

به نام خدایی که در این نزدیکی است

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی



با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

WWW.HRBLOG.IR

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

شناسنامه کتاب

پدید آورنده : حمیدرضا شمایی

عنوان کتاب : همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

تکرار نام پدیدآور : (همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی / نویسنده : حمیدرضا شمایی)

ویرایش و نام ویراستار و شماره ویرایش : ویرایش اول / حمیدرضا شمایی / اسفند ۱۳۹۸

تعداد صفحات : ۱۷ صفحه

سایز چاپ کتاب : A۴

زبان اثر : فارسی

موضوع های کتاب : مدیریت منابع انسانی

با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

فهرست مطالب

۳ ----- مدیریت منابع انسانی چیست؟

۴ ----- عملکردهای بخش مدیریت منابع انسانی

۷ ----- ساختار مدیریت منابع انسانی

۸ ----- چرا مدیریت منابع انسانی مهم است؟

۱۰ ----- مدیریت منابع انسانی به عنوان یک شغل

۱۳ ----- سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی

۱۴ ----- تغییر در مدیریت منابع انسانی در طول سال ها

۱۵ ----- چند تغییر رویه در مدیریت منابع انسانی

۱۷ ----- نتیجه گیری در مورد مدیریت منابع انسانی

با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

افراد نقش تعیین کننده ای در هر سازمانی دارند و فقط وسیله ای برای رسیدن به اهداف نهایی شرکت نیستند. با جهانی شدن، مدیریت منابع انسانی یا مدیریت پرسنل که نامی بود که در ابتدا به آن داده شد و بعدا تغییر کرد. نیروی کار امروزه یکی از مهم ترین سرمایه های شرکت است و سازمان ها توجه زیادی به ساختن و پرورش سرمایه ای محکم در خود دارند.

برای برد در بازار، ابتدا باید در سازمان برنده باشید. (داگ کنات)

مدیریت منابع انسانی چیست؟

مدیریت منابع انسانی (HRM) راهبردی استراتژیک برای مدیریت موثر افراد در یک شرکت یا سازمان است که به تجارت کمک می کند تا مزیت رقابتی را بالا ببرد. این علم برای به حداکثر رساندن عملکرد کارمند در راستای اهداف

استراتژیک کارفرما طراحی شده است.

مدیریت منابع انسانی اساسا مربوط به مدیریت افراد در سازمان و تمرکز بر قوانین و سیستم ها همچنین نظارت بر مزایای کارمند، استخدام کارمند، آموزش و رشد، ارزیابی عملکرد و مدیریت پاداش است.

مدیریت منابع انسانی همچنین خود را با تغییرات سازمانی و ارتباطات صنعتی مرتبط می داند و در رشد و مدیریت برنامه هایی که برای افزایش اثربخشی یک سازمان یا تجارت طراحی شده، دخیل است. هدف آن همکاری همه ی حوزه تولید، مدیریت و پرورش ارتباط بین کارمند و کارفرما است.

مدیریت منابع انسانی در ابتدا در حوزه کارهای تبادلی و مدیریت پایه و سودها متمرکز بود. اما به لطف جهانی سازی، پیشرفت تکنولوژی و تحقیقات بعدی در حوزه منابع انسانی، امروزه بر چند موضوع ابتکاری مانند ادغام و

۴

با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

راهبردهای موثر برای ایجاد جمعیتی با استعداد های درست برای شرکت شده است.

این کارها می تواند شامل تعیین مهارت ها و تجربیات مورد نیاز برای انجام شغل به صورت مناسب، شناسایی روند شغل و صنعت و پیش بینی سطوح استخدام آینده و مهارت های مورد نیاز است.

تحلیل شغل و راهبردهای استخدام درست، هسته های اصلی مدیریت منابع انسانی هستند. زیرا این شیوه به استخدام درست اعتبار می بخشد، دستمزدها را مشخص می کند، نیاز به آموزش را تعیین می کند و تصمیمات دیگر حوزه منابع انسانی را می گیرد.

قوانین منابع انسانی و ساختاری برای برنامه ریزی تجارت

یکی از کارهای عملیاتی در منابع انسانی این است که به صورت تدریجی

خریداری، مدیریت استعداد، برنامه ریزی برای جانشینی، ارتباطات صنعتی و کاری و تنوع و گنجایش تمرکز دارد.

