



پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی

تیم تحریریه اقیانوس آبی

مدیریت منابع انسانی یک شرکت زمانی ضعیف تلقی می شود که نظم، انگیزه، اخلاق و بهره وری در سازمان وجود نداشته باشد. اهداف سازمانی، اعم از بلندمدت و کوتاه مدت، به موقع و یا اصلاً در یک شرکت ضعیف برآورده نمی شوند.

در شرکتی که مدیریت ضعیف منابع انسانی در جریان باشد، موعظه دائمی کدهای اخلاقی و یادآوری سیاست‌های شرکت بسیار رایج است. همچنین عملکرد کارکنان و محیط کار نیز تنزل خواهد یافت. در این مورد، منابع انسانی شرکت شکست خورده است.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

در این مطلب از [مجله مدیریت منابع انسانی](#) به بررسی پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی می‌پردازیم.

آیا می‌خواهید منابع انسانی خود را بدون هیچ ضعفی مدیریت کنید؟

دوره آموزش مدیریت منابع انسانی

پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی

بخش منابع انسانی تاثیر زیادی بر تمام سطوح شرکت دارد. با مدیریت ضعیف منابع انسانی *poor* [HR management](#)، کسب و کار می‌تواند با مسائل حقوقی، مالی و بهره‌وری جدی مواجه شود. این مسائل در نهایت می‌تواند منجر به شکست آن شود. پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی عبارتند از:

1. تعارض کارمندان

زمانی که کارکنان به درستی مدیریت نمی‌شوند و نظم و ساختاری در محیط کار وجود ندارد، بروز تعارض کاملاً طبیعی است. تضاد بین کارمندان می‌تواند آسیب جدی به شرکت وارد کند، زیرا موفقیت یک شرکت در گرو همکاری و کار گروهی است. این یک مورد جدی از بی‌توجهی به مسئولیت‌ها و مدیریت ضعیف منابع انسانی است.

2. نرخ بالای جابجایی کارمندان

هیچ کارمندی دوست ندارد در جایی بماند که ساختار و نظم ندارد. یک محل کار با مدیریت ضعیف، محیط کار ایده‌آلی را برای رشد و پیشرفت شغلی فراهم نمی‌کند. این، مدیریت ضعیف منابع انسانی باعث می‌شود تا کارمندان ماهر و توانمند شرکت را ترک کنند.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.



3. نیروی کار بی انگیزه و کم بازده

درگیری و استرس مداوم، محیط کاری آشفته و فقدان قوانین اخلاقی هرگز به کارمندان برای انجام کارها به بهترین نحو انگیزه نخواهد داد. مدیریت ضعیف منابع انسانی همچنین به کارمندان اجازه می‌دهد تا در کار خود صادق نبوده و سهل انگار باشند. بنابراین بهره‌وری نیز کاهش می‌یابد.

4. سوءتفاهم و ارتباطات ضعیف

مدیریت ضعیف منابع انسانی منجر به بسیاری از موانع ارتباطی و سوء تفاهم در محل کار خواهد شد. یکی از **وظایف مدیر منابع انسانی**، پر کردن شکاف‌های ارتباطی در سازمان و مدیریت موثر روابط کاری است. هنگامی که به درستی انجام نشود، ارتباطات نادرست ممکن است منجر به درگیری شود که برای آینده شرکت بسیار مضر خواهد بود.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

ارتباطات ضعيف باعث مي‌شود کارکنان احساس کنند از مدير خود جدا شده،
بر اعتماد آنها تأثير مي‌گذارد و در سازمان جو منفي ايجاد مي‌شود.



5. نيروي کار کم مهارت

يکي ديگر از مسؤليت هاي کلیدی واحد منابع انسانی، استخدام و جذب استعداد است. زماني که
مديريت منابع انسانی غيرمسئولانه و ناتوان عمل مي کند، کارمندانى که استخدام مي شوند ناتوانى را
منعکس مي کنند.

