

رویکردها و شرایط مدیریت منابع انسانی در دوران کرونا

استاد : دکتر طالاری
دانشجو: زهرا کرمی نیا



اصطلاح «منابع انسانی» برای اولین بار در سال ۱۹۸۳ در کتاب «توزیع ثروت» نوشته جان کامنز به کار رفت. این اصطلاح در ابتدا به روابط بین کارمند و کارفرما مربوط می‌شد، اما به مرور زمان گسترش پیدا کرد



با انقلاب صنعتی اروپا، کارخانه‌ها به نیروهای کار زیادی نیاز داشتند و باید آن‌ها را مدیریت می‌کردند. در نتیجه مفهوم مدیریت منابع انسانی ابداع شد.

منابع انسانی :

اصلی ترین سرمایه هر سازمان است پس می بایست در راستای تحقق اهداف و استراتژی های سازمان اقداماتی را در زمینه منابع انسانی انجام دهند.

منابع انسانی یکی از دارایی های بسیار مهم برای موفقیت هر سازمان است که اهداف سازمان با استفاده از قدرت، تجربه، دانش و مهارت آن ها محقق می شود.



منابع انسانی دسته ای از افراد هستند که عملیات یک سازمان را در دست دارند. منابع انسانی شامل هر فرد یا هر کارمندی می شود که برای بهتر شدن عملکرد خود و زیر دستان خود در کار تلاش می کند.