در سطح کلان، مدیریت منابع انسانی نظارت بر رشد رهبری سازمانی و رشد فرهنگ سازمانی را در هدف دارد. ساخت محیط کاری مثبت برای داشتن مدیریت کارکنان بهتر موضوعی مسئولانه است.

عملکردهای بخش مدیریت منابع انسانی

بباید نگاهی به عملکردها و کارهای مختلف و گسترده ای بیاندازیم که بخش مدیریت منابع انسانی در آن دخیل است.

به کارگیری منابع درست

استخدام به این دلیل که هر شرکت بهترین فرد را می خواهد، بسیار رقابتی است. مدیریت منابع انسانی موفق به پیدا کردن استعداد درست و اجرای



با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

شکایات مربوط به خلاف مانند دزدی یا موارد انضباطی و اتخاذ سیستم های ارتباطی برای بدست آوردن همکاری و ایجاد حس مشترک بین کارمندان برای انجام عملیات است.

مدیریت عملکرد و پاداش

ارزیابی عملکرد، ارزیابی کار کارمند و فراهم آوردن بازخورد لازم است. اندازه گیری عملکرد برای سازمان و برای فرد اهمیت دارد. زیرا ارزیابی عملکرد، داده های اولیه ای هستند، برای تعیین افزایش حقوق، ترفیع و در مورد کارکنان، فردی که به صورت رضایت بخش کار نکرده است برای اخراج استفاده می شود.

پاداش و بازشناسی یک جنبه مهم دیگر از مدیریت منابع انسانی است و مکانیزمی است که به وسیله آن سازمان ها برای کارکنان خود پاداش هایی برای دستاوردهای گذشته و انگیزه ای برای عملکرد بالا در آینده فراهم می کنند.

چهارچوب قوانین را با ظرافت در سازمان ایجاد کند و همچنین مطمئن شود که این قوانین رعایت می شوند. یک مسئول منابع انسانی باید برنامه ی منابع انسانی را برای پیش بینی تجارتي با ریسک کمتر طراحی کند.

به کارگیری و نگهداری نیروی کار

این کار شامل طراحی چهارچوب سازمانی است که استفاده حداکثری از منابع انسانی موسسه ببرد و سیستمی از ارتباطات را ایجاد کند که به سازمان کمک می کند تا به صورت شفاف عمل کند.

مسئولیت های دیگر در این حوزه شامل امنیت و سلامت و ارتباطات مدیر و کارمند است که مستلزم اطمینان از امنیت و محیط کار سازنده است.

کارهای مربوط به نگهداری مرتبط با مدیریت نیروی کار است که شامل همکاری با اتحادیه های کارگری، بررسی

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

آموزش و توسعه

این موضوع درباره نظارت بر روند کار کارمند در سازمان و مشاهده ی برنامه ی جانشینی مناسب برای افراد است.

مدیریت منابع انسانی در ایجاد راهبردهای مختلف برای رشد و یادگیری کارمندان برای بروز رسانی افراد و تطبیق آنها با اهداف تجاری سازمان اطمینان خاطر را فراهم می کند.

مسئول منابع انسانی تحقیق درباره ی نیاز به آموزش کارکنان و ارزیابی برنامه های رشد کارکنان که برای رسیدن به این نیازها طراحی شده است را بر عهده دارد.

برای فهمیدن جایگاه مدیریت منابع انسانی در هر سازمان باید بدانیم که ساختار مدیریت منابع انسانی در هر تجارتی متفاوت است و به وسیله نوع، اندازه و فلسفه های حاکم بر سازمانی که در آن کار می کنند شکل می گیرد. اما اکثر سازمان ها عملکرد

مدیریت منابع انسانی را به وسیله افرادی که در این زمینه کمک کننده هستند، تنظیم می کنند. آنها استخدام، مدیریت و مسئولیت های دیگر در موقعیت مرکزی را انجام می دهند.

یک سری از موقعیت های تجاری در حال تغییر، ساختارهای در حال تغییر سازمان و گذر از جانشینی عادی به سازمان های یکنواخت و تغییر رهبری، بخش منابع انسانی را مجبور به تغییر نقش و عملکرد خود می کند.

