت بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل در سازمان‌ها نسبت به هم هستند [۱۶]. نگاه به گذشته شناخت مناسب‌تری از حال و آینده انسانی از قدیمی‌ترین مباحث بشری است زیرا از آن روزی که انسان حیات یافته است و در زمین به تشکیل اجتماعات اولیه و خانواده همت گمارده است اندیشه اداره فرد و خانواده و یا جوامع اولیه در ذهن او مطرح بوده است. اگر چه واحدهای اجتماعی گذشته ابعاد کوچکی داشتند مانند خانواده، قبیله و ... پیچیدگی امروزه را نداشتند اما به یک نفر اداره کننده که دیگران از قدرت فکری، جسمی، زبان، سن و رفتار او متأثر و رهنمودهای او را پذیرا باشند نیازمند بوده‌اند [۱۷]. سلامت جسم و روان زیر بنایی‌ترین عامل پیشرفت و تکامل جامعه است. با ایجاد رفاه نسبی و رضایت کارکنان، انگیزه آنان برای ارائه خدمات بیشتر و مسلماً با کیفیت مطلوب‌تر بیشتر شده و می‌توان با مدیریتی صحیح و با استفاده از منابع موجود سازمانی رفاه کارکنان را به نقطه مطلوب در مدت زمان کوتاهی برساند و با ارائه خدمات مشاوره‌ای، آموزشی و ظرفیت‌سازی، سیاحتی، زیارتی، تهیه لوازم مورد نیاز کارکنان و گسترش فضاهای ورزشی، مسکن، پیگیری و اعطای وام‌های مختلف بانکی و خدماتی درمانی و تکمیلی آنان نسبت به افزایش سطح رفاه کارکنان اقدام نمود [۱۷].

در این رهگذر مدیریت رفاهی نقش پر رنگ و تأثیرگذاری در شکل‌گیری انگیزه‌ها، پتانسیل و بهبود عملکرد یک سازمان ایفا می‌کند. افزایش تسهیلات رفاهی از جمله ایجاد زمینه‌های گردشگری، تفریحی-ورزشی و رفاهی همواره باعث بالا رفتن انگیزش و بهره‌وری بیشتر توجه به این نکته ضروری است که تقویت روحیه کارکنان باعث افزایش راندمان کاری آنان خواهد بود. ضمناً دو مسیر امکان‌پذیر است، یک مسیر بیشتر جنبه مادی و تأمین نیازهای رفاهی دارد و مسیر دیگر از

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-confir

طریق قوت بخشیدن به ارزش‌های مثبت اجتماعی و اخلاقی آنان است که در واقع جنبه معنوی قضیه می‌باشد [۱۸]. از آنجایی که منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل رشد موفقیت در سازمان‌ها محسوب می‌شود، سازمان‌های مختلف که به دنبال پیشرفت و توسعه هستند سعی می‌کنند با در نظر گرفتن امکانات موجود تسهیلات و خدمات مطلوبی را در اختیار کارکنان خود قرار دهند تا بدین ترتیب رضایتمندی آنان را به عنوان اصلی‌ترین سرمایه سازمانی فراهم نمایند [۱۹].

در حقیقت برنامه‌های رفاهی کارکنان مکمل نظام‌های جذب و بهسازی نیروی انسانی است و نقش اساسی آن تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار، تهیه وسایل رفاه و آسایش ضمن خدمت کارکنان، ایجاد امنیت اقتصادی و فراغت خیال برای کارکنان پس از طول عمر خدمت اداری آنان و ... می‌باشد که در مجموع منجر به دلبستگی عامل انسانی به محیط کار می‌گردد [20].

توسکانو و رابرتز (۲۰۱۴) در تحقیقی روی جانبازان آسیب دیده در جنگ به این نتیجه دست یافتند که ارائه درست خدمات رفاهی و درمانی به این افراد در کاهش آسیب‌های روانی آن‌ها کمک شایانی می‌کند و اختلال استرس پس از سانحه را کاهش می‌دهد.

