مدیریت منابع انسانی در قرن 21: مسائل و چالش ها و راهکارهای محتمل برای رسیدن به رقابتی بودن

خلاصه

این مقاله به مدیریت منابع انسانی در قرن 21 می پردازد. : مسائل، چالش ها و راهکارهایی برای رسیدن به مزیت رقابتی. تکنولوژی همه چیز را در حوزه وسیعی تغییر داده است، روش های تولید، فرایند استخدام، تکنیک های استخدام؛ تجهیزات جدید و غیره. هم اکنون نوبت کارکنان مدیریت منابع انسانی است تا با کارکردهایشان که به شکل زیر نشان داده شده است، بهترین مدیریت نیروی انسانی را داشته باشند. در این قسمت از مقاله مسائل روبرو و چالش هایی را بیان می کنیم که سازمان های امروزه پیش رو دارند. برا ی غلبه بر این مسائل و چالشها، مدیران منابع انسانی باید ساختارهای استانداردی ایجاد کنند که مدیریت همه گزینه های نیروی کار مختلف امکان پذیر می سازد. روشی که سازمانها مزیت رقابتی شان را حفظ می کنند. پیشنهادات و نتیجه گیری در انتهای این مقاله آمده است.

کلیدواژه ها: مسائل، چالش ها، رقابتی بودن

مقدمه

کسب و کار های مدرن نمی توانند به طور کارامدی در دنیای کسب و کار فعالیت کنند، اگر نیروی انسانی مناسب با آخرین تکنیک ها و تکنولوژی ها انتخاب نشود. مسوولیت مدیر نیروی انسانی ، آموزش مناسب نیروی کاراست تا ببیند نیاز اصلی نیروی انسانی برای رسیدن به مزیت های رقابتی کسب و کار در قرن 21 چیست. پایگاه های داده بزرگی روی این موضوع در سالهای اخیر شکل گرفته اند ولی بدلیل تغییرات سریع در دنیای کسب و کار، جهانی شدن، تغییر در عادات و سلایق مشتریان، تکنیک های جدید تولیدی ، افراد در سازمانهای کنونی با انواع مسائل مختلفی روبروست، مدیر منابع انسانی نیز برای رویارویی با این شرایط ، با مسائل و چالش هایی روبروست ، ازجمله این که چگونه باید بتوانند به بهترین شکل همه این مسائل را مدیریت و حل کنند و راه حل های مختلفی ارائه دهند. مدیر منابع انسانی با چالش های مختلفی روبروست، برای رویارویی با این چالش ها در آینده، مدیر یا بخش منابع انسانی، باید پیچیده تر از قبلی ها باشد(بایر و رو 2006). یک سازمان بین المللی و چند ملیتی نمی تواند فعالیتهایش را به درستی انجام دهد، اگر مدیر منابع انسانی اش تکنیک های مختلفی برای رفع این مسائل نداند و نیروی بسیار خوبی برای سازمان نداشته باشد که با زبان کسب و کار رقابتی که سریعا در حال تغییر است آشنا باشند و در چنین شرایطی به خوبی عمل کنند. همه سازمان ها باید منابع انسانی شان را آماده سازند تا در محیط جهانی و بازار، خود را حفظ کرده و از مزیت رقابتی مطمئن باشند. مدیر منابع انسانی باید چهارچوبی ایجاد و یا توسعه دهد که منعطف بوده و نیروی کار را برای آینده آماده سازد. هدف اصلی از این مقاله ، تاکید بر مسائل نیروی انسانی و چالش های آن در پرتو مطالعات ادبیاتی است که توسط نویسندگان مختلف بیان شده است.

مرور ادبیات

اولویتهای منابع انسانی برای آینده چه باید باشند؟ پاسخ به این سوال بسیار دشوار است چرا که عوامل مختلفی در کارکردهای مدیران منابع انسانی و فعالیتهای در حال تغییر آنها نقش داند. با به یاد داشتن این دیدگاه در تمامی شرایط، بخش مدیریت منابع انسانی سازمان نیز به طور مستمری باید تغییر کند.

برخی از این محققان همچنین اشاره می کنند که اکثر چالش هایی که منابع انسانی در قرن 21 با آن روبرو هستند، حفظ کارکنان ، نیروی کار چند فرهنگی،نیروی کار زن، تعدیل کارکنان، تغییر در تقاضای دولت، تکنولوژی ، جهانی سازی و ایجاد فرایند تغییر است.

