

تحلیل مبانی فلسفی و رویکردهای توسعه منابع انسانی

رضا فدائی کیوانی^۱، سکینه رضائی دوست مطلق^۲

^۱ عضو هیأت علمی جهاددانشگاهی واحد گیلان، ایران.

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، موسسه غیر انتفاعی قدیر لنگرود، ایران.

نام نویسنده مسئول:

رضا فدائی کیوانی

چکیده

توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین اهداف راهبردی سازمان های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگی های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمانهایی ابلاغ می گردد. و از سه رویکرد نظری مرتبط با هدف غایی توسعه افراد در سازمان منبعث شده است. هدف از این مقاله بررسی دیدگاه های مختلف فرد محور، تولید محور، مسئله گشایی اصولی مبتنی بر اصول اخلاقی و مشخص نمودن تفاوت های میان این دیدگاه ها و بیان نقاط قوت و ضعف نسبی آن ها به منظور تبیین و ارائه مبانی نظری حوزه توسعه منابع انسانی و به چالش کشاندن افرادی است که این موضوع را امری حیاتی نمی پندارند. بحث محوری این نوشتار آن است که توسعه منابع انسانی باید به رشد خود به عنوان نوعی رشته علمی ادامه دهد و این که مجموعه یکپارچه ای از نظریه های منتخب روان شناختی، اقتصادی و سیستمی، مبنای نظریه منحصر به فردی برای توسعه منابع انسانی است.

واژگان کلیدی: سرمایه انسانی، توسعه منابع انسانی، نظریه توسعه منابع انسانی.

مقدمه

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فن آوری، سرمایه انسانی^۱ بالاترین و با ارزش ترین و بزرگترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می شود (حسن پور رودبارکی و لبادی، ۱۳۹۵). هر نوع سرمایه گذاری کلان در بخش های مختلف اقتصادی نیازمند برنامه ریزی و سرمایه گذاری در بخش توسعه منابع انسانی و برخورداری از نیروی انسانی کارآمد، خلاق، توانا و کارآمد می باشد. منابع انسانی بزرگ ترین دارایی و محرک های کلیدی در موفقیت هر سازمان هستند. به بیان دیگر هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص، خلاق، و با انگیزه است. سرمایه انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع انسانی، محور رویکردها و فعالیت های سازمان بوده و در اعتلای اهداف و آرمان سازمان نقش اساسی ایفا می کنند (کولیوند و همکاران، ۱۳۹۶). سرمایه انسانی مجموعه ای از مهارت، دانش و ویژگی های عمومی افراد در سازمان است و می تواند نشان دهنده ی ظرفیت انجام کار امروز و پتانسیل کار فردا باشد. به منظور استفاده و مدیریت بهینه ی سرمایه انسانی در سازمان ها، از نخستین ربع سده بیستم، حوزه ی اداره امور کارکنان به عنوان مدیریت منابع انسانی متحول گردید. منابع انسانی و دانش مدیریت، امروزه به عنوان سرمایه های مهم و رقابتی سازمان ظهور پیدا کرده اند، و مدیران منابع انسانی آگاه به اهمیت منابع انسانی، قادر به ایجاد مزیت رقابتی برای آینده سازمان خواهند بود. این تغییر جایگاه، برای منابع انسانی باعث توجه بیش تر نسبت به ارزش منابع انسانی در جهت توسعه ی نقش های استراتژیک شده است (فقیهی پور و حقگو، ۱۳۹۵).

ریشه توسعه منابع انسانی به ایالات متحده آمریکا و به سال های ظهور انقلاب صنعتی در سال های ۱۸۰۰ بر می گردد. با وجود این برخی از نویسندگان بر این باورند که ریشه های توسعه منابع انسانی به سال ۱۹۹۳، یعنی هنگامی که شرکت فورد موتور شروع به آموزش کارکنان تولید انبوه در خط مونتاژ کرد، بر می گردد. با وجود این وقوع رخداد تاریخی مهم جنگ جهانی دوم در سال ۱۹۴۰ به عنوان نقطه شروع توسعه منابع انسانی در نظر گرفته می شود. بر خلاف سیمون و همکارانش (۲۰۰۲)، بلیک^۲ (۱۹۹۵) مدعی است که توسعه منابع انسانی یک قرن بعد و در اوایل سال های ۱۹۳۰ آغاز شد و ریشه های آن به ظهور مفهوم توسعه سازمان^۳ بر می گردد. هریسون^۴ (۲۰۰۰) مدعی است که تاریخچه توسعه منابع انسانی در بریتانیا در مقایسه با ایالات متحده بسیار پراکنده تر است. تاریخچه توسعه منابع انسانی در بریتانیا به سال های جنگ جهانی دوم و به زمانی بر می گردد که "آموزش" یک واژه نمادین بود. (دانایی فرد و اصغری صام، ۱۳۹۳)

توسعه منابع انسانی (HRD) به عنوان یک رشته در حال ظهور، از رشته های دیگر نظیر نظریه سیستم ها، نظریه روان شناسی و نظریه اقتصادی قرض گرفته شده است. هر چند اغلب به آن به عنوان رشته فرضیات و نظریات نگاه شده است، اما اقتصاد نقش مهمی در توسعه و کاربرد HRD ایفا کرده است. (مویانافوخو، ۲۰۱۰)

