

واکاوی منابع انسانی در زمینه افزایش انگیزه و کارآیی بهتر در سازمانهای دولتی

راحله مظفری^۱، بهمن روئین^۲

چکیده:

هدف از این واکاوی یادآور شدن برارجعیت داشتن سرمایه انسانی به عنوان عامل اصلی پیشرفت کار در کنار سایر دارایی ها و سرمایه های فیزیکی می باشد، چرا که منابع انسانی در صورت رفع نیازهای اولیه ی خود به شکل غریزی انگیزه بیشتری پیدا میکند و موجب کارآیی بهتری در اداره امور سازمان ها می شود و با گذشت زمان پیشرفت های فردی و سازمانی را رقم می زند، درخشش نیروی انسانی سبب رشد سازمان می شود، همانگونه که اندیشمندان متعددی به این مهم پرداخته اند از جمله آبراهام مازلو اعتقاد داشته "افراد خودشکوفاء، کسانی هستند که نیازهای پایه ای آنها برآورده شده است و اکنون نیازهای بالاتری سبب انگیزش آنها می شود." در نتیجه شخص کامروا می تواند در خود انگیزه کافی را ایجاد کند و در جهت همسو شدن اهداف فردی و سازمانی گام های موثر و تلاشگرانه ای را بردارد.

واژه های کلیدی: منابع انسانی، سرمایه انسانی، اثربخشی، کارآیی، انگیزه، بهره وری، مدیریت منابع انسانی

^۱ دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد، رشته مدیریت بازرگانی گرایش بین الملل، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده مدیریت، دانشگاه بین المللی پیام نورکیش، کیش، ایران mraheleh28@gmail.com

^۲ دانشجوی مقطع کارشناسی، مهندسی نرم افزار کامپیوتر، گروه فنی و مهندسی، دانشکده فنی، دانشگاه پیام نور بندرعباس، بندرعباس، ایران drbahmanrooein@gmail.com



Analysis Of Human Resources To Increase Motivation And Better Efficiency In Government Organizations

Abstract:

The purpose of this study is to remind people that human capital is the main factor in the progress of work along with other assets and physical capital, because human resources are instinctively more motivated if their basic needs are met and lead to better management efficiency. Organizes the affairs of the organization and over time determines individual and organizational progress, the brilliance of human resources causes the growth of the organization. As many thinkers, including Abraham Maslow, have argued, "Self-fulfilling prophecies are those whose basic needs have been met and who are now motivated by higher needs." As a result, Kamerva can create enough motivation in himself and take effective and diligent steps to align individual and organizational goals.

Keywords: Human resources, human capital, effectiveness, efficiency, motivation, productivity, human resource management

مقدمه:

کتاب سالها یک مرجع معتبر در این زمینه به شمار می رفت (دنیای اقتصاد ۱۳۹۱، خبر ۵۱۹۷۹۹) این افراد که به مکتب شیکاگو معروف شده، توجه خود را بر ساختن نظریه سرمایه انسانی متمرکز کردند (کچرسکو ۲۰۱۱ ص ۶۰). این مکتب دیدگاهی که تا دهه ۱۹۵۰ جریان داشت، راه چالش کشیده و بیان داشتند که رشد سرمایه انسانی مهمترین موفقیت اقتصادی است (مک کراکن، مک آیور، تریسی، وال ۲۰۱۷ ص ۵). در این دیدگاه سرمایه انسانی به مانند کارخانجات و ماشین آلات، همچون یک ابزار فیزیکی تولید نگریسته می شود. یک شخص می تواند در سرمایه انسانی از طریق آموزش، کارآموزی و مراقبت های بهداشتی سرمایه گذاری کند و ستانده های او در این سرمایه گذاری بستگی به نرخ بازگشت یا نرخ بازدهی سرمایه انسانی او دارد. بنابراین سرمایه انسانی به مثابه یک ابزار تولید است و سرمایه گذاری بیشتر در آن موجب کسب ستانده بیشتری شود (دنیای اقتصاد ۱۳۹۱ خبر ۵۱۹۷۹۹). به هر صورت توجه ویژه به سرمایه فکری و سرمایه گذاری های نامشهود که سرمایه انسانی جز آن است در سالهای آخر قرن بیستم، باعث شد تا علاقه به سرمایه انسانی، یادگیری و مدیریت دانش افزایش یابد (اسلاوکویچ، اوگنجانوویچ ۲۰۱۸ ص ۱۳۴).

سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت سرمایه انسانی است، عصری که سرمایه انسانی در آن راهبردی تر، تعریف شده است (تسک فورس ۲۰۱۶ ص ۱۰). سرمایه انسانی فراتر از دانش، مهارت و توانایی های مرتبط با کار بوده و برای در برگرفتن تجارب زندگی عمومی، مهارت های اجتماعی، ارزش ها و باورها و نگرش ها است (طبرساوادیان قراقیه ۱۳۹۳ ص ۵۱). در پرتو سرمایه انسانی افراد تمام قابلیت، عملکرد و انرژی شخصی خودشان را در انجام وظایف بکار می گیرند به گونه ای که کارگران دیگر فقط کارگر تلقی نشده بلکه کارفرما و همچنین بالاتر از آن در تعامل با یکدیگر سطحی از مشارکت را پدید می آورند که همگان خود را صاحب کار و مالک سازمان می دانند. (آرمسترانگ ۲۰۱۰ ص ۶۵).

در جهان متلاطم و به شدت رقابتی امروزی، سازمان های پیشرو به اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده اند، با کمک نیروی انسانی

امروزه راز موفقیت در هر کسب و کار اهمیت دادن به منابع انسانی است. در این پژوهش به بررسی منابع انسانی و اهمیت دادن به خواسته های انسان در جهت انگیزه بیشتر و کارایی بهتر در محل کار پرداخته شده است، طی قرون گذشته تا کنون با پیشرفت جوامع این مسئله از اهمیت بیشتر و بهتری برخوردار شده است، زیرا منابع انسانی یکی از اصلی ترین عوامل در سازمان ها به شمار می روند و توجه هرچه بیشتر به نیازها و عوامل ایجاد انگیزه بهتر در نیروی انسانی که سرمایه ای گرانبه است و می تواند نقش بسزایی در پیشبرد اهداف هر ارکان یا نهاد سازمانی ایفا کند را می طلبد، امید است با گذشت زمان بتوان گامی موثر در این راستا برداشت. مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت هایی نظیر: کارمندیابی، جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می شود (عباسی، خنیفر، واعظ موسوی و صمیمی ۱۳۹۶ ص ۷). سابقه نگاه به منابع انسانی به عنوان یک دارایی به قرن هفدهم میلادی برمی گردد. ویلیام پتی (۱۶۹۰) و کنتیلون (۱۷۵۵) بودند، که برای اولین بار اهمیت منابع انسانی در سازمان به عنوان یک سرمایه را مطرح نمودند (خدابنده لو، کرمی و تالانه، ۱۳۹۶ ص ۱). در حدود سال ۱۷۷۶ مفهوم سرمایه انسانی را می توان از نظر آدام اسمیت، فیلسوف و اخلاق گرا، پدر علم اقتصاد و نظریه پرداز نظام سرمایه داری نوین نیز به دست آورد. او بر اهمیت توانایی های مفید و کسب شده همه ساکنان و اعضای جامعه تاکید نموده است (تسک فورس ۲۰۱۶ ص ۱۰). اما کاربرد اصطلاح سرمایه انسانی در اقتصاد نئوکلاسیک مدرن به مقاله یعقوب مینسر که در سال ۱۹۵۸ و با عنوان سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمد شخصی و در نشریه اقتصاد سیاسی منتشر شد، بازمی گردد (دنیای اقتصاد ۱۳۹۱، خبر ۵۱۹۷۹۹) سپس شولتز، برنده جایزه نوبل اقتصاد و از بنیان گزاران نظریه سازمان انسانی در سال ۱۹۶۱ در باره سرمایه انسانی می گوید: "ویژگی های که با ارزش هستند و می توان با سرمایه گذاری مناسب آن را تقویت کرد، سرمایه انسانی خواهد بود" (آرمسترانگ ۲۰۱۰ ص ۶۵)، بکر، برنده جایزه نوبل اقتصاد و از اولین صاحب نظران برجسته سرمایه انسانی اولین کسی بوده، که در سال ۱۹۶۴ با موضوع سرمایه انسانی کتاب نوشته، این