کارمندان بسيار ماهر فقط مي توانند زير نظر مديران بسيار ماهر با ويژگي هاي رهبري عالي کار کنند.
وقتي يك شرکت داراي کارکنان و مديران کم مهارت باشد، آينده آن محکوم به فنا است.

بيشتر بخوانيد: [تعريف مدير و اصول مرتبط با مديريت](#)

6. کمبود نيروي کار

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

در شرکتی که مدیریت ضعیف منابع انسانی دارد و روابط کاری به درستی حفظ نمی شود، کارمندان را از خود می راند. این امر باعث کمبود نیروی کار برای شرکت می شود.

7. ایجاد چالش در تعامل کارکنان

در محیط کاری پر از تعارض، مدیریت ضعیف منابع انسانی، بی کفایتی و همکاری صفر، مشارکت بالای کارکنان امکان پذیر نخواهد بود. اگر مدیریت نتواند کارکنان را به درستی مدیریت کند و نیروی کار متعهد ایجاد کند، عملکرد و بهره وری کارکنان کاهش می یابد. کارمندان هرگز تعهد و پیوندی را نسبت به اهداف و مأموریت شرکت حس نخواهند کرد.

8. کاهش نرخ رشد شرکت

عملکرد ضعیف کارمندان و نیروی کار غیرفعال هرگز نمی تواند منجر سودآوری شرکت شود. به دلیل تعارض داخلی، مدیریت ضعیف منابع انسانی، ناکارآمدی و عدم مشارکت، اهداف تعیین شده توسط تیم مدیریت ارشد در سازمان هرگز به موقع محقق نخواهد شد.

در صورت مدیریت ضعیف منابع انسانی، کارمندان به اندازه کافی از انگیزه بالا

برای بستن قرارداد، فروش و افزایش مشارکت ندارند.



9. مشتریان ناراضی

در یک تجارت، هرچه وضعیت داخلی یک شرکت بهتر باشد، محصول فروخته شده بهتر خواهد بود. با مدیریت ضعیف منابع انسانی، کارکنان کم مهارت، فقدان انضباط و اخلاق، سهل انگاری و کمبود نیروی کار، یک شرکت نمی تواند محصولی با کیفیت بالا و بهترین قیمت ارائه دهد.

هنگامی که مسائل داخلی در شرکت ایجاد می شود، در محصول فروخته شده به مشتریان منعکس می شود. بنابراین، مدیریت ضعیف منابع انسانی می تواند برای یک کسب و کار بسیار خطرناک باشد.

مسائل حقوقی

در محیط کاری با مدیریت ضعیف منابع انسانی، کارکنان کم مهارت، بی مسئولیتی و سهل انگاری، بدون قوانین اخلاقی یا شرکتی، و تعارض بین کارکنان؛ شرکت قطعا با مشکلات قانونی روبرو می شود. این مسائل می تواند به محصول، رفتار کارکنان و یا شرایط محل کار مرتبط باشد.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی



راه حل نهایی

اگر شما فردی هستید که صاحب یک شرکت هستید یا می‌خواهید در مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای عمل کنید، درک عواقب مدیریت ضعیف منابع انسانی، ایجاد مهارت‌های لازم و استخدام افراد واجد شرایط بسیار مهم است.

یادگیری و آموزش مدیریت منابع انسانی قطعاً تنها راه حل مدیریت ضعیف منابع انسانی است!

[آموزش مدیریت منابع انسانی](#)

نتیجه‌گیری

از آنجایی که منابع انسانی درون شرکت تعیین‌کننده روند روان و موفقیت یک شرکت است، مدیریت ضعیف منابع انسانی بسیار خطرناک است. اگر جنبه [مدیریت منابع انسانی](#) یک شرکت نادیده گرفته

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

شود، شرکت با مشکلات متعددی مواجه خواهد شد از جمله درآمد کم، نرخ جابجایی کارمندان بالا،
درگیری‌ها و مسائل حقوقی.