

# نظریه های مدیریت منابع انسانی

## مقدمه

در مطالب قبلی به بحث در مورد نظریه های توسعه منابع انسانی پرداختیم. در این مطلب قصد داریم تا سیر تحول نظریه های مدیریت منابع انسانی را بررسی کنیم. ابتدا مدل سنتی را بیان می کنیم. سپس به بررسی مدل ارتباطات انسانی می پردازیم. و در آخر مدل منابع انسانی را ارائه می دهیم.

تئوری مدیریت ۳ جزء اصلی دارد:

۱. مجموعه ای از فرضیه ها درباره ی رفتار و گرایشات انسان.

۲. خط مشی و اقدامات مدیریتی سازگار با این فرضیه ها.

۳. انتظاراتی که در صورت اجرا شدن این خط مشی ها و اقدامات از عملکرد کارمندان وجود دارد.

## مدل سنتی

در اواخر قرن ۱۹ و اوایل قرن ۲۰ خط فکری تئوری مدیریت، چنانکه مدیران و پژوهشگران عرصه ی مدیریت ابراز کردند، با مفهومی که به مدل سنتی معروف شد مطابقت پیدا کرد. در واقع مدل سنتی مدعی بود که قدرت تصمیم گیری موثر به طور محدودی در سازمان ها تقسیم شده بود و این رویکرد، کنترل یک طرفه ی سیستم های سازمانی توسط مدیران ارشد را توجیه می کرد. بر طبق این مدل گروه منتخبی از مدیران سهامدار قادر بودند تعداد زیادی از کارمندان را با استاندارد سازی وظایفشان هدایت کنند و وظیفه ی برنامه ریزی را به مدیریت ارشد واگذار کنند. در این سیستم مدیریتی از کارمندان انتظار می رود که عملکردی مطابق حداقل استانداردها داشته باشند اما تعداد اندکی از آنها موفق می شوند که عملکرد به واقع برجسته ای را به نمایش بگذارند.

## مدل ارتباطات انسانی

در آغاز دهه بیست، مدل سنتی به تدریج شروع به اشکار سازی مدل ارتباطات انسانی می کند. این مدل پذیرفت این تصور قدیمی را که صلاحیت تصمیم گیری های برتر به طور محدود میان جمعیت کارمندان پخش شده بود. (کارمندان نقشی در تصمیم گیری نداشتند). اما تاکید کرد بر فراگیر بودن نیازهای اجتماعی برای وابسته ها و به رسمیت شناختن را.

این مدل استدلال می کند که درمان غیر شخصی منبع مقاومت های تابع برای دستورات مدیریتی است و طرفداران این دیدگاه استدلال می کنند که مدیران برای استخدام افراد از روش هایی برای افزایش حس درگیری (تعلق) استفاده می کنند و همچنین بررسی اهمیت این موضوع در بهبود عملکرد سازمانی، سیستم های پیشنهادی، مشاوره ی کارمندان و ... در این فلسفه.

# مدل منابع انسانی

افسردگی و جنگ جهانی دوم هر دو باعث به تعویق افتادن توسعه ی مدل ارتباطات انسانی شدند. ابتدا در اواسط دهه ی پنجاه میلادی مرحله ی سوم تکامل تئوری مدیریت آغاز شد، با ظهور مدل منابع انسانی که استدلال می کند ظرفیت برای تصمیم گیری موثر به دنبال اهداف سازمانی به طور گسترده ای پراکنده شده است و بیشتر اعضای سازمانی نماینده ی منابع دست نخورده ای هستند که اگر به درستی مدیریت شوند به طور قابل توجهی می توانند عملکرد سازمانی را بهبود بخشند.

رویکرد منابع انسانی به مدیر به عنوان یک کنترل کننده نگاه نمی کند بلکه به عنوان یک تسهیل کننده به وی می نگرد که این کار را از طریق مشارکت معنادار افراد در نقش هایشان ایفا می کند.