۱. خلاق و نوآور است که می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت (حسنعلی زاده و سعادت ۱۳۹۵ص ۵). سرمایه انسانی مهم ترین دارایی راهبردی سازمان ها است که ارزش قابل توجهی در تغییر و رشد چشم انداز سازمان دارد (زاهدی ومحرابیان ۲۰۱۵ص ۱۰).
۲. سرمایه انسانی کمک می کند تا سازمان ها به طور خلاقانه به تغییرات محیطی پاسخ دهند وتوانایی در بهبود عملکرد ایجاد کنند (سهرابی ،حسینی طباطبایی ، حاجی فرج زاده ،غضنفری اقدام ۲۰۱۵،۸). بنابراین سرمایه انسانی حاصل اندازه گیری ظرفیت ها و کیفیت های افراد بوده و برای حفظ و نگهداری حرفه ها ، سازمان را یاری می کند (جوسان ۲۰۱۳ص ۱). در واقع با سرمایه گذاری بیشتر روی تحصیلات ،توانایی ها و پرورش و منش های رفتاری کارکنان می توان امیدوار بود که سرمایه اقتصادی سازمان نیزافزایش یابد (بدخشانی ۱۳۹۴ص ۲۲). بنابراین می توان گفت سرمایه انسانی یکی از دارایی های مهم دانشی و فکری سازمان بوده است (کریمی و حقی تالی ۱۳۹۴ص ۶۵).
۳. سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت سرمایه انسانی است ،عصری که سرمایه انسانی در آن راهبردی تر ، دارای مشاغل بیشتر و انعطاف پذیر است (صالح ۲۰۱۴ص ۱۴۳).سرمایه انسانی به عنوان دانش و مهارت ها ، شایستگی ها و ویژگی های تجسم یافته در افراد که ایجاد رفاه شخصی ،اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می کند .
۴. عملکرد مدیریتی بیانگر توانایی مدیران برای اجرای کارکردهای مدیریتی به نحوی که زمینه ساز تحقق اثربخشی سازمان شود ، می باشد . (نوررخمن ۲۰۱۵)چندین کارکرد مدیریتی میتوانند نشان دهنده عملکرد مدیران باشند : نوآوری مدیریتی ، جهت گیری انسانی در مدیریت افراد ، هدف گذاری ، تصمیم گیری ، ریسک پذیری ، استفاده از فناوری های جدید ، هدایت تغییرات و هدایت دیگران (کریمی، ۲۰۰۹). کانوی (۲۰۰۰) در تلاش خود برای طراحی ابزار سنجش عملکرد مدیریتی توانست یک ابزار پنج متغیره را با ابعاد اثربخشی بین فردی ، تمایل به اداره وضعیت های مشکل زا ، انطباق پذیری ، رهبری و توسعه و کار تیمی شناسایی کند (کانوری ۲۰۰۰).
۵. علاوه بر این ، هرسی و گلداسمیت با اتخاذ رویکردی علت شناختی ، هفت عامل مربوط به عملکرد مدیریت اثربخش را از میان بقیه برگزیده اند . عبارتند از :
۶. **توانایی:** توانایی به دانش و مهارت های موردنیاز کارکنان برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف گفته میشود .
۷. **وضوح نقش :** وضوح به درک و پذیرش نحوه کار ، محل و چگونگی انجام آن گفته می شود .
۸. **کمک (حمایت سازمانی):** کارکنان برای تکمیل کردن اثربخشی کار خود نیاز به حمایت سازمانی از جمله تامین بودجه ، وسایل و تجهیزات و... دارند .
۹. **انگیزه (تمایل):** انگیزه بیانگر تمایل افراد به تکمیل وظایفشان می باشد .
۱۰. **ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد):** ارزیابی به بازخورد روزانه عملکرد در راستای مطلع سازی افراد گفته میشود .
۱۱. **اعتبار:** اعتبار به مناسب و حقوقی بودن تصمیمات مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می گردد .
۱۲. **محیط (تناسب محیطی):** محیط بیانگر عوامل تاثیرگذار برعملکرد نظیر شرایط بازار،آیین نامه های دولتی و تدارکات و اموری از این قبیل می باشد (دانیال ده حوز و همکاران ۱۳۹۲ص ۵۵)
۱۳. مدیران با استفاده از این مدل درباره چگونگی اثربخشی در عملکرد فعلی و یا بالقوه پیروان در زمینه یک تکلیف خاص باید به ارزیابی بپردازند .
۱۴. **جبران خدمات انگیزه محور:**اصطلاح جبران خدمت دارای مفهومی وسیع می باشد . جبران خدمت نه فقط شامل دریافتی های بیرونی مانند حقوق ومزایا بلکه شامل تمام دریافتی های دیگری است که در ذات شغل وجود دارد. بطور مثال ، شناسایی و مطرح کردن ،ترفیع ، فراهم کردن فرصت های پیشرفت ، شغل غنی و پرمحتوا و شرایط کاری مطلوب و همچنین فرهنگ سازمانی مناسب (کارل وکازمیتس ۱۹۸۸ص ۳۰۵).
۱۵. برنامه های جبران خدمات انگیزشی عمدتا برای افزایش بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان استفاده می شود ، اما سازمان ها می توانند از آنها برای بهبود استخدام ، جذب ، نگهداری و ارتقا نام تجاری کارفرمایان استفاده کنند . برنامه های جبران خدمات انگیزشی ناشی از نظریه ای است که در آن پاداش برمبنای رفتار کارکنان است . برنامه های جبران انگیزه ای در محیط کار اعمال میشود ، سازمانها

مشارکت در سود از طرح های انگیزشی سازمانی هستند. (قلی پور و همکاران ۱۳۹۳ص ۱۸۷). از جمله طرح های دیگر شامل طرح جوزف اسکالون و طرح اختصاص سهام به کارکنان است.

