چگونه به یک فرد حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی تبدیل شویم؟(قسمت اول)

حرفه ای گری در حوزه مدیریت منابع انسانی

اصطلاح حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گری بارها و بارها به گوشمان خورده است گاهی این مفهوم را به جای متخصص بکار می‌بریم یعنی این طور تعبیر می‌شود کسی که در زمینه کاری خود متخصص است، فردی حرفه‌ای هم هست، اما حرفه‌ای‌گری (Professionalism)ابعاد بسیار وسیع‌تری از تخصص دارد. در همه سال‌هایی که در حوزه مشاوره مدیریت منابع انسانی فعالیت می‌کنم، یکی از چالش‌های اصلی سازمان‌ها کمبود افراد حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی است، اما چرا؟

چرا با وجود آمار بالای فارغ التحصیلان دانشگاهی از یکسو، و نیاز سازمان‌ها به افراد شایسته در حرفه مدیریت منابع انسانی از سوی دیگر، یافتن فردی که بتوان با خیال راحت کار را به او واگذار کرد و به نتیجه مطمئن بود اینقدر دشوار شده است؟ چرا بسیاری افراد با وجود سال‌ها تجربه در این حرفه، همچنان یک فرد متوسط باقی مانده‌اند و نمی‌توان کارهای بزرگتر را به آن‌ها واگذار کرد؟



دانش حرفه‌ای

اولین بعد حرفه‌ای‌گری در هر حوزه، دانش حرفه‌ای است، در حقیقت افرادی که ادعا می‌کنند در حوزه مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای هستند یا در مسیر حرفه‌ای شدن در این حوزه تلاش می‌کنند می‌بایست برای توسعه و همچنین عمیق‌تر شدن دانش حرفه‌ای خود تلاش کنند، قبل از این که به راهکارهای توسعه دانش حرفه‌ای بپردازیم، توجه به یک نکته ضروری است که دانش و تجربه با یکدیگر متفاوتند به طور مثال ممکن است شما پانزده سال در حرفه مدیریت منابع انسانی کار کرده باشید اما در طی این سال ها فقط به تجربه شما و(نه لزوما به دانش شما) اضافه شده باشد، بخصوص اگر زمان کافی برای یادگیری مفاهیم جدید اختصاص ندادید یا اتفاقا بخاطر غرور ناشی از همین تجربه احساس کرده‌اید که نیاز به یادگیری مفاهیم جدید ندارید. تجربه اگرچه در جای خودش ارزشمند است اما بدون تعمیق دانش باعث می‌شود رفته رفته از فضای حرفه ای خود فاصله گرفته و دیگرانی که روی توسعه دانش حرفه ای خود سرمایه گذاری کرده‌اند(حتی با تجربه کمتر)، جایگزین شما شوند.

چطور دانش حرفه‌ای خود در حوزه مدیریت منابع انسانی را توسعه دهم و تعمیق بخشم؟

۱-توسعه دانش حرفه ای با الگوی T

در این مدل بخشی از یادگیری شما باید کم عمق باشد، که در حقیقت همان قسمت افقی حرف T است و بخشی از یادگیری شما باید عمقی باشد که همان قسمت عمودی حرف T است.

برای تبدیل شدن به یک حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی، انتخاب مدلT ، در یادگیری مسیر مناسب را پیش روی شما ترسیم می‌کند، اجازه دهید با ذکر یک مثال موضوع را شفاف کنم، فرض کنید شما در حرفه کارشناس منابع انسانی در یک شرکت تولیدی مشغول بکار هستید، با مبنا قرار دادن الگوی Tبرای یادگیری، شما می‌بایست در تمام زیر سیستم‌های منابع انسانی مثل جذب، آموزش، ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، فرهنگ سازمانی، روابط کار و ... دانش عمومی(قسمت بالای (T داشته باشید، یعنی همه زیر سیستم‌ها، نحوه طراحی و کارکرد آن‌ها در سازمان را بشناسید، اما یک حوزه، مثلا جذب و استخدام را برای کسب دانش عمیق‌تر انتخاب می‌کنید، چنان عمیق که در آن یک حوزه خاص، صاحب نظر شده و به بهترین حرفه خود تبدیل شوید و سایر افراد حرفه، شما را به عنوان الگو در آن حوزه بشناسند. سعی کنید که حتما بخش عمودی این چارچوب با علایق شما در یک راستا باشد تا بتوانید روی یادگیری تمرکز کنید.



مدل T

۲-شناخت و پیگیری نشریات تخصصی

در حرفه مدیریت منابع انسانی چه نشریات تخصصی در کشور ما و در دنیا منتشر می‌شود؟
چه نشریات مدیریتی در کشور ما و در دنیا منتشر می شود، که صفحاتی را به موضوعات مرتبط با حرفه من اختصاص داده است؟

پاسخ به این سوالات برای کسی که می‌خواهد به یک حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی تبدیل شود، ضروری است. به عنوان مثال کسی که در حرفه مشاوره مدیریت در این حوزه فعالیت می‌کند، باید بداند که مثلا در نشریهHarvard Business Review ، مقالاتی مرتبط با حرفه مدیریت منابع انسانی نیز به چاپ می‌رسد، پس لازم است من به عنوان یک مشاور، این نشریه را بشناسم و مقالات آن را رصد کنم، حال ممکن است انتخاب کنم که این مقالات را می‌خوانم یا خیر؟ اما باید این نشریات را بشناسم و حداقل مهمترین آن‌ها را با توجه به زمینه تخصصی که برای خودم انتخاب کردم، رصد کنم.