پیش از این شرکت ها خود را بر اساس مرکزیت و بخش ها ساختار سازی می کردند، دفتر مرکزی، بازاریابی، تولید و غیره. ولی اکنون آنها نیاز به مرکز زدایی دارند و باید کارهای خود را تجمیع کنند تا تیم های چند عملیاتی را توسعه دهند.

امروزه مدیریت عالی از مسئول منابع انسانی انتظار دارد تا از سنت های خود گذر کند و روش ذخیره سازی را

۷

با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

ساختار مدیریت منابع انسانی

وظایف بخش منابع انسانی به طور کلی به ۳ حوزه تقسیم می شود.

- مدیریت افراد
- رشد سازمانی
- رشد مدیریت شغل

مدیریت افراد

این کار شامل کمک به کارکنان برای شناخت قدرت ها و ضعف ها و غلبه بر کمبودهای خود است و بنابراین بدست آوردن بهترین عملکرد برای موسسه است. این وظایف در فعالیت هایی مختلفی مانند نظارت بر عملکرد، آموزش و آزمون انجام می شود. این کار همچنین شامل مدیریت درخواست های مرتبط با حقوق کارکنان، امنیت شغلی، مزایا و سود است.

رشد سازمانی

در این بین تمرکز این قسمت بر پرورش سیستمی موفق است که منابع

بخش بندی کرده تا به تجمیع بیشتر رسیده و عمل پشتیبانی از سازمان، مرکز زدایی شود.

این کار منجر به یک رویه ی عادی در منابع انسانی برای مرکز زدایی عملکرد منابع انسانی می شود و آن را برای مدیریت بعضی خطوط قابل توضیح می کند.

با این حال منابع انسانی ارتباط عملکردی مرکزی را در قسمت هایی که تخصص مورد نیاز است مانند جبران غرامت و مسئولیت های استخدام، حفظ می کند.

بیاپید دسته بندی گسترده و ساختار مدیریت منابع انسانی را بر پایه ی سطوح مختلف مسئولیت هایی که این بخش نظارت می کند بررسی کنیم.



با عضویت در سایت به جدیدترین مطالب روز دنیا در زمینه مدیریت منابع انسانی دسترسی پیدا کنید.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی



انسانی و منابع دیگر را به عنوان بخشی از راهبردهای تجاری بزرگتر به حداکثر برساند و آنها را در رسیدن به اهداف تجاری ترغیب کند.

این وظیفه ی مهم، همچنین شامل ایجاد و نگهداری یک برنامه متغیر است که به سازمان اجازه می دهد که به نیروهای داخل و خارج از سازمان پاسخ دهد. همچنین به معنای نظارت بر سیستم های قوانین شرکت است و اطمینان از اینکه آنها، همراه با استراتژی های تجاری سازمان هستند.

چرا مدیریت منابع انسانی مهم است؟

مدیران به جدول روی مانیتور نگاه می کنند. تولیدکنندگی کارکنان، رقابت و داوطلبان را می بینند و این اندیشه ی تولید گرایی است.

منابع انسانی برای همه سازمان ها در حوزه های بی شماری اهمیت دارد و گستره ی آن از برنامه ریزی استراتژیک تا ساخت تصویری از شرکت است. کنترل و تعهد منابع انسانی تجربه ی کارکنان را در بین نیروی کار بالا می برد در حالی که آنها عملکرد تجاری را تقویت می کنند. عوامل مختلفی که اهمیت اساسی مدیریت منابع انسانی را مشخص

مدیریت رشد کاری

این حوزه بر انطباق افراد با مناسب ترین شغل و مسیر کاری در سازمان تمرکز دارد و در حوزه موثر نمودن مدل های آموزشی و برنامه های جانشینی فعالیت دارد.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

می کنند شامل :

انجام داده اند تا هزینه های دستمزد را با موقعیت مالی کنونی سازمان در یک خط قرار دهند و باعث رشد سود شده اند.

