



پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی

تیم تحریریه اقیانوس آبی

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



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.

در این مطلب از **مجله مدیریت منابع انسانی** به بررسی پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی می‌پردازیم.

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 می تواند با مسائل حقوقی، مالی و بهره وری جدی مواجه شود. این مسائل در نهایت می‌تواند منجر به شکست آن شود.

در ادامه با **گروه اقیانوس آبی** همراه باشید تا با پیامدهای مدیریت ضعیف منابع انسانی بیشتر آشنا شوید:

۱. تعارض کارمندان

زمانی که کارکنان به درستی مدیریت نمی شوند و نظم و ساختاری در محیط کار وجود ندارد، بروز تعارض کاملاً طبیعی است. تضاد بین کارمندان می تواند آسیب جدی به شرکت وارد کند، زیرا

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



موفقیت یک شرکت در گرو همکاری و کار گروهی است. این یک مورد جدی از بی توجهی به مسئولیت ها و مدیریت ضعیف منابع انسانی است.

۲. نرخ بالای جابجایی کارمندان

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

۳. 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 می دهد تا در کار خود صادق نبوده و سهل انگار باشند. بنابراین بهره وری نیز کاهش می یابد.

۴. سوء تفاهم 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 شکاف های 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.

۵. نیروی کار کم مهارت

يکي ديگر از مسئوليت هاي کليدي واحد منابع انساني، استخدام و جذب استعداد است. زماني که مديريت منابع انساني غيرمسئولانه و ناتوان عمل مي کند، کارمندان که استخدام مي شوند ناتواني را منعکس مي کنند.

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

۶. کمبود نيروي کار

در شرکتي که مديريت ضعيف منابع انساني دارد و روابط کاري به درستي حفظ نمي شود، کارمندان را از خود مي راند. اين امر باعث کمبود نيروي کار براي شرکت مي شود.

۷. ايجاد چالش در تعامل کارکنان

در محيط کاري پر از تعارض، مديريت ضعيف منابع انساني، بي کفايتي و همکاري صفر، مشارکت بالاي کارکنان امکان پذير نخواهد بود. اگر مديريت نتواند کارکنان را به درستي مديريت کند و نيروي کار متعهد ايجاد کند، عملکرد و بهره وري کارکنان کاهش مي يابد. کارمندان هرگز تعهد و پيوندی را نسبت به اهداف و **ماموريت شرکت** حس نخواهند کرد.

۸. کاهش نرخ رشد شرکت

عملکرد ضعيف کارمندان و نيروي کار غيرفعال هرگز نمي تواند منجر سودآوري شرکت شود. به دليل تعارض داخلي، مديريت ضعيف منابع انساني، ناکارآمدی و عدم مشارکت، اهداف تعيين شده توسط تيم مديريت ارشد در سازمان هرگز به موقع محقق نخواهد شد.

۹. مشتريان ناراضي

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



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 نمی‌تواند محصولی با کیفیت بالا و بهترین قیمت ارائه دهد.

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

۱۰. 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 قطعاً با مشکلات قانونی روبرو می‌شود. این مسائل می‌تواند به محصول، رفتار کارکنان و یا شرایط محل کار مرتبط باشد.

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.

نتیجه‌گیری

در این مطلب از **مجله اقیانوس آبی** توضیح داده شد که منابع انسانی درون شرکت تعیین‌کننده روند روان و موفقیت یک شرکت است، بنابراین مدیریت ضعیف منابع انسانی بسیار خطرناک است.

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

اگر جنبه **مديريت منابع انساني** يک شرکت ناپديد گرفته شود، شرکت با مشکلات متعددي مواجه خواهد شد از جمله درآمد کم، نرخ جابجايي کارمندان بالا، درگيري ها و مسائل حقوقی.