۳-شناخت و پیگیری وب سایت‌های تخصصی

با گسترش فضاهای دیجیتال، در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز مانند بسیاری حوزه‌های دیگر، وب سایت‌های بی‌شمار داخلی و خارجی مشغول فعالیت هستند، مهم است که من به عنوان کسی که در مسیر

حرفه‌ای شدن در این حوزه تلاش می‌کند، حداقل ۵ تا ۶ سایت حرفه‌ای در زمینه مدیریت منابع انسانی که پیشرو هستند را بشناسم و مطالبشان را پیگیری کنم.

۴-شناخت فضای حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی در ایران

ده نفر اول حرفه مدیریت منابع انسانی در کشور ما چه افرادی هستند؟ چرا معروف شده‌اند؟ چه ویژگی‌های متمایز کننده‌ای داشته‌اند؟

بهترین مدیران منابع انسانی کشور در چه شرکت‌های مشغول بکار هستند؟

افرادی که بالاترین حقوق را در این حرفه می‌گیرند چه توانمندی‌هایی دارند؟

پاسخ به این سوالات کمک می‌کند، افراد موفق این حرفه در کشور خودمان را بشناسیم، گام بعدی رصد کردن این افراد به عنوان الگو است، که امروزه با گسترش فضاهای مجازی کار خیلی سختی هم نیست. افراد حرفه‌ای در این حوزه معمولا وب سایت، وبلاگ، صفحات شخصی و فضاهایی دارند که امکان رصد کردن آن‌ها را فراهم می سازد.

۵-پیگیری رویدادهای حرفه‌ای

چه رویدادهای حرفه‌ای در حوزه مدیریت منابع انسانی در ایران وجود دارد؟

چه کنفرانس‌ها، سمینارها، نمایشگاه‌ها و رویدادهای داخلی و خارجی در حوزه مدیریت منابع انسانی در حال برگزاری است؟ حتی ممکن است تصمیم بگیریم که در هیچ کدام از این رویدادها هم شرکت نکنیم، اما آگاهی از آن‌ها برای فردی که در این حرفه مشغول فعالیت است در راستای گسترش دانش حرفه‌ای ضروری است.

۶-منتورینگ و آمادگی برای شنیدن

منتوربه افرادی می‌گویند که در یک زمینه‌ی خاصی دانش، تسلط و تجربه دارند و می‌تواند به دیگران در یادگیری آن کار کمک کنند اگر بتوانیم در حرفه خود، فردی را که در این حوزه، به اصطلاح حرفه‌ای است، و این مسیر را طی کرده است، به عنوان منتور انتخاب کنیم، قدم بسیار بزرگی در راستای توسعه دانش حرفه‌ای خود برداشته‌ایم.

از سوی دیگر، آمادگی برای شنیدن از افرادی که جایگاه حرفه‌ای پایین‌تر از من دارند، نیز باید برای فردی که در راستای توسعه دانش حرفه‌ای خود گام بر می دارد، تبدیل به یک مهارت شود. فرض کنید من یک مدیر منابع انسانی هستم، کارشناسان من که از نزدیک‌تر و به صورت ملموس‌تر درگیر حوزه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی در شرکت هستند، اطلاعات بسیار ارزشمندی دارند که با اختصاص زمانی برای گوش دادن به آن‌ها، علاوه بر ایجاد حس مثبت در آن‌ها از این برقراری ارتباط، به رشد حرفه‌ای خودم نیز کمک کرده‌ام.

۷-توجه به روندها

توجه به روندهایی که در حوزه مدیریت منابع انسانی اتفاق می‌افتد به طور مثال آیا تقاضا برای حرفه ما در حال افزایش است؟

کدام زیر سیستم‌های مدیریت منابع انسانی طرفدار بیشتری دارد؟
آینده هر کدام از آن‌ها چطور هست؟
کدام حوزه‌ها در زمینه مدیریت منابع انسانی در حال تحول است؟
حرفه من در دیگر نقاط جهان به چه شکل است؟
به طور مثال یک مدیر منابع انسانی در یک کشور اروپایی چه تفاوت‌ها و چه شباهت‌هایی با من دارد؟

۸-قفل نشدن بر روی سیستم‌ها و ابزارها

یکی ازروش‌های خوب برای توسعه و تعمیق دانش حرفه‌ای پرهیز از قفل شدن بر روی سیستمها و ابزارهاست، فرض کنید من به عنوان یک مدیر منابع انسانی فقط روش جی۲۰ در طراحی سیستم حقوق و دستمزد را می شناسم و به محض ورود به هر سازمانی، آماده‌ام که با همین روش سیستم حقوق و دستمزد را پیاده کنم و در مقابل روش‌های دیگر هم موضع سرسختانه‌ای را اتخاذ می‌کنم! قفل نشدن روی یک سیستم یا یک ابزار و ارائه فرصت به خودمان برای یادگیری و کسب تجربه در بکارگیری سیستم‌های مختلف و بررسی نتایج آن، نقش بسیار موثری در تعمیق دانش حرفه‌ای ما ایفا می‌نماید .

۹-نوشتن مرتبط با حرفه

راهکار دیگری که به تعمیق دانشگاه حرفه‌ای ما کمک می‌کنند نوشتن است؛ شما برای این که بتوانید یک مطلب در حوزه تخصصی خود را در قالب یک مقاله یا یک دست نوشته منتشر کنید، نیاز به خواندن بسیار دارید و این چرخه نوشتن، خواندن، دوباره نوشتن و دوباره خواندن کمک بسیار زیادی به توسعه دانش حرفه‌ای می نماید. در خصوص مطالعه کتاب هم که فکر می‌کنم نیاز به یادآوری نباشد، ۵ ساعت مطالعه کتاب در هفته در راستای حرفه مدیریت منابع انسانی، سرعت رشد شما در مسیر حرفه‌ای گری را به طرز چشمگیری افزایش می‌دهد.