



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

\* هدف از این مقاله بررسی و ~~ارزیابی~~ <sup>شناخت</sup> خصوصیات است که می توانند به عنوان بهترین پارامترهای سنجش انسان واقعی به کار روند. این خصوصیات حدود مشخصی ندارند و آنرا در راه درست به کار رفته شوند. بین مردم دیدگاه محبوبیت خاصی برخوردار می شود.

HR : Human Resource

\* طراحی - روش بررسی

این مقاله از تجربیات یک مؤسسه انگلیسی ارسال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۱ همچنین در منابع خارجی استفاده کرده است.

\* یافته (مکشوفات)

این مقاله یافته است که هیچ راهی برای انتقال سرمایه های انسانی بصورت پارامترهای اندازه گیری شده و ثابت وجود ندارد. این سرمایه های انسانی به عاقل می گفته که اگر آن سرمایه ها موفقیت آفرین بودند به خصوصیات مثبت و عالی تبدیل شوند و برعکس اگر آن خصوصیات غیر موفقیت آفرین باشند آن را به سرانجامی به هدایت می کنند.

کلمات کلیدی : اندازه گیری - Hc (خصوصیات یا سرمایه های ذاتی انسانی) سرمایه های ذهنی (فکری) - مدیریت منابع انسانی

بررسی پارامترهای انسان (خصوصیات ذاتی) همیشه به عنوان یک چالش مورد بحث بوده است. در اولین قدم، مسائلات موجود در ذات (خود) خصوصیات انسان می باشد.

توجه به این ارزیابی مدیریت و ارزیابی منابع انسانی معطوف به ریاست‌ها و ستی‌های است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قدرتی دهد. یا به عبارت دیگر عبارت است از رویکردی استراتژیک به جذب توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دست‌یابی به تفهده منابع کلیدی سازمان، یعنی افرادی که در آن یابرای آن کار می‌کنند.

CIPD مؤسسه نشر شده توسط پرسنل در حال تحقیق در این پارامترهای مرتبط با رفاهیهایی انسانی می‌باشد (از سال ۲۰۰۰ تا اکنون) که به نتایجی شامل موارد ذیل دست یافته است:

۱- هیچ راه مستقیم و مشخصی برای ارزیابی (hc) وجود ندارد. مدرک شایسته خاص عملاً چهارهاد شده‌هایی که مردم را قادر می‌سازد تا دست به گنجهن جمع می‌زنند.

۲- نوای مشخصی وجود دارد که مدیریت می‌کند مردم را تا با استفاده از اطلاعات و توانایی آنها ضمیمه و مؤثر باشند که شامل:

- ☑ استعداد چگونه جذب می‌شود، شامل دانش تازه و جدید و نگاه داشتن آن
- ☑ استعداد چگونه گسترش می‌یابد و چگونه نتایج خود می‌شود.
- ☑ استعداد چگونه پاداش می‌دهد و کنترل می‌کند (تحت تأثیر قدرتی دهد)
- ☑ چگونه دانش و انجام دادن عمل، مدیریت می‌شوند.

۳- برخی از پارامترهای ارزیابی از سایر پارامترهای دارای ارزش کمتری هستند که حاصل تأثیر بهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر روی کیفیت و کمیت تعاملات اجتماعی می‌باشد و این پدیده تأثیر قابل توجه بر توسعه شورهای مختلف دارد.

۴- ارزش بالای (hc) همیشه برابر ارزش‌های سازمان نیست (با هم برابری نمی‌کنند)

چون مجموعه هنجارهای موجود در بعضی سازمانها است که موجب ارتقای آنها می‌شود (۲)



۵- (HC) شامل موارد زیادی می شود (محدود نمی باشد) یعنی فرا بینی شامل چند طبقه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگرانی داشتن منابع انسانی می باشد

اندازه گیری در بافت (متن)

بند اصلی (HC) مستعدین بارآمد برای شناخت رفتارهای سازمانی مردم می باشد چون منابع انسانی مهم ترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثر بخش آن ملید موفقیت سازمان است. ارزیابی ها و رویه های مربوط به کارکنان سازمان با هم مدیریت تطابق و هم قابل ملاحظه ای در درست یابی به اهداف سازمان و برنایدهای استراتژیک دارند. با رشد درست یابی به موفقیت سازمانی محتمل تر است. فرهنگ و ارزش های کلی شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشأت می گیرد تأثیر زیادی بر درست یابی به تقالی مطلوب می ندارد. چنین فرهنگی نیازمند مدیریت شدید آن است بدین معنی که باید تلاش مستعد برای ایجاد پذیرش و انجام آنها صرف شود (CIPD)

۲۰۰۶

تفاوت بین مدیریت و ارزیابی (اندازه گیری) :

این مورد شامل مواردی می باشد به شرح ذیل :

- ۱- ابعاد اجتماعی که شامل اعتماد اجتماعی، رعایت اخلاق اجتماعی و ماهی عمومی است
- ۲- ابعاد فرهنگی که رابطه مستقیم با رعایت ارزش ها و نگرانی ها و سبب های فرهنگی آن جامعه دارد
- ۳- ارزیابی و گزارش دادن کلید متریک و موفقیت می باشد که صورت مستقیم با کلید در تقابل هستند که بسته به زمان و موفقیت، شرایط متفاوت می شود (۳)

مؤسسه (HC) روی سه محور اصلی فعالیت می کند که شامل:

۱- ارزیابی رانندگان توابع HC. این محور تضمین می کند تداوم رهبری را از طریق شناسایی و آدرس دهی ضعف های بالقوه در رهبری و اجرای مؤثر قوانین و نگهداری از برنامه های که دانش و سطح یادگیری سازمانی را مورد ارزیابی قرار می دهد.

