



مباحث ویژه در به کار گماری و ارتقای منابع انسانی

به کار گماردن نیروی انسانی

به مجموعه ای از فعالیت های یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل اشاره دارد که برای کمک به سازمان برای دستیابی به اهداف صورت میگیرد .

به کار گماردن منابع انسانی عملیاتی است که با هدف شناسایی و جذب کارکنان بالقوه برای سازمان صورت می گیرد.

حوزه های بکار گماری منابع انسانی

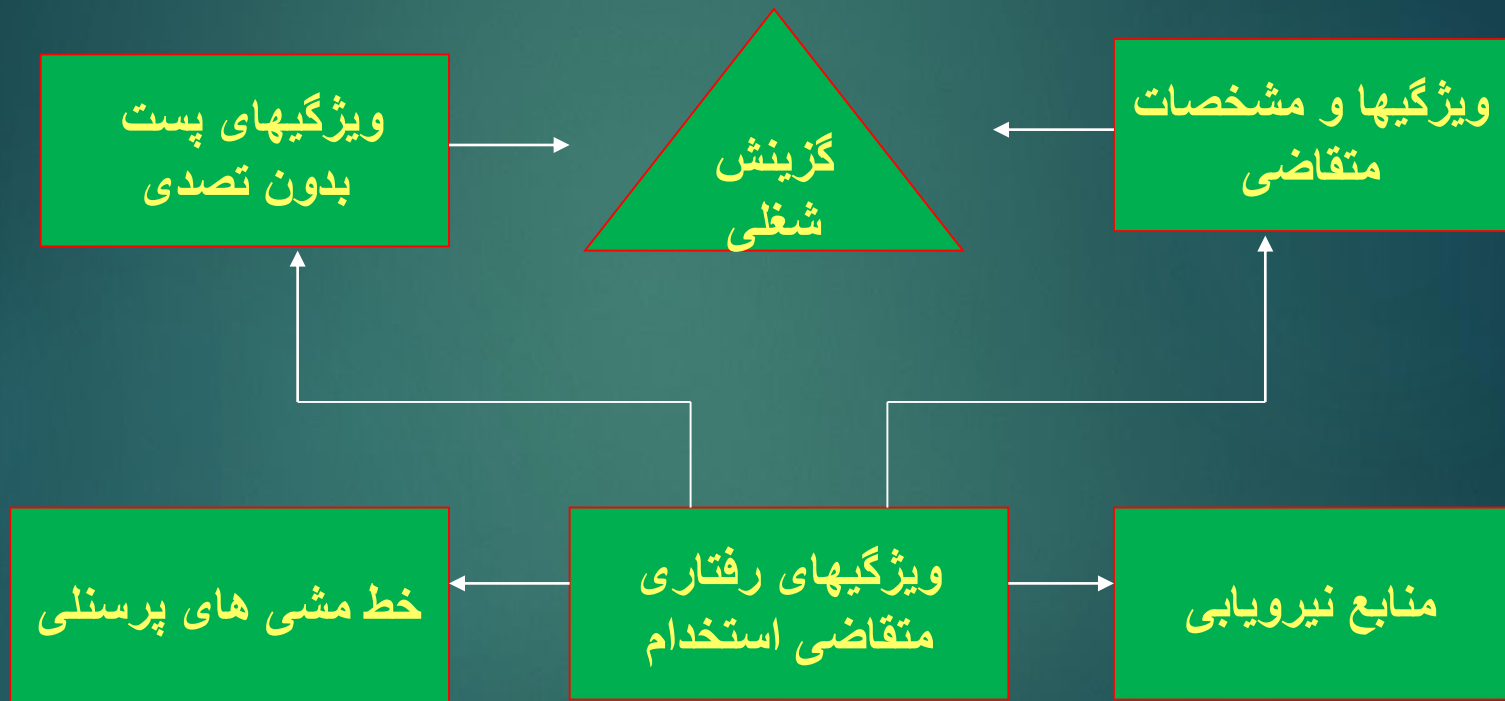
تمامی سازمان ها باید در سه حوزه به کار گماری اقدام به تصمیم گیری کنند:

۱- باید خط مشی های پرسنلی که بر انواع مشاغل تاثیر گذارند ارائه شوند .

۲- منابع مختلف نیرویابی برای تکمیل تقاضا نامه ها بر نوع افرادی که فرمها را تکمیل می کنند تاثیر گذارند.

۳- مشخصات و رفتارهای متقاضیان هم بر ماهیت پست هم بر ماهیت شغل تاثیر گذار است.