بهداری و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی انگیزش شغلی و اولویت‌بندی این عوامل پرداخته‌اند که یافته‌ها نشان می‌دهد امنیت شغلی و حقوق و دستمزد مناسب بیشترین تأثیر را بر انگیزش شغلی کارکنان دارند. بالا بودن منزلت اجتماعی و فردی کارکنان برای سازمان به بهبود کارایی آن‌ها در دستیابی به اهداف مورد نظر و افزایش اثربخشی پرسنل می‌انجامد.

شواهد و مدارک موجود بیانگر وجود مشکلات سازمانی متعدد در موسسات و سازمان‌ها می‌باشد. بدون شک وجود این مشکلات موجب کاهش اثربخشی، کارایی و سرانجام بهره‌وری سازمانی می‌شود. بررسی به عمل آمده در مورد نظام اداری ایران نشان می‌دهد که بهره‌وری در سازمان‌های دولتی کشور علی‌رغم به کارگیری تکنولوژی پیشرفته، روند کاهشی داشته است. واقعیت این است که یک سازمان ابعاد مختلفی از قبیل اهداف، ساختار، نیروی انسانی، تکنولوژی و محیط دارد و برای شناخت مشکلات سازمانی باید هر یک از این ابعاد را بررسی نمود.

۳.۲. مدل سرمایه‌گذاری در منابع انسانی

این مدل در دهه ۱۹۹۰ با هدف ایجاد یک معیار پایه برای ارتقا کیفیت آموزش و توسعه سازمان‌های دولتی در کشور انگلستان ارائه گردید و با استقبال وسیعی در دنیا مواجه شد. این استاندارد یک استاندارد ملی کیفیت در کشور انگلستان می‌باشد که مجموعه اقدامات موثری را در زمینه بهبود عملکرد سازمان از طریق منابع انسانی ارائه کرده و باعث بهبود عملکرد سازمانی در قبال چالش‌های محیطی می‌گردد. استاندارد مذکور براساس آخرین ویرایش در سال ۲۰۰۴ دارای سه اصل اساسی توسعه استراتژی‌های بهبود عملکرد سازمانی، انجام اقدامات مناسب در جهت بهبود عملکرد سازمان و ارزیابی تأثیر عملکرد در موفقیت سازمان بوده و دارای سه بعد و ده مولفه می‌باشد [۲۱]



