

نقش مدیریت بعنوان تامین نیروی انسانی

حتی مدیران اجرایی هم به این واقعیت اقرار می کنند که عملیات اثر بخشی شرکت نیاز به نیروی کارآمد دارد . اغلب مدیران می گویند که نیروی انسانی مهم ترین دارایی شرکت است . با وجود این ، دارایی های انسانی را هیچ گاه در ترازنامه زیر یک فصل جداگانه ارائه نمی کنند، در حالی که برای گزینش و آموزش این افراد مبالغ زیادی سرمایه گذاری می شود . لذا باید برای دارایی های ارزشمند انسانی هم حسابهایی نگهداری کرد که به این فرایند ، حسابداری منابع انسانی می گویند.

پس یکی از وظایف مدیران تامین نیرو برای پست های سازمانی و حفظ این نیروهاست. برای انجام دادن این کار باید شرایط نیروی کار را مشخص کرد، افراد داوطلب را جذب و جمع آوری نمود، آزمون استخدامی به عمل آورد، افراد واجد شرایط را انتخاب کرد، آنها را در پستهای مربوطه قرار داد، آنها را ارتقای مقام داد، کارهای آنان را مورد ارزیابی قرار داد و مسیر شغلی افراد را برنامه رزی کرد، حقوق و پاداش تعیین نمود و داوطلبان و افراد مشغول به کار را آموزش داد. به گونه ای که آنها بتوانند کارهای مربوطه را به صورتی اثر بخش و با راندمانی بالا انجام دهند. تردیدی نیست که فرایند تامین نیروی سازمانی با سازماندهی رابطه ای تنگاتنگ دارد یعنی ارائه ساختار آگاهانه از نقش ها و پست های سازمانی. سیستم تامین نیروی انسانی یک سیستم باز است. گرچه اینکار در داخل موسسه انجام می شود، اما خود موسسه به محیط خارج اتصال پیدا کرده است. در این سیستم عوامل داخلی مثل سیاست های پرسنلی، محیط سازمانی و سیستم پاداش باید مطمئن نظر قرار گیرد . بدون پرداخت پاداش کافی قطعاً امکان جذب و نگهداری مدیران خوب وجود دارند. محیط خارج نیز باید مورد توجه قرار گیرد، تکنولوژی سطح بالا مدیرانی را طلب می کند که خوب آموزش دیده و تربیت شده اند و دارای مهارتهای بالایی هستند.

تعداد مدیران مورد نیاز در یک موسسه نه تنها به اندازه و حجم موسسه ، بلکه به پیچیدگی ساختار سازمانی، برنامه های توسعه و نرخ ورود و خروج پرسنل مدیریت نیز وابسته است. ممکن است با تفویض اختیارات به مدیران پایین تر، آنچنان ساختار موسسه را تغییر داد که در یک زمان مشخص بدون توجه به اندازه موسسه تعداد مدیران به طور قابل ملاحظه ای افزایش یا کاهش پیدا کند.

نرخ تغییر در تعداد مدیران را می توان بلا مروری بر تجربه گذشته و توجه به انتظارات آینده تعیین کرد. این تجزیه و تحلیل همچنین سن بازنشستگی، مدت زمان استراحت استعلاجی، انقباض و تقاضای نسبتاً ثابت سایر موسسات را برای زیردستان جوانی مشخص می کند که به آنها آموزش داده اند، اما قادر به نگهداری آنان نیستند.

دکتر حمید سرایداریان