فرایند به کار گماردن منابع انسانی



خط مشی ها و سیاست های استخدامی برای به کار گیری نیروی انسانی :

- سیاست های استخدامی دولتی
- خط مشی های پرسنلی سایر سازمان ها
- منابع استخدامی
- نیازهای استخدامی
- هزینه های استخدامی
- انتخاب معیارهای استخدامی

برنامه ریزی نیروی انسانی :

از برنامه ریزیهای کلی سازمان بوده و هدف آن تشخیص و تامین کادر مورد نیاز با توجه به تغییر و تحولات سازمان در آینده می باشد.

برنامه ریزی نیروی انسانی در دو مرحله انجام می پذیرد:

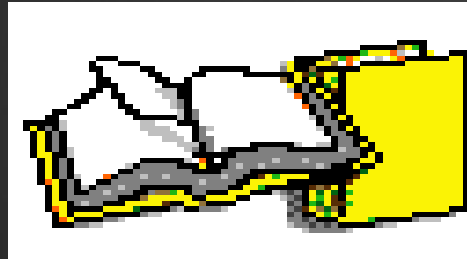
۱. برنامه ریزی احتیاجات نیروی انسانی در تمامی رده ها و سطوح سازمان در طول مدت برنامه.

۲. برنامه ریزی تامین نیروی انسانی

منابع تامین نیروی انسانی:

از منابع داخلی سازمان

از منابع خارجی سازمان



منابع داخلی تامین نیرو عبارتند از:

کارکنان دائمی سازمان که فعلا مشغول به کارند

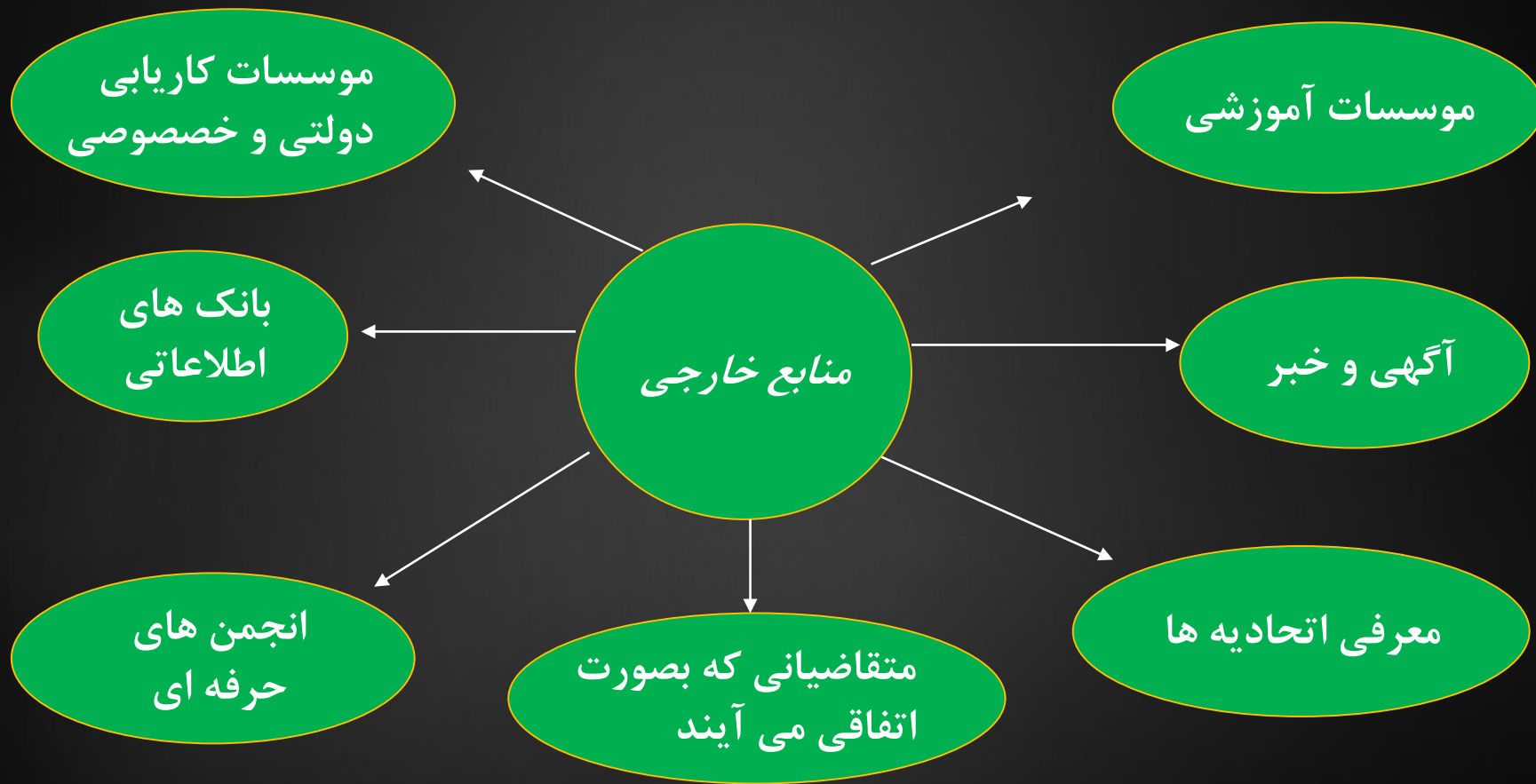
کارکنان فصلی یا موقتی

استفاده از نیروهای تعدیل شده یا بازنشسته

انتقال و ارتقاء کارکنان فعلی

به کار گیری نیروهای موجود یا بازنشسته که دچار نقص عضو شده اند.