در سال های اخیر برخی نویسندگان پرسیده اند که مدل منابع انسانی تا چه حدی کاربردی است و استدلال می کنند یک تئوری محتمل تر را که تاکید می کند بر تغییرات در ظرفیت سازمانی و انگیزه برای مشارکت و محدودیت های فناوری که مرتبط با گسترش خود هدایتی و خود کنترلی هستند. مدل منابع انسانی اگر چه گوشه ای از تئوری مدیریت را نشان می دهد شاید در انتظار تدوین یک مدل جانشین باشد.

## سیر تحول نظریه های مدیریت منابع انسانی

### مدل سنتی

#### مفروضات:

- ۱- کار به صورت ذاتی برای بیشتر مردم ناخوشایند است.
- ۲- کاری که کارگران انجام می دهند کم اهمیت تر از چیزی است که به دست می آورند.
- ۳- چه تعدادی می توانند / می خواهند به کار هایی رسیدگی نمایند که نیاز به خلاقیت و خود کنترلی و خود رهبری دارد.

#### سیاست ها:

- ۱- کار اصلی مدیران نظارت و کنترل زیر دستانشان است.
- ۲- آنها بایستی کارها را به صورت ساده تر و کاربردی تر تبدیل نمایند.
- ۳- آنها بایستی روال معمول و مشخص امور را ایجاد نموده و آنها را با جدیت و انصاف اجرا نمایند.

## انتظارات:

- ۱-مردم فشار کار را هنگامی که دستمزد ها خوب و رییس نیز منصف است تحمل می نمایند.
- ۲-اگر کار ها ساده و کارگران به خوبی کنترل و هدایت شوند , آنها بالاتر از حد انتظار کار و تولید می کنند.

## مدل ارتباطات انسانی

### مفروضات:

- ۱-مردم نیاز به احساس مفید و مهم بودن دارند.
- ۲-مردم نیاز به تعلق و شناخته شدن دارند.
- ۳-این نیاز ها در تحریک مردم برای کار از پول مهمتر هستند.

### سیاست ها:

- ۱-از وظایف اصلی مدیریت ایجاد حس مفید و مهم بودن است.
- ۲-مدیر بایستی افراد مطیع خود را آگاه و مطلع نگه دارد و به انتقادات نسبت به سیاست های خود گوش دهد.
- ۳-مدیر بایستی به زیر دستان خود در برخی مسایل اجازه خود کنترلی و خود هدایتی بدهد.

## انتظارات:

- ۱-انتشار اطلاعات و سهیم کردن کارگران در تصمیم گیری های عادی و معمول باعث ایجاد شادی و احساس مفید بودن در آنها می کند.
- ۲-رضایت و خوشنودی باعث دلگرمی و کاهش ایستادگی و مقاومت افراد در بخش های رسمی شده و کارگران با میل کامل کار و تولید می کنند.

## مدل منابع انسانی

### مفروضات:

- ۱-کار ذاتا ناخوشایند نیست.

مردم دوستدارند در اهداف مهمی که ایجاد کرده اند با همدیگر همکاری نمایند.

۲- بیشتر مردم می توانند تا حدی خود در برخورد با نیاز های کاری نقش کنترل و هدایت و را ایجاد نمایند.

## سیاست ها:

۱- از وظایف اصلی مدیر استفاده از منابع انسانی بکر و دست نخورده می باشد.

۲- ایجاد محیطی که کارگران بتوانند تا حد توانایی خود در آن سهیم شده و عمل نمایند.

۳- ترغیب تمام افراد نسبت به اهمیت موضوعات کاری و گسترش خودکنترلی و خود هدایتیه زیر دستان

## انتظارات:

۱- افزایش نفوذ زیر دستان , خودکنترلی و خودهدایتی باعث افزایش بهبود در عملکرد های سازمانی می شود.

۲- رضایت کاری باعث ایجاد بهبود در کارکنان برای استفاده از تمام امکانات و توانایی هایشان برای تولید می گردد.