مطالعه بنیاد جهانی موسه مدیریت پرسنل(WFMA) بر مهم ترین ده چالش منابع انسانی اشاره می کنند که عبارتند از توسعه رهبری، اثربخشی سازمانی، مدیریت تغییر، پاداش و مزایا، امنیت و بهداشت، حفظ کارکنان، یادگیری و توسعه، برنامه ریزی موفقیت، استخدام و کارگزینی و کارکنان مهارتی.

لیز وبر(2009) اشاره می کند که مهم ترین چالش های منابع انسانی در کسب و کارها بیکاری است. بسیاری از مالکان و مدیران با این مساله سخت روبرو هستند. بیکاری ممکن است دلایل مختلفی داشته باشد همچون عدم اطمینان اقتصادی، عدم ثبات شغلی کارکنان و اثربخشی کم کارکنان.

از نظر دسنزو رابینز (2001) و گری دسلر(2000)، مهم ترین چالش های منابع انسانی ، تکنولوژی ، تجارت الکترونیکی و تنوع نیروی کار ، جهانی سازی، الزامات اخلاقی سازمان است که ممکن است به طور مستقیم یا غیر مستقیم برای سازمان دارای مزیت رقابتی باشد. ، بخصوص برای پیشرفت تکنولوژی که بر استخدام، آموزش و توسعه عملکرد شغلی در حوزه های گسترده تاثیر می گذارد که می تواند در سازمان بررسی شود. ما می توانیم این نکات را به شکل چالش های آتی که مدیریت در جهانی سازی با آن روبرو هستند ، خلاصه کنیم. جهانی سازی به معنی جریان فعلی محصولات، خدمات، سرمایه، ایده ها، اطلاعات و افراد است. این به معنی حرکت این چیزها بدون استفاده از هیچ منابع انسانی است. در دنیای کسب و کار مدرن، بازارها عرصه جنگی هستند که هم رقبای داخلی و هم خارجی تلاش می کنند تا حداکثر سهم بازاری که ممکن است را بدست آورند. چنین جهانی سازی چالشی برای مدیریت منابع انسانی است. با این حال، بدون منابع انسانی که هیچ ارزشی دارند، چون نیروی کار دانشمند و مهارتی است، چه کسی به سازمان در کسب مزیت رقابتی کمک می کند و شرکت را قادر می سازد تا با بازارهای خارجی رقابت کند و نه فقط در بازارهای داخلی بلکه در بازارهای خارجی نیز سرمایه گذاری کند. بنابراین همه مدیران منابع انسانی، استراتژی های مختلفی برای توسعه و حفظ چنین منابعی دارند، چون منابع انسانی، منابعی هستند که سازمان ها را در جهانی سازی موفق می سازند.

2.1. تکنولوژی

چالش دیگر مدیریت منابع انسانی، تکنولوژی است، که به معنی راه و روش کار و زندگی است. این روشها و راه ها توسط تکنولوژی های جدید تغییر کرده اند. فناوری اطلاعات هر چیزی را تغییر داده است. این امر شامل اطلاعات و ایده هایی است که برای اقتصاد ضروری است. اقتصاد در کنار افراد، مقادیر بالایی از سرمایه را دارد. سایر دارایی های فیزیکی توسط افراد مالکیت می شوند، ولی منابع انسانی دارایی ضروری است که هیچ کس نمی تواند مالکیت واقعی روی آن داشته باشد. یک راه برای توسعه و حفظ منابع انسانی، ایجاد محیطی است که برای باقی ماندن در سازمان، می بایست با سایر منابع رقابت کرد و این خود چالش مهمی برای مدیریت منابع انسانی است.

2.2. تجارت الکترونیک

تجارت الکترونیک به معنی انجام فعالیتهای سنتی از طریق اینترنت است. اینترنت پایه ای برای کسب و کارهای جدید است که انتظارات مشتریان را در خصوص راحتی،سرعت، قیمت و خدمات تغییر داده اند . افرادی که کسب و کارهای آنلاین را راه اندازه می کنند، کارکنان دانشی هستند. چون کسب و کارها ، چالشی برای مدیریت منابع انسانی و مدیران HR است که استراتژی های مختلفی را تبیین کنند

2.3. تنوع نیروی کار

چالش دیگر HRM تنوع نیروی کار است. چنین تنوع نیروی کاری به معنی آن است که این نیروها که پیش زمینه های مختلفی از منطقه و فرهنگ ، نژاد و جنسیت دارند، باید به طور کارآمدی مدیریت شوند .