حرکت به سمت برنامه های جبران خدمات انگیزه محور، پسمادهای زیادی از جمله افزایش بهره وری شرکت را به همراه دارد. مرچانت و ون دراستد (۲۰۰۷) سه مزیت اصلی این طرح ها را مزیت اطلاعاتی (لحاظ نمودن سنجه های عملکرد در جبران خدمات)، انگیزشی (تقویت سطح انگیزه کارکنان) و پرسنلی (تقویت توانمندی و قابلیت های نیروها و نگهداشت آنها) اعلام کرده اند (لاندبرگ و مونتل ۲۰۱۱). برنامه های پاداش انگیزه محور می تواند تاثیر معکوس نیز داشته باشد. مثلا علیرغم اینکه زمینه ساز توسعه کارکنان می شود اما باعث سود شرکت نشود (ونگ ۲۰۰۳ص ۴۸).

در مورد استفاده از طرح جبران خدمات انگیزه محور بایستی با احتیاط رفتار کرد. بسیاری از اوقات سیستم برنامه های جبران خدمت انگیزه محور منجر به درگیری های داخلی در شرکت می شود، چرا که می تواند زمینه ساز عدم همسویی اهداف فردی و سازمانی شود. اگر تمرکز افراد تنها بر عملکرد فردی باشد یک رقابت مخرب درون شرکت توسط جابجایی عملکرد فردی برتر بجای موفقیت شرکت ایجاد خواهد کرد. از این رو ضرورت خواهد داشت که در زمینه سیستم طراحی شده به کارکنان آموزش های لازم داده شود (ونگ ۲۰۰۳ص ۴۹).

از نظراتونی و کریچتون (۱۹۶۹) قریب چهار سال پیش، به این موضوع اشاره شده که "تاریخچه ی متخصصان پرسنلی به عنوان یک گروه، تاریخچه ی مبارزه برای جایگاه یعنی تبدیل شدن به اعضای کامل تیم مدیریت است". این جستجو برای جایگاه تا امروز همچنان ادامه دارد. در سال ۱۹۹۷، لوزی (۱۹۹۷)، طی یک سخنرانی در جایگاه مقام ارشد جامعه ی مدیریت منابع انسانی با شجاعت تمام اظهار کرد که "مدیریت منابع انسانی یک حرفه است". وی این مطلب را با این استدلال توجیه کرد که مجموعه دانش تثبیت شده ای وجود دارد که می تواند آموزش داده شود، یاد گرفته شود و آزمون شود و این که یک نظام نامه ی رفتاری وجود دارد که توسط انجمن های حرفه ای ساخته و پرداخته شده است. با این حال مفسران و تحلیل گران دیگری در ایالات متحده ی آمریکا این گونه

را قادر می سازند تا نتایج مورد نظر را با دادن پاداش و متقاعد کردن کارکنانی که مسئول آن نتایج هستند، تولید کنند (استفن میلر ۲۰۱۳ص ۳)

جبران خدمت مهمترین عامل تاثیرگذار بر کیفیت افراد متقاضی استخدام در سازمان و افراد استخدام شده، سطح عملکرد و اثربخشی افراد، ماندگاری نیروها و در نهایت انگیزش سرمایه های انسانی می باشد. به نحوی که می توان جبران خدمات را قوی ترین عامل در شکل گیری رفتارهای انسانی در سازمان ها دانست (گوپتا وشاو ۲۰۱۴) در راستای مدیریت بهینه جبران خدمات، طرح جبران خدمات انگیزه محور مطرح می شود. طرح جبران خدمات انگیزه محور اشاره به پرداخت مشوق هایی مانند: پاداش و یا به اشتراک گذاری سود اشاره دارد که به صورت استراتژی جبران در یک سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. (چونگ و اگلتون ۲۰۰۷ص ۳۱۹) نوع خاص از این رویکرد تحت عنوان جبران خدمات انگیزه محور انتخابی می باشد که گزینه های متعددی را فرا روی فرد قرار می دهد، ضمن آنکه از وی انتظار می رود برخی را ریسک ها متقبل شود (الول و همکاران ۲۰۱۵).