تعریف و مفهوم سرمایه انسانی

سرمایه انسانی اشاره به چیزهای دارد که افراد مالک آن هستند اما کارهایی را انجام می دهند که هیچ گونه ارزشی اقتصادی نه برای آنها و نه برای سازمانشان به دنبال دارد. سرمایه انسانی ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانائی هائی است که عمدتاً از طریق آموزش کسب می گردند و بر کیفیت کار تاثیر مثبت می گذارند و ارزش اقتصادی آن را در بازار کار افزایش می دهند (عمادزاده، ۱۳۹۲) براساس نگرش مدیریتی، سرمایه انسانی، منبع تجاری یا دارائی است که از ارزش بازار شکل می گیرد. نگرش اقتصاد کلان، سرمایه انسانی را به عنوان یکی از فاکتورهای تولید می بیند، به این ترتیب در منابع رشد اقتصادی، مفهوم سرمایه انسانی با توسعه دانش اقتصادی مرتبط است (Kucharcikova, 2011) مفهوم سرمایه ی انسانی بیانگر این است که خصوصیات کیفی انسان نوعی سرمایه است، زیرا این خصوصیات می تواند به صورت منبع درآمدهای بیشتر و یا اقناع و ارضای فراوان تر در آینده درآید. چنین سرمایه ای «انسانی» چرا که جزیی از انسان را تشکیل می دهد. نظریه پردازان سرمایه ی انسانی معتقدند که سرمایه ی انسانی به صورت مهارت، دانش و تخصص در افراد تجسم یافته است. سطح تولیدات، کیفیت خدمات و میزان درآمد را افزایش داده و بسیاری از تصمیمات آن ها را در کلیه زمینه های زندگی متأثر می سازد. سرمایه انسانی سرمایه ای با دوام است لیکن زمان ارائه خدمات این سرمایه محدود می باشد. سرمایه ی انسانی نیز نیاز به نگهداری و در صورت لزوم تعمیر، ترمیم و تعویض دارد تا مانند سرمایه های مادی بیکار و یا مورد اتلاف قرار نگیرد. این نوع سرمایه نیز چنانچه نتواند خود را با تغییرات تکنولوژیکی تطبیق دهد قبل از استهلاك از دور یا رده خارج می شود. (صنوبری، ۱۳۸۸) از لحاظ مفهومی سرمایه انسانی دربردارنده هرگونه یادگیری آگاهانه ارزش آفرین است که منجر به شکوفایی اندیشه و عقل فرد می شود (نادری، ۱۳۹۰).

¹ Human Capital² Blake³ Organization Development(OD)⁴ Harrison

چن و همکاران (۲۰۰۴) بر این اعتقادند که سرمایه انسانی مانند مبنای سرمایه فکری، اشاره به عواملی مانند دانش، مهارت، استعداد و طرز تلقی کارکنان دارد که موجب بهبود عملکرد، جذب مشتریان و افزایش سود شرکت می شود. این دانش و مهارت در ذهن کارکنان جای دارد، بدین معنی که ذهن آنها دارای دانش و مهارت است. با وجود اهمیت روزافزون سرمایه انسانی، بیشتر سازمانها هنوز طبق روش سنتی پولی را که برای توسعه منابع انسانی صرف می کنند، در صورتحسابهای مالی به عنوان هزینه و نه سرمایه گذاری گزارش می کنند. در یک تعریف ساده، هر آنچه باعث میشود بازدهی کار بشر با افزایش مهارتهایش بیشتر شود، سرمایه انسانی نامیده می شود (امیریان، ۱۳۹۲).

عناصر هشتگانه ی سرمایه انسانی

- ۱) افراد: اشاره به دانش مهارت ها و نگرش های افراد و شیوه ی تأثیر گذاری مستقیم این عوامل بر عملکرد کلی سازمان دارد.
- ۲) رهبری: رهبران عالی رتبه از طریق اعمال، رفتار و پیام های خود حال و هوای فرهنگ سازمانی را تعیین می کنند.
- ۳) مدیریت دانش: جریان اطلاعات و دانش و شیوه تأثیر گذاری آن بر کارآیی و بهره وری سازمانی.
- ۴) تصمیم گیری راهبردی: فرایند تأثیر گذاری نحوه اتخاذ تصمیمات سازمانی بر اثر سازمان در جامعه.
- ۵) مدیریت و ساختار سازمانی: عملیات روزمره را تحت تأثیر قرار می دهد.
- ۶) باز سازماندهی سیستم ها: پاداش های مستقیم و غیر مستقیم که بر انگیزش کارکنان تأثیر می گذارد.
- ۷) فرایند در مقابل فعالیت ها: شیوه فرایند کار و جریان کار را که بر کیفیت و اثر بخشی عملیاتی اثر می گذارد کنترل می نماید.
- ۸) اندازه گیری پیشرفت: سیستمی است که انتظارات فرد، گروه و بخش را به منظور اطمینان یافتن دستیابی برای طرح کار سازمان نظارت می نماید. این امر بر توانایی رهبری و مدیریت برای حصول پاسخگویی روشن اثر می گذارد (صنوبری، ۱۳۸۸).

تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی

توسعه در مقایسه با رشد که یک پدیده کمی و با کاهش یا افزایش همراه است، نوعی شکوفایی همواره مثبت و رو به جلو است. غالباً توسعه را به ایجاد فرصت مستمر یادگیری و توسعه یافتگی را معادل یادگیری مستمر تعریف می کنند، زیرا برای تحقق یادگیری و توسعه فرد، باید در چهار زمینه دانش، نگرش، بینش و رفتار و مهارت او تغییر به وجود آید (ابیلی، ۱۳۹۵). رشد و توسعه سازمان ها و بنگاه ها که از ارکان توسعه همه جانبه اجتماعی و اقتصادی است خود مستلزم وجود افرادی توسعه یافته در سازمان هاست و سازمان ها سرمایه های انسانی خود را با توجه به دانش، شایستگی ها و قابلیت های آنان، به عنوان یک مزیت رقابتی تلقی می کنند. قرار دادن انسان در جایگاه شایسته در سازمان های امروز نخستین اولویت سازمان ها و رسالت و مسئولیتی است که هرگز نباید مورد غفلت قرار گیرد.