مدیریت استراتژیک

منبع انسانی خط ابتدایی شرکت را بهبود می بخشد. با علم به اینکه سرمایه انسانی بر رشد و موفقیت سازمان تاثیرگذار است رهبرانی که در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی تخصص دارند در تصمیم گیری هایی مشارکت می کنند که ارزیابی کارکنان کنونی و پروژه هایی برای نیاز های آینده ی نیروی کار را بر اساس تقاضای شغلی توضیح می دهد.

امنیت و مدیریت ریسک

امنیت محل کار و مدیریت ریسک برای یک کارفرما موضوع مهمی است و باید به کارکنان بابت این موارد اطمینان دهد. بخش منابع انسانی انجام چند کار درباره ی فراهم آوردن امنیت در کار و ممنوعیت هر سوء رفتار را پذیرفته است.

بررسی و ساخت یک ساختار دستمزد قوی

متخصصان حوزه دستمزد منابع انسانی، یک ساختار واقعی و قوی را ساخته اند که دستمزدهای سازمان را در موقعیت رقابتی نسبت به کارهای دیگر در صنعت قرار می دهد. این متخصصان تحقیقات زیادی درباره حقوق و دستمزد

مدیریت درگیری

منابع انسانی ارتباطات کارکنان را مدیریت می کند، بنابراین مسئولیت سازمان در برابر ادعای اعمال ناعادلانه در حوزه استخدام را کاهش می دهد. آنها مشکلات محل کار را شناسایی، تحقیق و حل می کنند. مشکلاتی که ممکن است بدون توجه بمانند و از کنترل خارج شوند

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

رضایت کارکنان

بخش منابع انسانی فرهنگی از عملکرد بالا را می سازد. بنابراین به رضایت کارمندان نیز می رسند. آنها اداره و ایجاد تحقیقاتی درباره اندیشه ی کارکنان ، ایجاد بحث های گروه های قانونی و درخواست ورودی کارکنان با توجه به رضایت شغلی و راه هایی که کارفرمایان می توانند از افراد حمایت کنند و در راستای ایجاد ارتباطات کاری حرکت کنند را انجام می دهند.

مدیریت منابع انسانی به عنوان یک شغل

یک متخصص منابع انسانی به دنبال مسئولیت محض و قابل توضیح است. زیرا این بخش، از سرمایه ی انسانی با ارزش سازمان مراقبت می کند که هسته تجارت را کنترل می کند. مدیریت منابع انسانی یک کار تخصصی است که نیازمند یکپارچگی، قابل اعتماد بودن

و بنابراین سازمان را دچار نزاع های قانونی کنند.

ایجاد ارتباطات کارفرما و کارمند

مداخله منابع انسانی به ساخت ارتباطات کارکنان در سازمان، کمک می کند تا به سطوح عملکرد ، رضایت و اخلاق بالا در بین نیروی کار دست یابند. آنها تحقیقات انجام شده درباره ذهنیت کارمندان را مدیریت می کنند و گروه های قانونی را می سازند و به دنبال ورودی کارکنان از طریق رضایت از شغل و راه هایی هستند که کارفرما می تواند ارتباطات خوب کاری را حفظ کند.

اطمینان از مطلوبیت

بخش منابع انسانی با استفاده از قوانین، مطلوبیت را تضمین می کند. این قوانین آنها را قادر می سازد که اسناد را نگهداری کنند و اقدامات مثبتی در برابر هر بررسی نابرابر را انجام دهند.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

اما این موضوع بیشتر مرتبط با علاقه ی شما و مهارت های افراد است که در نهایت موفقیت و پیشرفت شما را در یک زمینه مشخص می کند.

فناوری، طی سالیان متمادی تأثیر چشمگیری در رویه های منابع انسانی داشته است. استفاده از فناوری، اطلاعات را در سازمان ها قابل دسترسی تر می کند، تاخیر در انجام کارهای اداری را از بین می برد، به مشاغل اجازه می دهد تا در سطح جهانی عملکرد داشته و هزینه ها را کاهش دهند.

فناوری اطلاعات، روش های منابع انسانی را در زمینه های زیر بهبود بخشیده است:

۱. استخدام الکترونیک
۲. آموزش کارکنان
۳. سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی

اطلاعات کارکنان و مهارت های ارتباطات میان فردی بالا برای این متخصصان است. توانایی شما برای رشد سازمان، کلید برآورده کردن انتظارات به عنوان بخشی از سازمان است.