مدیریت منابع انسانی

Human) Resource :(Management

مجموعه فعالیت ها و اقدامات،

فرآیندها و برنامه‌های

استراتژیک و یکپارچه‌ای که

با هدف بهره‌وری نیروی

انسانی انجام می‌شود تا در

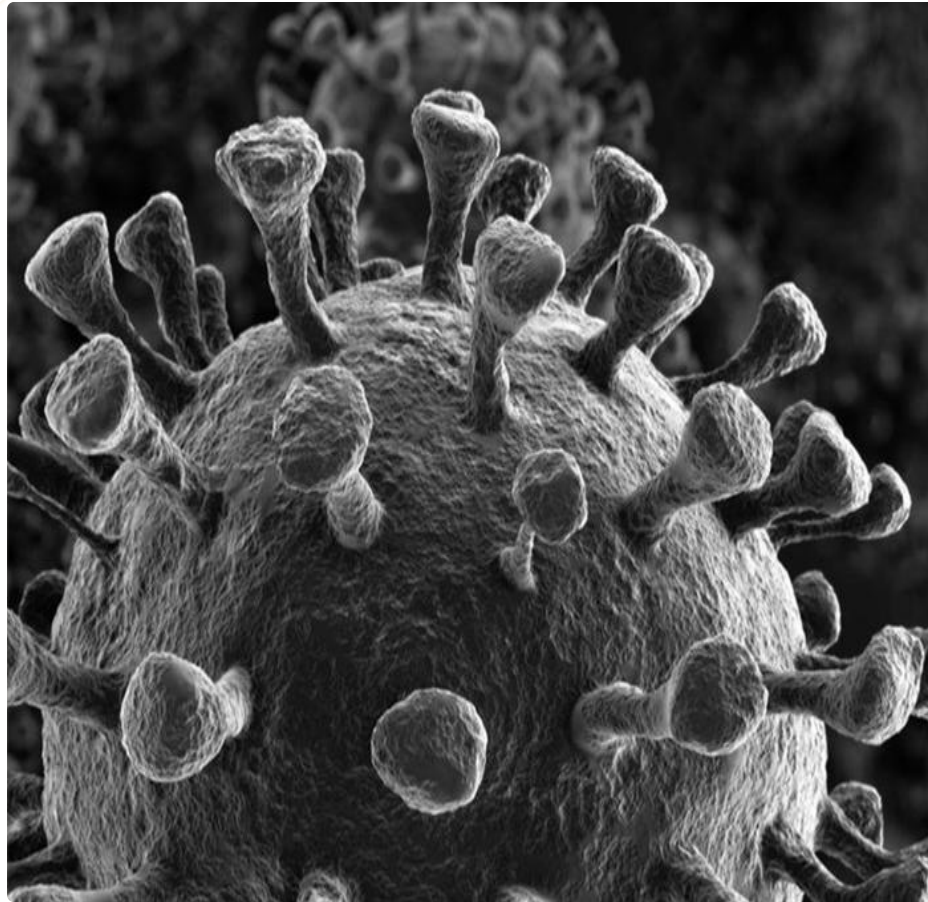
نهایت به رشد و توسعه

سازمان منجر شود، مدیریت

منابع انسانی می‌گویند.

8 وظیفه مدیریت منابع انسانی





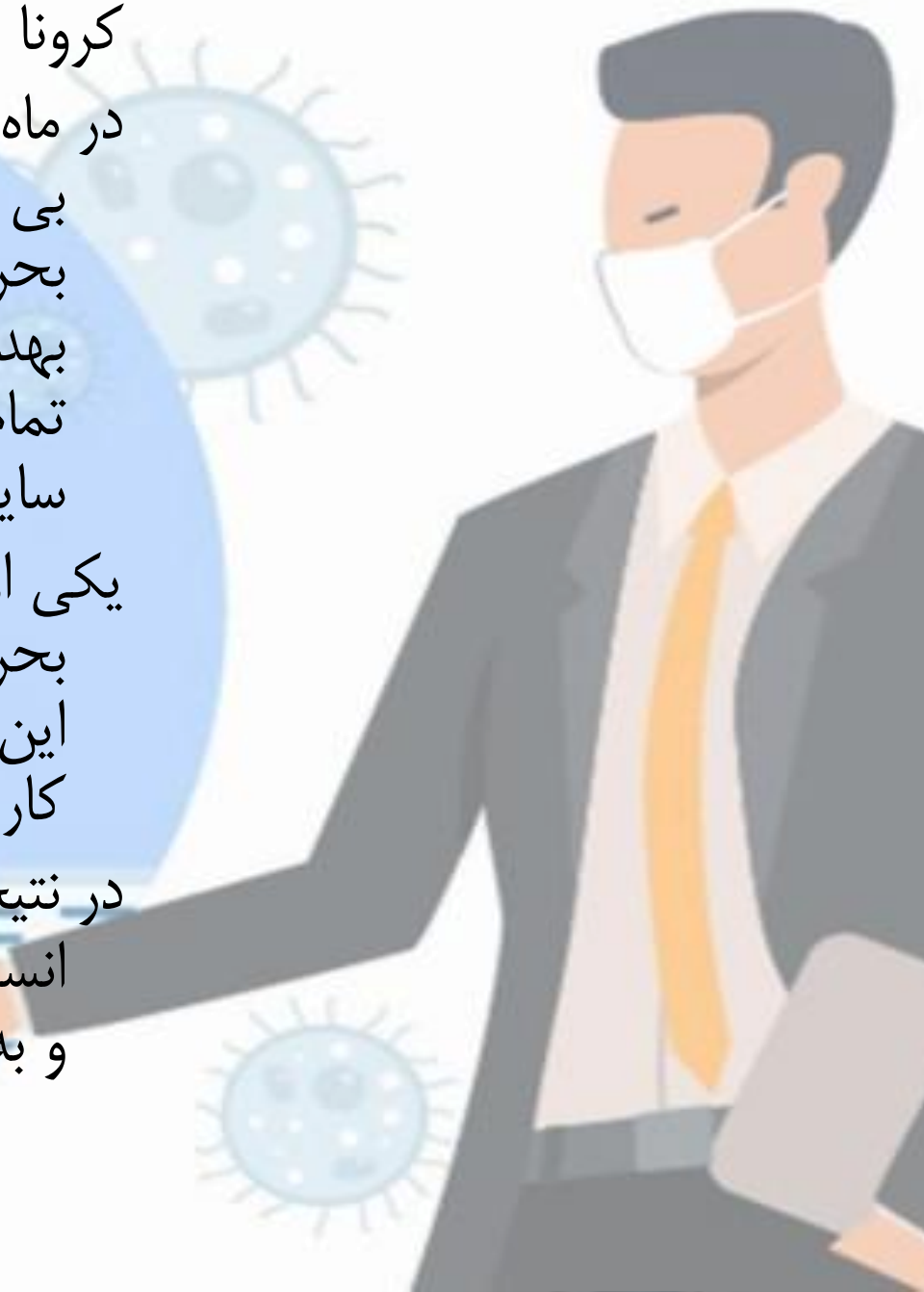
کرونا یک بحران جدی
در سال های اخیر به
شمار میرود.

