

چگونه یک کارشناس عمومی منابع انسانی شویم؟ (راهنمای عملی)

شیما جعفرزاده – سرپرست اجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی

فاطمه عرفاتی – کارمند توسعه منابع انسانی

مریم علی اکبری – کارمند تحقیق و توسعه

یک کارشناس عمومی منابع انسانی معمولاً یکی از اولین افرادی است که در سازمان استخدام میشود. برای کار به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی، باید بتوانید ترکیبی از وظایف اداری و استراتژیک منابع انسانی را مدیریت کنید.

در این مقاله، به طور مختصر شما را با نقش ها و مسئولیت های یک کارشناس عمومی منابع انسانی آشنا می کنیم. ما چندین مورد را که برای تبدیل شدن به یک کارشناس عمومی منابع انسانی موفق باید انجام دهید، بیان خواهیم کرد.

یک کارشناس عمومی منابع انسانی چه می کند؟

کارشناس عمومی منابع انسانی فردی است با طیف وسیع و گسترده ای از مسئولیت ها به جای صرفاً یک مسیر کاری تخصصی. آن ها معمولاً مسئولیت مدیریت روزانه فعالیت های منابع انسانی در یک سازمان از جمله استخدام، حقوق، پاداش و مزایا، مدیریت منابع انسانی و سایر وظایف را بر عهده دارند.

شما به احتمال زیاد این نقش را در شرکت های در حال رشد می بینید که کارشناس عمومی منابع انسانی اولین شخص استخدامی منابع انسانی آن ها است. برخی از شرکت ها ممکن است کارشناس عمومی منابع انسانی را کاردان منابع انسانی بنامند.

مسئولیت های کارشناس عمومی منابع انسانی

مسئولیت های خاص یک کارشناس عمومی منابع انسانی بین شرکت ها و کشورهای مختلف متفاوت است. با این حال، چندین مسئولیت رایج وجود دارد که می تواند بخشی از شرح شغل کارشناس عمومی منابع انسانی باشد، مانند:

- **استخدام:** وظیفه استخدام و بکارگیری کارکنان جدید اغلب بر عهده کارشناس عمومی منابع انسانی است. وظایف استخدام آن ها می تواند شامل یافتن منبع کارجویان، ایجاد آگهی درخواست استخدام، انجام بررسی سوابق، یا رسیدگی به وظایف اداری استخدامی باشد.
- **غرامت و مزایا:** کارشناس عمومی منابع انسانی اغلب با ارائه دهندگان مزایا مذاکره می کند و بر برنامه های مستمری و بازنشستگی، قوانین مرخصی و سایر مزایا توجه و تاکید می کند. اگر شرکت امتیازات مزاد مانند مراقبت از کودک، ناهار رایگان، یا ماشین های شرکتی را ارائه دهد، ترتیب و مدیریت این امتیازات بر عهده مدیر کل منابع انسانی است. او مسئول اداره این مزایا است.
- **روابط کارکنان:** کارشناس عمومی منابع انسانی مسئول مدیریت بخش مردمی کسب و کار است. این فعالیت ممکن است شامل آموزش، تحقیقات، تبعیض یا آزار، برنامه های بهبود عملکرد و ... باشد.