نیروی انسانی امروزه، به عنوان یک سرمایه ارزشمند و بالنده مطرح می شود که قدرت باز تولید دارد. در حقیقت کیفیت کار نیروی انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می شود. در نخستین گزارش برنامه توسعه سازمان ملل در سال ۱۹۹۰ توسعه منابع انسانی^۵ تعریف شده است. در سال ۱۹۹۷ این تعریف اصلاح و عنوان شد که «فرایند گسترش دامنه گزینش های انسان» به عنوان توسعه منابع انسانی فرایندی است که بر توان بهزیستی انسانها می افزاید، در نتیجه امکان برخورداری از گزینش های بهتر را فراهم می سازد. (کاوسی و احمدی، ۱۳۸۹)

توسعه منابع انسانی در اواخر قرن نوزدهم با کارهای نادلر به عنوان یکی از رشته های علوم تربیتی در قالب بحث های آموزش بزرگسالان در دانشگاه مطرح شد. نادلر در تعریف توسعه منابع انسانی آن را فعالیت سازمان یافته ای می داند که هدف اصلی آن تغییر رفتار افراد است. در واقع یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه ی منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است. به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت های آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می پردازد. فعالیت توسعه ی منابع انسانی شامل طراحی و ارایه آموزش^۶، پرورش^۷ و توسعه^۸ برای بهبود اثربخشی سازمان می باشد. (فقیهی پور و حقگو، ۱۳۸۵)

نادلر^۹ به عنوان پیشگام نظریات توسعه منابع انسانی در سال ۱۹۶۰، توسعه منابع انسانی را تجارب یادگیری سازمان یافته ای که به وسیله کارفرمایان در یک دوره ی زمانی خاص به منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارایه می شود، تعریف کرد (Swanson, 2001)

^۵ Human Resource Development-HRD

^۶ Training

^۷ Education

^۸ Development

^۹ Nadler

در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان ها در سازمان باید به کیفیت هایی مجهز شوند که هیچگونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندیها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزشهای فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به طور کلی توسعه منابع انسانی دارای مؤلفه های زیر است:

- ۱- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛
- ۲- تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛
- ۳- ایجاد ارزش افزوده به عنوان کیفیت در کارکنان؛
- ۴- ارتقای قابلیت های کارکنان؛
- ۵- توسعه مهارتهای انجام کار؛
- ۶- به روز کردن اطلاعات کارکنان؛
- ۷- توانایی حل مسائل به شکل علمی؛
- ۸- درست انجام دادن کارها؛
- ۹- تصمیم گیری عقلایی؛
- ۱۰- رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛

۱۱- توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه های جدید (کاوسی و احمدی، ۱۳۸۹)

توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت ها، دانش و توانایی های شخصی و سازمانی آنهاست و شامل فرصت هایی مانند آموزش کارکنان، توسعه ی حرفه ای کارکنان، مدیریت عملکرد و توسعه، مربیگری، مشاوره، پیگیری، شناسایی کلیدی کارکنان و توسعه سازمان است (Heathfield, 2018) به اعتقاد لئونارد^۱ توسعه منابع انسانی شامل مجموعه فعالیت های سازمانی است که در مدت زمان معینی صورت می گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان طراحی می شود (Teng, 2015). این تعریف از نظر وی سه نوع آموزش را در بر می گیرد:

- ✓ آموزش شغلی: تاکید بر تغییرات کوتاه مدت و فوری در عملکرد شغلی؛
- ✓ آموزش و پرورش: برای تغییرات میان مدت در توانمندیهای افراد؛
- ✓ توسعه (بالنده سازی): تلاش برای بهسازی یکایک افراد در بلندمدت.

توسعه منابع انسانی ایجاد ظرفیتهای لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت در سازمان توأم با کارایی و اثربخشی است (Margaret, 2016)

توسعه منابع انسانی مبتنی بر این باور است که سازمان ها، نهادهایی ساخته انسان هستند که بر تخصص انسانی اتکا داشته و به منظور تعیین و دستیابی به اهدافشان شکل گرفته اند. در این میان توسعه منابع انسانی از انسجام سازمانی، گروهی، فردی و فرایندهای کاری حمایت می کند. و به افزایش عملکرد، حل با کیفیت مسائل فردی و سازمانی و تعهد سازمانی بیشتر منجر می شود (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸). کارکرد توسعه منابع انسانی با کارکردهای منابع انسانی متفاوت است. راثو نقش های زیر را برای مدیریت توسعه منابع انسانی بر می شمارد (Rao, 2007)

- توسعه قابلیت های توانمندسازی در افراد و سیستم ها؛
- یکپارچه سازی توسعه فردی و سازمانی؛
- حداکثرسازی فرصتهای یادگیری افراد در سازمان از طریق مکانیسم های متنوع، استقلال کاری و مسئولیت پذیری؛
- تمرکززدائی، تفویض اختیار و مسئولیت پذیری مشترک،
- ایجاد تعادل بین تغییر و انطباق و
- ارائه بازخورد و مکانیسم های تقویت و غیره.

