

الگوی مدیریت منابع انسانی تلفیقی براساس نظریه اقتصادی، فناوری و دانش

دکتر میرعلی سیدنقوی

خلاصه نظریه:

مدیریت منابع انسانی از نبود الگوهای نظری به ویژه الگوهای تلفیقی که انسجام لازم را در حوزه دانشی منابع انسانی فراهم کند رنج می برد. در سالهای اخیر تلاش بسیاری از محققان منابع انسانی به ساماندهی حوزه مفهومی و نظری معطوف شده است. ازجمله تلاش‌هایی که ویلیامسون (Williamson)، لپاک و سنل (Lipak & Snell) و سایرین انجام داده‌اند ناظر بر همین مسئله است. اینجانب با استفاده از الگوی مفهومی تئوری هزینه تبادلی (Transactional cost theory) ویلیامسون و تئوری سرمایه انسانی بیکر به طرح الگوی اقتصادی منابع انسانی پرداخته‌ام. با تلفیق سنجش پذیری و بعد نوع تخصص که گلوگاه تئوری سرمایه انسانی است چهار ساختار بازار نقطه‌ای (Spot market)، بازار تعهدی (Obligation market)، تیم‌های اولیه (Primitive team) و تیم‌های رابطه‌ای (Relational team) ایجاد می‌شود، وظایف مدیریت منابع انسانی در هر کدام قابل تحلیل است. ابعاد این الگو با الگوی تکنولوژیک چارلز قابل انطباق است به عبارتی بعد سنجش پذیری مشاغل با میزان «استثنائات» و بعد نوع تخصص با تحلیل پذیری، لذا می‌توان الگوی تکنولوژیک «پرو» را با این الگو تلفیق کرد. باتلفیق این دو الگو زمینه مساعد برای تفسیر استراتژی‌های مدیریت دانش در مشاغل

نگاهی به کرسی‌های نظریه‌پردازی در دانشگاه علامه طباطبائی

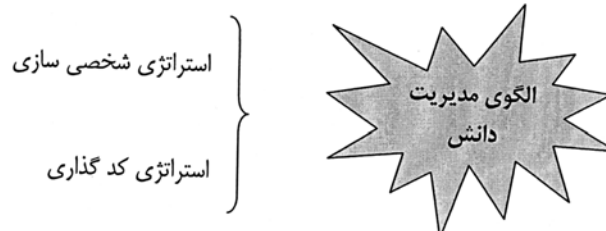
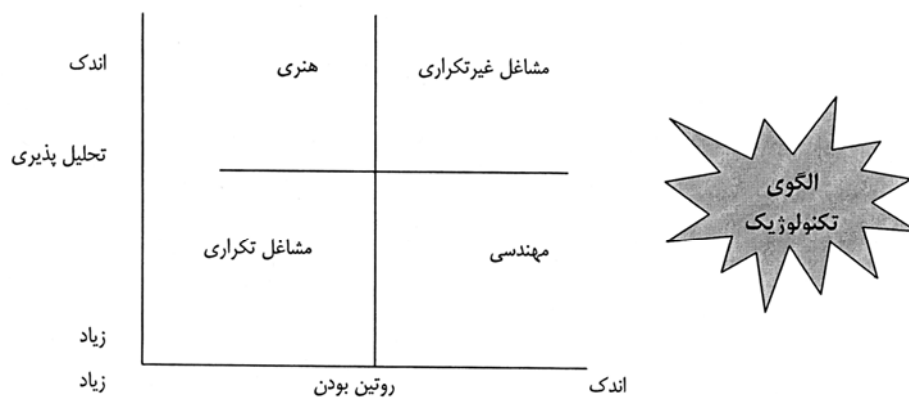
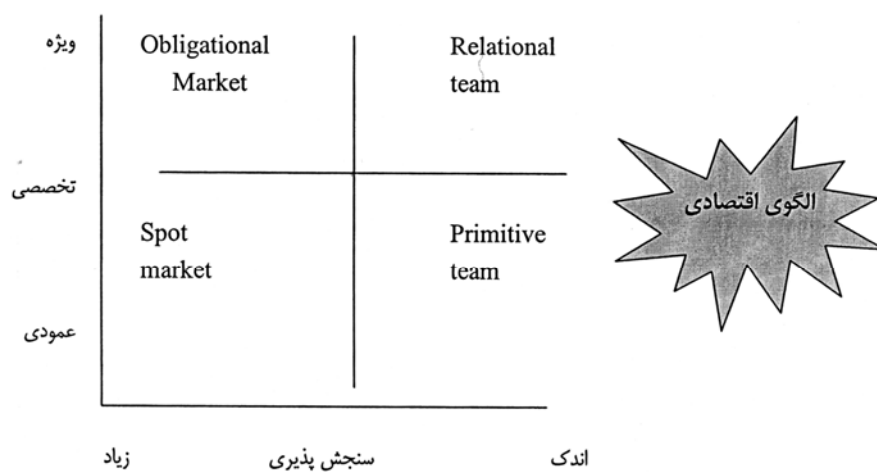
سازمان روشن می‌شود. استراتژی‌های مدیریت دانش از دیدگاه هانسن (Hansen)، به دو استراتژی کدنویسی (Codification) و استراتژی شخصی‌سازی (Personalization) قابل تفکیک است. البته به عقیده وی در بسیاری از مواقع هر دو استراتژی مشترکاً در سازمان استفاده می‌شود البته با اولویت یک استراتژی برای فهم بهتر ابتدا الگوها جداگانه مطرح شده و سپس باهم تلفیق می‌شوند. به طور کلی اهداف زیر از این الگوی نوین دنبال می‌شود.

