

## عنوان مقاله:

بررسی استقرار نظام نوین عملکرد در حوزه منابع انسانی و نقش آن در توسعه منابع انسانی

## محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

## نویسندگان:

مهرزاد سرفرازی - گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

اسداله فاتحی - گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

## خلاصه مقاله:

صاحب نظران حوزه مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمانهای پیشرو در هزاره جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان، میتوانند با سرعت و انعطاف لازم پاسخگوی نیازهای سازمان خود باشند. توسعه منابع انسانی در کنار حرکت به سمت قابلیت های فناورانه و دانش محور، یکی از مهمترین اهداف راهبردی سازمانهای پیشرو عصر کنونی بوده که به منظور ارتقاء سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگیهای فردی کارکنان، مورد نیاز است. اگرچه در زمینه منابع انسانی، تحقیقات بسیاری انجام گرفته و نتیجه آن در کتابها و مقالات متعدد انتشار یافته است، اما همانطور که انتظار میرود اکثر این مطالعات و مقالات، با رویکرد به مدیریت منابع انسانی در حوزه سازمانها و کسب و کارهای متوسط و بزرگ است و به همین دلیل، معمولا مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک (برای مثال استارت آپها)، کمتر مورد توجه قرار میگیرد. این در حالی است که مدیریت منابع انسانی نقشی است که در همه سازمانهای بزرگتر از یک نفر، معنادار و پراهمیت است. در بسیاری از سازمانها، نقش واحد مدیریت منابع انسانی، در حد واحدی که حضور و غیاب کارکنان را کنترل نموده و جدولهای اضافه کاری و حقوق و دستمزد آنها را تنظیم مینماید، کاهش یافته است. این نوع سازمانها، واحد مدیریت منابع انسانی را واحدی ستادی در نظر گرفته و تمایلی به درگیر شدن آن در تصمیمات استراتژیک سازمان ندارند. طبیعی است که با این نگاه، بحث توسعه منابع انسانی هم جایگاهی در فکر و تصمیمات مدیریت ارشد سازمان نخواهد داشت.

## کلمات کلیدی:

مدیریت منابع انسانی، ارزشیابی عملکرد، اثربخشی، بهبود عملکرد

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/911806>

