

8 Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων

HRM

Η καλή διαχείριση των ανθρώπινων πόρων (HRM) είναι απαραίτητη για τις επιχειρήσεις όλων των μεγεθών.

Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ή η HRM, είναι η πρακτική της διαχείρισης των ανθρώπων για την επίτευξη καλύτερων επιδόσεων.

Η πρόσληψη ατόμων σε μια επιχείρηση, πρέπει να διέπεται από αναζήτηση ανθρώπων που ταιριάζουν στην εταιρική κουλτούρα, έτσι ώστε να είναι πιο ικανοποιημένοι λόγω προσαρμογής, να παραμείνουν περισσότερο και να είναι πιο παραγωγικοί από όσους δεν θα ενταχθούν στην εταιρική κουλτούρα.

Ένα άλλο στοιχείο είναι η αφοσίωση. Οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί, προσφέρουν εργασία υψηλότερης ποιότητας και κάνουν τους πελάτες πιο ευχαριστημένους. Αυτό σημαίνει ότι αν βρούμε τρόπους να κάνουμε τους εργαζόμενους πιο αφοσιωμένους, βοηθάμε την εταιρεία.

Αυτό είναι που η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού εστιάζει είναι η βελτιστοποίηση των επιδόσεων της εταιρείας μέσω της καλύτερης διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

HR

Μπορεί να είναι λίγο περίεργο να αναφερόμαστε στους ανθρώπους ως «ανθρώπινοι πόροι». Οι Ανθρώπινοι Πόροι είναι όλοι οι άνθρωποι που σε μια ή την άλλη ιδιότητα εργάζονται ή συμμετέχουν σε μια επιχείρηση.



Τα επτά βασικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού

Όταν μιλάμε για τη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων, υπάρχουν ορισμένα στοιχεία που θεωρούνται ακρογωνιαίοι λίθοι για αποτελεσματικές πολιτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Αυτοί οι ακρογωνιαίοι λίθοι είναι:

1. Πρόσληψη και επιλογή
2. Διαχείριση της απόδοσης
3. Μάθηση & ανάπτυξη
4. Σχέδιο διαδοχής
5. Μισθοί και προνόμια
6. Συστήματα Πληροφοριών Ανθρώπινου Δυναμικού
7. Στοιχεία και αναλύσεις HR

1. Πρόσληψη και επιλογή

Η πρόσληψη και η επιλογή είναι αναμφίβολα τα πιο ορατά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού.

Η πρόσληψη υποψηφίων και η επιλογή των καλύτερων που έρχονται και εργάζονται για την εταιρεία αποτελεί



βασική ευθύνη του διαχειριστή ανθρώπινου δυναμικού. Οι άνθρωποι είναι η μηχανή της επιχείρησης και η εύρεση των καλύτερων ουσιαστικά είναι ένα βασικό καθήκον.

Το αίτημα για νέες προσλήψεις αρχίζει συνήθως όταν δημιουργείται μια νέα θέση εργασίας ή ανοίγει μια υπάρχουσα θέση. Ο άμεσος διευθυντής στη συνέχεια στέλνει την περιγραφή θέσης στο HR και το HR ξεκινά την πρόσληψη υποψηφίων. Σε αυτή τη διαδικασία, το HR μπορεί να χρησιμοποιήσει διαφορετικά μέσα επιλογής για να βρει το καλύτερο άτομο για να κάνει το έργο. Αυτές περιλαμβάνουν συνεντεύξεις, διαφορετικές αξιολογήσεις, ελέγχους

αναφοράς και άλλες μεθόδους πρόσληψης .

Μερικές φορές, όταν υπάρχουν πολλοί υποψήφιοι, το HR μπορεί να αναπτύξει εργαλεία προεπιλογής . Αυτά τα εργαλεία βοηθούν στη διαλογή των υποψηφίων από το ακατάλληλο προσωπικό όταν πρόκειται για πολλούς υποψήφιους. Οι υποψήφιοι που είναι επιτυχείς συνεχίζουν στον επόμενο γύρο, όπου καλούνται για συνέντευξη και διενεργείται μια πιο εμπειριστατωμένη αξιολόγηση.

2. Διαχείριση της απόδοσης

Μόλις οι εργαζόμενοι βρίσκονται πλέον στην επιχείρηση, η διαχείριση της απόδοσης είναι σημαντική. Η διαχείριση της απόδοσης είναι η δεύτερη βασική αρμοδιότητα του HR. Περιλαμβάνει την παροχή βοήθειας στους ανθρώπους να επιτελούν καλύτερα στις θέσεις εργασίας τους.