هدف ارایه نظریه:

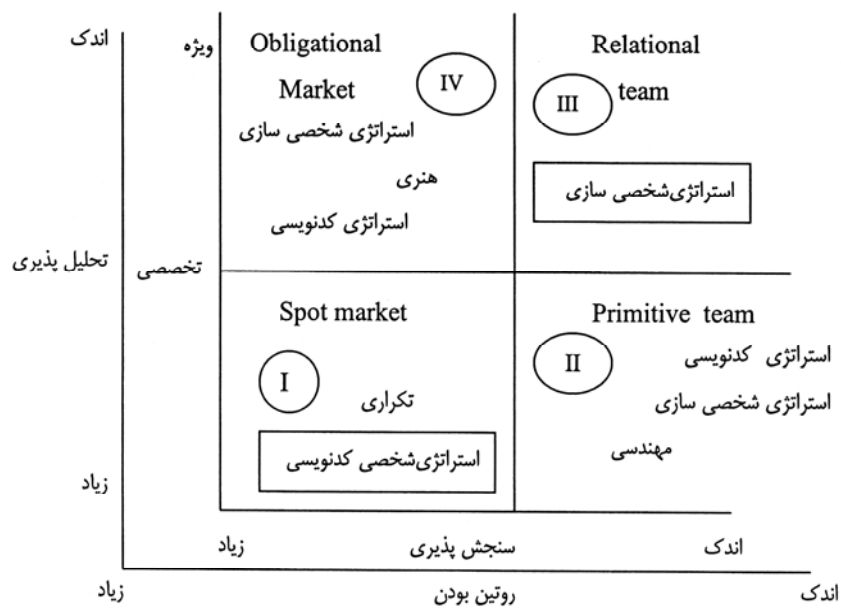
به طور کلی چند هدف دنبال می‌شود:

- ۱- امکان ایجاد یکپارچگی در حوزه نظریه و science در منابع انسانی باتلفیق دیدگاههای اقتصادی، تکنولوژیک و دانش منابع انسانی.
- ۲- امکان تفسیر و توضیح وظایف مدیریت منابع انسانی (پاداش، دستمزد، برنامه ریزی نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، آموزش.....) به طور مستدل و یکپارچه.
- ۳- ارایه الگوی جامع به مدیران و دست اندرکاران منابع انسانی برای خروج از تردید و ابهام و آشنایی با نحوه مدیریت هوشمند در سازمان براساس ماهیت شغل و مشاغل.
- ۴- پیوند آشکار و هدفمند دانش و استراتژی‌های دانشی با حوزه مدیریت منابع انسانی.

