

مدیریت منابع انسانی با دیدگاه‌های نوین

رکسانا اسلامی راد^۱

کارشناسی مهندسی برق - کارشناسی ارشد مهندسی سیستم‌های اقتصادی اجتماعی

شرکت برق منطقه ای تهران

r-eslami@trec.co.ir

چکیده

امروزه به منابع انسانی سازمان، بعنوان منابع ارزشمندی برای برتری در رقابت نگاه می‌شود و بنابراین برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان از مهمترین کارهاست. آموزش مهارت‌ها، انگیزش پرسنل و چگونگی بکارگیری آنان را می‌توان عامل مهمی برای برتری در رقابت به حساب آورد. مدیریت منابع انسانی، تحلیل نیازهای انسانی سازمان با توجه به شرایط متغیر و انجام اقدامات لازم برای پاسخگویی به این نیازهاست. انجام موفقیت‌آمیز هر کاری در سازمان، اعم از برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل استراتژیهای کلان سازمان، پیاده‌سازی برنامه‌های تحول و پیشبرد اهداف سازمانی بدون مدیریت و توجه جدی به منابع انسانی، امکانپذیر نخواهد بود. واقعیت این است که اگر در سازمانها از وجود انسانهای خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشیم، بسیاری از فرصتها و موقعیتهای را از دست خواهیم داد. برای رسیدن به هدف جهانی شدن و یا حتی ماندن در این سطح، پرورش منابع انسانی الزامی است و آینده صنعت متعلق به کسانی است که برای آن برنامه و هدف دارند.

واژگان کلیدی: مدیریت، منابع انسانی، سازمان، رقابت، موفقیت

۱-مقدمه

در کشورهای پیشرفته، اداره سازمانها رفته رفته شکل دیگری بخود گرفته است. در سازمانهای نوین، دیگر سلسله مراتب سازمانی، شرح وظایف تعیین شده، افراد زیردست و فرد ناظر برای هر شغل دیده نمی‌شود. امروزه سازمانها ساختارهای پایدار و قابل پیش بینی نیستند. بدلیل تغییرات سریع در محیط و سطح پایین اطمینان، انگیزش کارکنان و مدیریت ارتباطات، بزرگترین چالش برای مدیران است. فضای شکل‌گیری استراتژی‌های منابع انسانی و ایجاد یکپارچگی میان این استراتژی‌ها و استراتژیهای سازمان، از دیگر چالشهای اساسی مدیران است. سازمانهایی که کارکنان با هوش بالایی داشته‌اند، لزوماً موفق‌ترین نبوده‌اند. مهارتهای ارتباطی افراد برای موفقیت در بقای شرکتها، امری الزامی است. بمنظور استفاده بهینه از توانمندیهای انسان، ضروریست که در ساختارها و طراحی سازمان تغییراتی صورت گیرد تا در عصری که انسان و توانمندیهای آن یک مزیت رقابتی و اسلحه پیش برنده سازمانها شناخته می‌شود، بصورت کارآ و اثربخش در خدمت تحقق اهداف سازمان قرار گیرد و از سوی دیگر، سازمان بتواند نیازهای فردی کارکنان را برآورده نماید. استراتژی روابط کارکنان با توجه به شرایطی که پیش‌روی سازمانهاست، طراحی می‌شود. عواملی چون استراتژی سازمان، چارچوبهای قانونی، مسائل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، و سیاستهای کلان کشوری و بین‌المللی بر استراتژی روابط کارکنان تأثیر فراوانی دارند.

تجهیز کارکنان به دانش سازمانی و اصلاح ساختارها، مقوله ای است که با توجه به پارادایم غالب در دنیا، یک خواست عمومی، اجتناب ناپذیر و تخلف ناپذیر است. این تغییرات قائم به فناوری اطلاعات است. سیر تحول و پیشرفت علوم و فنون در عصر حاضر شتابی روزافزون یافته است. امروزه فناوری های نوین بیشتر از گذشته زندگی انسان ها را تغییر داده و آنها را وابسته به خود می‌سازد.