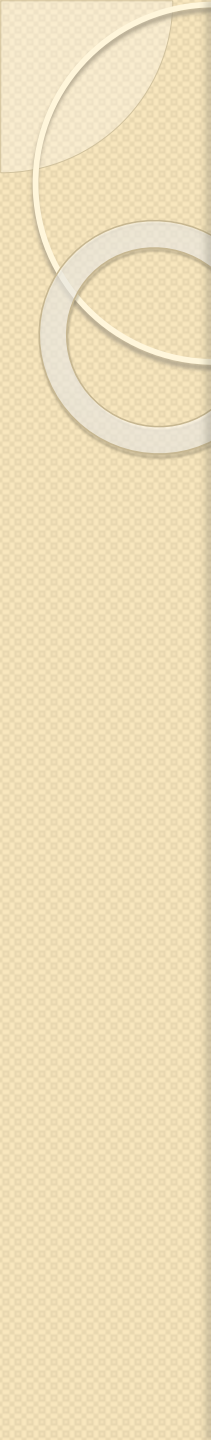


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



به نام خداوند جان و خرد



مدیریت منابع

انسانی

به نام خداوند جان و خرد



مدیریت منابع

انسانی

دکتر سعید جعفری نپا

# اهداف رفتاری فصل

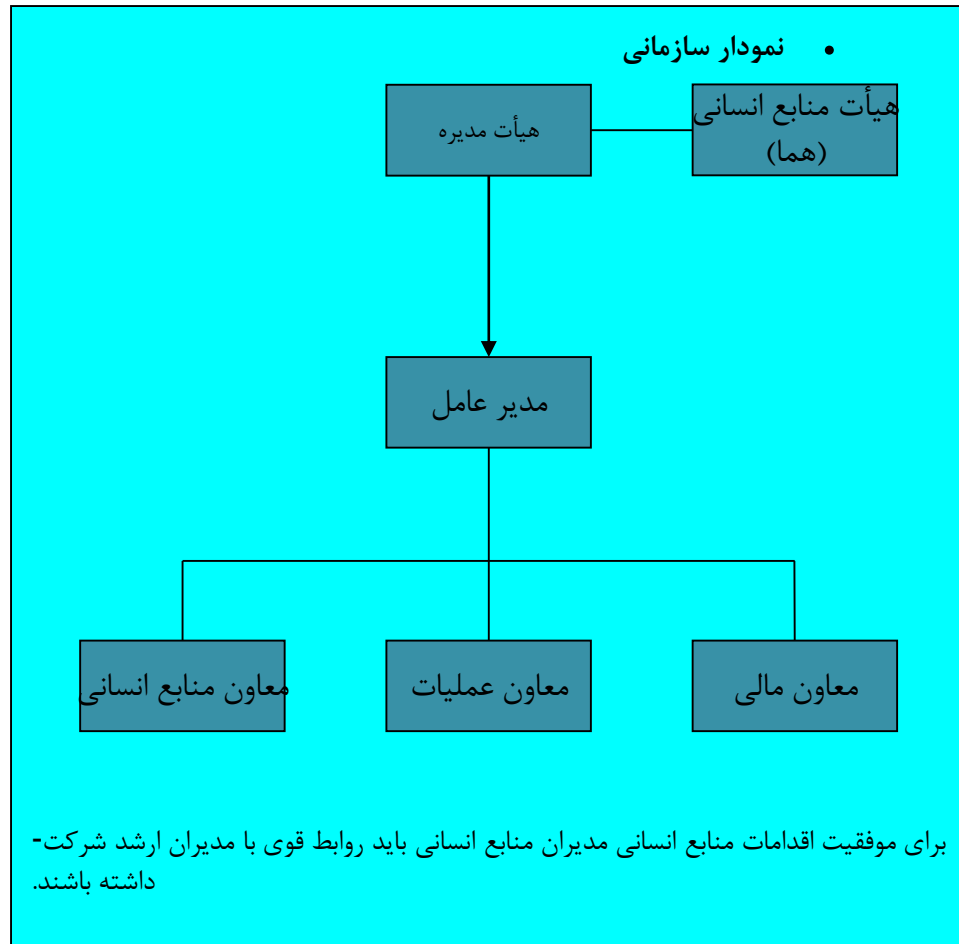
درک اهمیت منابع انسانی  
تشریح وظایف مدیریت منابع انسانی  
تبیین جایگاه معاونت منابع انسانی در ساختار سازمانی  
شناخت تاریخچه مدیریت منابع انسانی  
تشخیص چالشهای منابع انسانی در هزاره جدید  
شناسایی اثرات تفاوت‌های نسلی در اقدامات مدیریت منابع انسانی  
تمایز بین برون سپاری، لیزینگ کارکنان و کارکنان مجازی  
توضیح شاخصهای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

