



ISC  
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰  
MCIH-confir





## چگونگی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های امروزی

محمد حجتی نخودچری<sup>a</sup>

<sup>a</sup> 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 رقبای 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].