در دنیای کسب وکار مدرن امروزی، هر سازمان تجاری فعالیتهای کسب و کار را در کشورهای مختلفی انجام می دهد. هم اکنون چنین سازمان های چندملیتی از استراتژی های مختلفی برای رقابت در بازارهای جهانی از طریق افراد استفاده می کنند. به منظور مدیریت کارامد چنین منابع انسانی متنوعی، سازمان تجاری سیاست ها و اقداماتی را با توجه به فرهنگ و محیط تبیین و تطبیق می دهند.

مسائل متنوع تری وجود دارد که سازمان های تجاری امروزی با آن روبرو هستند و مسائل عجین و غیرضروری از جمله محیط سازمانی، چالش های اخلاقی و اکولوژیکال، جهانی سازی، ثبات سیاسی و اقتصادی، مسائل کارکنان و کارفرما، نوآوریهای فنی که کسب و کارهای جدید در آن عمل می کنند.

فوستر(2005) از نظر ماکی و جانسون (2003) ، تنوع نیروی کار در سازمان های جدید امروزی را سوال فزاینده ای می داند، همچون سیار بودن کارکنان، فشار سیاسی، جریان سرمایه گذاری، انتقال اطلاعات با استفاده از الکترونیک و نرخ ارز مبادله که همه از چالش های دنیای جدید هستند.

هم اکنون آنچه مدیریت منابع انسانی باید انجام دهد، رویارویی با این مسائل و روندهاست. HR باید با اطمینان از آنکه سازمان ها حق دارند که دانش کافی و مهارت مطلوب و توانایی شان را در جای مناسبی استفاده کنند، باید فرهنگی در سازمان ایجاد کند که افراد به طور مثبتی مشارکت داشته باشند و به سمت تغییر بروند.از دید زانکو(2003) با پیشرفت تکنولوژی، جهان ماهیتا به سمت جهانی شدن می رود، جهانی سازی شامل یکپارچگی بازارهاست که شرکتها، افراد و کشورها را قادر می سازد تا آزادانه به سمت کل دنیا حرکت کنند. هر چیزی می تواند بدون استرس بدست آید. ویسنر و میلت(2003) ، روابط کارکنان در سازمان ها با کارفرمایان را چالش بزرگ HR می دانند. خارج از توافقات فیزیولوژیکی مسائل سازمانی دیگری نیز وجود دارد همچون اعتماد اشتباه، عصبانیت، اقدام حقوقی. HR جدید مسوول است تا به کارکنان این اطمینان را بدهد که برای شرکت با ارزش و مهم هستند. اهمیت دادن کم به کارکنان همچنین ممکن است مسائل سازمانی به دنبال داشته باشد. HR همچنین مسوول غلبه بر احساسات منفی است که از سمت کارکنان بوجود می آید.

باروچ، هارل(2004) ، ثبات، محیط مناسب و ارزشهای اصلی را امری ضروری برای سازمان و کارکنان می دانند. آنها باید همدیگر را به درستی درک کنند و توافقات احساسی با یکدیگر داشته باشند. برخی از مسائل درونی ممکن است موجب عدم ثبات میان روابط کارفرما و کارکنان شود ولی مسوول نظارت بر شرایط است. از نظر میلر(2000) اخلاقیات در حین انجام شغل ، مساله و چالش بزرگ سازمان است. با تاکید بر اخلاقیات، سازمان می تواند سازگارتر باشد، اخلاقیات، عملکرد و محیط روانی را بهبود می بخشند . از نظر وانگ و اسنل(2003) ، اقدامات HR همچون استخدام، آموزش، توسعه، ارتباطات سازمانی ممکن است تاثیر بزرگی بر موفقیت سازمان داشته باشند و هنوز هم جزو گرایش های اصلی HR هستند. با توسعه فرهنگ سازمانی غنی، HR می تواند بر این مسائل غلبه کند، چون فرهنگ برند سازمان است که نشان دهنده سازمان به افراد بیرون است، فرهنگ خوب فقط زمانی می تواند حفظ شود که فراتر از هنجارهای فرهنگی عمل کند.

24. هم اکنون ما کارکردهای اصلی HR و چالش هایی را بیان می کنیم که به چارت های بعدی کمک می کند.