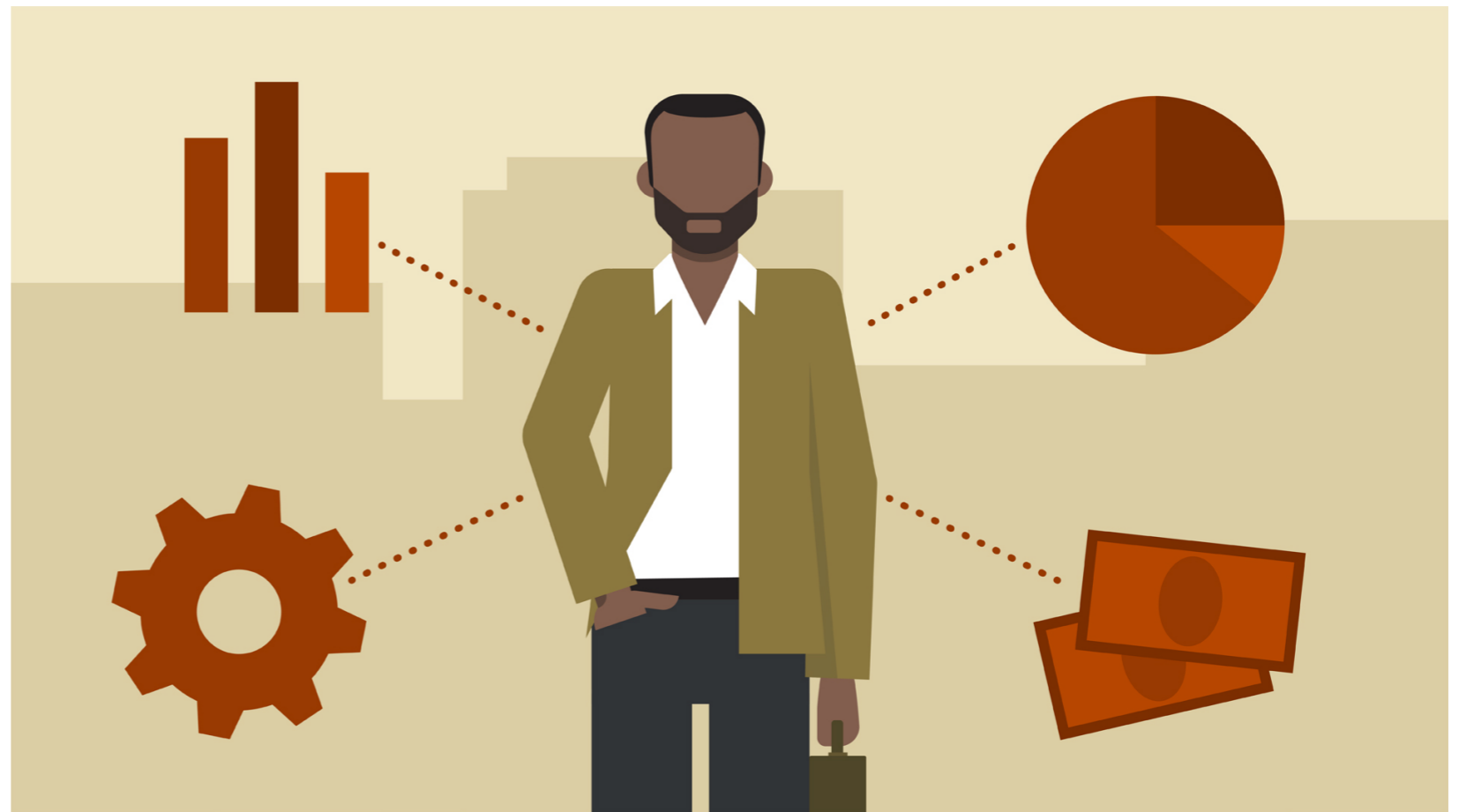
Συνήθως, οι εργαζόμενοι έχουν ένα καθορισμένο σύνολο ευθυνών που πρέπει να ασχοληθούν. Η διαχείριση απόδοσης είναι μια δομή που επιτρέπει στους εργαζόμενους να λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την απόδοσή τους - με στόχο την επίτευξη καλύτερης απόδοσης.

Παραδείγματα αποτελούν οι επίσημες αναθεωρήσεις επιδόσεων "one-on-one", τα μέσα ανάδρασης 360 μοιρών που λαμβάνουν επίσης υπόψη την αξιολόγηση των συνομηλίκων, των πελατών και άλλων σχέσεών τους, καθώς και πιο ανεπίσημες ανατροφοδοτήσεις.