# کلمات کلیدی

- مدیریت منابع انسانی
- دمکراسی صنعتی
- دانشگران
- کوچک سازی
- برون سپاری
- کارکردهای منابع انسانی

- ❖ منابع انسانی اصلی ترین سرمایه هر سازمان است .
- ❖ عملکرد مطلوب سازمان در گرو این است که اقدامات منابع انسانی به نحو احسن عملی و رضایت کارکنان و مشتریان حاصل گردد و نوآوری و خلاقیت موجب بهره وری بیشتر و در نهایت موفقیت سازمان و کسب شهرت و آوازه بالا در جامعه شود.
- ❖ توجه به مدیریت منابع انسانی موثر، می تواند ضامن موفقیت سازمان نسبت به رقبا باشد و زمینه را برای کسب مزیت رقابتی

# جایگاه سازمانی مدیریت منابع انسانی



# وظایف مدیریت منابع انسانی

- تدوین استراتژی منابع انسانی
- تجزیه و تحلیل مشاغل
- برنامه ریزی تامین منابع انسانی مورد نیاز در آینده
- کارمند یابی
- انتخاب شایسته ترین افراد
- استخدام و تنظیم برنامه های جامعه پذیری کارکنان
- طراحی سیستم جبران خدمات کارکنان
- طراحی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان



# ادامه وظایف مدیریت منابع انسانی

- طراحی سیستم پاداش فردی و تیمی
- توسعه منابع انسانی از طریق آموزش کارکنان
- توسعه منابع انسانی با جانشین پروری و طراحی مسیر شغلی
- طراحی سیستم بهداشت و ایمنی محیط کار
- طراحی سیستم انضباطی و ضوابط اخلاقی
- حسابرسی درونی منابع انسانی (همسویی عمودی و افقی)

# نقش های کلاسیک منابع انسانی

- جذب؛
- بهسازی؛
- انگیزش؛
- نگهداری؛

# نقش های منابع انسانی

	تاکید بر فرایند	تاکید بر افراد
تاکید بر بلند مدت	شریک استراتژیک و قهرمان تغییر	توسعه دهنده سرمایه های انسانی
تاکید بر کوتاه مدت	متخصص کارکردی	حامی کارکنان

# نقش‌های منابع انسانی

- شریک استراتژیک و قهرمان تغییر؛

مدیران منابع انسانی ضامن انجام موفقیت آمیز تغییرات استراتژیک در سازمان هستند و باید با اتخاذ تدابیر مؤثر، مقاومت کارکنان را در برابر تغییر کاهش دهند.

- حامی کارکنان؛

مدیران منابع انسانی باید محیطی فراهم کنند که در آن کارکنان احساس آرامش و امنیت نمایند و انگیزه لازم برای کار را داشته باشند.

# دیگر نقش‌های منابع انسانی

- نقش توسعه دهنده سرمایه انسانی؛

مدیران منابع انسانی باید زمینه را برای رشد، یادگیری و

توسعه مهارت‌های همه کارکنان و مدیران آماده سازند.

- نقش متخصص کارکردی؛

انتظار می‌رود که مدیران منابع انسانی بتوانند به عنوان متخصصان

حرفه‌ای وظایف تخصصی و فنی در حوزه منابع انسانی نظیر

انتخاب، آموزش، کارمندیابی و ارزیابی عملکرد را با کارایی و

اثربخشی ایفا کنند.

# سیر تحول منابع انسانی

واژه های مصطلح Terminology	منبع تامین معاش (درآمد کارکنان)	نوع شناسی کارکنان	عامل ارزشمند و تعیین کننده	عصر (دوره)
Man power workforce	بازو	کارکنان یدی یقه آبی ها	زمین	کشاورزی / فئودال
Personnel Cadre	جایگاه و پست	کارکنان دفتری یقه سفیدها	سرمایه	صنعتی
Knowledge Worker HRM Human capital	مغز / دانش	کارکنان دانشی یقه طلا	دانش	اطلاعات

# تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی



❖ انقلاب صنعتی

❖ نهضت کارگری

❖ نهضت مدیریت علمی

❖ روانشناسی صنعتی

# چالش‌های منابع انسانی در هزاره جدید

- تنوع؛

روز به روز تنوع در سازمانها افزایش می یابد و تعداد زنان و اقلیتهای نژادی، قومی و مذهبی در سازمانها بیشتر می شود.

