



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰

بررسی مدیریت منابع انسانی در عرصه جهانی و ایران

نویسنده: مجید زارع

۱- کارشناسی روابط عمومی، مرکز علمی کاربردی فرهنگ هنر گیلان، ایران.

عنوان: تبیین جایگاه مدیریت منابع انسانی در عرصه جهانی شدن

سال نشر: ۱۳۹۵، رضا رستم لو

هدف: نقش مدیریت منابع انسانی در جهان

روش: مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی

یافته‌های مقاله: جهانی شدن مفهومی است جدید که با دامنه‌ای وسیع و گسترده جامعه بشری را تحت تأثیر خود قرار داده است. در سال‌های اخیر نیز با توسعه ارتباطات الکترونیک بر شدت و سرعت سیطره‌ی آن افزوده شده است. با ظهور این پدیده محققان زیادی به بررسی ابعاد مختلف آن پرداخته‌اند و دیدگاه‌های مختلف و متناقضی نسبت به این مفهوم ارائه شده است و به نظر می‌رسد هنوز درک روشنی از این پدیده وجود ندارد. چالش‌های ناشی از این پدیده مفاهیم جدیدی در حوزه‌های مختلف سازمان و مدیریت مطرح کرده است یکی از این حوزه‌ها سرمایه‌های انسانی سازمان‌هاست که در سال‌های اخیر به محور اصلی توان رقابت جهانی تبدیل شده است. در این مقاله به کمک مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی ابتدا به بررسی مفهوم جهانی شدن و ابعاد مختلف آن (با تأکید بیشتر بر بعد اقتصادی و تاثیرات ناشی از آن) و سپس چالش‌های منابع انسانی ناشی از این پدیده پرداخته شده است. در آخر نیز سعی شده است با ارائه سلسله مباحثی، اهمیت مدیریت منابع انسانی در استفاده از فرصت‌های جهانی شدن و پشت سر گذاشتن تهدیدات ناشی از آن و ارتقا توان رقابت بین‌المللی، روشن‌تر شود

نتیجه‌گیری: جهانی شدن به سرعت در حال فرو ریختن مرزهاست، ابعاد این تغییرات بسیار وسیع و گسترده است به گونه‌ای که جوامع را از ابعاد گوناگون اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ... تحت تأثیر قرار داده است. بعد اقتصادی جهانی شدن بسیار ملموس‌تر از ابعاد دیگر آن است و جهان را تبدیل به صحنه رقابت شدید بین سازمان‌های ملی و بین‌المللی کرده است. بسیاری از شرکت‌های ملی که در گذشته بدون رقیب از حاشیه‌ی امنی برخوردار بودند توسط رقبای خود در سایر کشورها تهدید می‌شوند. با ورود سازمان‌ها به عرصه رقابت شدید جهانی نقش مدیریت منابع انسانی تغییر کرده و به نقشی استراتژیک تبدیل شده است. کیفیت منابع انسانی به منبعی استراتژیک برای کسب مزیت رقابتی در صحنه رقابت شدید جهانی مبدل شده و روز به روز بر اهمیت آن افزوده می‌شود. جهانی شدن با



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ایجاد دگرگونی‌ها و تغییرات شتابان، نقش مهمی در تأثیرگذاری بر منابع انسانی در کشورها و مناطق مختلف جهان داشته است.

در پرورش چنین نیروی انسانی‌ای در سازمانها، مدیران منابع انسانی نقشی پررنگ دارند و باید خود را برای برخورد مناسب با چالش‌های مدیریت منابع انسانی در عرصه جهانی شدن آماده کنند و اولین گام در این مسیر تحقیق و مطالعه برای آشنایی با این چالش‌هاست. نیروهای انسانی کشور و در واقع سرمایه‌های انسانی آن، مهم‌ترین عامل تولید و توسعه ملی هستند. منابع انسانی سرچشمه‌ی اقتصاد و تولید کشورها به شمار می‌روند و مولد و پدیدآورنده اقتصاد شکوفا در جامعه‌اند. فضای جهانی شدن به گونه‌ای است که منابع انسانی به محور اصلی ارزش آفرینی برای سازمان‌ها و کشورها مبدل شده است. در کشور ما در سال‌های اخیر رکود اقتصادی بی سابقه‌ای حاکم شده است، توجه به سرمایه‌ی انسانی به عنوان اصلی‌ترین محرک اقتصادی می‌تواند راهگشای خروج از این وضعیت باشد.

عنوان: جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی

سال نشر: ۱۳۹۰ حمیدی و سرفرازی

هدف: ضمن شناسایی ابعاد مختلف جهانی شدن و تعریف مدیریت منابع انسانی، چالش‌های ناشی از این پدیده در زمینه مدیریت منابع انسانی، مورد بررسی و مذاقه واقع و در ادامه تا حد امکان سعی شده تا ظرفیت‌سازی در عصر جهانی شدن تبیین و ارائه گردد
روش: مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی

یافته‌های مقاله: جهانی شدن به صورت یک موج توفنده، روابط و مناسبات کشورها و دولت‌ها را دگرگون ساخته و با سرعت، پیوندهای پیچیده‌ای بین فرهنگ‌ها و جوامع بشری ایجاد کرده است. آنچه در این شرایط به عنوان عنصر محوری تاثیرگذار و تأثیرپذیر مطرح می‌شود، توجه به عناصر و مؤلفه‌های انسانی است. در ایران کلید طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه و مدیریت مطلوب، توسعه و مدیریت منابع انسانی استراتژیک است. در این مقاله ضمن شناسایی ابعاد مختلف جهانی شدن و تعریف مدیریت منابع انسانی، چالش‌های ناشی از این پدیده در زمینه مدیریت منابع انسانی، مورد بررسی و مذاقه واقع و در ادامه تا حد امکان سعی شده تا ظرفیت‌سازی در عصر جهانی شدن تبیین و ارائه گردد.

نتیجه گیری: برای جهانی شدن متخصصان، دانش استراتژی هم در سطح محل کار و هم در مراکز آموزشی نیاز است. پذیرش و درک وابستگی فرهنگی بسیاری از اقدامات مدیریت منابع انسانی، بیش از وسایل آموزشی باید توسعه یابد و مقاومت اولیه در برابر آن کنار گذاشته شود. تشخیص بین الزامات قانونی فرهنگ و تلاش به منظور اجتناب از اتخاذ



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

تصمیمات دشوار، آزمونی مهم است. این مهم به بیان تفاوت بین آنچه ضرورت انجام شدن دارد و چگونگی انجام آن می‌پردازد. همچنین ضرورت آموزش گروه تازه‌ای از متخصصان منابع انسانی با نگرش جهانی وجود دارد. مدیران منابع انسانی با تجربه و آشنا با یک فرهنگ و آنهایی که در امور بین‌المللی با ما یک ملیت آشنا هستند در این بین بیشتر محدود شده‌اند. این چنین وضعیتی باید تغییر یابد. با وجود این اگر کارکنان در موقعیت کنونی، فاقد مهارت‌ها و تجارب بین‌المللی باشند، راه‌حل‌های ساختاری نظیر استقرار منطقه‌ای منابع انسانی یا افزودن مسئولیت‌های جهانی به وظایف منابع انسانی، مناسب نیست.

با توجه به دنیای متلاطم امروزی که آنرا عصر تغییر نام نهاده‌اند، سازمان‌ها در معرض چالش‌های متعددی قرار دارند که یکی از مهم‌ترین آنها، چالش منابع انسانی است. به طور کلی این چالش‌ها ناشی از تغییر در چهار بُعد اساسی فناوری، ساختار، استراتژی‌ها و فرهنگ سازمانی است. که هر یک از این تغییرات، چالش‌های نوینی در حوزه مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کنند. بنابر این، آموختن و تربیت نسل جدیدی از متخصصان منابع انسانی در سطح بین‌المللی، یکی از اصلی‌ترین چالش‌های فراروی مدیریت منابع انسانی کنونی است. به علاوه، لازم است تمام سطوح دولتی از تغییرات موردنیاز در سیستم‌های آموزشی و همکاری جهت ارائه مبالغ ضروری برای این تغییرات آگاه باشند. نوآوری در مدیریت منابع انسانی، به عنوان ابزار کلیدی برای ظرفیت‌سازی و ارتقای آن در عصر جهانی‌سازی است یعنی آنچه که برای توسعه مدیریت دولتی مطلوب و ضروری است، نیازی جدی برای نوآوری در مدیریت منابع انسانی است که به عنوان ظرفیت‌سازی برای مواجهه با چالش‌های جهانی شدن عمل می‌کنند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در عرصه جهانی شدن به موارد زیر توجه کنند:

- شناسایی واقعیت‌های بیرونی کسب و کار و مطابقت دادن فعالیت‌های منابع انسانی با نیازهای واقعی موجود؛
- تغییر نقش اداری موجود و حرکت به سمت حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی؛
- افزایش سهم مشتری از راه پیوند دادن منافع مشتریان با منافع کارکنان؛
- کمک به مدیران صف برای پیشبرد استراتژی از راه ارتقای قابلیت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی؛
- تشریح و طراحی مدل ارزش‌آفرینی کارکنان و حصول اطمینان از برخورداری کارکنان از توانایی‌های لازم برای انجام کارهای خود؛
- به‌کارگیری کارکنان حرفه‌ای و دانش‌مدار به صورت پاره وقت و تمام‌وقت؛
- استفاده از مدیریت عملکرد و ایفای نقش مربی در جهت هدایت کارکنان برای رسیدن به هدف‌های تعیین شده؛
- مدیریت فرایندها و فعالیت‌های اطلاعاتی، به روشی که ارزش افزوده ایجاد کند؛
- داشتن فرایند روشن و نیز برنامه‌ریزی استراتژیک برای همسوسازی سرمایه‌گذاری‌های منابع انسانی با هدف‌های بهبود کسب و کار،
- همسوسازی سازمان خود با استراتژی کسب و کار؛
- داشتن کارکنانی که نقش‌هایی روشن و مناسب ایفا می‌کنند؛



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



- ایجاد توانایی در کارکنان، برای نمایان ساختن شایستگی‌ها و اخلاقیات‌های ذاتی‌شان؛
- سرمایه‌گذاری روی متولیان منابع انسانی، از راه آموزش و توسعه تجربه‌ها؛
- توسعه مهارت‌های کامپیوتری و استفاده بهینه از امکانات شبکه.

عنوان: جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی

سال نشر: ۱۳۸۹ مهدی طاهری طهرانیان

هدف: جهانی‌اندیشیدن و جهانی عمل کردن نیروهای دانش‌گر در عرصه سازمان‌های دنیا، چالش‌ها و فرصت‌هایی را برای منابع انسانی فراهم می‌آورد که هدف این مقاله پرداختن به این چالش‌ها است
روش: مطالعاتی و کتابخانه‌ای

یافته‌های مقاله: در این مقاله ضمن شناسایی ابعاد مختلف جهانی شدن، به چالش‌های ناشی از این پدیده در زمینه مدیریت منابع انسانی، پرداخته شده است. جهانی شدن و جهانی سازی پدیده‌ای چند بعدی، فرایندی و چالش بر انگیز است. به این معنی که نه در یک بعد خاص، بلکه در ابعاد گوناگون در حال شکل‌گیری و تکوین است و ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

نتیجه‌گیری: با توجه به دنیای متلاطم امروزی که آن را عصر تغییر نام نهاده‌اند، سازمان‌ها در معرض چالش‌های متعددی هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، چالش منابع انسانی است. به طور کلی این چالش‌ها ناشی از تغییر در چهار بعد اساسی تکنولوژی، ساختار، استراتژی‌ها و فرهنگ سازمانی است. که هر یک از این تغییرات چالش‌های نوینی در حوزه مدیریت منابع انسانی ایجاد می‌کند.

۱- چالش‌های ناشی از تغییرات تکنولوژی: جهانی شدن باعث تغییرات فزاینده تکنولوژیکی در سازمان شده و این امر نیز باعث ایجاد چالش‌های جدیدی مانند به‌کارگیری کامپیوتر و روباتها به جای عوامل انسانی و به تبع آن باعث بیکاری برخی نیروی کار می‌شود. همچنین با به‌کارگیری سیستم‌های مکانیزه کنترل و وجود بانک‌های اطلاعاتی متعدد، دامنه به‌کارگیری توانمندی‌ها و حجم فعالیت‌های فرد بالا رفته و پدیده‌هایی مانند کاردرخانه ظهور پیدا می‌کند.

۲- چالش‌های ناشی از تغییر استراتژی‌ها: با ورود سازمانها به عرصه جهانی نقش مدیریت منابع انسانی از ایفای امور اداری صرف به نقش ارزش آفرینی و سیاستگذاری تغییر خواهد کرد، چراکه در بازار رقابت امروزی توجه به نیروی انسانی با کیفیت و دانش محور امری ضروری در ایجاد تنوع خدمات و بهبود کیفیت می‌شود. با ورود صنایع به عرصه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

جهانی، سازمان‌ها در صدد جذب نیروهای خبره بوده، بر جذب نیروهای خلاق و نوآور و استفاده هرچه بهتر از آنها متمرکز خواهند شد.

۳- چالش‌های ناشی از تغییر فرهنگ سازمانی: مدیریت منابع انسانی در آینده با نیروهای چند ملیتی از دورترین نقاط دنیا روبه‌رو خواهد شد که دارای انتظارات و فرهنگهای متنوعی خواهند بود و در این میان سازمانی موفق خواهد شد که بتواند آلیاژی محکم از چندین عنصر انسانی تهیه کند. همچنین به دلیل مجازی شدن فرایندها و انجام امور از فواصل دور، مدیریت منابع انسانی با چالش پایین بودن تعهد سازمانی روبه‌رو خواهد بود که بایستی اهرمهای مناسبی را برای حفظ و نگهداری آنها به کار گیرند.

۴- چالش‌های ناشی از تغییر ساختار: پدیده کوچک‌سازی همگام با پیشرفت جهانی شدن باعث در هم ریختن ساختارهای سازمانی عریض و طویل شده و به سمت ساختارهای تخت روی خواهد آورد و در این میان برخی از مدیران رده‌های میانی شغل خود را از دست خواهند داد. بروز این پدیده باعث گسترش فعالیتهای پروژه‌ای و کارگروه‌های موقت شده و ساختار پروژه‌ای و مبتنی بر تولید و خدمات از رایج‌ترین ساختار خواهد بود.

پیشنهاد می‌شود مدیران منابع انسانی در عرصه جهانی شدن صنعت و کسب و کار به موارد زیر توجه کنند:

- شناسایی واقعیتهای بیرونی کسب و کار و مطابقت دادن فعالیتهای منابع انسانی با نیازهای واقعی موجود،

- تغییر نقش اداری موجود و حرکت به سمت حرفه‌ای شدن مدیریت منابع انسانی،

- افزایش سهم مشتری از راه پیوند دادن منافع مشتریان با منافع کارکنان،

- کمک به مدیران صف برای پیشبرد استراتژی از راه ارتقای قابلیت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی،

- تشریح و طراحی طرح ارزش آفرینی کارکنان و حصول اطمینان از برخورداری کارکنان از تواناییهای لازم برای انجام کارهای خود

- به‌کارگیری کارکنان حرفه‌ای و دانش‌مدار به صورت پاره وقت و تمام‌وقت،

- استفاده از مدیریت عملکرد و ایفای نقش مربی در جهت هدایت کارکنان برای رسیدن به هدفهای تعیین شده،

- مدیریت فرایندها و فعالیتهای اطلاعاتی، به روشی که ارزش بیفزاید،

- داشتن فرایند روشن برنامه‌ریزی استراتژیک برای همسوسازی سرمایه گذاربهای منابع انسانی با هدفهای کسب و کار،

- همسو سازی سازمان خود با استراتژی کسب و کار،

- داشتن کارکنانی که نقش‌هایی روشن و مناسب ایفا می‌کنند،

- ایجاد توانایی در کارکنان، برای نمایان ساختن شایستگی‌های منابع انسانی،

- سرمایه گذاری روی متولیان منابع انسانی، از آموزش و توسعه تجربه‌ها،

- توسعه مهارت‌های کامپیوتری و استفاده بهینه از امکانات شبکه.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

عنوان: منابع انسانی راهبردی، یک منبع جدید برای مزیت رقابتی در عرصه جهانی

سال نشر: ۲۰۱۰ لیندا و همکاران

هدف: بررسی منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی

روش: با استفاده از داده‌ها از بررسی‌های این مدیران اجرایی HR و همچنین مدیران حوزه‌های غیر انسانی و مدیران اجرایی / مدیران اجرایی شرکت‌ها، این مقاله تجزیه و تحلیل می‌کند که چگونه اعضای این گروه‌های مختلف اثربخشی تابع HR جهانی را ارزیابی می‌کنند

یافته‌های مقاله: از آنجا که تقاضا در سازمان‌ها برای توسعه بازارهای جهانی خود انجام می‌شود، داشتن یک تابع منابع انسانی مؤثر ضروری می‌شود. این مطالعه براساس مصاحبه با مدیران جهانی منابع انسانی جهانی در شصت از بزرگ‌ترین سازمان‌های چند ملیتی مستقر در آمریکا، ابتدا ده عامل یا اصول راهنما را شناسایی می‌کند که این کار را تسهیل می‌کند. با استفاده از داده‌ها از بررسی‌های این مدیران اجرایی HR و همچنین مدیران حوزه‌های غیر انسانی و مدیران اجرایی / مدیران اجرایی شرکت‌ها، این مقاله تجزیه و تحلیل می‌کند که چگونه اعضای این گروه‌های مختلف اثربخشی تابع HR جهانی را ارزیابی می‌کنند. یافته‌های این نظرسنجی نشان می‌دهد که مدیران اجرایی منابع انسانی جهانی و مدیران عامل اجرایی / کسب و کار، عملکرد منابع انسانی جهانی را نسبتاً بالا ارزیابی کردند، در حالی که مدیران اجرایی در دیگر حوزه‌های کارکردی، اثربخشی آن را تا حدودی پایین ارزیابی کردند. رابطه بین کارایی کارکرد منابع انسانی جهانی و عملکرد شرکت مورد بررسی قرار گرفت و آشکار کرد که سه عامل از ده عامل شناسایی شده توسط مدیران HR مربوط به معیارهای عملکرد سازمانی پایین می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که در سازمان‌های موفق، منابع انسانی جهانی مشارکت می‌کنند و در حقیقت سهمی در عملکرد کلی مالی سازمان دارند.

نتیجه گیری: معیارهای عملکرد سازمانی ممکن است اقدامات دقیقی نباشد. عملکرد سازمانی دارد. همین امر برای عملکرد فردی افراد صادق است.

مدیران منابع انسانی جهانی - معیارهای هدف تر، ارزش بیشتری را به این نوع اضافه می‌کنند. تحقیقات آینده باید تلاش کنند تا اقدامات جدی‌تری از هر دو را توسعه دهند. عملکرد فردی و فردی. همچنین، محدودیت‌های زمانی پرمشغله مجریان اغلب از استفاده از سازه‌های چند موردی استفاده می‌کنند که ممکن است فراهم شود. اعتبار و اعتبار بیشتر. همچنین اگر داده‌ها اجازه داده بودند جالب بود. درک عمق بیشتری از برداشت‌های منفی شگفت‌انگیز ارائه شده توسط عملکرد غیر انسانی بین اثربخشی و مشارکت منابع انسانی به عنوان یک شریک استراتژیک رابطه.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

کشف دقیق‌تر این که چرا عملکرد غیر انسانی بیشتر به نظر می‌رسد. مشارکت منابع انسانی در تصمیمات استراتژیک به عنوان یک مشکل می‌تواند به میزان زیادی نقش داشته باشد. ما پیشنهاد می‌کنیم که تحقیقات آینده این رابطه را با دقت بیشتری مورد بررسی قرار دهد. با وجود این کاستی‌ها، ما بر این باوریم که این مطالعه برای هر دو فرد حرفه‌ای ارزش دارد و پژوهشگران به طور یک‌سان. این سیستم افرادی را فراهم می‌کند که منابع انسانی را در مقیاس جهانی مدیریت می‌کنند. با لیستی از اصول راهنما که ممکن است فرآیندهای منابع انسانی خود را توسعه دهند. این مطالعه از یک دیدگاه عملی، این پیام را تقویت می‌کند که منابع انسانی می‌توانند نقش راهبردی در بهبود رقابتی سازمان ایفا نمایند. مزیت. با توجه به پژوهش، ما معتقدیم که این مطالعه بر روی چندین مساله تمرکز می‌کند. حوزه‌های پرسشگری که هنوز مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. از منابع انسانی بین‌المللی واقعاً یک مرز تحقیقاتی باز و مهم است.

عنوان: مدیریت منابع انسانی پایدار برای اتخاذ اهداف کشورها

سال نشر: ۲۰۱۹ چمس و همکاران

هدف: اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای اتخاذ اهداف توسعه پایدار

روش: با استناد به مجموعه مقالات تجربی و مفهومی، سوابق و نتایج SHRM

یافته‌های مقاله: امروزه شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای در حال آگاه شدن نسبت به اهمیت اهداف اجتماعی، اخلاقی و زیست محیطی می‌باشند. علاوه بر سود مالی، سازمان‌ها اهداف جدید خود را با تمرکز بر عملکرد و توسعه فردی، جمعی و سازگار با محیط زیست تدوین کرده‌اند. یکی از رشته‌هایی که سازمان‌های "سبز" را گسترش می‌دهند، مدیریت منابع انسانی پایدار (SHRM) است. اهداف توسعه پایدار (SDG) با اتخاذ تکنیک‌های جدید بوم‌شناسی توسط سرمایه انسانی سازمان و با ادغام استراتژی‌های پایدار نوآورانه بدست می‌آید. این مرور ادبی نظام مند، نقش کلیدی SHRM را در ایجاد یک محیط کار پایدار و تسهیل شرایط دستیابی به SDG ها را بررسی می‌کند. این پژوهش با استناد به مجموعه مقالات تجربی و مفهومی، سوابق و نتایج SHRM را شناسایی کرده و موانع پیاده سازی پایداری را نه تنها در سطح شرکت بلکه از دیدگاه بین‌المللی نیز برجسته می‌کند. چهار پیشنهاد ارائه شده است که ممکن است در مطالعات آتی به صورت تجربی بررسی شوند. شکاف‌های تحقیقاتی در ادبیات موجود مشخص شده و مسیرهای پژوهش‌های آتی برای تحقیقات بیشتر در زمینه مدیریت پایداری ارائه شده است

نتیجه‌گیری: رقابت، قانونی بودن و مسئولیت زیست محیطی انگیزه‌هایی هستند که پایه و اساس تحول سازمانی می‌باشند. این تحول به عنوان یک تغییر الگو به سمت مدیریت "سبز" و یک دگرگونی که اهداف دوگانه را در سطح اجتماعی و مالی ایجاد می‌کند، تعریف شده است در حالی که اکثر مطالعات HRM تجزیه و تحلیل را در یک سطح



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

انجام می‌دهند، این مقاله یک رویکرد چند بعدی را اتخاذ می‌کند. مشارکت این مطالعه، ارائه تجزیه و تحلیل موشکافانه از ویژگی‌های توسعه پایدار در سطوح مختلف است (فردی، سازمانی و ملی). این مطالعه یافته‌های مفهومی و تجربی متعددی را به طور مختصر بیان می‌کند، تعریف شفافی از کلیه عملکردهای منابع انسانی سبز ارائه می‌دهد، شکاف‌های تحقیقاتی خاص در ادبیات را مشخص می‌کند و تأثیر SHRM بر سه رکن اصلی پایداری یعنی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را بررسی می‌کند

عنوان: چالش‌ها و استراتژی‌های مدیران منابع انسانی جهانی

سال نشر: ۲۰۱۳ آندرام وچن

هدف: بررسی چالش‌هایی که مدیران منابع انسانی جهانی با آنها مواجه می‌شوند و استراتژی‌هایی که برای مقابله با این چالش‌ها در سطوح کلان، میانی و خرد استفاده می‌نمایند؛ پرداخته می‌شود

روش: مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته‌ای با مدیران منابع انسانی ۲۶ شرکت کانادایی و آمریکایی پاسخ‌های آنها با نرم افزار NVivo تجزیه و تحلیل شد و زمینه‌های آن به سه سطح تقسیم گردید.

یافته‌های مقاله: در این مقاله به بررسی چالش‌هایی که مدیران منابع انسانی جهانی با آنها مواجه می‌شوند و استراتژی‌هایی که برای مقابله با این چالش‌ها در سطوح کلان، میانی و خرد استفاده می‌نمایند؛ پرداخته می‌شود.

مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته‌ای با مدیران منابع انسانی ۲۶ شرکت کانادایی و آمریکایی انجام گردیده است. این چالش‌ها شامل درجه استانداردسازی منابع انسانی، روابط صنعتی خارجی، محدوده‌های زمانی، تفاوت‌های بین فرهنگی و ارتباطات، تعدیلات، عدم انعطاف پذیری و تعادل میان خانواده کار هستند. برای مقابله با این چالش‌ها، مدیران به تشویق مشارکت قوی با شرکت‌های تابعه، تنوع در استخدام، توجه مداوم به تغییرات در قوانین کار، آموزش بین فرهنگی و توسعه، توسعه رهبری، فرهنگی و حساسیت می‌پردازند.

سهم مطالعه ما در یکپارچه سازی ادبیات سطح کلان، میانی و خردی است که مدیران منابع انسانی جهانی با آنها مواجه هستند و روش‌هایی برای پاسخدهی آنها به این چالش‌ها را عنوان می‌کند. برای اهداف این مطالعه، مجموعه‌ای از سؤالات در مصاحبه‌ای نیمه ساختار یافته طراحی شد و ۲۶ مدیر با مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی جهانی از صنایع مختلف در کانادا و ایالات متحده آمریکا مورد این مصاحبه قرار گرفتند. پاسخ‌های آنها با نرم افزار NVivo تجزیه و تحلیل شد و زمینه‌های آن به سه سطح تقسیم گردید.

عنوان: نیاز به مدیریت منابع انسانی برای تعادل تنش‌ها و چالش‌ها

سال نشر: ۲۰۱۹ دونلی

هدف: نیاز به مدیریت منابع انسانی استراتژیک برای تعادل تنش‌ها و چالش‌ها

روش: KBV



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

یافته‌های تحقیق: اشتراک دانش در تسهیل اهداف سازمانی نقش کلیدی ایفا می‌کند. با این حال، دیجیتالی سازی گسترده دانش کارکنان می‌تواند به طور بالقوه درک کامل پیش داشته‌های مزیت رقابتی پایدار را که توسط دیدگاه مبتنی بر دانش ارائه شده، تضعیف کند. بنابراین، در این مقاله تأثیر گذاری مداخلات مدیریت دانش و شناخت و پاداش بر دیدگاه‌ها و رفتارهای اشتراک دانش از طریق آزمون چهار فرضیه مورد بررسی قرار می‌گیرد. یافته‌ها نشان می‌دهد تنش‌هایی که فراتر از مرزهای شرکت گسترش می‌یابد دیدگاه‌ها و رفتارهای کارکنان را در رابطه با خلاقیت مدیریت دانش استراتژیک شکل می‌دهد. برای بررسی چالش‌های ارائه شده، یک چارچوب برای افزایش و پایداری موفقیت‌های مبتنی بر دانش توسعه یافته است که به بهبود دیدگاه مبتنی بر دانش مدیریت منابع انسانی استراتژیک هماهنگ با آن کمک می‌کند.

نتیجه گیری: یافته‌های این مقاله تنش و چالش‌های ایجاد شده به وسیله اشتراک دانش با توجه به نظریه‌های مبتنی بر دانش و مدیریت منابع انسانی راهبردی را مطالعه می‌کند. شدت تنش‌هایی که سازمان و افراد با آن روبرو می‌شوند؛ متغیر است. در نتیجه؛ یافته‌های به دست آمده از چندین شرکت؛ محیط‌های ملی و شرکت کنندگانی که عادت دارند از یک چهارچوب شاخص استفاده کنند نیاز به مفهوم سازی درونی در سطوح میانی و میکرو دارند. از دیدگاه عملی؛ آن‌ها معتقد هستند که اشتراک گذاری دانش باید به رسمیت شناخته شود و درعین حال به وسیله سازمان و اعضاء آن پاداشی برایش در نظر گرفته شود؛ همچنین باید به سیستم شناخت/ پاداش خارجی هم توجه نمود به ویژه هنگامی که رفتارهای منفی کارکنان و افت استعداد محدود شده؛ موفقیت سازمانی و مزیت‌های رقابتی حفظ شود.

عنوان: راهبرد، مدیریت منابع انسانی و عملکرد

سال نشر: ۲۰۱۲ بولر و همکاران

هدف: راهبرد، مدیریت منابع انسانی و عملکرد: روشن تر کردن خط دید

روش: HRM

یافته‌های تحقیق: این مقاله براساس نظریات و تحقیقات قبلی درباره راهبرد و مدیریت منابع انسانی بنا شده و به دنبال شناسایی روابط مهم بین راهبردهای شرکت، منابع انسانی آن و نتایج عملکرد آن می‌باشد. در ابتدا ما تمرکز کردن بر روی نقش منابع انسانی در فواید رقابتی را مورد مطالعه قرار می‌دهیم و در ادامه، یک نمونه‌ی چند مرحله‌ای را نشان خواهیم داد که چگونگی تأثیر مدیریت منابع انسانی را بر روی فاکتورهای فردی و گروهی به همراه راهبردهای گروهی مشخص خواهد کرد. ما خط دیدهای موازی قابلیت‌های شرکتی (گروهی)، فرهنگ، توانایی بالا، استانداردها و (KSA) های انفرادی را دوباره مشخص خواهیم کرد و همچنین انگیزه‌ها و فرصت‌ها را



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

به همراه راهبردهای مجموعه‌ای (گروهی) نشان خواهیم داد. علاوه بر این، مطرح خواهیم کرد که، این موازی بودن‌ها، باعث ایجاد نیروی خوب انسانی و نیروی خوب اجتماعی می‌شود که هر دوی اینها برای رسیدن و ادامه دادن یک عملکرد مناسب لازم هستند. همچنین، ما این مقاله را با پیشنهاداتی برای تحقیق و تمرین بیشتر به پایان خواهیم برد.

