

عنوان مقاله:

دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد لارستان

محل انتشار:

اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (سال: 1389)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسنده:

مرتضی هادی - کارشناس برنامه ریزی و صنایع مدیریت مهندسی صنایع شرکت سهامی ذوب آهن اص

خلاصه مقاله:

بر اساس آنچه تاکنون متداول بوده است، کارکنان حوزه‌ی منابع انسانی به طور نسبی درگیری کمتری با اهداف استراتژیک سازمانها داشته‌اند و عمدتاً به فعالیتهایی که جنبه‌ی عملیاتی داشته است پرداخته‌اند. در حال حاضر از مدیریت منابع انسانی انتظار می‌رود تا با بسیاری از مسائل و پدیده‌ها پاسخ گوید. که از آن میان می‌توان به کاهش هزینه‌ها، ارتقاء کیفیت، حصول اطمینان از به کارگیری تمامی پتانسیل‌های کارکنان سازمان و ایجاد همکاری‌های تجاری مستحکم‌تر اشاره کرد. که این مفاهیم، همگی بر نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در سازمانهای امروز تأکید دارند. به نظر می‌رسد که ایجاد و حفظ تعادل بین دو نقش متفاوت در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی، یعنی نقش فنی و عملیاتی و نقش استراتژیک از چالش‌های عمده در این حوزه باشد که برای غلبه بر آن، باید به جای فقط تأمین کننده بودن، به توانمند ساز بودن برای منابع انسانی پرداخت و برای این منظور باید شایستگی‌های منابع انسانی شناسایی شده و ارتقاء یابد تا مشارکت فعال‌تری در رقابت‌پذیری سازمان داشته باشند. در این مقاله، پس از مقدمه‌ای در رابطه با شایستگی منابع انسانی، جایگاه و اهمیت آن در حوزه منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس الگوی پیشنهادی مطرح می‌شود. در این الگو برای تعیین شایستگی مورد نیاز مشاغل از چشم‌انداز و استراتژی‌های سازمان، وظایف مشاغل، سیستم بین المللی طبقه بندی مشاغل Onet و تغییرات سازمانی استفاده شده است. از این الگو می‌توان شاخص‌های شایستگی منابع انسانی را به دست آورد و بر اساس آن زیر سیستم های مدیریت منابع انسانی را طراحی کرد.

کلمات کلیدی:

شایستگی منابع انسانی، استراتژی منابع انسانی، زیرسیستم های مدیریت منابع انسانی، کمیته‌های تخصصی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/108719>