ابعاد توسعه منابع انسانی

توسعه منابع انسانی دارای ابعاد متعددی است که بایستی به صورت میان رشته ای مورد توجه قرار گیرند. بطور کلی ابعاد توسعه منابع انسانی را می توان شامل زیر دانست:

• بعد فکری: توسعه یافتگی انسان زمانی مصداق پیدا می کند که فرد سازمانی دائماً افکار جدیدی را تولید و برای سازمان و اصلاح آن به سازمان فکر تزریق نماید. بعد فکری توسعه انسانی بدین معنی است که تفکر منطقی در سازمان همه گیر شده و برای کل سازمان فکری شود. در این صورت فرآیندهای سازمانی دائماً بهبود و اصلاح می شود (کولیوند و همکاران، ۱۳۹۶).

• بعد نگرشی: تغییر نگرش های کارکنان منجر به شکل گیری رفتارها و عمل های منطقی می گردد. توسعه انسانی در ابعاد نگرشی یعنی اینکه نگرش فردی و سازمان نسبت به تحول انعطاف پذیر شود و به محض اخذ دانش های جدید بتواند آن را تبدیل به نگرش سازمانی نماید. انسان توسعه یافته سازمانی از نگرش های اصولی و در عین حال عمیق برخوردار بوده و این به توسعه دانش سازمانی کمک می کند (کولیوند و همکاران، ۱۳۹۶).

• بعد شغلی: وقتی افراد سازمان در مشاغل خود از نظر تخصص و حرفه ای آموزش ببینند کار خود را به نحو مطلوبی انجام می دهند و این امر موفقیت فرد را به دنبال دارد. توسعه انسانی در بعد شغلی موجب می شود که افراد با علاقه بیشتر از تجهیزات و تکنولوژی پیشرفته در تولید استفاده و در کاربرد آنها از خود دقت بیشتری نشان دهند و از طرف دیگر ظرفیت و بینش علمی و فنی افراد را برای انجام تحقیقات کاربردی، اختراع و اکتشاف افزایش و گسترش داده موجب می گردد تا نیروهای کار خود را با تغییرات و تحولات مداومی که در تکنولوژی و فرایندها ایجاد می شود تطبیق دهد (فقیهی پور و حقگو، ۱۳۹۵).

• بعد ادراکی: یکی از ابعاد توسعه یافتگی انسان سازمانی این است که کارکنان دارای دیدگاه جامع و کلی به مسائل و فرایندهای سازمانی باشند. مهارت ادراکی منجر می شود که کارکنان بهتر بتوانند فرایندها را با همدیگر پیوند و خلاء و دوباره کاریها را تشخیص دهند. بطور کلی بعد ادراکی توسعه انسانی در سه مقوله جامعیت فکر، تعمیق و انعطاف پذیری مصداق پیدا می کند (سلطانی، ۱۳۹۵).

• بعد رفتاری: منظور از بعد رفتاری توسعه انسانی این است که کارکنان سازمان دارای رفتاری استاندارد در سازمان باشند. زمانی که کارکنان رفتار استاندارد داشتند انطباق و سازگاری کارکنان با فرآیندهای سازمانی بهتر خواهد بود بطور کلی کارکنان سازمان بایستی دائماً رفتار معقول و استاندارد خود را اصلاح و بهبود دهند تا این طریق تاثیرگذاری لازم را بر فرآیندها و اصلاح سازمانی بگذارند (سید جوادین و فراخی، ۱۳۹۱).

• بعد خلاقیتی: یکی از مقوله های مهم توسعه یافتگی سازمانی این است که از طریق خلاقیت های فردی سازمان را به سازمانی خلاق تبدیل کنیم. سازمان از طریق خلاقیت می تواند فرآیندهای خود را اصلاح و به اثر بخشی و کارایی مطلوب دسترسی پیدا کند. امروزه مزیت رقابتی سازمان ها در داشتن نیروی انسانی خلاق و دارای فکر است (فقیهی پور و حقگو، ۱۳۹۵).

توسعه و پرورش منابع انسانی

در هسته ی مرکزی توسعه منابع انسانی، رشد و توسعه انسان ها نهفته است. مفهوم توسعه نه تنها افراد را بلکه بخش های مختلف سازمان را نیز تحت پوشش قرار می دهد. علاوه بر توسعه فردی، توجه خاصی هم باید به گروه های دو نفره شود. این گروه ها واحد پایه کاری در سازمان را تشکیل می دهند. علاوه بر آن گروه های مختلفی مانند کمیته ها و گروه های کاری دیگر نیز نیاز به توجه دارند. رشد و توسعه چنین گروه هایی باید به هدف افزایش همکاری بین کارمندان سازمان برای بهتر شدن تصمیم گیری ها باشد. در نهایت، تمامی سازمان هم باید تحت پوشش توسعه قرار بگیرد. توسعه سازمان باید شامل توسعه مؤثر فضای سازمان، توسعه مکانیزم های تغییرات فردی برای افزایش قابلیت سازگاری و فعالیت بیشتر و پویاتر و توسعه فرآیندهای مرتبطی باشد که می توانند تأثیر گذاری افراد در سازمان را افزایش دهند. بنابراین اهداف توسعه منابع انسانی، توسعه ی موارد زیر است:

قابلیت های فردی کارمندان؛

قابلیت های فردی هر کارمند متناسب با وظیفه ای که بر عهده دارد؛

قابلیت های فردی هر کارمند متناسب با وظیفه ای که قرار است در آینده بر عهده داشته باشد؛

رابطه بین هر کارمند و کارمند ناظرش؛

روحیه تیمی قابلیت کار کردن مؤثر در هر کدام از واحد های سازمان؛

همکاری بین واحدهای مختلف سازمان؛

سلامت کلی سازمان و قابلیت نوسازی آن که به نوبه ی خود باعث افزایش قابلیت های وظایف فردی، دوتایی (در رابطه با کارمند و کارمند ناظر)، تیمی و سازمانی می شود.

