

## جایزه تعالی منابع انسانی؛ فصلی نوین در توسعه منابع انسانی

در دنیای امروز، سازمانها از مهمترین و اثرگذارترین بنیانهای اجتماع بشر قلمداد می‌شوند. اهمیت، نقش و قدرت آنها به گونه‌ای است که تمام خدمات، محصولات، سبک زندگی و حتی فرهنگ و باورهای افراد جامعه را متأثر می‌سازند. در این میان مهمترین چالش سازمانهای امروزی، بقا و کسب نتایج پایدار است. سرعت روزافزون تحولات، پیچیده‌تر شدن فضای کسب و کار، انتظارات فزاینده مشتریان (دریافت کنندگان خدمات)، فناوری‌های نوین و دهها عامل دیگر سبب شده است تا سازمانها و بنگاههای کسب و کار برای حفظ بقا و موجودیت خود به دنبال کسب مزیت رقابتی باشند. در میان منابع مادی و معنوی از دیرباز تا کنون نیروی کار به عنوان منبع اصلی تولید محسوب می‌شده است. اما نیروی انسانی در دنیای امروز اهمیتی روزافزون یافته و به عنوان کلیدی‌ترین عامل ارزش افزای که بهره‌وری سایر منابع و عوامل تولید در گرو عملکرد آن است، تلقی می‌شود. لذا سازمانهای برتر در دنیای امروز دارای استراتژی و برنامه، و حوزه تخصصی در عالیترین سطح سازمانی هستند.

مطلبی که در پی می‌آید تأکیدی است بر اهمیت جایزه تعالی منابع انسانی در سازمانهای ما.

مفهوم «سرمایه انسانی» که این روزها در ادبیات علوم مدیریتی و کسب و کار به کار می‌رود، به خوبی گویای اهمیت منابع انسانی در دنیای کسب و کار است. این اهمیت سبب شده است تا در دهه‌های اخیر سیستم‌ها و روشها، نظامها و تحقیقات گسترده‌ای در حوزه مدیریت و توسعه منابع انسانی صورت گیرد. از جمله تلاشهای مهم و ارزنده که می‌تواند در ترغیب و اشتیاق سازمانها و توجه به نیروی انسانی و به کارگیری نظامهای نوین منابع انسانی موثر واقع شود، جوایز منابع انسانی است که در سالهای اخیر در کشورهای توسعه یافته مرسوم شده است.

تجربه موفق اجرای جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در ایران که سبب شده است تا کنون شرکتهای زیادی با شور و اشتیاق وصف‌ناپذیر و با رویکرد توجه به کیفیت، بهبود و تعالی سازمانی با هدف کسب رضایت کلیه ذی‌نفعان به طور سالانه در این رویداد شرکت کرده، مورد ارزیابی قرار گرفته و با نقاط قوت و قابل بهبود خود آشنا شده و حرکت در مسیر تعالی را آغاز نمایند.

مبانی علمی و تجربی برشمرده شده سبب شده است تا سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران با درک اهمیت موضوع مورد نظر پروژه «طراحی جایزه ملی تعالی منابع انسانی» را در برنامه‌های خود قرار دهد. انجمن مدیریت منابع انسانی ایران (مجری پروژه) با همکاری استادان در دانشگاهها، محققان و صاحب‌نظران پس از سه سال تحقیق و پژوهش و با بررسی عمیق سیستمها، مدلها و جوایز منابع انسانی در سراسر جهان، نسبت به تدوین ارزشهای محوری طراحی مدل، منطق و شیوه ارزیابی و امتیازدهی، الزامات دریافت جایزه، فرآیند اعطای جایزه، تهیه ساختار و مقدمات برگزاری اقدام کرده است.

ارزشهای محوری تعالی منابع انسانی که بر پایه مجموعه‌ای از ارزشهای بنیادی به عنوان اصول تعالی منابع انسانی بنا شده عبارت است از:

- رهبری استراتژیک منابع انسانی

- توسعه، مشارکت و انگیزش منابع انسانی

- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر

- مسئولیت اجتماعی و اخلاق کاری

- تمرکز بر نتایج و ارزش آفرینی

به طور خلاصه، پیوند ارزشهای محوری تعالی منابع انسانی با ابعاد تعالی منابع انسانی بشرح زیر می‌باشد. ابعاد مدل تعالی منابع انسان از دو بخش توانمندسازهای منابع انسانی و نتایج (نتایج منابع انسانی و سازمانی) تشکیل شده است.