۲- ارزیابی فیدبک مؤثر پرونده های مردمی (اجتماعی): این محور بستگی دارد که ~~معمولاً~~ عملکرد سازمان را از طریق نظارت و ارزیابی نتایج حفظ می های مدیریت سرمایه انسانی - برنامه ها و فعالیت ها از طریق آنالیز انطباق با اصول اولیه سیستم مدیریت می کند.

ارزیابی (اندازه گیری) عادی: تعدادی ناکتور اساسی در زمینه ارزیابی مدیریت انسانی وجود دارد که در جدول I و II آورده شده است و به طور خلاصه شامل متن زیر می باشد:

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه های از فعالیت کارکنان بستگی دارد که آن جنبه ها شامل موارد زیر است: ارزیابی عملکرد - متعهد نمودن کارکنان به سازمان - ایجاد انگیزه برنا حد زیادی منابع انسانی و کارمندیابی - داشتن مهارت های شغلی و دانشی کافی.

گزینه ها و وظایف و اجراءات - تجزیه و تحلیل شغل - کشف استعداد های فرد - شناسایی روحیات کارمند - مدیریت حقوق و دستمزد (۲۰۱۱) (۱۱۲۰)  
تأمین نیروی ماهر و حرفه ای - حفظ و نگهداری نیروهای لایق و ایجاد روابط مطلوب بین آنان - نحوه تویق و یادداشتی بر فرد



ترجمه HC درون ارزش‌های سازمان، (درون سازمانی)

این مدیریت در واقع شامل انجام فعالیت‌هایی است که دارای مبانی مفهومی، فزاینده و اندرهای متفاوتی هستند تا حدی که در سازمان‌های بزرگ برای برخی از آنها واحدهای مستقلی تشکیل می‌دهند. با وجود تفاوت ماهیتی بین این فعالیت‌ها، بسیاری از این ارتباط از جهت عملیات و اطلاعات هستند. برای مثال اقراین آگاهی و سطح علمی

For Example

کارکنان نیجه مستقیم و مطلوبی روی بازده ~~و~~ و راندمان سازمان دارد. همگی از منابع مطالعه شده در این زمینه، مجموعه فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی را در قالب سیستمی از نراینده‌های مرتبط و به هم پیوسته ترسیم کرده‌اند که تعدادی از فعالیت‌های مشخص از مدیریت منابع انسانی عبارتند از: طراحی ثقل - تجزیه و تحلیل ثقل - ارزیابی عملکرد - پاداش - حقوق و انضباط و ...  
همانند تقسیم بندی رویکردهای بحث و نرم به مدیریت منابع انسانی، فعالیت‌های آن را می‌توان در دو دسته نرم و سخت تقسیم نمود. به عنوان مثال محبت انگیزش کارکنان یک فعالیت کاملاً نرم است در حالی که فعالیت حقوق و دستمزد یک فعالیت کاملاً سخت است. چنین تصویر نسبتاً تک از فعالیت‌های HC می‌توان سیستمی برای آن طراحی کرد که شامل فعالیت‌های رویه پذیر باشد.

سیستم ارزیابی منابع انسانی (hc) روز به روز در حال گسترش و پیشرفت است و در تمام  
 زمانها به صورت صعودی گستره فراتری نسبت به دوران گذشته داشته است.  
 تحقیقات تازه (CIPD) (King & 10) نشان می دهد که یک افزایش و  
 اشتیاق فارمی برای این بوده وجود دارد که هنوز جا برای کار کردن دارد.  
 به عبارت دیگر: یک سیستم hc باید رویکردی یکپارچه برای جمع آوری، ذخیره  
 تحلیل و کنترل جریان اطلاعات منابع انسانی در داخل یک سازمان داشته باشد.  
 سیستم اطلاعات منابع انسانی راستی تعریف می کنند که اطلاعات جاری و دقیق  
 برای مقاصد کنترل و تصمیم گیری فراهم کند. به گفته (CIPD) طبق یک پیمایش که  
 اخیراً انجام شده است بیشتر فناوری اطلاعات استفاده شده، برای نگهداری اطلاعات  
 کارکنان، نظارت بر عملیات حقوق و دستمزد و نگهداری مربوط به اطلاعات کاری  
 در زمینه شغل فعلی و آینده.

hc بیشتر در مورد آمانید اطلاعات افزاینده و دیتا مارهای کاری پرنسپل محکم می کنند  
 که در این زمینه تاکنون پیشرفت های چشمگیری داشته است و امید است که این روند  
 در آینده نیز ادامه داشته باشد.

در باره نویسنده: آخلا باون یکی از اعضای CIPD می باشد.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی