

پیشگفتار

در طول نیم‌قرن گذشته اوضاع اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جهان آنچنان دستخوش تغییر و دگرگونی بوده است که به زحمت می‌توان اندک شباهتی میان ساختار روابط افراد و سازمانها در زمان حال و گذشته یافت. تغییر پرشتاب در همه ابعاد زندگی اجتماعی و سازمانی نه تنها امکان هر گونه خام‌اندیشی را از افراد، سازمانها و جوامع سلب کرده، بلکه حیات و بقای آنان را نیز تحت الشعاع خود قرار داده است.

به زعم صاحب‌نظران علوم رفتاری، تحلیل واقعی از چنین شرایطی را از دو نظر متمایز می‌توان انجام داد. نخست، از نظر رشد و افزایش دانش در مفهومی وسیع، که فقط جلوه ظاهری آن را در مواردی نظیر فناوری دانش و اطلاعات می‌توان مشاهده کرد. دیگر از نظر پیامدهای اطمینان‌ناپذیری که این رشد و پیشرفت با خود به همراه آورده و حیات معنوی و الهی بشر را هر روز بیش از پیش تهدید می‌کند.

سازمانها، به منزله پدیده تکامل‌یافته قرن حاضر، بستر واقعی این تحولات به شمار می‌روند و مدیران، رهبران و متفکران هر جامعه یا سازمانی، تعدیل‌کننده جهت‌های دو گانه آن هستند. بزرگترین مسؤولیت آنان چیزی نیست مگر تفکر در مورد گشودن دشواریها، هموار کردن راه آینده و در نهایت اخذ تصمیم بهینه. آینده متعلق به کسانی است که اکنون با همه توان، همت، مجاهدت و خستگی‌ناپذیری بر روی چالشها و مسائل مبتلا به مجموعه سازمانی خود کار می‌کنند و همه منابع و امکانات بالقوه و بالفعل را برای رویارویی با چالشهای جدید به خدمت می‌گیرند.

اگر معتقدیم که پیش‌نیاز یک جامعه توسعه‌یافته برخورداری از سازمانهای توسعه‌یافته است و سازمانهای توسعه‌یافته نیز قدرت و اقتدار واقعی خود را به واسطه وجود منابع انسانی متعهد و متخصص به منزله سرمایه‌های استراتژیک به دست می‌آورند، باید بپذیریم که سازمانها به منزله نقطه اتکا و چشم امید ملتها در تسهیل و پیشبرد فرایند توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فناوری حساسیت و اهمیت فراوانی دارند که انتظار می‌رود برای شکل‌دهی و ساخت آینده کشور از توانایی لازم برای درک نیازهای نسل جدید، مهارتها، بینش و شناختهای جدید و دیدگاههای انتقادی نو برخوردار باشند. رهبری و مدیریت سازمانهای امروزی تقریباً با دانش و ذهنیت دیروز غیرممکن است و نمی‌توان انتظار داشت که مشکلات آینده را حل کند. این واقعیتی است که دانش در حال توسعه مدیریت

امروز، چه در حوزه‌های علم و نظر و چه در حوزه‌های عمل و تجربه آن را به محک گذارده و بر آن تأکید کرده است.

هر چند مهمترین منبع قدرت سازمانها داشتن منابع انسانی منحصر به فردی است که در حوزه‌های تخصصی گوناگون در اختیار دارند، ولی متأسفانه اهمیت این منبع با ارزش و کارساز در نظر گرفته نمی‌شود و در عمل در مورد نقش حیاتی و استراتژیک آن سهل‌انگاری می‌شود. در این کتاب، تلاش شده است به این مسأله جدی و حیاتی نه از نظر ظاهری و سطحی، بلکه عمیق و درونی پرداخته و رویکردها، فرایندها و کارکردهای متنوع و غنی‌سازی‌شده منابع انسانی بررسی شود. بررسیها شرایط نامطلوبی را از لحاظ وضعیت مدیریت منابع انسانی نظام اداری کشور نشان نمی‌دهد. به نظر می‌رسد بین درک ما از مدیریت و مدیریت به