طرح های انگیزشی متنوعی به شرح زیر در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد:

۱. **طرح های انگیزشی فردی:** این طرح ها در راستای تعیین نقش افراد در تحقق اهداف سازمان طراحی شده اند. (برائر ۲۰۰۱ص ۶۷۲) دونهونه از این طرح ها، طرح پرداخت دستمزد برحسب تولید و طرح پرداخت دستمزد طبق استاندارد از قبل تعیین شده است.
۲. **طرح های انگیزش گروهی:** طرح های گروهی در راستای لحاظ نمودن عملکرد جمعی یک گروه طراحی شده اند. این روش، احساس همکاری و تعاون در بین کارکنان ایجاد می کند (آلستون ۱۹۸۲ص ۴۸).
۳. **طرح های انگیزشی سازمانی:** این طرح ها در سطح کلی سازمان به کار گرفته می شود و تمام کارکنان از آنها سهمیم می شوند. این طرح ها ممکن است بر اساس افزایش بهره وری سازمان کاهش هزینه های تولید یا بهبود سودآوری باشد. طرح تسهیم سود و طرح

مالی و سایر کارکردهای سازمانی نقشی در اجرای برنامه های سازمان داشته باشد و در نتیجه هویت و جایگاه منابع انسانی کاملا انکار می شده و از استقلال منابع انسانی نیز خودداری می شده است. البته این امر به خاطر ماهیت و طبیعت دیر بازده بودن سرمایه گذاری و نتایج برنامه های منابع انسانی است که در ادبیات جامعه شناسی تحت عنوان "کامروایی معوق" از آن نام برده می شود. این امر باعث می شد که منابع انسانی نتواند جایگاه مشروع خود را کسب نماید و بنابراین نتواند در ناخودآگاه سازمانها نهادینه شود و در جلسات مدیران نیز اصلا اجازه ی مشارکت به آن داده نمی شد. با این دیدگاه حرفه ای سازی در حوزه ی مدیریت منابع انسانی به دنبال ایجاد تغییرات نگرشی و ساختاری در سازمان ها است تا منابع انسانی بتواند با ارائه ی نقش های جدید ارزش آفرینی کند (رایبسنون ۲۰۰۵، لاولر و بودریو ۲۰۱۸، ملو ۲۰۱۹؛ استوری، اولریش و رایت ۲۰۱۹). مدل نقش های جدید منابع انسانی اولریش (۱۹۹۷)، تلاشی در این راستا بوده است. جایگاه حرفه ای منابع انسانی در سراسر جهان در کانون توجه ی دست اندر کاران قرار گرفته است. نظر به اینکه واقعیت های کاری در سطح جهان تغییر می کند این درک و برداشت وجود دارد که منابع انسانی نیز در حال تکامل خود باشد. البته باید توجه کرد که در ابتدا واحدهای منابع انسانی تنها وظیفه ی امور اداری و پرسنلی را برعهده داشتند. در دهه ی ۱۹۸۰، همزمان با مطالعاتی که در دانشگاه های میشیگان و هاروارد انجام شد بحث "منابع انسانی" و "الگوهای منابع انسانی" مطرح شد. به تدریج جایگاه واحدهای منابع انسانی ارتقا و تغییر پیدا کرد و بحث "نقش های جدید منابع انسانی" و "حرفه ای سازی در حوزه مدیریت منابع انسانی" مطرح شد (بودریو و رامستد ۲۰۰۴). در این که تا چه اندازه ای دایره ی پرسنلی یا منابع انسانی به عنوان یک حرفه ی راستین تلقی شوند شک و تردیدهایی وجود دارد (لگه ۱۹۷۸؛ واتسون ۱۹۷۷). با این وجود، اشتیاق فراوانی به سمت حرفه ای تر شدن هم از سوی تحلیل گران آکادمیک و هم از سوی مجامع حرفه ای وجود دارد (آرمسترانگ و بارون ۲۰۰۰). خود دست اندر کاران منابع انسانی برای ارتقای حرفه ای گرای خود ارزش قائلند (سادلر-اسمیت و بادگر ۱۹۹۸).