نتیجه گیری: نظریه‌های مدیریت راهبردی، در طول تاریخ، نماینگر اهمیت فعالیت‌های درونی، منابع و قابلیت‌ها به عنوان منابع مهم فواید رقابتی هستند. حرکت مهم پورتر (۱۹۸۵) بر روی فواید رقابتی، نیاز به رابطه‌ی مؤثر بین ارزش تنظیمات درونی فعالیت‌های وابسته و راهبردی هدف دار عملکرد را نشان می‌دهد. حرکت‌های بعدی در مقوله‌ی مدیریت راهبردی بر روی منبع و دیدگاه‌های اطلاعات - محور سخت بنا شده، که بیانگر این است که منابع درونی برای ساختمان کار و رسیدن به فواید رقابتی بسیار ضروری هستند. نقش منابع انسانی در ساختن و رسیدن به عملکرد عالی انسانی و اجتماعی، ایجاد فکرهای کاربردی است. واهد زیاد وجود دارند که اعلام می‌کنند تمرین در مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبتی بر روی عملکرد گروهی دارند. با این وجود، مکانیزم دقیقی که نیروی انسانی با آن روی عملکرد تأثیر می‌گذارد، هنوز کاملاً واضح نیست. هدف از این مقاله باز سازی نظریه‌ی گذشته و تحقیق در مورد استراتژی و مدیریت منابع انسانی است تا بتواند رابطه مهمی بین استراتژی شرکت، منابع انسانی آن و نتایج عملکرد ایجاد کند. بطور مشخص این مقاله در مورد کار باسول و همکاریانش است

جمع بندی و نتیجه گیری

گزارش سال ۲۰۱۸-۲۰۱۷ مجمع جهانی اقتصاد پیرامون شاخص رقابت پذیری جهانی، نکات قابل تأملی را پیرامون وضعیت مدیریت منابع انسانی در ایران به همراه دارد. شاخص هفتم از یازده شاخص این گزارش، «کارایی بازار کار» است که وضعیت ده متغیر اصلی در حوزه مدیریت منابع انسانی در کشور را اندازه گیری و رتبه اخذ شده را در میان ۱۳۷ کشور گزارش می‌کند.

بر اساس این گزارش، رتبه کلی ایران در شاخص کارایی بازار کار، ۱۳۷ است. در هر یک از معیارهای شاخص مذکور نیز وضعیت کشورمان به شرح ذیل است از:

- ۱- رتبه ۱۲۱ در همکاری در روابط کارفرما و کارگری
- ۲- رتبه ۱۲۰ در انعطاف پذیری در تعیین دستمزد
- ۳- رتبه ۷۲ در اقدامات مرتبط با استخدام و اخراج
- ۴- رتبه ۱۰۰ در هزینه‌های تعدیل نیروی کار
- ۵- رتبه ۷۹ در تأثیرات مالیات بر مشوق‌های مرتبط با کار
- ۶- رتبه ۱۰۰ در پرداخت و بهره‌وری
- ۷- رتبه ۱۲۰ در اتکالی به مدیریت حرفه‌ای



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۸- رتبه ۱۰۴ در ظرفیت کشور در نگهداری استعدادها

۹- رتبه ۱۰۸ در ظرفیت کشور برای جذب استعدادها

۱۰- رتبه ۱۳۶ در نسبت مشارکت زنان در بازار کار به مشارکت مردان

آمارهای این گزارش مفصل حاکی از آن است که وضعیت عمل مدیریت منابع انسانی در کشور وضعیت مناسبی نیست. بنابراین پر واضح است که نظریه و عمل مدیریت منابع انسانی در ایران تا چه اندازه نیازمند تلاش و کار مداوم، علمی و با اتکای بر بوم‌زیست کسب و کار کشور است. هر یک از اندیشمندان و دست‌اندرکاران مدیریت منابع انسانی کشور در ارتقای رتبه مدیریت منابع انسانی نقش داریم.

منابع

- رستم لو، رضا (۱۳۹۵)، تبیین جایگاه مدیریت منابع انسانی در عرصه جهانی شدن، مجموعه آثار و مقالات برگزیده دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت.
- حمیدی، همایون، سرفرازی، مهرزاد (۱۳۹۰)، جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی، مطالعات راهبردی جهانی شدن، سال دوم/ پیش شماره دوم/ بهار ۱۳۹۰.
- طاهری طهرانیان، مهدی (۱۳۸۹)، جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی، اولین همایش ملی جهانی شدن تعلیم و تربیت، دانشگاه تهران، ۱۳۹۰.

- Linda K. Stroh & Paula M. Caligiuri (2010), Strategic human resources: a new source for competitive advantage in the global arena, *International Journal of Human Resource Management*
- Paul F. Buller, Glenn M. McEvoy (2012), Strategy, human resource management and performance: Sharpening line of sight, *Human Resource Management Review*.
- Subramaniam Ananthram, Christopher Chan (2013), Challenges and strategies for global human resource executives: Perspectives from Canada and the United States, *European Management Journal* (2013) 31, 223–233
- Rory Donnelly (2019), Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRM to balance tensions and challenges, *Journal of Business Research Journal of Business Research* 94 (2019) 344–352.
- Nour Chamsa, Josep García-Blandón (2019), On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals, *Resources, Conservation & Recycling* 141 (2019) 109–122