منابع خارجی تامین نیرو عبارتند از:



نقاط قوت تامین نیرو از داخل:

افزایش روحیه و انگیزه کارکنان

جذب افراد مناسب تر به علت شناخت کافی از افراد داخلی

افزایش احساس تعهد. وفاداری. تعلق و امنیت شغلی

تامین شدن نیازهای روانی افراد مثل نیاز به رشد

به حداقل رسیدن هزینه انتخاب

به حداقل رسیدن هزینه آموزش. جامعه پذیری و دوره انطباق پذیری

رضایت اتحادیه ها

به ظهور رسیدن مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در قبال کارکنان

انگیزاننده برای عملکرد خوب



نقاط ضعف تامین نیرو از داخل :

فکر تازه به درون سازمان جاری نمی شود .

افراد تحت تاثیر گروههای صنفی و سیاسی عمل میکنند .

نیاز شدید به ارائه برنامه های بهبود مدیریت. (مبانی مدیریت منابع انسانی

/ دکتر سید رضا سید جوادین / ص ۱۸۱)

نقاط قوت تامین نیرو از خارج:

متقاضیان شغل بدون ذهنیت قبلی و یا تعصب خاصی انتخاب می شوند .
مهارت‌ها . دانش و نگرش‌های جدید به سازمان وارد خواهد شد .

به علت اینکه افراد بیرونی از پایه صفر شروع می کنند هزینه های سازمان (به ویژه حقوق و دستمزد پرداختنی) کمتر خواهد بود.

تجربیات و تخصص‌هایی که افراد در سازمان دیگر کسب کرده اند به سازمان وارد می شود .

گروه‌های حمایتی از قبل در سازمان وجود ندارد . ممکن است اسرار رقبا به درون سازمان بیاید و موجب دید گاه تازه شود .

به افراد در بهره گیری از فرصت های استخدامی برابر کمک میکند



نقاط ضعف تامین نیرو از خارج:

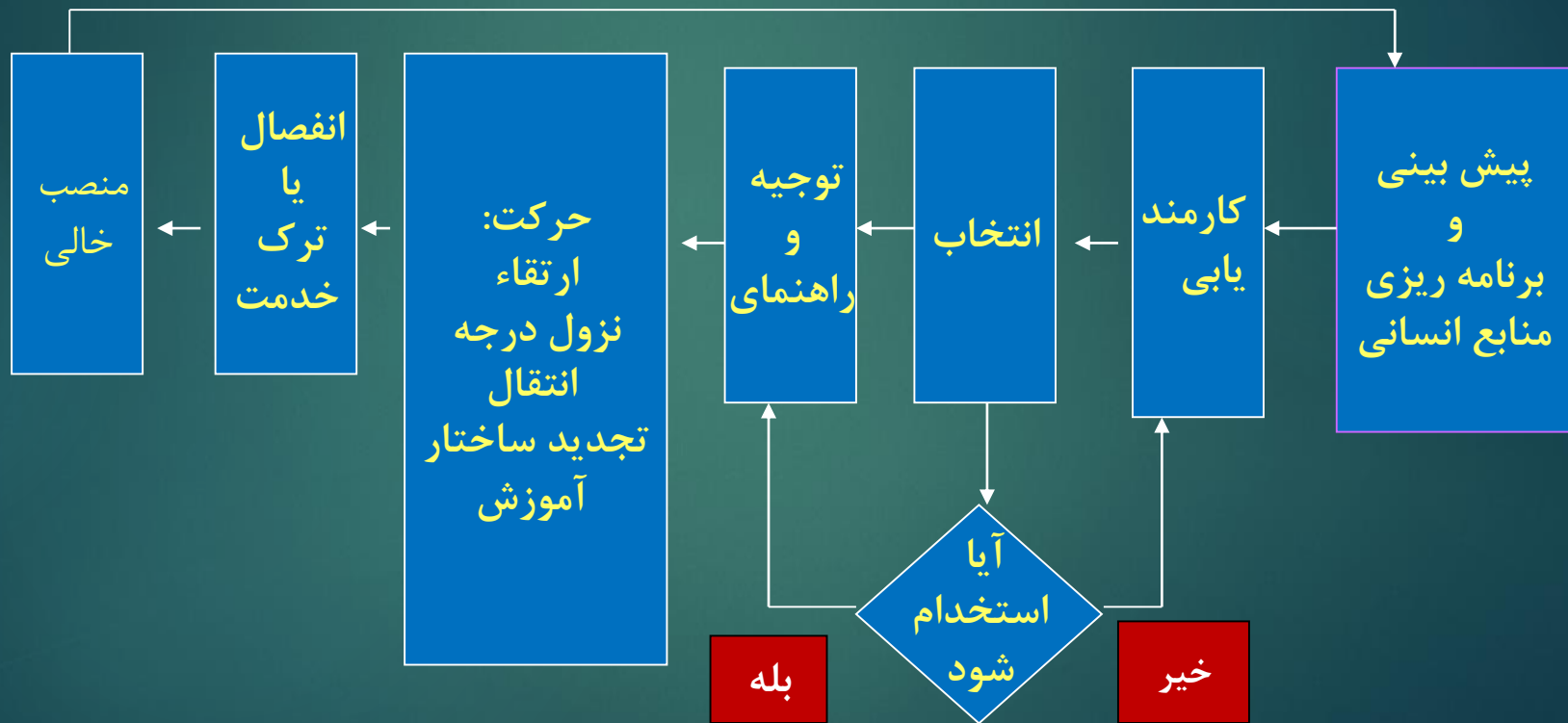
ممکن است فرد انتخاب شده متناسب با خواسته شغلی نباشد
ممکن است روحیه کارکنان موجود را تضعیف کند .
هزینه انتخاب و استخدام افزایش می یابد