استدلال کرده اند که "منابع انسانی باید حرفه ای تر شود" (اولریش و ایشینگر ۱۹۹۸). آنها استدلال می کنند که منابع انسانی باید به یک حرفه تبدیل شود اما هنوز به آن جایگاه دست نیافته است و هنوز هم فضایی برای راه اندازی مجموعه ای از دانش وجود دارد که این رشته را تعریف می کند. به علاوه، شواهد پژوهشی نشان می دهد که در سطح سازمانی، مدیران اجرایی نگرش محدود و تنگ نظرانه ای نسبت به کارکرد منابع انسانی و دست اندر کاران منابع انسانی دارند (گست و وودرو ۲۰۱۲، ماگاو و رودت ۲۰۱۰، کمیسیون خدمات دولتی ۲۰۱۰، شولتز ۲۰۱۰، ونتر و بارخویزن ۲۰۰۵). می توان گفت تنها مدیرانی که در سازمانها نمیتوانند اشتباهات خود را جبران کنند مدیران منابع انسانی هستند (لوزی و میسینگر و اولریش ۲۰۰۵). با ورود سازمان ها به عصری که در آن منابع انسانی به نظر بسیاری از کارشناسان، صاحب نظران، دست اندر کاران و حرفه ای های منابع انسانی، مهمترین دارائی سازمانها به حساب آورده می شوند، چالش حرفه ای سازی به منزله ی مهمترین دغدغه ی مدیریت منابع انسانی مطرح می شود. بحث همیشگی و مداوم در حلقه های منابع انسانی نشان می دهد که داشتن جایگاهی در میز استراتژیک سازمان جهت ارزش آفرینی ناکافی است (دارین ۲۰۰۶). دست اندر کاران منابع انسانی باید بتوانند در قلمروی مدیریت سرمایه انسانی و استعداد (تیلور ۲۰۱۸) برای کسب و کار، ارزش آفرینی کنند. اگر دست اندر کاران منابع انسانی این گونه نمی پندارند که جایگاهی در این میز دارند احتمال بسیار کمی دارد که به صورت مشروع و قانونی جایگاهی را اشغال کنند یا تقاضای چنان جایگاهی را داشته باشند (کلاوس و کالیسون ۲۰۰۴). آنچه یک حرفه را شکل می دهد مدت های مدیدی پرسشی بوده است که ذهن افراد آکادمیک و دانشگاهی را به خود مشغول کرده و بخش اعظم نوشتار و ادبیات اولیه در این خصوص را می توان در رشته ی جامعه شناسی پیدا کرد (تیمپرلی و اوسبالدستون ۱۹۷۵، لارسون ۱۹۷۷). همیشه این باور وجود داشته که منابع انسانی در اجرای صحیح فرایندهای منابع انسانی ناتوان بوده و نتوانسته است ارزش آفرینی کند و بنابراین یک رویکرد حذفی و هزینه بر نسبت به منابع انسانی وجود داشته که همین نگرش نوعی عدم خودباوری و عدم خودکارآمدی را در روح و روان منابع انسانی ایجاد کرده که واقعا نمی تواند همچون مدیریت

بنیانگذار مشترک فست کمپانی، این مقاله را با مقاله ای تحت عنوان "چرا نباید از منابع انسانی متنفر باشیم؟" در سال ۲۰۱۰، دنبال کرد به این بحث که توسط هاموندز شروع شده اذاعان کرده و این نکته را مطرح کرد که:

"مسئله واقعی این است که سازمان های بسیار زیادی در خصوص عنصر انسانی کسب و کار به همان اندازه ی امور مالی، بازاریابی و پژوهش و توسعه، خواستار، سخت گیر و خلاق نیستند. اگر کمپانی ها و مدیران ارشد اجرایی آنها درباره ی جنبه ی انسانی سازمان های خود جدی نیستند پس چگونه می توان انتظار داشته باشیم که کارکنان منابع انسانی در این سازمانها به همان صورت به ایفای نقش جدی ای بپردازند که مامیخواهیم ایفاکنند؟" (هاموندز ۲۰۱۰)

حرفه تلقی شدن مطلوب است زیرا مشروعیت را تعیین کرده و با خود پرستی، ارزشمندی و هویت به همراه دارد. در طول سال های گذشته، تخصص منابع انسانی در مقایسه با سایر تخصص های موجود در سازمان همچون تولید، بازاریابی، مالی و ... ناچیز شمرده شده و تحقیر شده است. این امر باعث شده است که ضرورت حرفه ای سازی در حوزه ی مدیریت منابع انسانی نیز بیشتر مورد توجه قرار گیرد. حتی مهم تر این که مدیران صفی با دیده ی شک و تردید به اهمیت منابع انسانی توجه کرده و فلسفه ی وجودی آن را زیر سوال برده که در نهایت با کمبود بودجه مواجه می شد. به نظر تعدادی از متخصصین و کارشناسان بین المللی مدیریت منابع انسانی، یکی از چالش های مهم پیشروی این حوزه ی تخصصی، حرفه ای کردن آن است تا بتوان اثربخشی آن را در عرصه های گوناگون به طور مستمر افزایش داد و این موضوع نیز در ایران جهت توسعه ی حوزه ی مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار گرفته است. حرفه ای سازی مدیریت منابع انسانی موضوع بحث و پژوهش در این حوزه در بین بسیاری از صاحب نظران بود و با این ایده شروع شد که آیا فعالیت های مرتبط با این حوزه را می توان چارچوب بندی کرد یا خیر (الیس ۲۰۱۷)؟