- **مدیریت عملکرد و آموزش کارکنان:** کارشناس عمومی منابع انسانی در بررسی عملکرد کارکنان کمک می کند و به برنامه ریزی آموزش کارکنان برای تجهیز نیروی کار به مهارت های مناسب برای انجام کارها به طور موثر، کمک می کند.
- **شریک تجاری منابع انسانی:** این مسئولیت مربوط به جنبه استراتژیک کارشناس عمومی منابع انسانی است. آن ها به عنوان رابط بین کسب و کار و کارکنان در این نقش عمل خواهند کرد. آن ها به سازمان کمک می کنند تا برای آینده برنامه ریزی کند. این برنامه ریزی بر برنامه ریزی جانشین پروری، طراحی سازمانی، ارتباطات داخلی و حفظ ارزش ها و فرهنگ تمرکز دارد.
- **تجزیه و تحلیل داده ها:** درک قوی از تجزیه و تحلیل داده ها برای هر کارشناس عمومی منابع انسانی موفق بسیار مهم است. در حالی که بسیاری از مسئولیت های آن ها بر حل مشکلات فردی کارکنان متمرکز است، آن ها همچنین باید دید وسیع و گسترده ای داشته باشند. توانایی جمع آوری، اندازه گیری و تجزیه و تحلیل داده ها به آن ها این امکان را می دهد که روندهای کلی را شناسایی کرده و بر اساس آن ها عمل کنند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

مهارت های کارشناس عمومی منابع انسانی HR Generalist

یک کارشناس عمومی منابع انسانی معمولاً یکی از اولین نفراتی است که در واحد منابع انسانی یک سازمان استخدام میشود و یکی از کارکنان بسیار مهم است. برای کار به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی، باید بتوانید ترکیبی از وظایف اداری و استراتژیک منابع انسانی را مدیریت کنید.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

چگونه یک کارشناس عمومی منابع انسانی شویم؟

توسعه مهارت‌های لازم کارشناس عمومی منابع انسانی

کارشناسان عمومی منابع انسانی برای انجام کار خود به مجموعه وسیعی از مهارت‌ها نیاز دارند. این مهارت‌ها را می‌توان به چهار گروه تقسیم کرد: مهارت‌های اختصاصی منابع انسانی، مهارت‌های نرم، هوش تجاری، و سواد دیجیتال و داده.

مهارت‌های اختصاصی منابع انسانی

مهارت‌های اساسی منابع انسانی که هر کارشناس عمومی منابع انسانی به آن نیاز دارد دانش و تخصص مدیریت منابع انسانی است. می‌توانید آن‌ها را از طریق تجربه کاری قبلی یا تحصیل در رشته مدیریت منابع انسانی یا مطالعات و آموزش‌های مرتبط به دست آورید.

مهارت دیگری که باید توسعه دهید، مهارت‌های اداری است. مباحثی که شامل محاسبات کارکرد پرسنل، مرخصی، غیبت، مأموریت یا حقوق و دستمزد کارکنان می‌شود، بخش عمده‌ای از مسئولیت‌های یک کارشناس عمومی منابع انسانی است و تقریباً همیشه در وظایف این شغل گنجانده شده است.

همانطور که در قسمت قبل اشاره کردیم، روابط کارکنان نیز یک مسئولیت مهم کارشناس عمومی منابع انسانی است. به این معنی است که شما باید مهارت‌هایی مانند تجربه کارمندان را داشته باشید. سپس می‌توانید یک محل کار انسان محور طراحی کنید، تجارب استثنایی کارکنان را برای کمک به جذب و حفظ استعدادهای مورد نیاز سازمان خود برای موفقیت ایجاد کنید.

مهارت‌های نرم

۹ مهارت از ۱۰ مهارت برتر در سال ۲۰۲۱ که توسط متخصصان تحقیق و توسعه رتبه بندی شده است، مهارت‌های نرم هستند (گزارش یادگیری در محل کار لینکدین، ۲۰۲۱). واضح است که مهارت‌های نرم برای هر حرفه‌ای حائز اهمیت است و بدون شک برای کارشناسان عمومی منابع انسانی نیز ضروری است.

به عنوان مثال، مهارت‌های ارتباطی اغلب در فرصت‌های شغلی منابع انسانی ذکر شده است و دلیل خوبی نیز دارد. همانطور که مردم نماینده کارفرما هستند، باید بتوانید به خوبی با انواع افراد به صورت رسمی و غیر رسمی به شیوه‌ای مؤثر ارتباط برقرار کنید.

این مهارت با گوش دادن فعال و پویا همراه است. کارشناس عمومی منابع انسانی باید بتواند بدون تعصب یا قضاوت به صحبت‌های دیگران گوش دهد و فضای امنی را برای اشتراک گذاری دیگران ایجاد کند. این مهارت به شما کمک می‌کند تا در مورد مسائل حساس پیمایش کرده و کارمندان و اعضای تیم منابع انسانی را به طور مؤثر راهنمایی کنید.

هوش تجاری

مشاوره دادن یا مشاور معتبر و قابل اعتماد بودن برای ذینفعان مختلف، برای یک کارشناس عمومی منابع انسانی بسیار مهم است. شما یک متخصص مردمی هستید که کارمندان، کارشناسان و مدیران ارشد برای مسائل پرسنلی به سراغ آن ها می آیند. بنابراین، شما باید این توانایی را داشته باشید که مشاوره استراتژیک ارائه دهید که می تواند به همسو کردن شیوه های مدیریت منابع انسانی با کسب و کار کمک کند.

داشتن هوش و آگاهی تجاری به توصیه هایی که می دهید ارزش بیشتری اضافه خواهد کرد. این مهارت تماماً در مورد درک چگونگی کسب درآمد از تجارت و صنعت خاص سازمان شما است. تنها در این صورت است که می توانید با ایجاد استراتژی ها و تاکتیک های متناسب با منابع انسانی، به کسب و کار خود ارزش بیشتری بیافزایید.

سواد دیجیتال و داده

اکثر شرکت ها در حال حاضر به کارشناسان عمومی منابع انسانی نیاز دارند که تفکر تحلیلی داشته باشند و داده محور باشند. شما باید معیارهای کلیدی منابع انسانی مانند مشارکت و حفظ، امتیاز خالص تبلیغ کننده کارفرما یا عملکرد کارمند را بدانید.

علاوه بر این، شما باید بتوانید گزارش های منابع انسانی را با استفاده از داده های سیستم های اطلاعات منابع انسانی (که در اینجا به اختصار HRIS خوانده می شود) ایجاد کنید، بررسی و تفسیر کنید. مهارت های قوی گزارش دهی منابع انسانی به شما کمک می کند تا داده ها را به پیام های قانع کننده تبدیل کنید که منجر به اقدامات ملموس می شود. اینگونه می توانید اعتبار مشاوره خود را افزایش دهید، سیاست های افراد و سازمان خود را بهبود ببخشید و به طور کلی داده محور شوید.

هنگام درخواست شغل، مطمئن شوید که مهمترین مهارت ها و شایستگی ها را در رزومه منابع انسانی خود برجسته کرده باشید.

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

۲۲ مهارت منابع انسانی که هر متخصص منابع انسانی نیازمند آن است!



دوره جامع مدیریت منابع انسانی
به همراه ارائه گواهینامه استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی
مدرس: آقای مهندس آرمین خوشوقتی

Jafarzadeh

بر روی شایستگی تکنولوژیک خود کار کنید شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

بازار فناوری منابع انسانی که زمانی بخشی از اقتصاد محسوب میشد، به کندی در حال حرکت بود، اما اکنون ۱۴۸ میلیارد دلار ارزش دارد. به گفته PwC، شرکت های بیشتری در حال برنامه ریزی برای افزایش هزینه های مربوط به فناوری منابع انسانی، با تمرکز ویژه بر ابزارهای جذب استعداد، پورتال های مدیریت تجربه کارکنان و نقشه برداری مهارت و ابزارهای مسیریابی شغلی در سال آینده هستند.

این بدان معناست که به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی، با انواع سیستم ها کار خواهید کرد و اغلب بین آنها جابجا خواهید شد. علاوه بر این، ممکن است لازم باشد کارمندان و اعضای تیم منابع انسانی را در مورد نحوه استفاده از برخی از این سیستم ها آموزش دهید. بنابراین برای اینکه در شغل خود موثر باشید، باید از نظر دیجیتالی و فناوری صلاحیت داشته باشید.