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

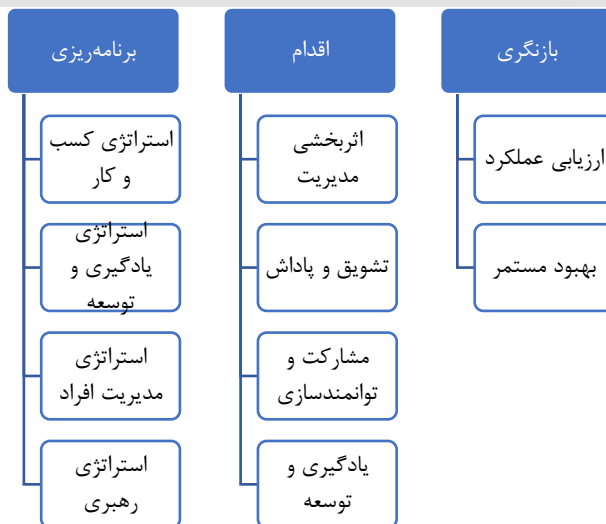
نخستین کنفرانس ملی

پژوهش‌های نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCI-conf.ir

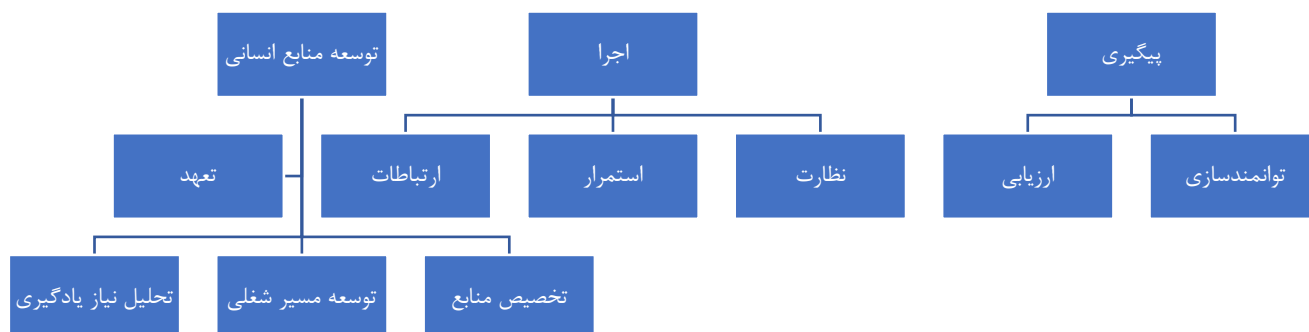




شکل ۱. مدل سرمایه‌گذاری منابع انسانی

مدل توسعه‌گر منابع انسانی

این استاندارد توسط موسسه اسپرینگ سنگاپور در سال ۱۹۹۷ در جهت ارتقا توانمندی‌های منابع انسانی به منظور کسب نتایج بهتر تجاری ارائه گردید. این جایزه به آن دسته از سازمان‌هایی که حائز شرایط لازم در جایزه ملی سنگاپور در حوزه کارکنان باشند اعطا می‌گردد. این مدل به دنبال پرورش بهترین نیروی انسانی برای دستیابی به موفق‌ترین نوع کسب و کار است که براساس آخرین ویرایش در آوریل ۲۰۰۹ دارای سه محور بازنگری مستمر فعالیت‌های کارکنان، ایجاد زمینه توسعه و ترقی کارکنان و افزایش اثربخشی یادگیری بوده و دارای سه بعد و هشت مولفه می‌باشد [۲۱].



ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-confir

شکل ۲. مدل توسعه‌گر منابع انسانی

۴.۲. مدل بلوغ قابلیت منابع انسانی

ساختار اولیه این مدل در سال ۱۹۸۰ توسط واتس هامفری در شرکت IBM شکل گرفت. سپس در سال ۱۹۹۵ با حمایت وزارت دفاع آمریکا این چارچوب توسط انجمن مهندسی نرم‌افزار دانشگاه کارنگی ملون به عنوان الگوی بلوغ قابلیت کارکنان مطرح شد. این مدل دارای ۵ سطح بلوغ، ۲۲ ناحیه فرایندی و هر فرایند دربرگیرنده ۳ تا ۵ هدف و چند فعالیت است. هر سطح این مدل تحول بی‌نظیری در فرهنگ سازمان به وسیله تجهیز آن با فعالیت‌های قدرتمند فراوان برای جذب، توسعه، سازماندهی، انگیزش و نگهداری نیروی کار به وجود می‌آورد [21]

۵	نوآوری مستمر منابع انسانی، همسویی با عملکرد سازمانی و بهبود مستمر قابلیت‌ها	بهینه‌کردن
۴	مدیریت قابلیت‌های سازمانی، مدیریت عملکرد کمی، دارایی‌های مبتنی بر شایستگی‌ها، گروه‌های کاری توانمند و یکپارچگی شایستگی	قابل پیش‌بینی
۳	فرهنگ مشارکتی، توسعه گروه‌های کاری، فرایندهای صلاحیت‌محور، توسعه کار حرفه‌ای، توسعه شایستگی، برنامه‌ریزی نیروی کار و تحلیل شایستگی	تعریف شده
۲	تمرین و توسعه همبستگی، مدیریت اجرایی، ارتباطات و هماهنگی در محیط کار	مدیریت شده
۱	کارمند گرفتن	مقدماتی