چارچوب های توسعه منابع انسانی

سه دیدگاه مختلف در باب توسعه را می توان برای متمایز کردن مکاتب فکری که هر یک در سنت های فلسفی و اندیشه سیاسی مختلف ریشه داشته و با یکدیگر رقیب هستند، در نظر گرفت. دیدگاه فرد محور که هدفش خودشکوفایی افراد بوده و در روان شناسی انسان گرایانه و لیبرالیسم ریشه دارد؛ دیدگاه تولید محور که بر اهداف سازمانی متمرکز بوده و مبتنی بر رفتارگرایی و دیدگاه طرفداران آزادی فردی است، و تعریف توسعه به عنوان مسئله گشایی اصولی (مبتنی بر اصول اخلاقی) که ریشه در روان شناختی، ترقی خواهی و عمل گرایی دارد. هر یک از این دیدگاه ها، به عنوان سازه ریشه ای، در یک جهت گیری خاص نسبت به نقش و کار ویژه حرفه توسعه منابع انسانی بکار می رود.

توسعه فردمحور

توسعه فردمحور، کشف و آشکار نمودن کیفیت های ذاتی، خیر فطری^{۱۱} و سلامت درونی^{۱۲} انسان و جستجوی رضایت^{۱۳} و معنای شخصی است توسعه موفق در این دیدگاه به معنای تبدیل شدن فرد به هر آنچه که می تواند شود، است. (دانایی فرد و اصغری صارم، ۱۳۹۳)

جدول ۱: طبقه بندی نظریه های توسعه انسانی

فرد محور	تولید محور	مسئله گشایی اصولی
روان شناسی انسان گرایانه: (مزلوراجرز) ایدنالیسم رمانتیک: روسو ^{۱۴} اکزیستانسیالیسم (وجودگرایی)	رفتارگرایی: اسکینر ^{۱۵} فلسفه لیبرالیستی: اسمیت، فریدمن	روان شناسی توسعه ای- شناختی: کولبرک عمل گرایی (پراکماتیسم): دیویی، جیمز انسان گرایی بنیادی، آکتوف ^{۱۶} پست مدرنیسم: کینچلو ^{۱۷}
خودتوسعه ای اجازه ظهور و بروز "خیر فطری"، حذف موانع بلوغ	ایفای شایسته و کارآمد نقش های سازمانی: افزایش عملکرد آن گونه که توسط سازمان تعریف شده است	یکپارچه سازی و ترکیب تقاضاهای درونی و بیرونی؛ تعادل پویای مطلبات رقیب؛ خودتوسعه ای از طرق عملکرد
حکمت و خیر فطری؛ سلامت معادل شادی	نیازها و تقاضاها توسط جامعه یا فرهنگ تعیین می شود؛ سلامت معادل سازگاری (انطباق)	توانایی در یکپارچه سازی تقاضاهای درونی و بیرونی؛ تجربه در صدر اولویت قرار دارد؛ سلامت معادل فهم شناختی کافی
کارکرد بهینه سازمانی از طریق کارکنان خوشحال به دست می آید	هدف گرا؛ اهداف تعیین شده توسط مالکان؛ به کارگیری سرمایه انسانی برای دستیابی به اهداف	مدل ذی نفعان؛ تغییر پویا و موقتی ترکیب خواسته ها و نیازهای ذی نفعان مختلف
سلسه مراتب نیازهای مزلو نظریه دو عاملی هرزبرگ معنویت معنای کار کیفیت زندگی کاری	کارآموزی صنعتی راملر و براچ، ماکر و پایپ ^{۱۸} فن آوری عملکرد	لاولز: ^{۱۹} سازمان های با مشارکت بالا؛ ماسیک/واتکینز: ^{۲۰} سازمان های یادگیرنده

^{۱۱} Inner Good

^{۱۲} Inborn Health

^{۱۳} Fulfillment

^{۱۴} Rousseau

^{۱۵} Skinner

^{۱۶} Aktouf

^{۱۷} Kincheloe

^{۱۸} Mager and Pipe

^{۱۹} Lawler

^{۲۰} Masick/Watkins

توسعه فرد محور و سازمان

در قلمرو سازمانی، ایده توسعه فرد محور به تمایل ایجاد نوعی محیط پرورشی و مراقبت گونه تبدیل می شود که در آنجا کارکنان می توانند در پرتو قابلیت ها و مهارت های ذاتی خود شکوفا شوند. سازمان ها وقتی به شکل بهینه عمل خواهند کرد که موانع خود توسعه ای حذف و محیطی گشوده و قابل اعتماد، که در آن خلاقیت افراد می تواند ظهور و بروز کند، ایجاد شود. این جهت گیری شدیداً بر مفهوم واقعیت به عنوان سازه ای اجتماعی و فردی استوار است (Berger & Luckmann, 1996)

نقاط قوت رویکرد فرد محور

قوت های این فلسفه توسعه منابع انسانی، در ایده جالب آن از کمال پذیری انسان^{۲۱}، اهمیت افراد و مسئولیت آن ها در قبال خودشان، و نقش پتانسیل های بکر و دست نخورده هر فرد است. این گفته بدین معناست که کارکنان، ذی نفعان سازمان هایشان هستند و حقوق آن ها با حقوق سایر ذی نفعان و مالکان سازمان برابر است، این نگاه نوعی مسیر مفهومی برای مشارکت کارکنان و رویکردهای سلامتی کارکنان^{۲۲} هموار می کند.