آشنایی با سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی الزامی است. احتمالاً باید راه خود را در مورد فناوری استخدام مانند سیستم ردیابی متقاضی) یا ATS یا ابزارهای پیش ارزیابی نیز بدانید. فراتر از آن، مدل های کار هیبرید و روش های دورکاری کارکنان، باید با پلتفرم های ارتباط آنلاین و همکاری مانند Slack، Microsoft Teams، Zoom و Google Suite راحت باشید.

دریافت مهارت های لازم در منابع انسانی دیجیتال راهی مناسب برای یادگیری نحوه به حداکثر رساندن تأثیر خود در منابع انسانی با کمک فناوری و بهبود مهارتهای دیجیتال است.

تحصیلات کافی و لازم را ادامه دهید

برای اینکه بدانید به چه سوابق تحصیلی برای واجد شرایط بودن برای موقعیت شغلی کارشناس عمومی منابع انسانی نیاز دارید، می توانید آگهی های شغلی شهر خودتان را بررسی کنید تا ببینید شرکت ها به دنبال چه مهارت ها و توانمندی هایی در متقاضیان خود هستند. آنها ممکن است به مدرک لیسانس یا کارشناسی ارشد نیاز داشته باشند، یا ممکن است گواهینامه های پیشرفته مانند گواهینامه های حرفه ای ارشد در منابع انسانی یا حرفه ای جهانی در منابع انسانی درخواست کنند.

همچنین باید به رشته تحصیلی مورد نیاز توجه کنید. این رشته ها ممکن است شامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت بازرگانی، توسعه سازمانی، روانشناسی صنعتی و سازمانی یا توسعه نیروی کار باشد. به طور کلی، الزامات تحصیلی بستگی زیادی به صنعت و اندازه شرکت دارد.

در حالی که سطح تحصیلات بالا ممکن است یک مزیت باشد، اغلب یک نیاز سخت و دشوار نیست. در این صورت شرکت از شما می خواهد که فقدان مدرک یا گواهینامه را با سابقه کار کافی را جبران کنید. این مساله فقط به تجربه منابع انسانی محدود نمی شود. زمینه ها و موقعیت های زیادی با مهارت های قابل انتقال وجود دارد که می توانید هنگام درخواست برای شغل کارشناس منابع انسانی، آنها را برجسته کنید.

برای مثال، اگر مدیر عملیاتی در یک کارخانه تولیدی بوده اید، درک عمیقی از نحوه عملکرد تولید زمین دارید. هنگامی که می خواهید در مورد ساختار سازمانی کسب و کار مشاوره دهید، به شما به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی مزیت رقابتی می دهد. یا اگر قبلاً در بازاریابی کار کرده اید، می توانید به راحتی شایستگی های بازاریابی را در ارتباطات داخلی اعمال کنید.

دانش و تجربه کاری در زمینه های مختلف منابع انسانی کسب کنید

همانطور که در قسمت قبل اشاره کردیم، کارشناس عمومی منابع انسانی یک شغل ساده و یک موقعیت ابتدایی نیست. این بدان معنی است که شما معمولاً باید تجربه و دانش منابع انسانی قبلی و کافی داشته باشید تا برای این کار انتخاب شوید. اگر تازه شروع کرده اید، دوره های کارآموزی می تواند فرصتی عالی برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد وظایف و مسئولیت های مختلف منابع انسانی باشد. اگر در حوزه خاصی در منابع انسانی کار می کنید و بنابراین برای دوره های کارآموزی بیش از حد صلاحیت دارید، فرصت های شغلی یا چرخش شغلی را در داخل و خارج از بخش منابع انسانی خود در نظر بگیرید.

هر دوی این گزینه ها به شما امکان می دهد دانش و تجربه را در زمینه های مختلف منابع انسانی توسعه دهید. این امر برای یک کارشناس عمومی منابع انسانی بسیار مهم است زیرا یک نقش همه جانبه است که مسئول بسیاری از فعالیت ها، از استخدام گرفته تا حقوق و مزایا و مدیریت عملکرد پرسنل را عهده دار است.