جایگاه مدیریت منابع انسانی :

در بیشتر نمودارهای سازمانی جایگاه مدیریت منابع انسانی به منزله یکی از مدیریت های ارشد سازمان که به طور مستقیم بالاترین مقام سازمان در ارتباط است مد نظر قرار می گیرد .

متخصصان منابع انسانی به مدیران صفی در سازمان کمک می کنند . (مبانی سازمان و مدیریت / رضاییان /ص ۳۹۳)

فراگرد مدیریت نیروی انسانی





فراگرد برنامه ریزی منابع انسانی باید به مدیران کمک کند تا بتوانند:

میزان نیاز سازمان به نیروی انسانی را تعیین کنند.

نیروی کار موجود را ارزیابی کنند.

میزان کمبود نیروی انسانی برای پاسخگویی به نیازهای آتی را معین کنند.

گام های فراگرد برنامه ریزی منابع انسانی



پیترا دراکر ۵ اصل اساسی برای به کارگیری نیروی انسانی و انطباق شغل با افراد متقاضی شغل ارائه می نماید:

۱. درباره نیازمندیها و الزامات شغل فکر کنید.

۲. تعدادی از افراد را که به طور بالقوه شرایط احراز شغل را دارند شناسایی کنید.

۳. درباره چگونگی یافتن متقاضیان به دقت تفکر و تامل کنید.

۴. با هر یک از متقاضیان چندین نفر مصاحبه کنند.

۵. از اینکه فرد منصوب شده مورد نظر را به خوبی شناخته است اطمینان حاصل کنید.

ارتقاء در سازمانها:

یک روش معمول در سازمانها جهت پر کردن پست های خالی استفاده از انتقال یا ارتقاء است.



ارتقا در سازمان:

تامین نیرو با استفاده از ارتقاء از داخل در واقع سیاست پر کردن پست های خالی از نیروی انسانی موجود با ارتقای آن ها به آن پست می باشد. موفقیت د فرایند ارتقاء افراد در سازمان متضمن دو شرط اساسی است:

اولا: باید تحقیق گستردهای در خصوص کاندیداهای پست مورد نظر به عمل آید.

ثانیا: اطلاعات استاندارد شده که برای همه افراد به روشنی قابل فهم باشد ایجاد شود و سپس در دسترس تمامی متقاضیان پست مذکور قرار گیرد .



مزایای تامین نیرو به روش ارتقاء

کارکنان انگیزه جهت پیشرفت پیدا می کنند.

روحیه مناسبی برای کار پیدا می کنند.

روحیه اثر بخشی پیدا می کنند.

ارتقا به افراد کمک می کند تا نیازهای امنیت و تعلق و رشد خود را ارضا نمایند.

احساس عدالت . اعتماد و مقبولیت در آنها شکل میگیرد.

تعهد سازمانی کارکنان افزایش پیدا میکند.

غیبت کاری آنها کاهش پیدا میکند.

منابع:

مباحث ویژه مدیریت دولتی / دکتر سید محمد مقیمی
مبانی مدیریت منابع انسانی / دکتر سید رضا سید جوادین
مدیریت عمومی / دکتر سید مهدی الوانی
مبانی سازمان و مدیریت / دکتر علی رضائیان