نمود منابع انسانی به عنوان شغل در هر موقعیت، تجربه یا تخصصی متفاوت است. می توانید به عنوان یک فرد با معلومات عمومی با وجود یک چرخه کارمندی به هم پیوسته باشید یا به عنوان یک متخصص با توجه به یک حوزه مخصوص منابع انسانی کار کنید.

عبارت جدید HRBP (شریک تجاری منابع انسانی) در حال رشد است که تعریف آن یک شریک استراتژیک در حوزه عملکرد منابع انسانی همراه با استراتژی تجاری کلی است.

جدا از یک درجه ی تعریف شده، گواهی های منابع انسانی فراوانی در حوزه های مختلف منابع انسانی وجود دارد که می تواند رشد در هر بخش را ارزیابی کند.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

استخدام الکترونیک

استخدام عمدتاً تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته است. در گذشته، استخدام کنندگان برای پر کردن سمت های خالی، چاپ آگهی استخدام در روزنامه ها را امتحان می کردند. متخصصان منابع انسانی به راحتی قادر به ایجاد شغل برای بیش از یک مکان نبودند و به میلیون ها نفر دسترسی نداشتند و این باعث می شد زمان استخدام جدید، طول کشیده و خسته کننده باشد.

با استفاده از ابزارهای استخدام الکترونیکی، متخصصان منابع انسانی می توانند شغل مورد نظر خود را اعلام کرده و متقاضیان، هزاران شغل را در مکان های مختلف همه در یک مکان ردیابی کنند. بازخورد مصاحبه، بررسی های پس زمینه ای و آشنایی با قوانین و مقررات همه می تواند به صورت آنلاین انجام و مشاهده شود. این امر به متخصصان منابع انسانی کمک می کند تا همه

مشاغل خالی و متقاضیان را به شکلی سریع تر و آسان تر از گذشته پیگیری کنند. استخدام الکترونیکی همچنین به از بین بردن محدودیت های موقعیت جغرافیایی کمک می کند.

هرکسی که دسترسی به اینترنت دارد، می تواند مشاغل را درخواست و مشاهده کند. علاوه بر پورتال های استخدام، متخصصان منابع انسانی غالباً از طریق وب سایت هایی مانند LinkedIn در رسانه های اجتماعی حضور دارند و به آنها امکان جذب کارمندان از طریق اینترنت را می دهند. در رسانه های اجتماعی، آنها می توانند با ارسال اخبار شرکت و عکس های مربوط به رویدادهای شرکت، برند شرکت را ایجاد کنند تا آگاهی مثبت ایجاد شود و کارفرمایان به اهداف خود برسند.

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

آموزش کارکنان

فناوری به متخصصان منابع انسانی اجازه می دهد، تا کارمندان جدید را با روشی بسیار مؤثرتر آموزش دهند. این موضوع به کارمندان امکان دسترسی به برنامه های آموزشی را تقریباً از هر نقطه می دهد.

این امر نیاز به دیدار مربیان / استخدام کنندگان با افراد داوطلب را در هنگام تکمیل مدارک لازم از بین می برد. آموزش در کلاس های مجازی باعث می شود تا متخصصان منابع انسانی بتوانند تعداد زیادی از کارمندان را به سرعت آموزش دهند و پیشرفت خود را از طریق برنامه های تست، ارزیابی کنند. کارمندان کنترل بیشتری بر روند یادگیری و رشد خود دارند. آنها می توانند در زمان و مکانی به انتخاب خود در آموزش شرکت کنند، که می تواند به آنها در مدیریت کار و زندگی کمک کند. مدیران می توانند آموزش را از

طریق اینترنت پیگیری کنند که این امر می تواند به کاهش افزونگی در آموزش کمک کند و در نهایت هزینه های آموزش را کاهش می دهد.

سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی

متخصصان منابع انسانی به طور کلی روزانه حجم زیادی از مستندات را کنترل می کنند، از درخواست های انتقال بخش و داده ها گرفته تا فرم های مالیاتی محرمانه کارمندان. فرم ها باید برای مدت زمان قابل توجهی برای هرگونه مراجعه بعدی در پرونده باشند.

