

نیازهای مدیریت منابع انسانی قرن 21

چکیده

مدیریت منابع انسانی نوین مبتنی بر جنبشی نوینی می باشد که این موضوع بستگی به حفاظت از محیط زیست و حفاظت سیاره ی زمین از حوادث پیش رودارد. موضوع پایداری محیط زیست موضوعی جالب توجه می باشد. منابع انسانی نوین به بیان استفاده هر چه بیشتر از روابط کارمندی به منظور ترویج روش های توسعه پایدار در این رابطه می پردازد. این موضوع شامل به کارگیری مبتکرانه ی منابع انسانی به منظور بازدهی هر چه بیشتر ، پایین آمدن هزینه های شغلی ، افزایش تعهدات شغلی و کمک به سازمان ها به منظور کاهش میزان تولید کربن می باشد. بدین منظور بایستی کارهایی همانند بایگانی الکترونیکی ، اشتراک گذاری خودرو ، به اشتراک گذاری شغل ، مذاکرات مجازی و از راه دور ، بازیافت ، انجام کار از راه دور ، تجارت الکترونیک و افزایش انرژی فضا های اداری و غیره انجام گیرد. کارایی و بهره وری ارائه شده توسط مدیریت منابع انسانی نوین می تواند هزینه های عملیاتی را پایین آورده و و متخصصان صنایع را قادر به انجام مسئولیت های شرکتی به بهترین شکل نماید. مدیریت منابع انسانی نوین همچنین به کارمندان و تولید

کمک می نماید. ISO 14000 کنندگانی که در زمینه ی تولید برند کار می کنند با استفاده از استاندارد حسابرسی محیط زیست به معنی تغییر فرهنگ سازمانی و تفکر در مورد آن می باشد این قضیه موجب آگاهی کارکنان و اعضای جامعه از طرز استفاده ی درست از منابع طبیعی به صورت اقتصادی خواهد شد. در این مقاله سعی ما تاکید بر روی اهمیت مدیریت منابع انسانی نوین در پیشرفت صنایع و مطالعه بر روی آخرین یافته های محیطی به منظور اثبات تاثیر یافته های نوین در عملکرد منابع انسانی می باشد.

مقدمه

همان طور که می دانیم مدیریت منابع انسانی به صورت نوین جزء نیاز های روزانه ی قرن 21 می باشد. طبق تحقیقات منتشر شده در روزنامه ها مصرف زیاد منابع طبیعی به عنوان مواد اولیه خام به وسیله ی صنایع و یا دیگر

سازمان های تجاری فشار زیادی را به منابع طبیعی کره ی زمین تحمیل می نماید. شرایط موجود به دانشمندان و طرفداران محیط زیست در رابطه با عدم تعادل محیط زیست اخطار می دهد . پیشنهاد منابع انسانی نوین استفاده از روابط کارمندی به منظور انجام کار های خواسته شده توسط کارفرما و افزایش آگاهی های لازم و تعهد در زمینه ی موضوع پایداری می باشد.

LEE:طبق نظر

مدیریت نوین همراه با استراتژی مطرح شده توسط سازمان ها به منظور سامان بخشیدن به استراتژی های مدیریت محیط زیست و اندازه گیری های محیطی صورت می گیرد.

به عنوان خط مشی ثبات محیط زیست به همراه سازمان دهی آن به وسیله ی هم ردیف کردن فعالیت ها (HR) عملکرد منابع انسانی و سیاست ها موجب تمرکز بر روی اهداف پایدار خواهد شد. منابع انسانی نوین توسط سیاست های مدیریت کننده منابع انسانی به منظور ترویج استفاده ی به اندازه از منابع همگام با سازمان های تجاری موجود مدیریت می شود. استفاده از ابتکارات صورت بخشی از عمده مسئولیت های اجتماعی شرکت ها می باشد. منابع انسانی نوین شامل (HRM) گرفته در زمینه ی منابع طبیعی مدیریت منابع انسانی ,برعهده گرفتن مسئولیت های اجتماعی , نتایج مبتکرانه ی منابع انسانی با بازدهی و بهره وری زیاد ,پایین آمدن هزینه های شغلی , افزایش بیشتر تعهدات شغلی و کمک به حفاظت سازمان ها در زمینه کم کردن میزان کربن موجود در هوا مانند: بایگانی الکترونیکی , اشتراک خودرو , اشتراک شغل , مذاکره ی مجازی . از راه دور ,بازیافت , کار از راه دور ,تجارت الکترونیک و افزایش انرژی فضاها ی اداری می باشد

می توان به آگاه کردن جوانان و کارکنان راجع به مدیریت منابع انسانی نوین , (HR)از مسئولیت های نسل حاضر منابع انسانی حرکت اولیه,استفاده از منابع ملی و همکاری به منظور حفظ محیط مناسب و حفظ منابع طبیعی برای نسل های آینده اشاره کرد.