انتقادهای مترتب بر دیدگاه توسعه فرد محور

دیدگاه توسعه منابع انسانی فردمحور، به عنوان مبنای منطقی توسعه منابع انسانی، از این نظر که درباره بعد اقتصادی کار در سازمان ها هیچ سخنی به میان نمی آورد، آسیب پذیر است. اگر چه توسعه خود می تواند به عنوان نوعی هدف اولیه فردی و یا شاید نوعی خیر همگانی (که شایسته حمایت در شکل فرصت های آموزشی برای هر کسی است)، در نظر گرفته شود، ولی این موضوع نمی تواند ویژگی عمده سازمان هایی که مشغول فعالیت در محیط رقابتی هستند، باشد. سازمان ها هنگام اجرای فعالیت های توسعه منابع انسانی متحمل هزینه های مستقیم، غیر مستقیم و هزینه فرصت می شوند. در صورتی که ملاحظات توسعه منابع انسانی نتواند این هزینه ها را جبران کند و بازگشت سرمایه ای در کار نباشد، سازمان ها در نوعی وضعیت نامناسب اقتصادی قرار می گیرند. چون کارکنان آزاد هستند که هر لحظه سازمان را ترک کنند، سازمان ها هنگام ارتقاء سطح مهارت کارکنان متحمل مخاطره می شوند. به این دلیل شرکت ها بیشتر در آموزش های ویژه سازمان به جای آموزش ها و کارآموزی های عمومی، سرمایه گذاری می کنند.

توسعه تولید محور

در حالی که در دیدگاه توسعه فرد محور بر نیاز ها و اهداف فردی تاکید می شود، توسعه تولید محور، افزایش ظرفیت تولیدی یک فرد را هدف توسعه قرار می دهد نقش توسعه منابع انسانی انتقال دانش، مهارت، قوانین رفتاری و اجتماعی سازمان است و توسعه موفق در این دیدگاه به دست آوردن مهارت و دانش و توانایی به منظور توانمند شدن در واکنش مطلوب به تقاضاهای بیرونی است.

توسعه تولید محور و سازمان

در این دیدگاه سازمان در درجه نخست موجودیت های هدف گرایی هستند که حول دستیابی به اهدافی که توسط مدیریت و سهامداران یا مالکان تعیین شده است ساختار یافته اند. در این سازمان ها مدیران با به دست آوردن و توسعه افراد و سایر منابع به دنبال دستیابی به این اهداف هستند. نقش افراد کمک به سازمان در تحقق اهداف تعیین شده، و وظیفه توسعه منابع انسانی مجهز کردن افراد به ویژگی های مورد نیاز انجام این نقش است.

قوت های رویکرد تولید محور

نقطه قوت این دیدگاه در توانایی یافتن پاسخ های سریع به مسائل خوب تعریف شده نهفته است. توسعه منابع انسانی در یک افق زمانی می تواند به عرضه دانش، مهارت ها و نگرش های مورد نیاز برای تحقق اهداف روشن کمک کند. این دیدگاه در علوم مدیریت و در رفتار سازمانی، نظریه سازمانی، روان شناسی صنعتی- سازمانی و روابط صنعتی حکم فرماست. این دیدگاه جنبه عقلایی سازمان را مسلم فرض می کند، طرح ریزی و استراتژی را ممکن می سازد و پیش بینی و هدف گذاری را امکان پذیر می کند.

²¹ Perfectibility of the Human Being

²² Employee Wellness

انتقاد های مترتب بر رویکرد تولید محور

عمده ترین انتقاد وارد بر این دیدگاه، بر ماهیت سازمان های مدرن متمرکز است. دیدگاه تولید محور، سازمان ها را به عنوان سیستم های ثابت، بسته و مکانیکی، به جای سیستم های باز و در تبادلات پویا و مستمر با محیط خارجی تصور می کند.

مسئله گشایی (مبتنی بر اصول اخلاقی)

این دیدگاه در پی رفع نواقص هر دو دیدگاه قبلی است و شاید دشوارترین آنها از نظر اجرا می باشد. این رویکرد بجای دفاع از توسعه انحصاری خود یا پابندی کورکورانه به هدف بیرونی، با تعریف مستمر و دائمی موقعیت های مشخص شده در پرتو استلزامات آن را پیشنهاد می کند و خواهان توجه به ترکیب متغیر و پویایی نیازها و خواسته های همه ذینفعان می باشد.

مسئله گشایی اصولی و توسعه منابع انسانی

سازمان های با مشارکت بالا، بر تعهد قوی نسبت به توسعه و بهبود مستمر در سرتاسر طیف وسیع مهارت ها و توانایی های فنی، شناختی و میان فردی استوارند. سازمان های با عملکرد بالا، برنامه های مشارکت کارکنان از قبیل تسهیم اطلاعات، توسعه دانش، پاداش به عملکرد، باز توزیع قدرت، و حفظ نوعی جریان باز ارتباطات در سرتاسر سازمان را اجرا می کنند. این سازمان ها بر تخصص (خبرگی) طیف وسیعی از کارکنان متکی هستند و از تنوع به شکل راهبردی بهره می گیرند. آن ها تغییرات قلمرو زندگی اجتماعی، فنی، اقتصادی و سیاسی را به آغوش می کشند.

