

تصمیم

مرکز جامع تصمیم‌گیری، کوچینگ و منتورینگ

خدمات توسعه منابع انسانی

پیش‌گفتار:

نگاه اجمالی به سرویس‌های صورت گرفته در حوزه منابع انسانی، بیانگر این واقعیت است که بطور کلی رضایت شغلی منابع انسانی در ایران از سال ۱۳۹۶ تا کنون کاهش محسوس و قابل توجهی داشته است تا جائیکه در بخش حقوق و مزایا این کاهش رضایت شغلی با شدت بیشتری مواجه بوده است و سایر موضوعات نظیر غنی‌سازی شغلی و رضایت از فرآیند ارتقاء و ... در بازه پنج ساله اخیر، با کاهش بیش از ده درصد روبرو شده است.

همچنین مطالعات صورت گرفته حاکی از این است که تاکنون هیچ سازمان و موسسه‌ای در بخش غیر دولتی به سطح بلوغ بهینه و تعالی سازمانی در حوزه منابع انسانی دست نیافته است. (این درحالیست که بیش از ۸۰ درصد فعالیتهای اقتصادی کشور توسط شرکتهای کوچک و متوسط خصوصی انجام می‌شود).

بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که تلاش‌های صورت گرفته در این خصوص به لحاظ فقدان زیرساخت‌های لازم و عدم توجه به مشخصات و استراتژی توسعه منابع انسانی برگرفته از انطباق آن با استراتژی‌های سازمانی و همچنین عدم توجه مدیران ارشد سازمان به اهمیت ضرورت این موارد، نتوانسته است به نتایج قابل قبول و مورد انتظار در این خصوص منتهی شود.

ضرورت و اهمیت توجه به منابع انسانی در سازمان

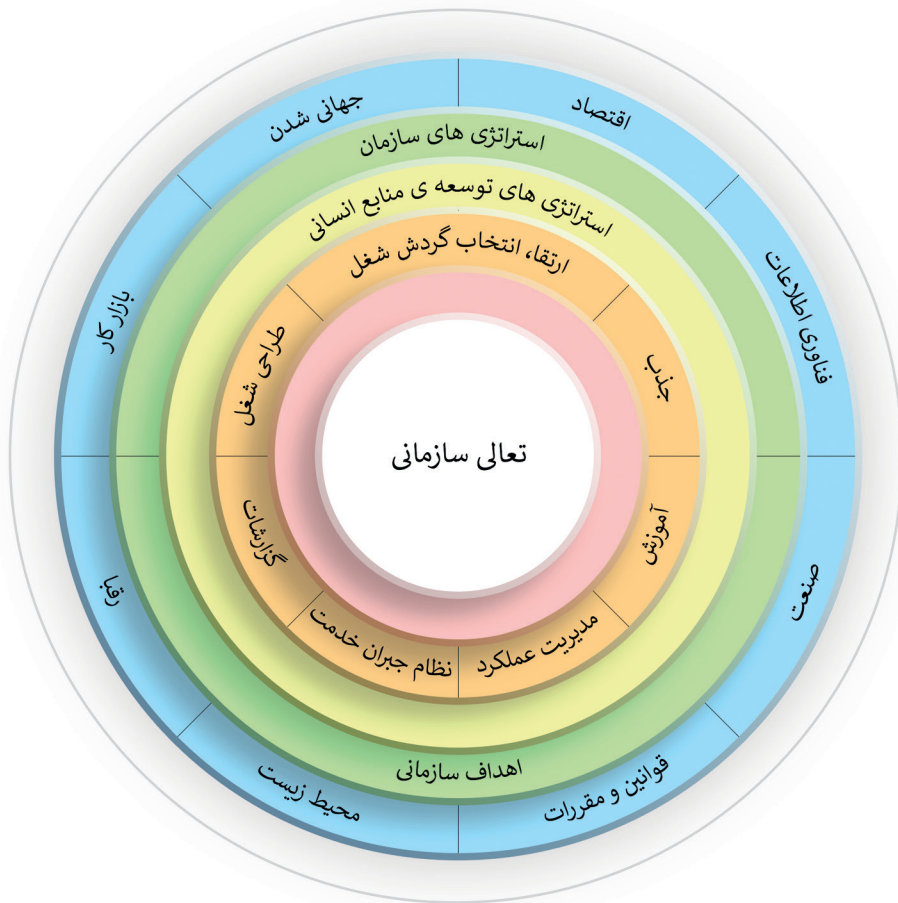
اگر سودآوری و رشد را در هر سازمانی به عنوان یکی از اهداف استراتژیک سازمان فرض کنیم، بدون شک استفاده از منابع انسانی شایسته و شایستگی در منابع انسانی به عنوان زیربنا و پایه‌ی این اهداف خواهد بود. از دیگر سوی در حال حاضر تحولات عمیق و پایداری را در جهان شاهد هستیم که آشفتگی‌های بیشتری را در آینده‌ی نزدیک آشکار می‌نماید و ما در مرکز تصمیم به این آگاهی رسیده‌ایم که دیگر روش‌ها و الگوهای سنتی، به تنهایی پاسخگوی حل مسائل پیچیده امروزی نیست و با نگرشی نوین و البته عملیاتی در تلاشیم که با ارائه خدمات حرفه‌ای، سازمان‌ها را انسانی‌تر و بهره‌وری آنها را افزایش دهیم.