اهداف

● توجه به افزایش اطلاعات درمورد صنایع , فعالیت های کشور و منابع انسانی در نتیجه آن کمک به فهم مسائل مربوط به محیط زیست.

● توضیح دقیق و شفافانه در خصوص شیوه های جدیدی که موجبات کمک به ساخت محل های کاری جدید را فراهم می کند.

● کم کردن مشکلات محیط زیست , خطرات و آلودگی ها به وسیله ی سازمان ها و کمک به ایجاد راه حل هایی نوین در رابطه با این موضوع.

● به منظور شفاف سازی این موضوع که چگونه امروزه شرکت ها میتوانند از سیاست های مرتبط با منابع انسانی به منظور ترویج طرح های مدیریت زیست محیطی استفاده کنند.

روش تحقیق

داده های ثانویه

داده های مورد نظر ما از طریق مطالب روزنامه ها،وب سایت ها و مقالات مختلف به منظور فهم دقیق و جزء به جزء صحت اطلاعات گرد آوری شده اند .

مدیریت منابع انسانی نوین چیست؟

جنبش جدیدی که در سطح دنیا اتفاق افتاد نیروی حیات بخشی را به منابع انسانی نوین بخشید.مدیریت منابع انسانی نوین وظیفه ی مدیریت , توسعه و حفاظت از کارکنان را در سازمان بر عهده دارد.قرن 19 و 20 دوره ی صنعتی شدن ,افزایش مقدار مصرف کالا و درخواست برای تولیدات کالا های مختلف بوده است.پیشرفت تکنولوژی فشار زیادی را بر منابع طبیعی سیاره ی زمین وارد می سازد.نتایج بدست آمده در رابطه با منابع طبیعی ,آلودگی , عدم تعادل محیط زیست و تفاوت های زیستی بحث می نماید.

به منظور افزایش توان کارخانجات دپارتمان هایی مستقل به منظور دسترسی به کارکنان ایجاد شده است . از این دپارتمان ها قبلا به عنوان دپارتمان های شخصی یاد می شد اما در حال حاضر نام آن ها به دپارتمان منابع انسانی تغییر کرده است.

که وظیفه استفاده از منابع طبیعی به منظور تولید کالا و یا ارائه سرویس در (HR) این کارکنان به وسیله ی بخش منابع انسانی جایگاه طبیعی و آلوده ساختن آب و هوای محیط را دارد استخدام شده اند.

اثر شدید صنعتی سازی بر روی محیط

تاثیرات صنایع بر روی منابع طبیعی

Sr-No	صنعت	منابع طبیعی مورد استفاده	تولیدات	اثر شدید بر روی:
1	کاغذ	گیاهان و درختان	کاغذ	جنگل
2	دارویی	گیاهان و حیوانات	دارو ها	گیاهان و جانوران دارای تنوع زیستی
3	خودرو	مواد نفتی	اتوموبیل و کامیون ها	آلودگی هوا
4	تولیدات غذایی	گیاهان ,حیوانات ,آب	محصولات مصرفی انسان	آلودگی هوا, آب
5	مواد شیمیایی	خاک ,سنگ معدنی ,مواد معدنی	محصولات کشاورزی و تولیدات صنعتی	آلودگی (آب و هوا)

مدیریت منابع انسانی نوین به انجام فعالیت ها کمک شایانی می کند .

- برای گسترش این اقتصاد در حال ظهور بایستی تقاضا ها به منظور جلب توجه بیشتر کارکنان افزایش یابد.
- گفتگو ها بایستی پیرامون چگونگی و چرایی افزایش سیاست ها و شیوه ی مورد استفاده ی منابع انسانی به منظور بهبود محیط زیست سازمان, فلسفه های ویژه منابع انسانی , خط مشی ها و روش های حمایت کننده و مهار کننده ی تغییرات در کل مسائل زیست محیطی باشد.

• نقش اتحادیه های کارگری و نمایندگان کارکنان در مدیریت زیست محیطی بایستی مشخص گردد.

