

مسیر شغلی منابع انسانی

مسیر شغلی منابع انسانی یکی از عجیب‌ترین، خاص‌ترین و چالش‌برانگیزترین مسیرهایی است که یک نفر می‌تواند طی کند. از طرفی، هر فردی در قسمت اداری فعالیت کرده است، خود را کارشناس منابع انسانی می‌داند و از طرف دیگر، بسیاری از کارفرمایان نمی‌دانند دقیقاً **منابع انسانی** چه کاری انجام می‌دهد و در بهترین حالت، این واحد را مسئولی برای **تولید در محیط کار** و دوره‌های سازمان می‌داند؛ گویی که یک دلچک استخدام کرده‌اند که کارش خوشحال کردن بقیه است. ما در این مقاله مسیر شغلی منابع انسانی در **سیمپل اچ آر** درباره توهمات رایج درباره منابع انسانی و مسیر شغلی که می‌توانید طی کنید صحبت می‌کنیم و تلاشمان این است که دیدگاهی واقع‌گرایانه و منطبق با نیاز بازار به شما ارائه دهیم. پیشنهاد می‌کنیم قبل از شروع این مطلب، نگاهی به **مقاله طراحی مسیر شغلی** ببینید تا با این پروسه، بیشتر آشنا شوید.

تاریخچه شکل‌گیری منابع انسانی

پیش از بررسی مسیر شغلی منابع انسانی خوب است نگاهی به تاریخچه شکل‌گیری آن داشته باشیم. منابع انسانی که در دهه ۳۰ و ۴۰ میلادی شروع شد، بیشتر فعالیت آن بر روی امور اداری مانند حقوق و دستمزد، کنترل تردد، حضور و غیاب و قراردادهای ساعتی با پرسنل روزمزد بود که در آن سال‌ها با انقلاب صنعتی روبه‌رو بودند.

در نسل بعد، این واحد برای خود فرآیندها و امور اجرایی جدیدی را اجرا کرد، با پیشرفت کردن کارخانه‌ها نیاز شد که افراد با تحصیلات، مهارت و تخصص بیشتری در موقعیت‌های شغلی مدیریتی قرار بگیرند و توجه منابع انسانی به سمت **آموزش سازمانی** رفت، نیاز به **فرایند جذب و استخدام نیروی انسانی** به صورت ساختاریافته‌تر شد تا چرخ کارخانه‌ها همیشه بچرخد؛ در نتیجه، قراردادهای بلندمدت شکل گرفت. همچنین این نیاز به وجود آمد که به هر فردی، با توجه به عملکردی که دارد، پاداش پرداخت شود و

نظام‌های جبران خدمات ایجاد شد و رفته‌رفته، همه این فرآیندها برای تقویت منابع انسانی سازمان ایجاد شد.

در نسل سوم فعالیت منابع انسانی، که در طول ۱۰ تا ۱۵ سال گذشته، بیشتر درگیر آن بوده‌ایم، توجه‌ها به این سمت رفت که استراتژی را وارد منابع انسانی سازمان کنند؛ به این معنی که همه سازمان‌ها نیاز دارند استخدام کنند، اما شیوه‌ای که سازمان الف نیاز دارد، با شیوه‌ای که سازمان ب نیاز دارد، با یکدیگر متفاوت است. ارزیابی عملکرد نیز وجود دارد اما شاید برای یک سازمان، جذب و استخدام اولویت بیشتری نسبت به ارزیابی عملکرد داشته باشید و اصلاً نیازی نباشد که نظام ارزیابی عملکرد در آن پیاده شود. به همین ترتیب، در طول سال‌های گذشته و در نسل سوم فعالیت منابع انسانی سازمان تلاش کردیم که اولویت‌بندی استراتژیک در انجام کارها را به واحد منابع انسانی اضافه کنیم و این مسیر کماکان ادامه دارد و هرچه بیشتر پیش می‌رویم، جنس فعالیت‌های استراتژیک واحد منابع انسانی در حال افزایش است و کارهای اجرایی آن در حال کاهش یا تفویض به بقیه واحدها است. برای درک بهتر از عملکرد استراتژیک منابع انسانی، پیشنهاد می‌کنیم [مقاله مدیریت استراتژیک منابع انسانی](#) را حتماً مطالعه نمایید.