مثابه یک علم شکاف عمیقی وجود دارد. برای پر کردن این شکاف به درک عمیقتر و جامعتری از علم مدیریت نیازمندیم. انتخاب افرادی با سلیق و دیدگاههای گوناگون و از هر نوع تخصص و گرایش متفاوت و سپردن مسؤولیت خطیر وظایف متنوع سازمانی به آنان شرایطی را فراهم ساخته است که افراد تصور می‌کنند مدیریت یعنی امر و نهی کردن، دستور دادن و دستور گرفتن، تصمیم‌گیری و اجرای آن در مورد حوادث و رویدادهایی که به طور روزمره اتفاق می‌افتد و بناچار ما را به اتخاذ اقداماتی بر اساس عقل سلیم مجبور می‌سازد. بدیهی است، این نحوه نگرش به امر مدیریت موضوع جدیدی نیست و از گذشته وجود داشته و برای اغلب رخدادهای زندگی به طور معمول در چنین چهارچوبی چاره‌اندیشی شده است. لکن، مدیریت به معنای یک علم و تفکر سازمان‌یافته که بتواند به گونه آگاهانه و هوشمندانه فعالیت همه اعضای مجموعه تحت مدیریت را در شکلی منسجم برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت کند و بر روی آن نظارت مستمر و مؤثر داشته باشد و با شایستگی از همه منابع موجود سازمان برای دستیابی به نتایج مورد انتظار استفاده کند، پدیده‌ای است که از دیدگاه علم مدیریت اهمیت دارد. متأسفانه در دانشگاه‌های ما این موضوع فقط در قالب کلمات و مفاهیم به دانشجویان عرضه و اغلب مشاهده می‌شود حتی در سطوح تحصیلات تکمیلی افراد فقط به فکر کسب مدرکند و درک واقعی از این مفاهیم ندارند تا در عمل بتوانند این قابلیت را با شایستگی هرچه تمامتر به منصف ظهور رسانند.

شکی نیست که در نظام اداری جامعه ما هم در سطح مدیران عالی و هم در سطح مدیران میانی و عملیاتی و کارکنان همواره سرمایه‌های باارزش، متعهد، با تقوا، مخلص و دارای ویژگیها و خصلتهای برجسته انسانی وجود داشته و دارد. اما، همه می‌دانیم که داشتن یک فضیلت به امید آنکه این فضیلت به خودی خود همیشه باقی بماند، نوعی ساده‌اندیشی است. در مثل، همانند قهرمانی می‌ماند که به تصور اینکه در گذشته توانسته با تلاش و کوشش در پیکار جهانی مقام قهرمانی کسب کند به خود می‌بالد و بدون کمترین زحمت منتظر کسب مجدد عنوان قهرمانی برای سالهای متمادی است. طبیعی است که چنین خیال و اقدامی به شکست منجر خواهد شد. در فرایند مدیریت و رهبری منابع انسانی نه تنها به افرادی متعهد، متفکر و دانشمند، آگاه و هوشیار، پرتلاش و باانگیزه و دنیاشناس نیاز است، بلکه باید نظام اداری با پیوند و تعامل عمیق با دانشگاه بتواند به گونه نظام‌مند ارزشها و قابلیت‌های مورد نیاز جامعه علمی را به طور مستمر در وجود آنان نهادینه سازد. این چیزی است که تاکنون نسبت به آن غفلت شده و به صورت نظام‌یافته بر روی آن سرمایه‌گذاری نشده است. برای بقا و بالندگی نظام اداری نه تنها به ذخیره‌های پرارزشی که در طول سالیان گذشته با هزینه‌های بسیار سنگین پرورش یافته‌اند نیازمندیم بلکه باید به گونه نظام‌مند و استراتژیک شرایط جذب و به کارگماری، بهسازی و پرورش، انگیزش و رهبری و حفظ و نگهداری منابع انسانی را فراهم سازیم. تا چه زمانی سازمانهای ما می‌خواهند نیاز به منابع انسانی دارای قابلیت و شایستگی را از طریق مصرف از ذخیره‌ها تأمین کنند. متأسفانه تاکنون، این نیاز عمدتاً از طریق سنتی تأمین شده و نسبت به تأمین آن اقدامات اساسی صورت نپذیرفته است.

در شرایط کنونی مهمترین اقدام عاجلی که به نظر می‌رسد باید صورت پذیرد ایجاد تحول بنیادی و مبتنی بر بینش و بصیرت سازمان‌یافته در حوزه جذب و به کارگماری، بهسازی، انگیزش و نگهداری منابع انسانی بخصوص از نظر استراتژیک است. اگر خواهان احیای نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی هستیم

باید بکوشیم به جای برداشت بی‌رویه از ذخیره قابلیت‌های انسانی و خرج توان بالقوه سازمانها به ذخیره‌سازی و توانمندسازی مجدد قابلیت‌های منابع انسانی بپردازیم.

سازمان کتاب

موضوعاتی که در این کتاب بررسی می‌شود در پنج بخش و هجده فصل ارائه و براساس یک فرایند پیچیده پژوهشی تلاش شده مهمترین مباحث مدیریت منابع انسانی براساس آخرین یافته‌های علمی و به استناد منابع دست اول بررسی گردد. محتوای کتاب از مطالب متنوع منابع تخصصی مرتبط با موضوع تهیه شده که می‌تواند برای استادان محترم این درس و دانشجویانی که در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری تحصیل می‌کنند، بسیار سودمند باشد. بر این اساس، در این کتاب تلاش شده اساسی‌ترین مباحث مدیریت منابع انسانی براساس آخرین یافته‌های علمی بررسی گردد.

در بخش اول شناخت و درکی جامع از مدیریت منابع انسانی ارائه شده است. این شناخت از طریق تبیین موضوع مدیریت منابع انسانی در محیط پویای سازمانی و بازاندیشی در نقش در حال تغییر کارکردهای آن در دنیای کسب و کار کنونی فراهم شده و با توجه به زمینه فعالیت آن به رویکردها و تحقیقات تجربی که تاکنون ارائه گردیده توجه شده است.

در بخش دوم به فرایند جذب و به کارگیری منابع انسانی و چهار کارکرد اساسی آن، تحلیل شغل و کیفیت زندگی کاری، برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب کارکنان اشاره شده است. فرایند بالنده‌سازی منابع انسانی موضوع اصلی بخش سوم است که از طریق مباحث آشناسازی و اجتماعی کردن کارکنان، آموزش و بهسازی و مسیر پیشرفت شغلی آنان بررسی شده است.

در بخش چهارم به فرایند انگیزش منابع انسانی توجه شده است. در این بخش موضوع انگیزش کارکنان، مباحث مربوط به طراحی شغل، ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان، نظام پاداش و جبران خدمات و مزایای کارکنان تبیین گردیده است.

در بخش پنجم به بررسی فرایند حفظ و نگهداری منابع انسانی در قالب برنامه‌های ایمنی و سلامت کارکنان، ارتباطات مدیریت منابع انسانی اثربخش و روابط کارکنان و مذاکرات جمعی پرداخته شده است. در نهایت، بحث و نتیجه‌گیری از مطالب مطرح شده ارائه و به نحو موجز و منسجمی برخی از علتها و کاستیها بیان گردیده است. امید آنکه، این اثر ناچیز که حاصل دست کم چندین سال تلاش بی‌وقفه دانشگاهی و تجربی است مقبول جامعه دانشگاهی و همه کسانی قرار گیرد که به موضوع حیاتی مدیریت منابع انسانی علاقه دارند و به فکر اعتلا و بالنده‌سازی آن هستند.

عباس عباس‌پور