آنچه مسلم است تمامی نظریه‌ها، الگوها و مدل‌های منابع انسانی به دنبال ارتقاء سطح بهره‌وری و رضایت شغلی در سازمان‌ها هستند تا از این طریق استراتژی‌ها و اهداف بلند مدت، میان مدت و کوتاه مدت را تحقق بخشند. در مواجهه با سرعت زیاد تغییرات و رشد و توسعه تکنولوژی، بخش منابع انسانی نیز باید به سمت هوشمندی بیشتر تغییر کرده و نقش خود را دوباره طراحی و ارزش آن را باز تعریف کند و در نتیجه شایستگی‌ها و شیوه‌های جدید را توسعه دهد.

بدین جهت طراحی و بکارگیری ابزارهای مناسب برای سنجش و آگاهی مستمر مدیران در میزان دستیابی به اهداف موصوف می‌تواند منجر به تدوین و بکارگیری مدل‌های مناسب و بومی‌سازی شده برای هر سازمان، بنا به اقتضای شرایط و فعالیت آن سازمان گردیده و در نهایت، تعالی سازمانی را در قالب سازمانی منطقی و معقول فراهم نماید. دپارتمان توسعه منابع انسانی تصمیم، در این راستا و با بهره‌مندی از تجارب زیسته متخصصین و خبرگان حوزه منابع انسانی و در عین حال استفاده همزمان از تکنیک‌های نوین کوچینگ و منتورینگ، آماده فراهم نمودن مناسب‌ترین، بهترین و سریع‌ترین فرآیندهای اختصاصی در جهت استقرار مدل بهینه توسعه منابع انسانی برای هر سازمان، شرکت یا موسسه حرفه‌ای است.

بی تردید تحقق این مهم، تنها در گرو نگرش صحیح و باورهای کلان رهبران و مدیران ارشد سازمان بر ضرورت و اهمیت توسعه منابع انسانی در سازمان، میسر خواهد بود.

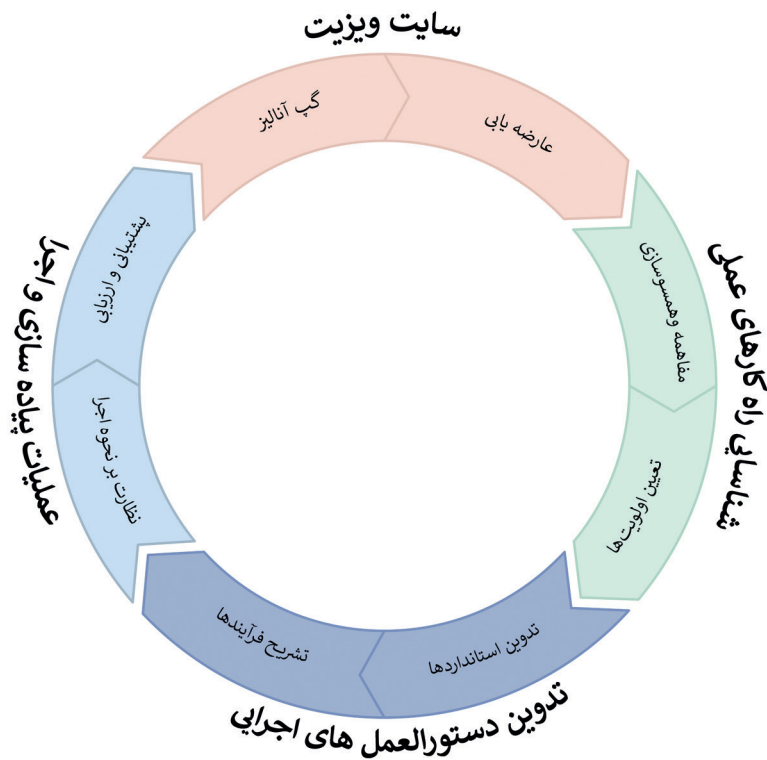
جایگاه توسعه منابع انسانی در استراتژی‌های سازمان



تمایزهای استراتژیک توسعه منابع انسانی مرکز تصمیم

- نگرش جامع و سیستمی به کلیت سازمان
- تجزیه و تحلیل محیط بیرونی و درونی سازمان
- شناخت استراتژی‌های سازمان
- تدوین استراتژی توسعه منابع انسانی، منطبق بر اهداف و استراتژی‌های کلان سازمان
- طراحی مدل استراتژیک توسعه منابع انسانی
- تدوین فرآیندهای مصوب توسعه منابع انسانی در سازمان
- تدوین و رویه‌سازی بازخوردهای حاصل از اجرای فرآیندهای توسعه
- تدوین و تثبیت مدل شایستگی سازمان
- پشتیبانی و بازنگری‌های دوره‌ای پس از تکمیل و استقرار فرآیندها

الگوریتم ارائه خدمات منابع انسانی



عناوین خدمات قابل ارائه در کارگروه منابع انسانی مرکز تصمیم

ترتیب این فرآیندها بسته به استراتژی سازمان و فراخور نیاز و شرایط منحصر بفرد هرکدام مشخص، برنامه ریزی و اجرا می گردد.

- تدوین، اجرا و نظارت بر سیاستها و خط مشی های حاکم بر منابع انسانی
- جذب و استخدام
- استقرار و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی (HRIS)
- آموزش و توسعه منابع انسانی
- طراحی سیستم مدیریت عملکرد کارکنان
- طراحی سیستم جبران خدمات
- مدیریت روابط و مشارکت کارکنان