انتخاب مسیر شغلی منابع انسانی

اگر شما در ابتدای مسیر شغلی منابع انسانی و تبدیل شدن به کارشناس این حوزه هستید، لازم است به‌طور کاملاً شفاف این سؤال را با خود مطرح کنید که آیا می‌خواهید در قسمت اداری منابع انسانی فعالیت کنید یا در قسمت استراتژیک (یا همان تلنت)؟ آیا می‌خواهید درگیر محاسبه ساعت کارکرد پرسنل، اداره کار، نحوه انعقاد قرارداد با پرسنل و سازمان بیمه و تغییرات سالانه فراوان آن شوید؟ یا اینکه می‌خواهید درگیر [استراتژی سازمان](#)، صحبت کردن با افراد مختلف و حل چالش‌های کلان سازمان شوید؟ در مسیر شغلی منابع انسانی به قسمت اداری آن، اصطلاحاً ادمین منابع انسانی یا منابع انسانی اداری می‌گویند که در همه سازمان‌ها بلااستثنا وجود دارد؛ اما بعضی سازمان‌ها، این قسمت را برعهده واحد مالی یا اداری می‌گذارند. اگر به این حوزه علاقه‌مند هستید، کفایت سرچ کنید «دوره آشنایی با قوانین اداره کار» تا مسیر شغلی خود را به‌عنوان کارشناس اداری منابع انسانی شروع کنید. اما اگر علاقه شما در مسیر شغلی منابع انسانی

در قسمت تلنت و استراتژیک آن است، ما در سیمپل اچ آر قدم به قدم همراه شما هستیم. ما هیچگونه فعالیتی در حوزه اداری منابع انسانی نداریم و تمام فعالیت ما صرفاً در حوزه تلنت و استراتژیک منابع انسانی است؛ حوزه تلنت منابع انسانی است که امکان رشد فراوان، حتی در سایر کشورها را دارد. زمانی که گفته می‌شود در کشور ما در حوزه منابع انسانی دارای بحران هستیم، منظور قسمت اداری آن نیست؛ بلکه منظور قسمت تلنت آن بوده و این حوزه است که چالش اصلی سازمان‌ها به‌شمار می‌آید و افراد به نسبت بسیار کمتری نسبت به حوزه اداری در آن فعالیت دارند.

چالش اصلی واحد منابع انسانی

برای اینکه در مسیر شغلی منابع انسانی، چالش آن برایتان واضح‌تر شود، اجازه دهید این واحد را با واحدی مثل واحد مالی مقایسه کنیم. چقدر وظایف، اهداف و شیوه فعالیت واحد مالی نسبت به واحد منابع انسانی شفاف‌تر است؟ خیلی زیاد! درواقع، یکی از چالش‌های اصلی در منابع انسانی این است که خود سازمان‌ها و مدیران عامل نمی‌دانند که از منابع انسانی خود در سازمان چه توقعی دارند و **نقش منابع انسانی در سازمان چیست**. این اتفاق بسیار بدی است؛ چراکه اگر برحسب شانس بد، اولین سازمانی که شما در آن فعالیت می‌کنید، سازمانی باشد که خودش هم نداند توقعش از منابع انسانی چیست و فعالیت‌های این واحد را به دادن **نامه خوش آمدگویی به کارمند جدید** و یا گرفتن جشن تولد منوط کند، مسیر شغلی منابع انسانی بسیار سختی در پیش خواهید داشت. علاوه بر این، وجه منابع انسانی در طول سالیان به دلیل فعالیت چنین سازمان‌هایی، خراب شده است.

چالش دیگر در مسیر تبدیل شدن به یک کارشناس منابع انسانی این است که هر فردی که در حوزه اداری فعالیت داشته، برحسب اتفاق، یک یا چند بار **مصاحبه** انجام داده و یا چند بار قوانین تأمین اجتماعی را نگاه انداخته، خود را متخصص منابع انسانی می‌داند. حال آن که علم منابع انسانی، علم بسیار پیچیده شامل علوم اجتماعی، روانشناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و... بوده و همین توصیه‌ها و تجویزهای نادرست، گریبان افرادی زیادی را گرفته است.

زندگی یک کارشناس منابع انسانی چطور است؟

اگر در مسیر شغلی منابع انسانی بپرسند که درنهایت، زندگی یک کارشناس منابع انسانی با همه ملاک‌هایی که یک کارشناس ایده‌آل دارد، چه شکلی است، احتمالاً پاسخ با توجه به صنعت و شرایط محیطی، اینگونه خواهد بود: یک کارشناس منابع انسانی در طول روز، با هر سطح تجربه و سابقه در سازمان، حتماً مدت زمانی را برای انجام فعالیت‌های حوزه جذب و استخدام اختصاص خواهد داد. حال این درگیری ممکن است **نوشتن متن آگهی استخدام** باشد، ممکن است **مصاحبه کردن** باشد یا **آنبوردینگ**.

کارشناس منابع انسانی در طول روز حتماً زمانی را برای درک بیزینس و شرکت در جلسات تخصصی واحدهای دیگر برای پیدا کردن شناخت عمیق از بیزینس اختصاص خواهد داد. در مسیر شغلی منابع انسانی باید این نکته را مدنظر قرار دهید که کارشناس منابع انسانی در طول روز، زمانی را برای صحبت کردن با پرسنل، حل چالش‌ها و ایجاد رابطه مثبت با آنان سپری خواهد کرد تا بتواند دید خوبی از منابع انسانی سازمان داشته باشد. درنهایت، یک کارشناس منابع انسانی قسمتی از زمان خود در سازمان را برای برنامه‌ریزی و تحلیل نیازهای آموزشی سازمان اختصاص می‌دهد تا در دنیایی که همواره در حال تغییر است، بتواند سازمان را به‌روز نگه‌دارد.

آیا به دنبال داشتن شغلی پر از ارتباط، پر از چالش، به‌روز و روبه‌رشد هستید؟ این شغل می‌تواند برای شما مناسب باشد (البته منابع انسانی تلنت، نه اداری)!

گام صفر مسیر شغلی منابع انسانی برای تبدیل شدن به یک کارشناس چیست؟

همانطور که در قسمت قبل، درباره مسیر شغلی منابع انسانی صحبت کردیم، قسمت تلنت منابع انسانی که دارای سه قسمت اساسی است:

- جذب و استخدام
- ارزیابی عملکرد
- آموزش و توسعه

اگر شما در واحد جذب و استخدام وارد شوید، در تلاش هستید تا به افراد غریبه که آشنایی شما با آن‌ها نهایتاً کمتر از یکی دو ساعت است، خود را فردی قابل اعتماد نشان دهید و سپس سازمانتان را به آن‌ها بفروشید تا بخواهند در کنار شما کار کنند.

اگر در قسمت ارزیابی عملکرد کار کنید، شما در تلاش هستید عملکرد افراد را درک کنید، اعتماد آن‌ها را جلب کنید که چیزی که به آن‌ها می‌گویید، برای پیشرفت آنان است و در نهایت با نشان دادن نقطه ضعف و قوت، باعث پیشرفت آنان شوید.

اگر در حوزه آموزش و توسعه وارد شوید، تلاش می‌کنید تا اعتماد افراد را جلب کنید تا از نقطه امن خود خارج شوند و مهارت جدیدی را بیاموزند تا هم برای خودشان و هم برای سازمان، سودآوری داشته باشد.

پایه و اساس فعالیت در حوزه منابع انسانی، مهارت‌های ارتباطی و بین فردی شماست. پس اگر در این حوزه احساس ضعف می‌کنید، پیشنهاد سیمپل اچ آر در مسیر شغلی منابع انسانی این است که ابتدا در هر یک از شغل‌هایی که نیاز به مهارت‌های ارتباطی بسیار بالایی دارند، فعالیت کنید و سپس وارد منابع انسانی شوید. حوزه‌هایی مانند معلمی، فروشنده‌گی، ویزیتوری و یا حتی کال سنتر، که شما مجبور به یادگرفتن این مهارت‌ها می‌شوید، می‌تواند گزینه‌ای مناسب باشد یا هر راهکار دیگری که برای شما می‌تواند مفید واقع شود و مهارت‌های ارتباطی شما را تقویت نماید.