Συνήθως, οι εταιρείες συνεργάζονται με έναν ετήσιο κύκλο διαχείρισης της απόδοσης, ο οποίος περιλαμβάνει τον

σχεδιασμό, την παρακολούθηση, την αναθεώρηση και την επιβράβευση της απόδοσης των εργαζομένων. Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας επιτρέπει την κατηγοριοποίηση των εργαζομένων σε υψηλών έναντι χαμηλών επιδόσεων και υψηλών και χαμηλών δυνατοτήτων.

καλή διαχείριση της απόδοσης είναι ζωτικής σημασίας, καθώς οι εργαζόμενοι που έχουν χαμηλή απόδοση είναι πιθανό να μην είναι ικανοποιημένοι με την εταιρεία και / ή την κουλτούρα της επιχείρησης και ίσως χρειαστεί να απομακρυνθούν.



Η επιτυχής διαχείριση των επιδόσεων αποτελεί σε μεγάλο βαθμό κοινή ευθύνη μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού και της διοίκησης, όπου ο άμεσος διευθυντής είναι συνήθως ο επικεφαλής και το HR υποστηρίζει. Η

3. Μάθηση και ανάπτυξη

Αν οι εργαζόμενοι αγωνίζονται να αποδώσουν καλά σε ορισμένους τομείς, η μάθηση και η ανάπτυξη μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της απόδοσής τους. Η μάθηση και η ανάπτυξη (L & D) καθοδηγείται από το HR και οι καλές πολιτικές μπορούν να είναι πολύ χρήσιμες για την προώθηση της οργάνωσης προς τους μακροπρόθεσμους στόχους της.

Πολλές επιχειρήσεις έχουν προκαθορισμένους προϋπολογισμούς για τις ενέργειες L & D. Αυτός ο προϋπολογισμός κατανέμεται έπειτα σε υπαλλήλους, με εκπαιδευόμενους μελλοντικούς ηγέτες ή άλλες υψηλές ικανότητες που συχνά λαμβάνουν περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης από άλλους.

Ένα γνωστό πλαίσιο που συνδέει τη διαχείριση απόδοσης με δραστηριότητες L & D είναι το δίκτυο 9 box. Με βάση τις επιδόσεις των ανθρώπων και τις πιθανές αξιολογήσεις, συνιστώνται διαφορετικά αναπτυξιακά σχέδια.

4. Σχέδιο διαδοχής

Ο προγραμματισμός διαδοχής είναι η διαδικασία σχεδιασμού απρόβλεπτων καταστάσεων, σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι-κλειδιά εγκαταλείψουν την εταιρεία. Εάν, για παράδειγμα, ένας κρίσιμος ανώτερος διαχειριστής διακόπτει τη δουλειά του / της, έχοντας έτοιμη την αντικατάστασή του, θα εγγυάται συνέχεια και μπορεί να σώσει την εταιρεία από σημαντικά έξοδα.

Ο σχεδιασμός διαδοχής βασίζεται συχνά σε

αξιολογήσεις απόδοσης και προσπάθειες L & D. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ενός αγωγού ταλέντων. Πρόκειται για μια ομάδα υποψηφίων που είναι καταρτισμένοι και έτοιμοι να συμπληρώσουν (ανώτερες) θέσεις σε περίπτωση που κάποιος αποχωρήσει. Η οικοδόμηση και η καλλιέργεια αυτού του αγωγού είναι το κλειδί για την καλή διαχείριση των ανθρώπων.



Μισθοί και προνόμια

Ένα άλλο από τα βασικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού είναι η αποζημίωση. Η δίκαιη αποζημίωση είναι το κλειδί για την παρακίνηση και τη διατήρηση των εργαζομένων.

Ο μισθός μπορεί να χωριστεί σε αρχικό και σε δευτερεύον. Η πρωτογενής αποζημίωση περιλαμβάνει άμεσα καταβληθέντα χρήματα για εργασία, η οποία συχνά είναι μηνιαία αμοιβή και μερικές φορές αμοιβή βάσει επιδόσεων.

Τα δευτερεύοντα οφέλη είναι όλα τα μη χρηματικά οφέλη. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει επιπλέον διακοπές, ευέλικτο χρόνο εργασίας, ημερήσια φροντίδα, συντάξεις, επαγγελματικό αυτοκίνητο και φορητό υπολογιστή και πολλά άλλα.

Ο στόχος εδώ είναι να επιβραβεύουμε τους ανθρώπους με τρόπους που τους παρακινούν.