شکل ۳. مدل بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی

مدل رهبری منابع انسانی اروپا

آکادمیک مدیریت منابع انسانی اروپا به عنوان یک نهاد علمی و بین‌المللی، متولی توسعه رویکرد (رهبری منابع انسانی) در سازمان‌های بزرگ و چندملیتی است و تجربیات موفق آنان را در سطح جهانی برای یادگیری گردآوری و تسهیم می‌نماید. این نهاد علمی که در لوزان سوییس واقع است. به ارزیابی سازمان‌های متقاضی براساس مدل رهبری منابع انسانی می‌پردازد. مدل رهبری منابع انسانی در دستیابی به اهداف زیر به سازمان‌ها کمک می‌کند:

-شناسایی فرایندهای مدیریت منابع انسانی

-ایجاد انسجام در میان فرایندهای مدیریت منابع انسانی

-ایجاد هم‌راستایی میان فرایندهای مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان

-تفکیک فرایندهای ایستا از فرایندهای پویای مدیریت منابع انسانی [21]

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir



شکل ۳. مدل رهبری منابع انسانی اروپا

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر به منظور مرور چگونگی مدیریت منابع انسانی در سازمان با استفاده از روش مروری و کتابخانه‌ای انجام شده است. در حقیقت، روشهای گردآوری اطلاعات به دو دسته روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی تقسیم می‌شوند. در تحقیقاتی که ظاهراً ماهیت کتابخانه‌ای ندارند نیز پژوهشگران ناگزیر از کاربرد روشهای کتابخانه‌ای در تحقیق خود هستند. در این گروه تحقیقات اعم از توصیفی، علی، همبستگی، تجربی و غیره، پژوهشگر باید ادبیات و سوابق مسئله و موضوع تحقیق را مطالعه کند. در نتیجه، پژوهشگر باید از روشهای کتابخانه‌ای استفاده کند، نتایج مطالعات خود را در ابزار مناسب اعم از فیش‌برداری یا جدول و فرم ثبت و نگهداری نماید و در پایان کار نسبت به طبقه‌بندی و بهره‌برداری از آنها اقدام کند.

۴. نتیجه گیری



منابع انسانی در هر سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار هستند و به عنوان یکی از عوامل اساسی موفقیت سازمان شناخته می‌شوند. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که با هدف بهینه‌سازی کارایی و عملکرد سازمان و افزایش رضایتمندی کارکنان صورت می‌گیرد.

برای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی، ابزارها و فرآیندهای مختلفی وجود دارد که هدف آن‌ها بهبود ارتباط بین کارفرما و کارمندان، افزایش مشارکت کارکنان در مدیریت سازمانی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان است. برخی از این ابزارها شامل آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، مدیریت دوره زمانی، مدیریت پاداش و مزایا، مدیریت استرس و بهداشت روانی کارکنان و مدیریت تغییرات می‌شوند. برای موفقیت در مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها باید به روز رسانی و توسعه دائمی در این زمینه داشته باشند. همچنین، ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر احترام و ارزش‌گذاری به کارکنان و ایجاد ارتباطات موثر بین کارفرما و کارمندان نیز از عوامل موثر در مدیریت منابع انسانی است.

در نتیجه، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از نقاط قوت سازمان‌ها به شناخته شده است و انجام آن با استفاده از ابزارها و فرآیندهای مختلف می‌تواند بهبود کارایی و پایداری سازمان را تضمین کند.

منابع

- [1] Ulrich, D. Dulebohn, J.H. (2015), Are we there yet? What's next for HR? , Human Resource Management Review, 25(2), 188-204.
- [2] Burke R.J. & Noblet, A. & Cooper, C. & Elgar, E. (2013), Human Resource Management in the Public Sector, Edward Elgar Publishing.
- [3] Markoulli, M. & Lee, C . & Byingtona E. & Felps, W. (2016), Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions, Human Resource Management Review, 27(3), .367-396
- [4] Sadeghi, A., Zareie, M., & Tahmasebi, A. (2019). Identification and ranking of the functions of employee productivity by integrating BSC and value engineering methodology. Journal of Research in Human Resource Management, 4(34), 75-100. [In Persian]
- [5] Nezhad Irani, F., & Dadjouyan, A. (2018). The effect of strategic human capital value creation on labor productivity via career prosperity: The case study of staff at west Azerbaijan national bank. Journal of productivity management, 12(47), 235-269 [In Persian]
- [6] Seyed Naghavi, M., Ghorbani, R., & Ghorbani, A. (2017). The relationship between conflict management styles and human resource productivity in Sina bank. Journal of productivity management, 11(43), 7-44 [In Persian].
- [7] Seyyed Javadin S. R, Farahi M. M, (Spring 2009), The most Effective Human Resources Management Measures in Successful Organizations, Management Studies in Iran, 16(1), 19-37. (In persian).