- سن و نسل؛

یکی از چالش‌های منابع انسانی در حال حاضر وجود نسل‌های مختلف کاری به طور همزمان در محیط کار است. (انفجار جمعیت، ایکس، وای)



# چالشهای منابع انسانی در هزاره جدید

- مهارتهای جدید؛

هر روز اهمیت مهارتهای رایانه ای در مشاغل افزایش و در مقابل اهمیت تواناییها و تلاشهای جسمی روز به روز کاهش می یابد.

- دانشگران و استعدادها؛

برای حفظ و توسعه سرمایه انسانی سازمانها، جذب و آموزش دانشگران بسیار مهم است.

# چالشهای منابع انسانی در هزاره جدید

- توانمند سازی؛

ضرورت تعامل مؤثر با مشتریان آگاه، جذب کارکنانی را ایجاد می کند که دارای قابلیت‌های بالایی باشند، از این رو نحوه نگاه به قدرت یکی از چالشهای منابع انسانی است.

- کار تیمی؛

پیچیده تر شدن فناوری و نحوه انجام کارها، مهارت‌های متنوعی را می طلبد. تنوع مهارت‌ها، کار تیمی را اجتناب ناپذیر می کند.

# چالشهای منابع انسانی در هزاره جدید

- کیفیت؛

برای رقابت در جهان امروزی، ارائه محصولات (کالاها و خدمات) با کیفیت بالا بسیار مهم است.

- ادغام؛

ادغام و جذب شرکتهای یکی از چالشهای اساسی منابع انسانی است.

**ادغام** به ترکیب دو شرکت با همدیگر اشاره دارد و **جذب** به معنی

این است که یک شرکت، دیگری را می خرد.

# چالش‌های منابع انسانی در هزاره جدید

- کوچک سازی و مهندسی مجدد؛

کوچک سازی شرکتها یکی از معضلات اصلی منابع انسانی است.

برون سپاری؛

در اثر فشارهای رقابتی، بسیاری از سازمانها انجام بخشی از فعالیتهای

خود را به شرکتهای دیگر می سپارند. (شغل سپاری، لیزینگ

کارکنان)

# چالش‌های منابع انسانی در هزاره جدید

- جهانی شدن؛

انتخاب کارکنان از انواع کشورها و تعامل با فرهنگ‌های گوناگون چالش جدی برای مدیریت منابع انسانی است.

- قرار داد موقت و انعطاف پذیری؛

ضرورت پاسخ فوری به تغییرات محیطی و بهره گیری از فرصت‌های جدید و برآورده ساختن نیازهای متغیر مشتریان باعث شده است که انعطاف پذیری به عنوان استراتژی کلی پذیرفته شود.

# چالش‌های منابع انسانی در هزاره جدید

- اخلاق و مدیریت منابع انسانی؛

روز به روز مباحث اخلاقی در دنیای تجارت حساس تر می شود.

- تحول فناورانه و اقتصاد اینترنتی؛

گسترش فناوری اطلاعات و استفاده وسیع از اینترنت تجارت الکترونیک

و نسل جدیدی از کارکنان مجازی را شکل داده است.

# شاخصهای ارزیابی سیستم اطلاعات منابع انسانی

**قابلیت کاربرد:** سیستم باید با ویژگیها و مهارتهای کارکنان سازمان تناسب داشته باشد.

**به روز رسانی:** سیستم باید قابلیت به روز شدن و بومی شدن با نیازهای سازمان را داشته باشد.

**تناسب:** سیستم باید با بقیه سیستمهای اطلاعاتی سازگار باشد.

**سهولت:** استفاده از سیستم باید راحت و آسان باشد.

**دسترسی:** حمایتهای فنی و پشتیبانی از سیستم باید در دسترس باشد.

**استقرار و آموزش:** زمان لازم برای استقرار مناسب بوده، آموزشهای لازم ارائه شود.

**هزینه:** هزینه اولیه و هزینه های سالیانه نگهداری و ارتقا مناسب باشد.

# سوالاتی برای بحث

- ۱- اهمیت و نقش منابع انسانی در سازمان چیست؟؟؟؟.
- ۲- نقش های جدید مدیریت منابع انسانی کدامند.
- ۳- چالش های مدیریت منابع انسانی کدامند.
- ۴- کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی چیست.
- ۵- تاریخچه مدیریت منابع انسانی را تحلیل کنید.



# منابعی برای مطالعه بیشتر

مدیریت منابع انسانی، سعادت، سمت

مدیریت منابع انسانی، ابطحی، وزارت نیرو

قضایای موردی نظریه های مدیریت، جعفری نیا و عطاران، فوژان

مدیریت منابع انسانی دستزو و رابینز، مهکامه

مبانی مدیریت منابع انسانی، گری دسلر