Σύστημα Πληροφοριών Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα τελευταία δύο βασικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού δεν είναι



πρακτικές ανθρώπινου δυναμικού, αλλά εργαλεία για την καλύτερη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Το πρώτο είναι το Σύστημα Πληροφοριών Ανθρώπινου Δυναμικού, ή το HRIS. Ένα HRIS υποστηρίζει όλους τους ακρογωνιαίους λίθους που συζητήσαμε παραπάνω. Για παράδειγμα, για την πρόσληψη και την επιλογή ενός Συστήματος Παρακολούθησης Αιτητών, ή ATS, χρησιμοποιείται συχνά για να παρακολουθεί τους αιτούντες και τις προσλήψεις.

Για τη διαχείριση της απόδοσης, χρησιμοποιείται ένα σύστημα διαχείρισης απόδοσης για την παρακολούθηση των επιμέρους στόχων και την αξιολόγηση των επιδόσεων.

Για το L & D χρησιμοποιείται ένα σύστημα διαχείρισης μάθησης (LMS) για τη διανομή περιεχομένου εσωτερικά και άλλα συστήματα HR χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση των προϋπολογισμών και των εγκρίσεων κατάρτισης.

Για την αποζημίωση χρησιμοποιείται συχνά ένα σύστημα μισθοδοσίας και υπάρχουν επίσης ψηφιακά εργαλεία που επιτρέπουν αποτελεσματικό σχεδιασμό διαδοχής.

Όλες αυτές οι λειτουργίες μπορούν συχνά να γίνουν σε ένα ενιαίο σύστημα - το HRIS. Μερικές φορές, ωστόσο, η διαχείριση αυτών των λειτουργιών χωρίζεται σε διαφορετικά συστήματα HR.

Στοιχεία και αναλύσεις HR

Το τελευταίο από τα βασικά στοιχεία του ανθρώπινου δυναμικού περιστρέφεται γύρω από τα δεδομένα και τα αναλυτικά στοιχεία. Την τελευταία δεκαετία το HR έχει κάνει ένα σημαντικό άλμα προς την κατεύθυνση της αύξησης της ζήτησης δεδομένων.

Τα Πληροφοριακά Συστήματα Ανθρώπινου Δυναμικού που μόλις αναφέραμε είναι ουσιαστικά ένα σύστημα εισαγωγής δεδομένων. Τα δεδομένα σε αυτά τα συστήματα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την λήψη καλύτερων και πιο ενημερωμένων αποφάσεων.

Ένας εύκολος τρόπος για να παρακολουθείτε τα κρίσιμα δεδομένα είναι μέσω HR KPIs. Αυτές είναι συγκεκριμένες μετρήσεις που απαντούν στον τρόπο με τον οποίο μια εταιρεία κάνει μια δεδομένη μέτρηση.

Αυτή η μέτρηση επικεντρώνεται στην τρέχουσα και την προηγούμενη κατάσταση του οργανισμού. Χρησιμοποιώντας το HR analytics, το HR μπορεί επίσης να κάνει προβλέψεις για το μέλλον. Παραδείγματα περιλαμβάνουν τις ανάγκες του



εργατικού δυναμικού, την πρόθεση για τον κύκλο εργασιών των υπαλλήλων, τον αντίκτυπο της υποψήφιας εμπειρίας (πρόσληψης) στην ικανοποίηση του πελάτη και πολλών άλλων.

Συμπερασματικά

Τι είναι η Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού;

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, ή η HRM, είναι η πρακτική της διαχείρισης των ανθρώπων για την επίτευξη καλύτερων επιδόσεων. Πρόκειται για τη βελτιστοποίηση των επιδόσεων της εταιρείας μέσω της καλύτερης διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων.

Τι είναι ένας Ανθρώπινος Πόρος;

Οι Ανθρώπινοι Πόροι είναι όλοι οι άνθρωποι που σε μια ή την άλλη ιδιότητα εργάζονται ή συμμετέχουν σε μια επιχείρηση. Αυτοί οι άνθρωποι μπορούν να είναι (πλήρους απασχόλησης) εργαζόμενοι, εργολάβοι, ελεύθεροι επαγγελματίες ή οποιοδήποτε άλλο είδος ενδεχόμενου εργαζόμενου.

Ποια είναι τα βασικά στοιχεία της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού;

Η πρόσληψη και επιλογή, η διαχείριση των επιδόσεων, η μάθηση και ανάπτυξη, ο σχεδιασμός διαδοχής, οι αποζημιώσεις και τα οφέλη, τα Πληροφοριακά Συστήματα Ανθρώπινου Δυναμικού και τα στοιχεία και αναλύσεις HR θεωρούνται οι ακρογωνιαίοι λίθοι μιας αποτελεσματικής HRM.