[8] Pahizgar, M. M, Rahmani, N, (2013), Identification and Prioritization of Effective Human Resource Management in Crisis Conditions Using the ANP and DEMATEL Combined Approach, Organizational Resource Management Researches, 3(3), 1-22. (In persian).

[9] Vaten, D., Kameron, A. (۱۹۹۹). "Empowerment and delivery of authority"; Translation by Badrocin. Orai, Institution of Research and Training Management, Attached to Ministry of Power, (in Persian).

[10] سلیمی، محمد مهدی؛ کریمی، مهدیه (۱۳۹۳). «توانمندسازی نیروی انسانی عامل تحول و پویایی سازمان‌ها». اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی.

[11] بزدان‌پناه، احمد علی (۱۳۸۴). «تأثیر فناوری اطلاعات در توانمندسازی منابع انسانی در کشورهای رو به توسعه». تحول اداری، شماره چهارم و هشتم (بهار)، دوره هشتم.

[12] حسینیان، شهاب؛ عیسی آبادی، مجید؛ (۱۳۹۶). «ابعاد استراتژی توانمندسازی منابع انسانی معاونت نیروی انسانی ناجا»، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال پنجم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۶.

[13] Manistitya, M. & Fongsuwan, W. (2162). Human Resource Management, Job Satisfaction and Employee Commitment Affecting Information Technology Staff Turnover Intention: A Structural Equation Model. Research Journal of Business Management, 621-612 :6(9)

[14] Tagging, P. (2161). Human Subjects Research. Policy, 62(2116).

[15] ح، رجایی فرجاد، ا.ح، روح الهی، بررسی آثار ختمشی‌های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۹ پاییز ۱۳۹۰، صفحه ۱۹۱-۱۱۰.

[16] Taleghani, G.r., Ghaffari, A. (2014). Human resource management practices, soroush & Setare publication, first edition.

[17] نوری، ف؛ قراچورلو، س؛ صمنزاده، ح؛ (۱۳۹۸). «مطالعه تطبیقی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناوری کشورها منتخب و ارزیابی مولفه در جهاد دانشگاه، نشریه مطالعات منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۱، ۱۳۹۸.

[18] مجیدی، ع، (۱۳۹۰)، مدیریت کیفیت خدمات، چاپ دوم، انتشارات دانشگاه علوم انتظامی

[19] Melo, A. I. & Sarrico, C. S. (2162). Performance Management Systems and their Influence on the Governance Structures of Portuguese Universities: A Case Study. In Incentives and Performance (pp. 364-341). Springer International Publishing.

[20] عامری، م؛ فیضی، ح (۱۳۹۶)، تأثیر خدمات رفاهی بر منزلت اجتماعی کارکنان ناجا (مورد مطالعه کارکنان فرماندهی انتظامی استان گیلان) نشریه علمی-ترویجی، سال دوازدهم، شماره ۵۰، زمستان ۱۳۹۶.

[21] علی‌زاده، مهدی (۱۳۹۷)، آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی ناجا بر اساس مدل تعالی منابع انسانی، نشریه علمی-ترویجی، سال سیزدهم، شماره ۵۵، بهار ۱۳۹۸.



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

مركز آموزش و كاربردی فناوری و مدیریت صنعتی

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCI-conf.ir