می توان گفت که به تبعیت از تمامی مباحث دیگر در حوزه ی مدیریت منابع انسانی، مطالعات حرفه ای سازی مدیریت منابع انسانی بیشتر در غرب رخ داده است و نه در شرق. هرچند که مطالعه ای تطبیقی در خصوص این فرایند در انگلستان و هنگ کنگ صورت

یکی از نکات کلیدی مطرح شده در این بحث ها این است که آیا واقعا منابع انسانی می تواند به عنوان یک حرفه تلقی شود. لوزی (۱۹۹۷) به صراحت بیان می کند که "مدیریت منابع انسانی یک حرفه است". اولریش و ایشینگر (۱۹۹۸)، خاطرنشان می کنند که "منابع انسانی باید حرفه ای تر شود". نویسندگان برجسته در رشته ی منابع انسانی (آرمسترانگ و بارون ۲۰۰۰؛ لوزی، میسینگر و اولریش ۲۰۰۷؛ اولریش و براک بنک ۲۰۰۵) و نهادهای مختلف (هاروارد، کرنل، انجمن کسب و کار آمریکا)، از عبارت منابع انسانی حرفه ای در نوشته های خود به عنوان یک اصل استفاده کرده اند. پرسش اصلی این است که مدیریت منابع انسانی را می توان به عنوان یک حرفه ی جدی در نظر گرفت. الیاس و پیورسل (۲۰۱۳)، با وجود تاریخچه ی طولانی شیوه ی اقدام پرسنلی، مدیریت منابع انسانی را به منزله ی یک حرفه ی تحصیلی جدید مقوله بندی می کنند زیرا به طور روزافزونی ورود به جایگاه شخص حرفه ای از مجرای یک برنامه ی مدرک کارشناسی صورت می گیرد و در این راستا یکی از مجاری حرفه ای گرایی در حوزه ی مدیریت منابع انسانی، طراحی گواهی نامه ی منابع انسانی (وایلی ۱۹۹۵؛ کوهن ۲۰۱۲؛ ساندر ۲۰۱۷)، است. این گواهینامه در دو سطح مقدماتی و پیشرفته توسط انجمن یا جامعه ی مدیریت منابع انسانی آمریکا در مقام بزرگ ترین مجمع تخصصی مدیریت منابع انسانی در جهان به کارکنان اعطا می شود.

زمانیکه کیث هاموندز مقاله ی خود را در سال ۲۰۰۵، با عنوان "چرا از منابع انسانی متنفر داریم؟"، در مجله ی فست کمپانی منتشر کرد حمله ی نیش داری به حوزه ی مدیریت منابع انسانی را شروع کرد و اظهار کرد مدیریت منابع انسانی "در بهترین حالت یک شر ضروری و در بدترین حالت یک نیروی ظلمانی بوروکراتیک است که کورکورانه قوانین ناعادلانه ای را تحمیل کرده، در برابر خلاقیت مقاومت کرده و مانع تغییر سازنده می شود".

هاموندز (۲۰۰۵)، بر آن بود تا مدیریت منابع انسانی را "کارکرد شرکتی قلمداد کند که دارای بزرگ ترین پتانسیل خاص خود است ... و همچنین کارکردی است که به بهترین وجهی آنچه که باید تحویل دهد را تحویل نمی دهد" و به مدیریت منابع انسانی به منزله ی یک "کار" اشاره می کند نه یک حرفه. زمانی که بیل تیلور،

هر نفر نیروی انسانی شاغل چه میزان ارزش افزوده ایجاد کرده است .

ویژگی های روان شناختی : موضوع شخصیت ، به قدری پیچیده و گسترده است که یک نظریه به تنهایی قادر به تبیین آن نیست ، به همین دلیل در روان شناسی نظریه های متعددی در این زمینه مطرح شده که مبنای طراحی آزمون های روانی و روش های ارزیابی مختلف شده اند .

آلپورت، شخصیت را سازمان پویای سیستم روانی فرد تعریف کرده است که سازگاری او را با محیط تعیین می کند . به نظر کرچمر ، شخصیت از جنبه های عاطفی و ارادی رفتار انسان به شمار می رود. در برخی نظریه ها، در توصیف شخصیت از صفات استفاده شده است. انجمن روان پزشکی آمریکا (۲۰۰۰)، صفات شخصیت را الگوی پایداری از ادراک، روش برقراری ارتباط و تفکر درباره محیط و خویشتن تعریف کرده است که در گستره وسیعی از زمینه های اجتماعی و فردی ظاهر می شود(آلپورت، ۱۹۶۰؛ کرتچمر ۱۹۷۰، نقل در خدایاری فرد ، پرنده ۱۳۸۸ ، ۱۶۳). یکی از آزمون های جامع شخصیت ، آزمون پنج عاملی نئو است که با استفاده از تحلیل عاملی طراحی شده است و شامل پنج مولفه : روان آزوده گرایی ، برون گرایی ، انعطاف پذیری ، توافق پذیری و وجدانی بودن است .