بحران به معنای ازهم
گسستگی زیاد در فعالیت
های جامعه است که
در این فرایند، انسانها،
دارایی ها و محیط در
سطح بسیار وسیع دچار
آسیب دیدگی و
صدمات فراوان میشوند

کرونا و مدیریت منابع انسانی:

در ماه های جاری تمام جهان با بحران های بی سابقه ای روبه رو شده است و این بحران نه فقط بر دولت ها و بخش های بهداشتی و پزشکی تاثیر گذار بوده بلکه بر تمام سازمان ها و از هر نوع کسب و کاری سایه افکنده است.

یکی از چالش های اخیر حوزه ی مدیریت بحران ویروس کرونا است. از زمان اعلام این ویروس در سطح جهانی ساختار کلی کار با تغییرات عمده ای مواجه شده است. در نتیجه مدیران و به خصوص مدیران منابع انسانی با چالش های متعددی روبه رو شدند و به شدت تحت تاثیر قرار گرفتند



• بیماری همه گیر کرونا (کووید ۱۹)، باعث شد که تعداد زیادی از نیروی کار جهت جلوگیری از انتشار این ویروس، مجبور شوند بجای رفتن به محل کار، مشاغل خود را از داخل خانه انجام دهند. کارکنانی که قبلا تمام یا بیشتر وقت خود را در داخل محیط سازمان مشغول به کار بودند، می بایست سریعا خود را با محیط کار از راه دور سازگار کنند که این امر تقسیم بندی بین فضای کار و فضای خصوصی را دشوار کرد

• تغییرات اخیر ایجاد شده توسط همه گیری کووید ۱۹، سازمانهای سراسر جهان را مجبور کرده است سرعت انتقال به فرآیندهای دیجیتالی را تسریع کنند و این تغییر، نقش مدیریت منابع انسانی را جهت هدایت کارکنان در این شرایط را بسیار حساس کرده است.

• مدیریت منابع انسانی از یک سو برای کمک به کارکنان در استفاده از بسترهای دیجیتالی برای دسترسی به مشاغل خود و از طرف دیگر برای حمایت از سازمان ها در تلاش برای ادامه روندهای کسب و کار خود، نقش مهمی دارد. لذا؛ به منظور امکان تداوم فعالیت شرکت و اطمینان از تعادل بین زندگی و کار افراد، توجه به مدیریت نیروی کار در سازمانها در طول بحران بسیار ضروری است

محافظت از کارمندان در مقابل
ویروس کرونا

پایداری فرآیند کسب و کار و جریان
کار

مدیریت هزینه ها و خنثی سازی
تاثیر این بحران بر سازمان

اقدامات
مدیریت
منابع
انسانی در
دوران
کرونا

چالش های مدیریت
منابع انسانی در
دوران کرونا

- اختلال در کار سازمان به دلیل ابتلای کارکنان به کرونا
- اختلال در گردش کار به دلیل فوت همکار
- افزایش حجم کار
- تضعیف روحیه، کاهش توانایی و تمرکز
- افزایش حجم کار
- افزایش بیکاری