نسبت به قوانین استخدامی و کار به روز باشید

انطباق با قوانین برای هر شرکتی که برای کسب و کار و شهرت خود ارزش قائل است مهم است. به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی، این شما هستید که به رهبران کسب و کار در مورد سیاست‌ها و قوانین کار توصیه میکنید تا با قوانین و مقررات استخدام و کار مطابقت داشته باشند. به این ترتیب، باید دید کلی خوبی از قوانین استخدامی فعلی داشته باشید و خود را در جریان هر گونه تغییری قرار دهید.

یک گزینه خوب این است که در گروه‌های اطلاع‌رسانی موسسات آموزشی، منابع انسانی و حقوقی عضو شوید تا از آخرین اخبار مطلع شوید.

برای سوالات متداول مصاحبه آماده شوید

همواره آمادگی لازم را برای حضور در مصاحبه عمومی منابع انسانی و پاسخگویی به هر سوالی که ممکن است مطرح شود، داشته باشید. در این صورت است که شما در نیمه راه موفقیت قرار گرفته‌اید. از آنجایی که بخش عمومی منابع انسانی کارکرد گسترده‌ای دارد، نوع سؤالاتی که مصاحبه‌کنندگان ممکن است از شما بپرسند می‌تواند بسیار متفاوت باشد. پرسش‌ها می‌توانند از سؤالات نقش خاص تا سؤالات موقعیتی متغیر باشند.

به عنوان مثال، ممکن است با سؤالاتی مانند:

- هنگام تدوین یک خط مشی جدید منابع انسانی، چه عواملی برای شما مهم‌تر است؟
- چگونه به ادعای آزار جنسی رسیدگی می‌کنید؟
- وقتی در محل کار با تضاد منافع مواجه می‌شوید چه می‌کنید؟
- اگر یک کارمند اطلاعات محرمانه یا حساس دیگری را درخواست کند، چه کاری انجام می‌دهید؟
- آیا می‌توانید برنامه سلامت کارکنان را پیشنهاد دهید که بتوانیم از آن برای تقویت روحیه استفاده کنیم؟
- به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی، بزرگترین چالش را چه می‌دانید و چگونه می‌خواهید بر این چالش غلبه کنید؟
- اعتبار و تجربه گذشته شما چگونه به شما کمک می‌کند تا در این موقعیت عالی باشید؟

هنگام آماده شدن برای مصاحبه، نکته کلی برای پاسخگویی به این سؤالات این است که تحقیقات کافی در مورد شرکت موردنظر انجام دهید، دقیق باشید و پاسخ‌تان را با تجربه و دانش منابع انسانی خود پوشش دهید، احساس همدلی و حساسیت نشان دهید، و مهم‌تر از همه، خودتان باشید.

حقوق و مزایا کارشناس منابع انسانی

میزان درآمد یک کارشناس عمومی منابع انسانی می‌تواند به عواملی مانند بزرگی و کوچکی شرکت، مکان، صنعت و سطح تجربه بستگی زیادی داشته باشد.

کلام آخر

تبدیل شدن به یک کارشناس عمومی منابع انسانی موفق کار آسانی نیست. این موقعیتی است که نیاز به صرف زمان، تلاش و صبر زیادی دارد. چالش هایی که در این راه با آن ها روبرو خواهید شد زیاد است. با این حال، دنبال کردن این شغل بسیار سودمند نیز هست، به خصوص اگر فردی هستید که از ایجاد روابط با مردم لذت می برید. اگر اینطور است، این مقاله میتواند پایه مناسبی برای شما باشد تا سفر خود را به سمت یک حرفه موفق و کامل به عنوان یک کارشناس عمومی منابع انسانی آغاز کنید.

[منبع](#)



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد