

عنوان مقاله:

توسعه مدیریت منابع انسانی در جهت تحول سازمانی

محل انتشار:

دومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسان ایران (سال: 1387)

تعداد صفحات اصل مقاله: 30

نویسندگان:

قدیر یعقوبی - مدیر منابع انسانی و متخصص سیستم های آموزشی

پرنдіس حق نثار فرد - کارشناس ارشد مدیریت سازمانهای غیردولتی

ژاکلین گریگور - سرمتخصص امور کارکنان

خلاصه مقاله:

استاندارد چیست و چه ارتباطی با توسعه مدیریت و سرمایه های انسانی سازمانها دارد؟ مجموعه فعالیت های کلان و تکراری انسان ها در زندگی اجتماعی و سازمانهای امروز، در صورتی ساده و قابل انتقال (آموزش) به دیگران است که بصورت استاندارد، (مدل) یا پودمان، توسط متخصصین دارای دانش و مهارت انجام کار با فرهنگ آن سازمان تهیه و واژه های ارتباطی آن توسط تدوین کننده، جهت ارتباط بین کارکنان سازمان تعریف گردد. این استانداردها، زمانی کارائی مدیریت و سرمایه های انسانی سازمانها را توسعه و استمرار میدهند که توسط مدیران و متخصصین حرفه ای، بر اساس ماموریت و آرمانهای سازمانها تهیه، شماره گذاری و توسط بالاترین مقام سازمان تصویب و بطور مستمر، ضمن اجراء (در صورت نیاز، اصلاح) و مبناء آموزش کارکنان موجود و جدید قرار گیرد تا در جهت اهداف برنامه ریزی شده سازمان حرکت نمایند. به اعتقاد اینجانب که سه دوره تخصصی در رابطه با توسعه منابع انسانی در نیروی هوایی ارتش آمریکا دیده و تجربه نموده ام، در صورتی ما به توسعه پایدار میرسیم که با سه مدل (استاندارد) زیرین آشنا شده و آنرا نهادینه سازیم. مدل اول: مشاغل استاندارد: آمریکا در سال 1935 میلادی در سال 1985 میلادی بمنظور دستیابی به توسعه پایدار مشاغل مورد نیاز کشور را استاندارد و اساس برنامه ریزی آموزش و توسعه خود قرار داد. مدل دوم: نشریات استاندارد: آمریکا در دهه 1950 میلادی فرهنگ استاندارد سازی و اروپا در سال 1991 میلادی اصول ISO - 9000 را، بعنوان اساس تدوین ضوابط کاری در فعالیت های (صنعتی، کشاورزی و خدماتی) قرار دادند که حاصل آن نشریات (تجارب پیشینیان) است که امروز اساس آموزش و توسعه پایدار منابع انسانی سازمانها و کشورها می باشد. مدل سوم: آموزش استاندارد: انجمن آموزش و توسعه آمریکا در 65 سال قبل تاسیس و با کمک حد و حد و 90 کارشناس آموزش، مدل (Instructional System Development) ISD را اساس برنامه ریزی آموزش استاندارد بر مبناء نشریات (تجارت پیشینیان) بنا نمود. ما در کشور ایران زندگی می کنیم و در صورتی فعالیت های (صنعتی، کشاورزی و خدماتی) روزمره ما توسعه مییابد که واژه های ارتباطی حرفه ای را، متناسب با تجارت خود، در جهت فرهنگ ملی (زبان فارسی) اصل 15 قانون اساسی کشور در استانداردهای کاری، که اساس مدیریت مکتوب، آموزش و توسعه نابع انسانی است قرار داده و بطور مستمر آنرا فرهنگ سازی نموده و بهبود بخشیم. هزینه های آزمایشی این سیستم توسط وزارت دفاع آمریکا پرداخت شده و کشورهایی مانند چین، ژاپن، استرالیا و مالزی تحت عنوان توسعه پلکانی منابع انسانی بکار برده اند که آثار اقتصادی آنها در جهان برکسی پوشیده نیست. این مجموعه براساس سه مدل بالا تهیه شده و امید است با همکاری علاقه مندان به توسعه منابع انسانی و پیشنهادات منطقی خود، اینجانب را در اصلاح و بهبود آن یاری نمایند.

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/76247>



