

تئوری های مدیریت استراتژیک منابع انسانی

نقش و اهمیت تئوری در مدیریت استراتژیک منابع انسانی

بر اساس نظر دوبین (۱۹۷۶)، تئوری، «تلاشی است در جهت تبیین جنبه‌هایی از جهان تجربی». تئوری‌ها، چنانچه به درستی مفهوم‌سازی شوند، در تجسم آنچه اتفاق خواهد افتاد (دانش برون‌دادها) و درک چگونگی رابطه میان متغیرها (دانش فرایند) مفید خواهند بود. بنابراین یک تئوری خوب این امکان را برای فرد فراهم می‌آورد تا از طریق مجموعه وزن‌های ارزشی که برای متغیرهای خاص فراهم می‌آورد، آنچه اتفاق خواهد افتاد را پیش‌بینی نماید؛ و نیز بتواند چرایی رخدادها و آنچه اتفاق افتاده است را درک نماید.

اهداف اولیه پژوهشگران ممکن است متفاوت باشد، اما یک مدل تئوریک مستحکم، برای هر دو گروه واجد ارزش‌های فراوان است (Dubin, 1976) برای افراد در عرصه عمل، دقت و صحت پیش‌بینی‌های یک مدل تئوریک از این رو مهم است که می‌توانند از آن، جهت تصمیم‌گیری‌های مناسب استفاده نمایند؛ پس یک مدل تئوریک صحیح و دقیق می‌تواند موجبات تصمیم‌گیری‌های بهتر را در شرایط عدم اطمینان و ابهام فراهم آورد.

از طرفی پژوهشگران نظریه‌پرداز، بیشتر تمایل دارند تا چرایی وقایع و پیش‌بینی‌ها را درک نمایند. یک مدل تئوریک خوب توسعه‌یافته به آنان اجازه آزمون این مدل و نیز تعدیل و اصلاح آن را در جهت افزایش دقت مدل خواهد داد.

به علت ماهیت کاربردی مدیریت منابع انسانی استراتژیک، توسعه و یا استفاده از مدل‌های مفهومی و تئوریک هم برای پیش‌بینی و هم درک تأثیر اقدامات منابع انسانی بر کارکرد و عملکرد سازمانها مهم و ضروری است.

SHRM

در واقع اغلب مطالب در رشته SHRM بیشتر بر توصیه‌های عملی و یا ارائه داده‌های تجربی متمرکزند. تاکنون رشته SHRM در سازمانها، بدون وجود یک تئوری خوب، انباشتی شده است از گفتارهایی در باب ارتباط و هماهنگی استراتژیک؛ یا نسخه‌های تجویزی برای اقدامات عملی، که در تبیین چرایی وجود این نوع ارتباطات، یا ضرورت وجود آن موفق نبوده است. (Wright & McMahan, 1992)

چنانچه این انتقاد که رشته SHRM از یک بنیان تئوریک برخوردار نمی‌باشد درست باشد، این کمبود می‌تواند موجب تحلیل رفتن و تضعیف توان افراد در عرصه عمل و نیز پژوهش‌گران در تبیین و تصمیم‌گیری درباره چگونگی پشتیبانی اقدامات منابع انسانی از استراتژی‌های شرکت خواهد شد.

بنابراین قبل از هر اقدام پژوهشی، تبیین دقیق تئوریک و ارائه تعریف مناسب از مدیریت منابع انسانی استراتژیک به عنوان یک برساخته، و به ویژه مشخص نمودن تفاوت آن با حوزه سنتی HRM، ضروری است.

با این حال در سال‌های اخیر پژوهشگران حوزه SHRM تلاش نموده‌اند تا با تکیه بر تعدادی از تئوری‌های موجود در ادبیات سازمان‌ها، به تئوری جامعی در حوزه HRM دست یابند.

هر چند، تاکنون، یکی از عمده‌ترین نقصان‌های آشکار در حوزه SHRM ، کمبود، یا فقدان یک بنیان تئوریک مستحکم برای ارزیابی کارکردهای SHRM در سازمانها بوده است.

بچراچ (۱۹۸۹) در بحثی که درباره ضوابط و معیارهای ارزیابی تئوری‌ها مطرح می‌کند، از پژوهش‌های SHRM به عنوان مثال‌هایی از تحقیقات فاقد یک بنیان تئوریک قوی نام می‌برد. وی تأکید می‌کند در حوزه‌ای که با ویژگی نوع‌شناسی‌های توصیفی شناخته می‌شود، فقدان یک تئوری خوب و مناسب که بتواند به ما در جهت درک چرایی، چگونگی و شرایط ارتباط میان استراتژی‌های کسب و کار و اقدامات HRM کمک کند، آشکارا مشاهده می‌شود.