

عنوان مقاله:

تحول مدیریت ارزیابی عملکرد منابع انسانی پیش نیاز توسعه اقتصادی سازمان ها و بهبود فضای کسب و کار ایران

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

محسن معتمدی - عضو هیات علمی دانشکده مهندسی دانشگاه پیام نور استان اصفهان

خلاصه مقاله:

اصطلاح مدیریت منابع انسانی طی دهه 1670 مطرح شد. عناوین قبلی آن: مدیریت پرسنلی، اداره امور کارکنان، روابط صنعتی و یا روابط کار بود. قبل از آنکه مدیریت منابع انسانی بعنوان یک تخصص ویژه برای توسعه اقتصادی مورد استفاده قرار گیرد، صرفاً جنبه حمایت از کارکنانی که در شرایط سخت کار میکردند و یا کارگران محروم داری دستمزد پایین را داشت. در عصر حاضر رهبران و مدیران ارشد سازمان های بزرگ به این نتیجه رسیده اند که عملکرد هر سازمان تابع عملکرد منابع انسانی آن می باشد. اثر بخش بودن عملکرد نیروی انسانی نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان دارد و بدون داشتن مکانیزم های پویا، علمی، بومی و فراگیر ارزیابی منابع انسانی، نیل به اهداف و مأموریت های سازمانی بویژه در حوزه اقتصادی بسیار مشکل است. بعلاوه نتایج تحقیقات انجام شده نشان داد که رابطه ای بسیار قوی بین انجام وظایف و مسئولیت های اقتصادی سازمان از یک طرف و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی از طرف دیگر وجود دارد. در عین حال مکانیزم های مدیریت عملکرد بایستی به گونه ای طراحی گردند که علاوه بر اینکه سازمان های مختلف کشور را در یک رقابت منفی و غیر متوازن قرار نمی دهند، بلکه با برقراری وابستگی های منطقی اقتصادی بین آنها باعث هم افزایی کلیه سازمان ها در راستای تلاش برای بهبود فضای کسب و کار جامعه شوند. بنابراین ضرورت طراحی استاندارد های مدیریت عملکرد و ارزیابی سازمانی و کشوری به نحوی که از اجرای صحیح اهداف کلان اقتصادی کشور، قوانین و آئین نامه های مربوطه مطمئن شویم، مقدمه هرگونه سرمایه گذاری سخت افزاری و نرم افزاری (منابع انسانی و...) می باشد.

کلمات کلیدی:

مدیریت عملکرد، بهبود فضای کسب و کار، توسعه اقتصادی، منابع انسانی، ارزیابی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/286240>

