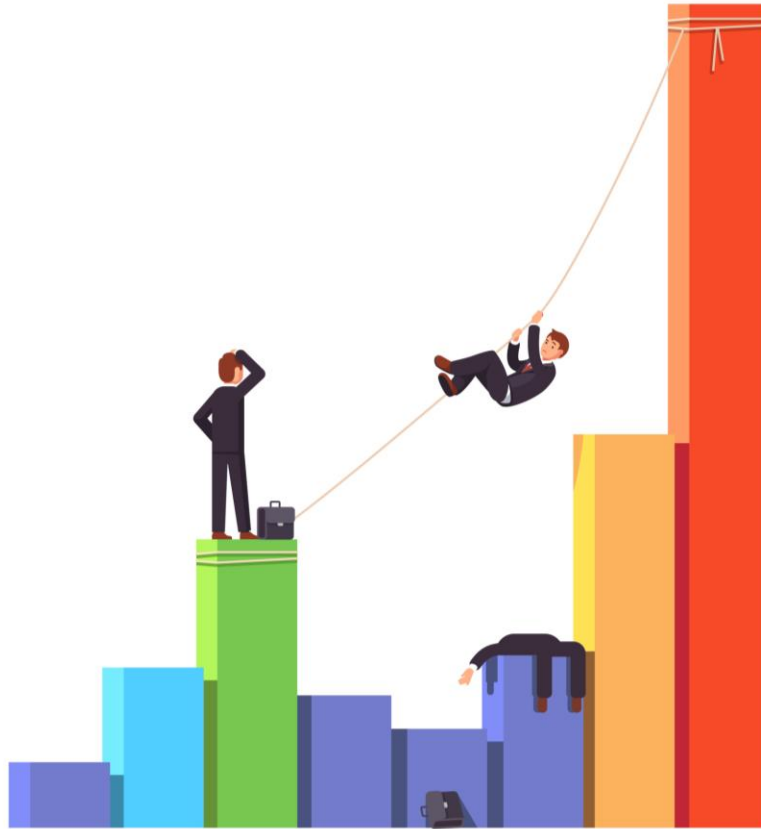


نظریه های توسعه منابع انسانی



مقدمه

در بحث قبلی در مورد توسعه منابع انسانی و مفاهیم کلی این حوزه بحث کردیم. در این مطلب قصد داریم تا نظریه های توسعه منابع انسانی را مرور کنیم.

عصر صنعتی و تولید انبوه

در ابتدای ظهور علم مدیریت و رفتار سازمانی، وظیفه توسعه منابع انسانی تنها پرداخت حقوق و مذاکرات مربوط به دستمزدها بود. این نقش در دوره تولید انبوه و عصر صنعتی رایج بود. هدف این بخش بررسی ورود کارکنان، فرایند پرداخت حقوق و مزایا آنان بود. بعلاوه در تعارضات بین کارفرما و کارمندان میانجی گری می کرد. کم کم با ظهور بخش خدماتی و توسعه تکنولوژی و شرکت ها مالی، نقش توسعه منابع انسانی نیز همراستا با آن تغییر کرد.

دیدگاه مبتنی بر منابع

برای مثال دیدگاه مبتنی بر منابع بنگاه، بخش توسعه منابع انسانی را به عنوان مزیت رقابتی بنگاه در نظر می گیرد. لذا منابع انسانی از دارایی های استراتژیک و منبع مزیت رقابتی سازمان محسوب می شود.

بنابراین منابع انسانی یک از عوامل اصلی عامل تولید در سازمان است که مزیت رقابتی ایجاد می کند. از آنجاییکه دیدگاه کارکنان و ادراک نیروی کار اهمیت پیدا می کند، آنها محور اصلی استراتژی سازمانی در نظر گرفته می شوند. برای مثال، بسیاری از شرکت های نرم افزاری و تکنولوژیکی و همچنین شرکت ها دیگر در بخش خدماتی، معمولا کارکنانشان را به عنوان دارایی اصلی و منبعی مزیت رقابتی در برابر رقبا می دانند. از اینرو، وظایف پایه ای بخش توسعه منابع انسانی تغییر کرده است. اکنون این بخش به عنوان بخش پشتیبان و کاملا حیاتی در تصمیم گیری های استراتژیک سازمان محسوب می شود.

با جهانی شدن و رشد و توسعه اقتصاد در کشورهای مختلف، و با ظهور شرکت های بین المللی و چند ملیتی دوباره نظریه های توسعه منابع انسانی با تغییر مواجه شد. در واقع از دیدگاه مبتنی بر منابع و با توجه به تنوع قومی و بین المللی، بخش توسعه منابع انسانی پلی بین کارکنان مختلف در سازمان ها و در بخش های گوناگون و مدیریت بود.



توسعه منابع انسانی در عصر حاضر

مهوم سازی فعلی به معنی این است که کارکنان نه تنها باید برانگیخته شوند بلکه باید به آنها قدرت و اختیار داد. باید آنها را توانمند کرد تا بتوانند استعدادهای نهفته خود را شکوفا کنند. نکته ای که در اینجا مطرح می شود این است که دیگر کارکنان مانند قبل هر نوع دارایی در نظر گرفته نمی شوند. بلکه امروزه کارکنان به عنوان دارایی استراتژیک در سازمان، مرکز جذب و توجه سازمان ها می باشند. لذا سازمان ها باید بجای اینکه از این بخش به عنوان میانجی و مذاکره کننده استفاده کنند، باید به آنها تفویض اختیار داد و آنها را توانمند ساخت.

در نتیجه نظریه های توسعه منابع انسانی در سالهای اخیر توسعه یافته و تغییر کرده است. در واقع از فعالیت های مانند استخدام، آموزش و پرداخت حقوق کارکنان تبدیل به نقش و منبع حیاتی و استراتژیک در سازمان شده است. این حوزه دیگر تنها ناظر فرایندهای سازمانی و لایه بین کارکنان و مدیریت نمی باشد. بلکه با برقراری ارتباط بین کارکنان و مدیریت و ارائه بازخورد های کارکنان به مدیران ارشد، نقش مهمی را در فرایندهای تصمیم گیری استراتژیک ایفا می کند.

بطور کلی دو رویکرد در منابع انسانی وجود دارد، ۱- رویکرد سخت: در این رویکرد کارکنان مانند دیگر منابع در معادله ورودی - خروجی قرار می گیرند که باید به صورت کارآمد اداره شوند. ۲- رویکرد نرم: این رویکرد بیان می کند که نمی توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد زیرا برخلاف دیگر منابع، منابع انسانی دارای قدرت تفکر، نگرش و عکس العمل هستند. تمرکز در این رویکرد بر استراتژی هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش ها، برنامه های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه بندی کارکنان در تیم های کاری بدون نظارت رسمی، تفویض اختیار و مشارکت در تصمیمات استراتژیک سازمان می باشد.