معرفی تفکر نوین در سازمان

نقش مهمی را در مدیریت افرادی که به عنوان دارایی یک سازمان محسوب می شوند بازی می کنند . وظیفه ی

(HR) منابع انسانی

مدیران منابع انسانی حال حاضر مانند ترکیب کردن منابع انسانی فیلسوفانه, تکالیف قطعنامه ای سازمان ها و سیاست های آن می باشد.

وظیفه ی منابع انسانی

در واقع بسیاری از سازمان ها در حال فراگرفتن روش های یکپارچه به منظور اجرای برنامه های مدیریت زیست محیطی می باشند. اما دستیابی به این یکپارچگی و مدیریت زیست محیطی شامل نکته ی مهمی همچون تغییر روش کاری برخی از کارکنان منابع انسانی

پایداری می باشد که ممکن است کارکنان در هر سطحی وقت زیادی را به منظور موضوعات نوین و همچنین تغییر روش های یادگیری این مفاهیم صرف کرده باشند.

پاکسازی منابع انسانی

ISO1400 عملیات مورد نظر ما نیاز به مقدار زیادی از مواد مصرفی همانند کاغذ , پلاستیک, پاکت و تونر دارد. استاندارد های مدیریت زیست محیطی ای وجود دارد که به شرکت ها در کم کردن اثرات عملیات انجام شده بر روی منابع طبیعی و زیست محیطی کمک می کند.

بسیاری از شرکت های تولیدی به منظور برداشتن یک قدم به سمت پاکسازی منابع انسانی در حال حرکت از بسته بندی های قدیمی مواد اولیه همانند ظروف حلبی و کیسه های پلاستیکی به سمت بسته بندی های مواد اولیه سازگار با طبیعت هستند. در جدول زیر برخی از شیوه های نوین و نتایج ممکن از این شیوه ها در سازمان پیاده سازی شده است.

افزایش صرفه
جویی

سیستم مدیریت
منابع انسانی نوین

ایجاد تمرکزی
نوین در
مسئولیت
اجتماعی شرکت
ها

تکمیل تغییرات
اجتماعی

چاپ جدید

لیست حقوق
جدید ساختار
جدید

کنفرانس

ویدئویی ضبط
ویدئویی

استفاده

مشترک از
خودرو حمل و
نقل عمومی
شرکت حمل و
نقل، قابلیت
انعطاف

بازیافت دوباره

بهره برداری
کار آمد از
دفاتر انرژی

جدا از شیوه های عملیاتی جدید موارد اشاره شده ی زیر آخرین راه حل های سازگار با محیط زیست می باشند.

1. چاپ جدید

بیشتر چاپ های انجام شده از کاغذ منجر به افزایش تولید کاغذ، زباله تونر و دی اکسید کربن خواهد شد استفاده از نرم افزار پروتون نرم افزاری است که می تواند نیاز به استفاده از کاغذ را تا 50٪ بدون افت کیفیت تصویر به کاهش دهد. با توجه به منابع مورد استفاده واقعی در صورتی که شرکت دارای 1000 پرسنل باشد ممکن است میزان مصرف تونر خود را در حدود 350 کارتریج در را کاهش یابد. CO2 کاهش داده همچنین میزان کربن برجای مانده سالیانه در حدود 1,6 تن از گاز سال

2. ایجاد طرحی جدید برای فرم حقوق و دستمزد و مالیات .

ایجاد مهر بر روی کاغذ باعث تولید اطلاعات شخصی به صورت خودکار و اتمام کار طراحی فرم به صورت امن می شود. سرعت ایجاد مهر در 34000 بخش در ساعت در زمانی است که اپراتور در حالت خاموش به سر می برد می باشد. این کار نه تنها نیاز به می شود. (HR) نیروی انسانی را کاهش می دهد بلکه موجب بالا رفتن میزان انجام کار در محیط داخلی دپارتمان منابع انسانی

3. ساختار نوین و دسترسی به شماره کارت پرسنلی کارکنان.

ساخته شده و بازیافت آن کار مشکلی می باشد. PVC صادر می شود از HR کاردتی که توسط دپارتمان ID جزء مواد اولیه ی خوب برای تولید کارت های پلاستیکی از نظر محیط زیست می باشد. این ماده اولیه 100٪ قابل تجزیه PETG

بوده ، ایجاد گاز های مضر نکرده و آلودگی آب و هوایی کمتری را ایجاد می کند. علاوه بر آن زمانی که این نوع کارت ها اطلاعات شخصی را در خود جای می دهند مایل به استفاده از "سرویس قابل دسترس ساخته شده " می باشد. این مفهوم ضایعات پلاستیکی کارت ها را به صورتی امن قابل انتقال و بازیافت می کند. مفاهیم مطرح شده ی زیر زمانی به کار برده می شوند که آثاری از مدیریت منابع انسانی نوین و یا پاکسازی منابع انسانی نوین وجود داشته باشند.

1. سنگ بنای مسئولیت های اجتماعی شرکت نفتی هند از سال 1964 پایه ریزی شده است . ماموریت این شرکت افزایش کیفیت زندگی افراد جامعه , حفظ تعادل زیست محیطی , حفظ آثار برجای مانده زیست محیطی قوی همراه با وجدان کاری می باشد.

دسامبر 1986 حاکی از نشت میتل بنزین با عدد اوکتان است. دیگر مواد 2-3 در Bhopal Gas توسط تراژدی اتفاق افتاده 2.

شیمیایی منجر به مرگ 3787 فرد، آسیب جزئی 38478 نفر، و فلج شدید و دائم 3900 شده است. این قضیه فشار زیادی را به دولت می باشد. factories, 1948 به منظور برداشتن قدم های ضروری برای اصلاح قوانین موجود مانند قضیه 3 و سال 2001 راه زیادی را پیموده است. C11 G.reg مدیریت ساخت و ساز سباز طریق 3. هند که دارای ساختار جدید کاملاً بومی می باشد با در نظر گرفتن بافت ملی آن به صورتی ناقص راه اندازی LEED ساختار جدید شده است. هند نسبت به سپتامبر 2007 به صورت ناقص ارائه خواهد شد. LEED در تاریخ 11، ژانویه 2207 ساختار درونی و بیرونی هند را بر عهده خواهد گرفت. LEED ساختار انجمن جدید هند ریاست سیستم امتیازی امکانات ساختار جدید هند به این صورت می باشد.

- ایجاد اختلال حداقل نسبت به چشم انداز و شرایط سایت .

- استفاده از مواد اولیه ی سازگار با محیط زیست و بازیافت پذیر

- استفاده نکردن از مواد سمی و باز یافت نکردن این مواد

- استفاده از انرژی تجدید پذیر

- استفاده بهینه از چرخه ی آب

- استفاده از انرژی و تجهیزات سازگار با محیط زیست

نتیجه

این مقاله مفهوم مدیریت منابع انسانی نوین و روش های محدود جدید و همچنین مدل های پیشنهادی مدیریت منابع انسانی را مورد بازبینی قرار داده است. بیش از نیمی از روش های استراتژیک زیست محیطی کارکنان مبتنی

بر بررسی های جدید صورت گرفته در آمریکا در سال 2008 بوده است. یافته های کلیدی بدست آمده از منابع انسانی نوین نشان دهنده این است که حدود 54٪ از سازمان ها روش مدیریت زیست محیطی خود را به ثبت رسانده اند و 74٪ از آنان از وب به منظور کاهش جابه جایی ها استفاده کرده اند. 76٪ از آنان در ترویج کاهش استفاده از کاغذ نقش داشته اند. و شروع به اجرای 60 برنامه ی سلامتی به منظور استفاده ی کارکنان کرده اند. به نظر می رسد آینده ی منابع انسانی نوین به گونه ای امید وار کننده تمام اعضا , ذی نفعان و کارکنان رابه منظور هماهنگ کردن سیاست ها و روش هایی که می تواند به صورت امن از آنان حمایت کرده و موجب بالا رفتن سلامتی کارکنان و سلامت ماندن آنان باشد در دور هم جمع کرده است..

مدیریت منابع انسانی نوین مستلزم کاهش اثرات بر جای مانده از کرین از طریق چاپ کمتر کاغذ می باشد . در نتیجه می توان گفت و وظیفه ی مدیریت منابع انسانی پیگیری شیوه های کسب و کار سبز , وظیفه ی حفاظت از سیاره ی زمین ,استخدام کارکنان نو آموز جدید , اجرای اقدامات سبز تر و تغییر رفتار های مخالف با محیط زیست می باشد.

فرصت ویژه ای را به منظور مشارکت در این جنبش (جنبش سبز) در بین کارکنان و مردم فراهم کرده است. HR. در 27 مارس, 2010 گزارشی با عنوان "شرکت در حال حرکت به سمت تولیدات سبز است " انتشار یافت شد. این موضوع اشاره به این دارد که بخشی از مشاوره های صورت گرفته در سازمان به دلیل حفظ مدیریت منابع انسانی سبز صورت گرفته است.