در بخش توانمندسازها ۱- رهبری منابع انسانی ۲- استراتژی منابع انسانی ۳- مدیریت دانش و سرمایه فکری بعنوان سه معیار راهبردی معرفی می‌شوند این سه معیار نقش هدایتگر برای فرایندهای منابع انسانی را ایفا کرده و از انسجام و یکپارچگی این فرایندها برای تحقق استراتژی‌های شرکت پشتیبانی می‌کنند.

همچنین در این مدل ۷ فرایند اصلی منابع انسانی بعنوان معیارهای دیگر توانمندسازی هستند. فرایندهای اصلی در این مدل عبارتند از:

۱- برنامه ریزی منابع انسانی

۲- جذب و استخدام

۳- مدیریت عملکرد

۴- توسعه منابع انسانی

۵- جبران خدمات و مزایا

۶- روابط کار و کارکنان

۷- بهداشت و ایمنی

مجموعاً ۵۰۰ امتیاز به توانمندسازها تعلق می‌گیرد و نتایج منابع انسانی و نتایج عملکرد سازمانی نیز ۵۰۰ امتیاز از مجموع ۱۰۰۰ امتیاز را دارا می‌باشند. روش ارزیابی و امتیازدهی مدل تعالی منابع انسانی، براساس منطق رادار است که شامل نتایج رویکردها، استقرار و ارزیابی و بازنگری است. به سازمانهایی که در این جایزه شرکت می‌کنند، متناسب با سطح تعالی تقدیرنامه، جوایز و نشان تعلق می‌گیرد.

## کاربردهای مدل تعالی منابع انسانی

مدل تعالی منابع انسانی ابزار ویژه‌ای است که می‌تواند به متولیان منابع انسانی کمک نماید تا نقاط قوت و قابل بهبود ابعاد مختلف منابع انسانی سازمان خود را شناسایی نمایند. بدیهی است که این شناخت می‌تواند متولیان منابع انسانی را در جهت برنامه‌ریزی مناسب برای افزایش انگیزش و رضایت کارکنان کمک نماید. با توجه به الزامات این مدل می‌توان از کارآیی و توانمندی منابع انسانی شرکت برای تحقق اهداف شرکت و همچنین تعهد کاری و وفاداری سازمانی آنها اطمینان حاصل کرد.

بنابراین تعالی منابع انسانی چارچوب بسیار مؤثری است که می‌تواند شرکت‌ها و سازمان‌ها را در حوزه منابع انسانی به سوی تعالی منابع انسانی رهنمون کند. مدل تعالی منابع انسانی ابزار ویژه‌ای است که می‌تواند توسط شرکت‌ها و سازمان‌ها در زمینه‌های زیر به کار گرفته شود:

- ۱- شناخت و تمرکز آگاهانه بر نقاط قوت و قابل بهبود منابع انسانی سازمان
- ۲- برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت در منابع انسانی
- ۳- بهبود و یا طراحی مجدد استراتژی‌ها، فرایندها، ساختار، و سیستم‌های منابع انسانی شرکت.
- ۴- به کارگیری معیارهای برتر برای افزایش سهم منابع انسانی در فرایند تعیین اهداف و استراتژی‌های شرکت
- ۵- به کارگیری شاخص‌های عملکردی مختلف برای نشان‌دادن سهم منابع انسانی در کیفیت و بهره‌وری و خدمات شرکت
- ۶- تلاش در جهت حرفه‌ای کردن منابع انسانی شرکت.

**نتیجه:**

اگر منابع انسانی یک شرکت بخواهند نقش خود را بعنوان شریک استراتژیک شرکت ایفا نمایند باید در درجه نخست نشان دهند که فعالیت‌های آنها چه دستاوردی برای پیشبرد اهداف سازمان داشته است. منابع انسانی وقتی فاقد شاخص‌های اندازه‌گیری و مدل مناسب باشند نمی‌توانند نقش و تاثیر خود را در تحقق اهداف شرکت نشان دهند. لذا استقرار مدل تعالی منابع انسانی و ارزیابی مستمر آن در یک سازمان با استفاده از شاخص‌های کمی، می‌تواند رابطه بین رویه‌ها و دستاوردهای منابع انسانی را در اثربخشی سازمان نشان دهد. بر همین اساس در شرکت تراکتورسازی ایران نیز اراده مدیریت شرکت بر استقرار مدل تعالی منابع انسانی بوده تا با استفاده از دستاوردهای این مدل بتوانیم اهداف شرکت را تحقق بخشیم.

منابع : مجله تدبیر شماره ۱۹۲، مقاله دکتر ابراهیم شیخ

کتاب تعالی منابع انسانی تألیف دکتر بهروز قلیچلی