چالش هاو کارکردهای پیش روی مدیران HR امروزی در زیر نشان داده شده است، این چالش ها می توانند به مدیران HR کمک کنند تا بر کارکردهایشان تمرکز کنند و آنها را به خوبی انجام دهند. بنابراین می تواند بیان شود که می توان در برخی حوزه ها بر این چالش ها غلبه کرد، در صورتیکه مدیران HR استراتژی های منعطفی را تبیین کنند و نیروی کار را به گونه ای آموزش دهند که بتوانند در عرصه جنگ کسب و کار موفق باشند.

3. راهکارهای احتمالی برای کسب مزیت رقابتی در قرن 21 توسط مدیران HR

3.1 . پیشنهادات

در شرایط فعلی که اکثر سازمان ها به طور جهانی رقابت می کنند تا برترین شهرت را داشته باشند، و با درنظر گرفتن دیدگاهها و مسائل و چالش های فوق، مدیران HR مسوول آموزش همه کارکنان جوان هستند تا آنها را آماده سازمند که در کسب نتایج تعهد و وفاداری کافی را داشته باشند.

تکنولوژی هر چیزی را در این حوزه گسترده تغییر داده است، روشهای تولید، فرایند استخدام، تکنیک های آموزش، تجهیزات و تکنولوژی جدیدتری باید معرفی شوند و توسط سازمان ها خریداری و آموزش داده شوند تا کارکنان جوان تحصیل کرده ای داشته باشند.

بادر نظر داشتن مساله جهانی سازی، مدیر HR ، برای رویارویی این مساله باید با مفهوم مدیریت منابع انسانی جهانی روبرو شود که به گونه ای اجرا شود که افراد با مهارت و مدیران جهانی را آماده ورود به بازار سازد. این روش در فرایند جهانی سازی می تواند در برخی از حوزه ها حداقل باشند.

مدیر منابع انسانی باید چنین سیستم HR ای را توسعه دهدکه شامل عناصر دیگر سازمان همچون استراتژی ها، اهداف سازمانی، سبک سازمان و برنامه ریزی سازمانی است.

یکی از مشکلات اصلی تنوع نیروی کار است، مدیر HR مسوولیت دارد تا استراتژی های گسترده ای تبیین کند که به کارکنان کمک می کند تا خود را با محیط جهانی وفق دهند ، HR باید این توانایی را داشته باشند تا در بازار بین المللی رقابت کنند.

فرهنگ سازمانی عنصر مهم دیگری است که باید توسط مدیر HR در نظر گرفته شود.فرهنگ باید همانند رفتارها و باورها شکل بگیرد و اهمیت آن بررسی شود.

برای داشتن کارکنانی با استعداد تر در سازمان، مدیر HR باید در خصوص کارکردهای استخدامی همچون انتخاب استخدام، آموزش و انتقال، ارتقا، تعدیل، جایگیری، تنزل و بیکاری دوباره تصمیم بگیرد و روشهای گزینش کارکنان را دوباره برنامه ریزی کنند. این استراتژی ها باید به طور جداگانه ای توسعه یافته و اجرا شوند.

4.نتیجه گیری

همانطور که در صفحات قبل بیان شد، مسائل اصلی و چالش هایی که مدیران HR و سازمان ها با آن روبرو هستند، ارائه شد. اولین نتیجه برای HR آن است که ساختارسازمانی غنی در کنار کارکنانی داشته باشد که مهارت میان فردی بالایی دارند؛ همچنین با معرفی مفهوم مدیریت منابع انسانی جهانی به کارکنان، آنها را آموزش دهند تا بتوانند در حوزه جهانی سازمان به خوبی عمل کنند. مسائل و چالش هایی چون تنوع نیروی کار، توسعه رهبری، مدیریت تغییر، اثربخش سازمانی، جهانی سازی، تجارت الکترونیک، برنامه ریزی موفقیت، پاداش و مزایا و غیره، می تواند به بهترین شکل توسط مدیران HR هنگام استفاده از اقدامات HR ، مدیریت شود ،اقداماتی چون استخدام سخت، سیاست گزینش، بخش بندی شغلی، توانمند سازی، تشویق تنوع در نیروی کار، آموزش و توسعه نیروی کار، بهبود نوآوری، تخصیص مناسب وظایف و مسوولیتها، مدیریت دانش و سایر عملیات های شناخته شده دیگر. در کل، زمانی که HR به طور احساسی کار می کند، همه اقدامات را در ذهن دارد ، بنابراین مزیت های رقابتی می تواند بدست آید، ارزش منابع انسانی بهبود یابد، کارایی سازمانی می تواند ارتقا یابد و سازمان در راه بقا، پایدار باشد.

شکل 1:

شکل 2