قوت های رویکرد مسئله گشایی اصولی

نقاط قوت اصلی این رویکرد توسعه منابع انسانی جامعیت و ماهیت نظام مند آن است. در دنیایی که با سرعت زیادی در حال تغییر است، منابع، دغدغه ها و نیازهای همگی باید در نظر گرفته شود و در چنین شرایط رویکرد جامع نسبت به گزاره های برد- باخت و باخت- باخت در اولویت قرار دارد. رویکرد مسئله گشایی اصولی نوعی گرایش ارزشی است که میان اهداف اجتماعی و اهداف اقتصادی تعادل برقرار می کند و قادر است چشم انداز محیط کاری مردم سالارانه و طرفدار تساوی را در توسعه سازمان تحقق بخشد.

انتقادهای مترتب بر رویکرد مسئله گشایی اصولی

از کمبودهای اصلی این رویکرد توسعه انسانی، نیاز آن به تعهد و توسعه بلند مدت در یک بازار رقابتی است که اغلب این بازار به موفقیت های کوتاه مدت پاداش می دهد. انتقاد دیگری که برای این دیدگاه مترتب است آن است که بسیاری از شرکت ها، به خصوص شرکت های کوچک و شرکت های تازه تاسیس نمی توانند در توسعه بلند مدت کارکنانشان سرمایه گذاری کنند و علاوه بر آن برخی طبقه های شغلی نیازی به استفاده گسترده از مهارت های شناختی و توانایی های سطح بالای حل مسئله ندارند. در نهایت این که همه کارکنان ممکن است مشتاق مشارکت و بر عهده گرفتن مسئولیت و مشارکت بیشتر نباشند، و در نتیجه این رویکرد توسعه ای ممکن است صرفا به صورت گزینشی به کار رود. (دانایی فرد و اصغری، ۱۳۹۳).

اهمیت نظریه پردازی

برای حوزه ای همچون توسعه منابع انسانی که در حال ظهور و رشد است، نظریه از اهمیت ویژه ای برخوردار است. نظریه موثق (تمام عیار)^{۲۳} به معنای پیروی یا بازاریابی اجباری برای آخرین مدهای موجود نیست. بلکه نظریه در حوزه کاربردی مانند توسعه منابع انسانی هم باید علمی و هم عملی باشد تا بتواند مبنایی برای پیشرفت قابل توجه رشته باشد. عرصه پژوهش نظریه پردازی در هر رشته علمی می تواند به عنوان سفری بی پایان در نظر گرفته شود. با وجود این منطقی است فرض کنیم نقاطی رشد و بلوغ حوزه مطالعاتی وجود دارد که باعث می شود پژوهش نظریه پردازی در آن حوزه اولویت اصلی قرار گیرد (Swanson, 2001)

بستر نظری

فرآیند توسعه منابع انسانی توسط دانشگاهیان، پژوهشگران و دست اندرکاران بی نتیجه، دست نیافتنی و گیج کننده بودن این فرایند را نشان می دهد. این امر نشان می دهد که توسعه منابع انسانی از فقدان نوعی هویت نظری و مفهومی مشخص رنج می برد (گراوان و همکاران ۲۰۰۰، هجر ۲۰۰۰)

فرایند تعریف توسعه منابع انسانی به علت فقدان مولفه ها و مرزهای روشن، ناامیدکننده^{۲۴} و به علت فقدان عمق شواهد تجربی برای برخی جنبه های مفهوم توسعه منابع انسانی گیج کننده بوده است. همچنین در باب فلسفه، هدف غایی، محل و زبان توسعه منابع انسانی سردرگمی^{۲۵} وجود دارد. این وضعیت با در نظر گرفتن دیدگاه های هستی شناسانه و شناخت شناسانه متفاوت ذی نفعان و مفسران حوزه توسعه منابع انسانی پیچیده تر می شود (Swanson & et al, 2000)

مبانی نظری توسعه منبع انسانی

حوزه توسعه منابع انسانی به منظور فهم، تبیین و اجرای فرایند و نقش های خود به سه نظریه محوری تکیه می کند که این نظریه به صورت ذیل می باشد.

نظریه روان شناختی: جنبه های محوری انسانی توسعه منابع انسانی و همچنین اثرات متقابل فنی - اجتماعی انسان ها و سیستم ها را در نظر می گیرد.

نظریه اقتصادی: این نظریه به موضوعات بحث انگیز محوری به کارگیری اثر بخش و کارآمد منابع برای برآوردن اهداف بهره وری در یک محیط رقابتی توجه دارد.

نظریه سیستمی: تعامل های متقابل پیچیده و پویایی میان متغیرهای محیطی سازمانی فرآیندهای کاری و فردی یا گروهی عمل کننده در هر نقطه و در هر زمان را مورد توجه قرار می دهد.