گام اول تبدیل شدن به یک کارشناس منابع انسانی

در بین حوزه‌های مختلفی که برای فعالیت در حوزه منابع انسانی وجود دارد، جذب و استخدام علاوه بر اینکه مهم‌ترین حوزه فعالیت منابع انسانی است، این امکان را به شما می‌دهد که بتوانید با سرعت بالاتری نسبت به سایر حوزه‌های منابع انسانی وارد بازار کار شوید. همچنین حوزه جذب و استخدام از حوزه‌هایی است که اگر شما قصد مهاجرت داشته باشید، امکان فعالیت بیشتری نسبت به سایر حوزه‌های منابع انسانی برایتان وجود دارد.

در مسیر شغلی منابع انسانی باید توجه داشته باشید که فعالیت در این حوزه، بسیار وسیع است؛ از زمانی که یکی از حوزه‌ها نیاز به جذب یک نفر جدید در سازمان دارد تا لحظه‌ای که فرد جدید استخدام می‌شود و فرآیند آن‌بوردینگ و آموزشش تکمیل می‌شود، ادامه دارد.

پیشنهاد ما برای اینکه بتوانید دید خوبی نسبت به حوزه جذب و استخدام پیدا کنید و با اصول استراتژیک در آن آشنایی یابید، [دوره جذب و استخدام](#) رایگان سیمپل اچ آر است که ویژه افرادی است که قصد ورود به این حوزه را دارند.

بهترین شیوه یادگیری در مسیر شغلی منابع انسانی چیست؟

علم منابع انسانی، علمی است که هر سال با تغییرات اساسی و بنیادین روبه‌رو می‌شود و با سایر واحدها تفاوت فراوانی دارد. برای مثال، اصول ساختمان‌سازی و عمران از سال‌ها پیش ثابت مانده و علمی چند صد ساله است. اما در حوزه منابع انسانی، برای مثال ارزیابی عملکرد، به‌عنوان یکی از فعالیت‌های ثابت و دائمی منابع انسانی شناخته می‌شد. این درحالی است که در چند سال گذشته، مقالات و تحقیقات فراوانی در این حوزه انجام شده است که انجام ارزیابی عملکرد در سازمان را اشتباه می‌داند و راه‌های جایگزینی برای آن پیشنهاد شده است که می‌توانید آن‌ها از [اینجا](#) مطالعه کنید.

به همین دلیل، یادگیری در مسیر شغلی منابع انسانی، یک یادگیری دائمی است و به هیچ عنوان نباید فرد متعصبی در این حوزه باشید. شیوه‌ای که امروز کار می‌کنیم و آموزش می‌دهیم ممکن است سال دیگر منسوخ شود و ما باید آنقدر پذیرش داشته باشیم که این تغییر را بپذیریم. بنابراین، پیشنهاد سیمپل اچ آر این است که برای یادگیری علم منابع انسانی، با منابع اصلی و به‌روز دنیا مانند [SHRM.ORG](#) و مطالعه هرروزه یک بلاگ جدید، خود را به‌روز نگه دارید و تقویت کنید. همچنین به خاطر داشته باشید که صرفاً مطالعه بدون اجرا، سود چندانی برای شما نخواهد داشت. به همین دلیل، پیشنهاد نمی‌کنیم که دوره‌های طولانی‌مدت و چند ده ساعته را سپری کنید؛ زیرا زمانی برای تست، اجرا و بررسی عملکرد خود نخواهید داشت.

به سادگی، وارد حوزه منابع انسانی شوید

در مسیر شغلی منابع انسانی توجه داشته باشید که جذابیت این حوزه آن جا زیاد می‌شود که علاوه‌بر اینکه با یادگرفتن این علم و مهارت، می‌توانید کار و کسب درآمد داشته باشید، این علم به‌سادگی در زندگی شخصیتان نیز قابل پیاده‌سازی بوده و می‌تواند کیفیت روابط خانوادگی و دوستانه‌تان را افزایش دهد. همچنین علمی است که می‌تواند از شما شخص بهتری بسازد. مصرف‌کننده اول هر چیزی که یاد می‌گیرید، خودتان هستید و این لذتی است که اگر شما برای مثال در حوزه مالی فعالیت داشتید، هرگز تجربه نمی‌کردید. امیدواریم از این حوزه لذت ببرید.