منابع و مآخذ :

۱. عبدالله توکلی و حسین موصی(۱۳۹). مقاله پژوهشی بررسی مولفه های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهنذیبی از منظر قرآن (۱۳۹۹ص ۵-۳)
۲. علی حمیدی زاده ، جبار باباشاهی و مریم کنفچیان(۱۳۹۶). تاثیر جبران خدمات انگیزه محور بر عملکرد مدیریتی ؛ (۱۳۹۶ص ۷-۳)
۳. محمدامین باتمانی ، افشین باغفلکی ؛ جبار باباشاهی و حمید رضا یزدانی (۱۳۹۸). تحلیل مفهوم حرفه ای سازی در حوزه ی مدیریت منابع انسانی ؛ (۱۳۹۸ص ۸-۴)

گرفته است و از زمان پذیرش سیستم مدیریت بازار آزاد توسط چین بحث حرفه ای سازی مدیریت منابع انسانی در این کشور نیز از رشد چشمگیری برخوردار بوده است (هیگینز و لولو ۲۰۱۸ ؛ ژائو ۲۰۱۸)، ولی با این وجود ، بخش اعظم مطالعات در خصوص حرفه ای سازی مدیریت منابع انسانی در تمامی حوزه های مرتبط با حرفه ای سازی در غرب و به خصوص جوامع تحت حاکمیت بازار آزاد صورت گرفته است. مطالعات اندکی در خصوص مطالعات تطبیقی حرفه ای سازی جدید مدیریتی صورت گرفته است (براک و همکاران ۲۰۱۴). گذشته از این ، مطالعات حرفه ای سازی مدیریت منابع انسانی بیشتر متمرکز بر انجمن های منابع انسانی بوده نه دست اندر کاران منابع انسانی (فارندیل و بروستر ۲۰۰۵). دربریتانیا تمایلی به سمت یادگیری و پذیرش شیوه های اقدام منابع انسانی در شرق نیز وجود دارد (سیپد ۲۰۱۰) همچنین ، می توان مطرح کرد که تا چه اندازه یک مدیر منابع انسانی می تواند و جرات این کار را دارد که مدیران ارشد ، مدیران میانی و کارمندان را به چالش بکشاند (هیگینز، راپر و گام ول ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷). به نظر می رسد که مدیران منابع انسانی می توانند در خصوص قوانین استخدامی و تاثیر آن بر قرارداداستخدامی به مدیران صف رایزنی دهند(گولد و براتون ۲۰۰۳ ؛ سندرز و فرنکل ۲۰۱۱؛ رنویک ۲۰۰۳)، هرچند که شاید این مدیران نیز کار مدیران منابع انسانی را نوعی مداخله ی بی مورد در کار خود قلمداد کنند . ابوت (۱۹۸۸)، نگرش های اصلی را به چهار دسته ی اصلی تقسیم کرده است : کارکردی -ساختاری ، تعامل گرایی ، انحصاری (قدرت) و فرهنگی . با این وجود ساکس (۲۰۱۶)، این رویکردهای نظری را در قالب نه رویکرد بررسی می کند .

بهره وری نیروی انسانی : به مفهوم استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی های بالقوه فرد در مسیر ارتقاء بهره وری سازمان است . بدین معنا که آموزش ، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره وری فرد، موجب افزایش بهره وری سازمان خواهد شد (طاهری ۲۹؛ ۱۳۸۰). نیروی انسانی مهم ترین داده (ورودی) در تولید کالاها و خدمات محسوب می شود . بهره وری کار از تقسیم ارزش افزوده بر متوسط تعداد شاغلین یا نفر ساعت کار یک کارگاه صنعتی در طول یک دوره مالی حاصل می شود و نشان می دهد که به طور متوسط



۴. رضا آقائی ، میلاد آقائی و اصغر آقائی (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل BSC (۱۳۹۴ ص ۳-۴)

۵. زهرا جمالی ، محمدرضا اسمعیلی گیوی و علیرضا نوروزی (۱۳۹۷). واکنش ابعاد مدیریت دانش شخصی و تحلیل نقش واسطه‌ای آن در تاثیر ویژگی‌های روان‌شناختی بر شایستگی‌های سازمانی در خدمات اطلاعاتی و دانش (۱۳۹۷ ص ۴-۵)