

# Η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων στο Σύγχρονο Μάνατζμεντ και την Ποιμαντική Διακονία του Σύγχρονου Ποιμένα (Αθανάσιος Κολιοφούτης, Δρ. Θεολογίας - Εκπαιδευτικός)

[/ Πεμπτουσία](#)



## α. Εισαγωγικά

Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων αποτελεί μια αναπόσπαστη επιχειρηματική λειτουργία, που σχετίζεται με την ενεργοποίηση μιας σειράς από δραστηριότητες, οι οποίες θέτουν στο επίκεντρό τους τη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα μιας εταιρείας. Η βιβλιογραφική έρευνα του τρόπου με τον οποίο οι ερευνητές επιχειρούν να ορίσουν τον όρο αυτό καταλήγει στο συμπέρασμα πως υπάρχει μια ποικιλία ορισμών. Έτσι, κάποιιοι ορίζουν τη διοίκηση ανθρώπινων πόρων ως «μια διοικητική λειτουργία, η οποία εφαρμόζει και ελέγχει τις δραστηριότητες που έχουν σχεδιαστεί για τη διαχείριση και τον συντονισμό των ανθρώπινων πόρων ενός οργανισμού[36]». Άλλοι ορίζουν ότι «η διαχείριση ανθρώπινων πόρων περιλαμβάνει την προσέλκυση, την επιλογή, την ανάπτυξη, την αξιοποίηση και την προσαρμογή των ανθρώπινων πόρων στον εργασιακό χώρο, με στόχο την αύξηση

της εργασιακής τους ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων[37]». Τέλος, για άλλους η διοίκηση ανθρώπινων πόρων «αποτελεί μια στρατηγική προσέγγιση της διοίκησης του ανθρώπινου παράγοντα, που αποτελεί έναν από τους πολυτιμότερους πόρους του οργανισμού και συμβάλλει είτε ατομικά, είτε συλλογικά στην επίτευξη των στόχων[38]».



Ο ρόλος που διαδραματίζει το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων μιας επιχείρησης είναι προφανής. Σ' αυτό σχεδιάζεται η επιχειρηματική στρατηγική με την οποία μπορεί να καταστεί εφικτός ο συσχετισμός των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες της επιχείρησης και ο προσδιορισμός της στάσης και της συμπεριφοράς του ανθρώπινου δυναμικού της. Έτσι, μπορούν να επιτυγχάνονται θετικά αποτελέσματα τόσο για την επιχείρηση, όσο και για τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η εξέχουσα σημασία που αποδίδουν πλέον οι επιχειρήσεις στον ανθρώπινο παράγοντα απορρέει κατ' ευθείαν από την αξιολόγηση του νέου τοπίου που έχει διαμορφωθεί στην νέα παγκοσμιοποιημένη οικονομία. Σ' αυτό το νέο οικονομικό περιβάλλον, το οποίο προσδιορίζεται αφενός μεν από την επιτακτική αναγκαιότητα της επιβίωσης των επιχειρήσεων στα πλαίσια ενός δυσβάσταχτου ανταγωνισμού, αφετέρου δε από την ύπαρξη κεφαλαίων, τα οποία αναζητούν καινοτόμες ιδέες και γνώσεις για να επενδυθούν, η αξιολόγηση της σημασίας του ανθρώπινου παράγοντα αρχίζει ν' αλλάζει πλέον ριζικά. Η παραδοσιακή αντίληψη, που θεωρούσε τους εργαζόμενους κόστος για μια επιχείρηση, αντικαθίσταται από μια εντελώς διαφορετική θεώρησή τους, η οποία συνίσταται στην προσέγγιση του ανθρώπινου παράγοντα ως στρατηγικού πόρου

μιας επιχείρησης[39]. Οι άνθρωποι μετατρέπονται πλέον στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης, αυτοί που μπορούν να τη φτάσουν ψηλά.

Σήμερα αναγνωρίζονται έξι βασικές λειτουργίες που άπτονται της διοίκησης ανθρώπινων πόρων και χρήζουν επιστημονικής μελέτης και έρευνας[40]: 1) Ο σχεδιασμός, η προσέλκυση και η επιλογή ανθρώπινων πόρων. Το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων επιφορτίζεται με το δυσχερές έργο της διερεύνησης των συνθηκών στην αγορά εργασίας, την πρόβλεψη των αναγκών της επιχείρησης για την επίτευξη των βραχυχρόνιων και μακροχρόνιων στόχων της και την καταγραφή των γνώσεων και των ειδικοτήτων του προσωπικού όλων των τμημάτων της. Επίσης, η ενεργοποίηση της διαδικασίας επιλογής προσωπικού, η οποία εμπίπτει στην αρμοδιότητα του συγκεκριμένου τμήματος, προϋποθέτει τον καθορισμό μιας σειράς οργανωτικών προϋποθέσεων και κριτηρίων, που είναι απαραίτητα για να γίνει συστηματικά και αποτελεσματικά η στελέχωση του συγκεκριμένου οργανισμού.

2) Η εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων. Η διάγνωση και η εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε συνδυασμό με τους στόχους της επιχείρησης, ο καθορισμός των στόχων της εκπαίδευσης του προσωπικού και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς της αποτελούν τους βασικούς άξονες μιας διαδικασίας, που αναμφισβήτητα προσδίδει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε μια επιχείρηση. 3) Οι Αμοιβές και τα Προνόμια των εργαζομένων. Εδώ απαιτείται ο καθορισμός ενός συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού με καθορισμένα κριτήρια απόδοσης, η επιλογή των αξιολογητών, ο σχεδιασμός μιας αντικειμενικής και δίκαιης πολιτικής αμοιβών και η εν γένει οργάνωση της αξιολογικής διαδικασίας.

4) Οι εργασιακές σχέσεις και η αξιολόγηση της αποδοτικότητας του ανθρώπινου δυναμικού. Ο υπεύθυνος του τμήματος αυτού εργάζεται συστηματικά για τη διαμόρφωση κλίματος φιλίας, ειλικρίνειας, εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων, προκειμένου να διασφαλίζεται η ενότητα της επιχείρησης. 5) Η υγιεινή και η ασφάλεια, που σχετίζονται με τη διασφάλιση των συνθηκών υγιεινής στο χώρο της εργασίας, τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων πριν τις προσλήψεις, τη λειτουργία του φαρμακείου ή και την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων. 6) Τέλος, η έρευνα ανθρώπινων πόρων, που επικεντρώνεται στην ανάδειξη των προβλημάτων του οργανισμού, όπως της επικοινωνίας των εργαζομένων, της διάθεσής τους για απόδοση, της ομαδικής συμπεριφοράς τους και άλλων σχετικών παραμέτρων.

Hill, σσ. 4 - 6.

[37] Παπαλεξανδρή, Ν., Μπουραντάς, Δ. 2003. Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Αθήνα : Μπένος, σσ. 17 - 19.

[38] Armstrong, M. 2006. A handbook of human resources management practice. Cambridge : Kogan Page, σσ. 25-26.

[39] Ιορδάνογλου, Δ. 2008. Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις - Νέες τάσεις και πρακτικές. Αθήνα : Κριτική.

[40] Πορφυρίδης, Γ.2008. Διοίκηση ανθρώπινων πόρων. Διοικητική Ενημέρωση. 47 : 37-38.

[flipbook title='Διαβάστε ολόκληρη τη μελέτη εδώ' book='koliofoutis\_book' file='index.html'][/flipbook]