استفاده از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) این امکان را برای شرکت ها فراهم کرده است که هر زمان که لازم باشد، فایل ها را با فرمت الکترونیکی برای افراد درون سازمان ذخیره کنند و از این طریق نیاز به پرونده های فیزیکی و آزاد کردن فضای داخل دفتر را

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

ویژه در زمینه های ارتباطات الکترونیکی و انتشار اطلاعات، چشم انداز کسب و کار و نحوه عملکرد آنها را به طرز چشم گیری تغییر داده است.

پیشرفت در ارتباطات ماهواره ای و فناوری دیجیتال و موبایل همه باعث تغییر در تعامل تجارت ها با یکدیگر و کارکنانشان شده است. امروزه بسیاری از قراردادهای منابع انسانی به صورت دیجیتالی تنظیم شده و با استفاده از فناوری هدایت می شوند که به نوعی سرعت خاصی به کل حوزه عملکردی داده است.

تغییرات در ساختار سازمانی نیز بر تغییر چهره و ساختار مدیریت منابع انسانی تأثیر گذاشته است. در بسیاری از صنایع نمایندگی اتحادیه کاهش یافته است. همچنین، فلسفه های سازمانی دچار دگرگونی شده اند. بسیاری از شرکت ها ساختارهای سنتی و سلسله مراتبی سازمانی خود را به ساختارهای مدیریتی

حذف کنند.

HRIS (سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی) همچنین امکان دستیابی به اطلاعات را به موقع و سریعتر فراهم می کند. در عرض چند ثانیه پرونده ها قابل دسترسی هستند. داشتن کلیه اطلاعات در یک مکان همچنین به متخصصان این امکان را می دهد که داده ها را به سرعت و در چندین مکان تجزیه و تحلیل کنند، زیرا اطلاعات در یک مکان متمرکز است. این امر به حفظ سوابق مختلف در مورد مرخصی و حضور و همچنین بر اساس آن به قراردادهای اساسی کمک کرده است.

تغییر در مدیریت منابع انسانی در طول سال ها

در سال های اخیر، چندین روند اقتصادی تأثیر بسزایی در ساختار گسترده مدیریت منابع انسانی داشته است. مهمترین آنها پیشرفت در فن آوری های جدید است. این فن آوری های جدید، به

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

منابع انسانی در درجه اول در نقش پشتیبانی قرار می‌گرفتند، که در آن اندیشه هایشان در مورد توجیه هزینه / سود و سایر جنبه های عملیاتی مشاغل به ندرت مطرح می‌شد.

تغییر ویژگی ساختارهای تجاری و بازار باعث می‌شود که صاحبان مشاغل و مدیران برای افزایش مشارکت بیشتر، منابع انسانی را به ضرورت استفاده کنند. بگذارید این تغییرات را در مدیریت منابع انسانی مطالعه کنیم.

۱. تحلیل های داده در ایجاد تفاوت

گذشته: منابع انسانی برای درک ساختار سازمانی نیروی کار، هزینه و ابتکارات منابع انسانی کار می‌کرد. اما آنها به اندازه کافی در زمینه بررسی داده ها، خواندن و تجزیه و تحلیل مهارت نداشتند. اکنون: داده ها پول هستند و هر متخصص منابع انسانی ارزش این داده ها را برای طبقه بندی استراتژی مناسب،

موازی تر تغییر داده و تنظیم کرده اند.

مطابق نظر کارشناسان مدیریت منابع انسانی، این تغییر مسئولیت، نیاز به ارزیابی مجدد در توصیف شغل، سیستم های ارزیابی و تعریف مجدد دیگر عناصر مدیریت پرسنل را به همراه داشته است.

چند تغییر رویه در مدیریت منابع انسانی

مشارکت های معنادار در فرآیندهای تجاری به طور فزاینده ای در چارچوب اقدامات عملی مدیریت منابع انسانی شناخته می‌شوند. البته، مدیران منابع انسانی همیشه از جنبه های خاص در کلیه فرایندها مشارکت داشته اند. (با انتشار دستورالعمل ها و نظارت بر رفتار کارکنان.)