- ایمنی کارکنان
- بیکاری و کم کاری
- کاهش انگیزه کارکنان
- کاهش حقوق
- کاهش مشتریان و فروش
- هزینه اضافی برای استخدام کارکنان جدید
- غیبت و انتقال کارکنان

استراتژی های
مدیران منابع
انسانی برای
مدیریت کرونا

- آگاه سازی کارکنان از نحوه کار یا ارائه کار در شرایط سخت
- آموزش کارکنان برای کار در شرایط مجازی
- ایجاد فضای صمیمی با کارکنان و برقراری ارتباط موثر
- الزام مدیران اداری بر نظارت بر اجرای اقدامات پیشگیری از بیماری کرونا
- استفاده از خدمات برون سپاری

- انعطاف پذیر ساعت کار
- ایجاد انگیزه در کارکنان از طریق ارتباط مستمر با آن ها
- استفاده از فضای مجازی در فعالیت های مرتبط با کار
- انعطاف پذیری قراردادها
- ایجاد شرایط مساعد برای کار از راه دور
- تشویق کارکنان به انجام کار از خانه

- ۴. هزینه راه اندازی امکانات اداری خانگی
- ۵. نیاز به مهارت های مدیریت زمان


- معایب دور کاری از خانه:
- ۱. انزوای اجتماعی
- ۲. نیاز به اشکال جدید مدیریت
- ۳. تداخل بین زندگی شخصی و شغلی



سازمانها در سراسر جهان شرایط تقریبا مشابهی را در این بحران همه گیری تجربه و محققان روند مشابهی را در رابطه با مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر رفتار کارکنان، مشاهده کرده اند.

فرآیندهایی که در سازمان ها به عنوان واکنش به همه گیری رخ داده، که در کنار بسیاری از نتایج منفی، نتایج مثبتی نیز داشته است.

کارکنان و سازمانها برای رسیدن به نتیجه و هدف، با واقعیت جدید سازگار می شوند. لذا؛ در این راستا، باید بر ارتباطات داخلی تأکید شود تا این سازگاری سریعتر پیش رود. در نتیجه، روحیه تیمی، دوستی، هماهنگی و همکاری برای ادامه حیات سازمانی و شغلی در این محیط متغیر ضروری است. مدیریت منابع انسانی با معرفی فرآیندهای منابع انسانی آنلاین، آموزش کارکنان نه فقط در مهارتهای مورد نیاز برای انجام مشاغل فعلی، بلکه در توسعه مهارتهای الزم برای آینده در صورت تغییر شرایط، سهم قابل توجهی دارد.

- 
- ١-Habibizad Navin A. Cost and performance modeling and analysis of using e-learning in organization to increase expertise. *Journal of Technology of Education*. 2018; 13(2): 215- 227
 - ٢-Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S., & Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19.
 - ٣-Human resource risk control through COVID-19 risk assessment in Indonesian manufacturing

ƒ-Corrigendum to “Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach” [Heliyon 7 (6) (June 2021) e07233]

Δ-Management of human resources of a pharmacy department during the COVID-19 pandemic: Take-aways from the first wave(Jean-Philippe, Michael, Fouad , Maggee , Denis, Joseph , Pascal , Jean Morin , Marie-Claude)

ƒ-Shattered but smiling: Human resource management and the wellbeing of hotel employees during COVID-19

Υ-J.P. Adam, M. Khazaka, F. Charikhi, M. Clervil, D.D. Huot, J. Jebailey, et al., Management of human resources of a pharmacy department during the COVID-19 pandemic: take-aways from the first wave, Res. Soc. Adm. Pharm. (2020).

۷- قلی‌پور، آرین (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات سمت.

۸- چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا و ارائه راهکار در صنعت هتلداری ایران (سلاله شهوازیان، فیروزه هاشمی قینانی)

۹- شرایط مدیریت منابع انسانی در دوران کرونا (بهاره شهریاری)

۱۰- مدیریت منابع انسانی بعد از بحران ویروس کرونا (طیپی رهنی، مدیر عزیزی)