الگوی مدیریت منابع انسانی تلفیقی براساس نظریه اقتصادی، فناوری و دانش



نگاهی به کرسی‌های نظریه پردازی در دانشگاه علامه طباطبائی



I، II برنامه ریزی نیروی انسانی کوتاه مدت و غیرسیستماتیک.

III، IV برنامه ریزی نیروی انسانی بلند مدت و سیستماتیک.

I، II پرداختها به کارکنان محدود به دستمزد.

III، IV پرداختها به کارکنان متنوع و مازاد بر دستمزد.

I، II توجه به نیازهای شغلی و انطباق شاغل براساس نیازهای شغل.

الگوی مدیریت منابع انسانی تلفیقی براساس نظریه اقتصادی، فناوری و دانش

III، IV شاغل محوری و توجه به شایستگان و نخبه گان.

I، IV امکان انعقاد قراردادهای کامل *complete contracts*

II، III عدم امکان انعقاد قراردادهای کامل (قراردادهای ناقص)

crude lab our (info Pete contracts)

I، II دیدگاه هزینه محوری در آموزش کارکنان.

III، IV دیدگاه سرمایه محوری در آموزش کارکنان.

I درجایی که استراتژی دانش سازمان کدنویسی است پرداختها به کارکنان محدود به دستمزد خواهد بود؛ برنامه ریزی نیروی انسانی کوتاه مدت و غیرسیستماتیک می باشد. توجه عمده به شغل و نیازهای شغلی می باشد تا شاغل و آموزشی عمدتاً توجه زیادی نسبت به سایر حوزه ها ندارد.....

III درجایی که استراتژی سازمان از نوع استراتژی شخصی سازی است، پرداخت به کارکنان متنوع بوده و مازاد بر دستمزد پرداخت می شود. برنامه ریزی نیروی انسانی بلند مدت و سیستماتیک می باشد. توجه عمده به مشاغل است تا شغل و توجه ویژه ای به آموزش می شود.....

II درجایی که استراتژی دانشی سازمان تلفیقی ازدو استراتژی شخصی سازی و کدنویسی با اولویت کدنویسی است پرداختها به کارکنان محدود به دستمزد بود، برنامه ریزی نیروی انسانی کوتاه مدت و غیرسیستماتیک می باشد. توجه عمده به کنترلهای درونی و اجتماعی سازی کارکنان است (به جهت سنجش ناپذیری) و معیار پرداختها ارشدیت می باشد.

IV درجایی که استراتژی دانش سازمان تلفیقی از دو استراتژی شخصی سازی و کدنویسی با اولویت شخصی سازی است. پرداخت به کارکنان متنوع و مازاد بر دستمزد می باشد. برنامه ریزی نیروی انسانی بلند مدت سیستماتیک می باشد. توجه عمده به مشاغل است تا شغل و امکان کنترل فردی و بازده کارکنان وجود دارد، لذا دغدغه محاسبه و پرداخت دقیق پاداش و همین طور دستمزد وجود ندارد.

نگاهی به کرسی‌های نظریه‌پردازی در دانشگاه علامه طباطبائی

III درجایی که استراتژی سازمان همه از نوع استراتژی شخصی سازی است چون امکان کنترل بازده فردی وجود ندارد و سنجش پذیری مشاغل اندک است. نیاز به تعهد، اعتماد و سرمایه اجتماعی به شدت مطرح می شود. لذا سرمایه گذاری سازمان بر روی «روابط» از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.....