اکنون تعداد زیاد مشاغل، مدیران منابع انسانی را در سایر فرآیندهای تجاری نیز درگیر می‌کند. در گذشته، مدیران

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

که هدف است، مهارت و رشد بهتری ارائه می دهند.

۳. تغییر به سوی تکنولوژی

پیشرفت در ارتباطات ماهواره ای و فناوری دیجیتال و موبایل همه باعث تغییر در تعاملات تجارت ها با یکدیگر و کارکنانشان شده است. امروزه بسیاری از انتقالات منابع انسانی به صورت دیجیتالی تنظیم شده و با فناوری هدایت می شوند که به نوعی سرعت خاصی به کل حوزه عملکردی داده است.

۴. بازخورد از عملکرد

گذشته: شرکتها قبلاً برای شناسایی عملکردهای کارمندان، یک بازخورد سالانه داشتند. گاهی اوقات، استراتژی سالانه نسبت به سایر کارکنان این تیم به طرز چشمگیری انجام می شد که با افرادی که از محل کار بیرون می رفتند، خاتمه می یافت. برای مثال، میکروسافت

برای مدیریت منابع انسانی درک می کند. با استفاده از داده، ما می توانیم بهره وری بهتری را در تیم مشاهده کنیم زیرا هر معیار از عملکرد نیروی کار تجزیه و تحلیل می شود که برای رشد بهتر مشاغل نتیجه گیری می شود.

۲. رشد شغل سریع شده است

گذشته: نیروی کار نسبت به کارفرمای خود وفادارتر بود و می خواست در یک سازمان بزرگ پیشرفت کند. طبق گزارش موسسه جهانی مک کینزی، مشخص شد که از هر ۴ نفر ۱ نفر دوست دارند با هدف کار کنند و چابک بمانند. اکنون: نیروی کار چابک با گذشت زمان افزایش یافته است و مدیریت منابع انسانی بیشتر درگیر استعدادها است. بنابراین، واحد منابع انسانی اطمینان می یابد که کسب استعداد به گونه ای انجام می شود که برای زندگی به دنبال کار نباشند، بلکه در ازای وفاداری

همه چیز درباره مدیریت منابع انسانی

نتیجه گیری در مورد مدیریت منابع انسانی

با رونق فرهنگ رو به رشد استارت‌آپ، بسیاری از مشاغل کوچک در بازار ورود پیدا کرده و از طریق نوآوری محصول خود را عرضه می کنند. نیازهای مدیریت منابع انسانی یک شرکت کوچک به اندازه یا پیچیدگی شرکت های بزرگ نیست. با این وجود، حتی شرکتی که فقط دو یا سه کارمند داشته باشد با مشکلات مهم مدیریت پرسنل روبرو است و در واقع دامنه بیشتری از مشارکت تجاری منابع انسانی دارد.

مدیریت منابع انسانی امروزه برای وجود و حفظ موفقیت یک شرکت با هر اندازه و ماهیتی یکپارچه است. یک بخش با ساختار نیروی انسانی کاملاً مؤثر بر اخلاق کل سازمان تأثیر می گذارد.

از مکانیزم بازخورد به نام rank و yank استفاده کرد که آنها را به یک سیستم بازخورد ارتباط بهتر تبدیل کرد.

اکنون: مکانیزم بازخورد بیشتر روی سیستم اتصال کار می کند که تجزیه و تحلیل و بازخورد در بازه های چند ماه انجام می شود. طبق یک مطالعه توسط شرکت برون سپاری منابع انسانی TriNet ۸۵ درصد از هر هزار نفر اگر مکالمه های عملکردی بیشتر با مدیران خود داشته باشند احساس اطمینان بیشتری می کنند.

در سال های آینده تغییرات بسیاری مشاهده خواهد شد. برخی از شرکت ها حتی بخش امور انسانی را در شرکت های خود نمی خواهند که این نتیجه فناوری و اتوماسیون در اختیار گرفتن منابع انسانی است. این سبقت فقط در مشاغل نوپا و در مقیاس کوچک اتفاق می افتد، اما هرگز نمی دانیم که چگونه فناوری می تواند تفاوت هایی را ایجاد کند.