نظریه توسعه منابع انسانی

تاکنون نگاه یا توافق جهان شمولی که از وجود نظریه یا نظریه های متعدد توسعه منابع انسانی (به عنوان نوعی حوزه یا رشته علمی) حمایت کند، وجود ندارد. علاوه بر آن گزینه و راه حل های نظری که در ادبیات پژوهش پیشنهاد شده و توسط متخصصان حرفه ای مورد بحث قرار گرفته اند، محدود هستند. از یک سو برخی ها، نظریه سیستمی را به عنوان یک نظریه وحدت بخش برای توسعه منابع انسانی در دستیابی به همه نظریه های مفیدی که مورد نیاز هستند مطرح کرده اند. به همین دلیل در این مقاله، مجموعه نظریه های مبنایی منطقی و مجزا برای توسعه منابع انسانی ارائه شده است. این مجموعه ترکیبی از نظریه روان شناختی، نظریه اقتصادی و نظریه سیستمی است. نظریه اقتصادی به عنوان عنصر اولیه با معیارهای زنده در سطح سازمانی مطرح می شود؛ نظریه سیستمی هدف غایی، عناصر و روابطی را که می توانند سیستم ها و خرده سیستم ها را حداکثر کرده و آن ها را دور هم جمع کند، نشان می دهد؛ و نظریه روان شناختی به تصدیق نقش انسان به عنوان واسطه های بهره وری با توجه به اختلاف های جزئی رفتاری و فرهنگی شان می پردازد. این باور وجود دارد که این سه نظریه بیشتر از سایر نظریه ها مبانی نظریه توسعه منابع انسانی را می سازند، به واقعیت های عملی پاسخ می دهند و در عین حال که هر یک منفرد هستند، همدیگر را تکمیل و قدرتمند می کنند. علاوه بر این، یکپارچگی این سه نظریه در محور حوزه توسعه منابع انسانی قرار دارد و این در حالی است که اخلاق نقش مهم تعدیل گری را در این رابطه ایفا می کند. (دانایی فرد و اصغری، ۱۳۹۳)

²⁴ Frustrated

²⁵ Confusion

نتیجه گیری

منابع انسانی بزرگ ترین دارایی های هر سازمانی و محرک های کلیدی در موفقیت آن هستند. توسعه منابع انسانی به عنوان نوعی حوزه عمل از طریق ایفای نقش در سازمان های خصوصی و عمومی شکل گرفته است. چون موضع حرفه ای حوزه توسعه منابع انسانی به خوبی تعریف نشده است. «علی رغم ادعای مشترک همه سازمان ها در مورد که انسان مهمترین دارایی آن ها محسوب می شود. بررسی ها نشان می دهند بسیاری از سازمان ها پرسنل مورد نیاز خود برای واحد های انسانی را با سهم زیادی از افراد فاقد آموزش های دانشگاهی انتخاب، و سهم بیشتری را با کسانی که حتی مدرک مرتبط با منابع انسانی ندارند تامین می کنند». هم اکنون سازمان ها در حال ارائه بیشتر فعالیت های یادگیری که بزرگسالان در انجام کارشان تجربه خواهند کرد هستند، از این رو آمادگی متخصصان حرفه ای توسعه منابع انسانی بسیار حائز اهمیت است. کارآموزی و آموزش و پرورش توسعه منابع انسانی باید اطلاعات و مبانی فلسفی و عمل گرایی حوزه را در بر گیرد. در حالی که دوره تحصیلی دانشگاهی آموزش و پرورش بزرگسالان و آموزش شغلی (حرفه ای) اغلب حداقل یک ترم را به تاریخ و فلسفه مربوط اختصاص می دهد. بسیاری از دوره های تحصیلی مقدماتی توسعه منابع انسانی و کتاب های آموزشی این دوره ها توجه اندکی به چنین مواردی کرده اند و در عوض مطالب خود را به عناوین کارکردی، از قبیل فناوری و طراحی آموزشی اختصاص داده اند.

در نهایت می توان گفت که موضوعات بحث انگیزی که در این نوشتار مطرح شدند بر پژوهش و دانش پژوهشی اثر می گذارند. پژوهشگران باید از فلسفه ها و موقعیت های ارزشی مرتبط با اهداف توسعه افرادی که در سازمان ها مشغول به کارند، آگاه باشند. آن ها باید ترجیحات ارزشی خودشان را در پژوهشی که نوشته اند، گزارش دهند تا خوانندگان بتوانند محدودیت ها و شایستگی های گزارش موجود را درک کنند. همچنین به منظور یادگیری فعالیت های توسعه منابع انسانی در هر یک از رویکردها، باید آثار تجربی و نظریه پردازی بیشتری انجام شود. علاوه بر آن باید توجه بیشتری به ابعاد فلسفی و اخلاقی توسعه منابع انسانی صورت گیرد.

منابع و مراجع

- [۱] ایلی، خدایار(۱۳۹۵)؛ مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکردهای نوین، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ سوم
- [۲] امیریان، سجاد(۱۳۹۲)؛ بررسی تاثیر پذیری رشد اقتصادی از آموزش سرمایه انسانی در ایران، حسابرس، شماره ۶۶.
- [۳] حسن پور رودبارکی، مریم، لبادی، زهرا(۱۳۹۵)؛ اهمیت سرمایه انسانی در هزاره سوم، فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، شماره هفتم، پاییز ۹۵.
- [۴] دانائی فرد، حسن، اصغری صارم، علی (۱۳۹۳)؛ گفتارهایی در نظریه پردازی توسعه منابع انسانی، تهران، موسسه کتاب مهربان نشر.
- [۵] سلطانی، محمدرضا(۱۳۹۵)؛ نقش توسعه منابع انسانی در تعریف، تعمیق و پیشبرد اخلاقیات، ارزشها و فرهنگ سازمانی، مجله علوم انسانی، چاپ پانزدهم، شماره ۶۵.
- [۶] سیدجوادین، سید رضا، فراچی، محمد(۱۳۹۱)؛ اثربخش ترین رویه های مدیریت منابع انسانی در سازمان های موفق؛ پژوهش های مدیریت در ایران، شماره ۱۶، دوره ۱
- [۷] صنوبری، محمد(۱۳۸۸)؛ مقدمه ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی ها و شاخص های اندازه گیری)، ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۲.
- [۸] فقیهی پور، جواد، حقگو، طیبه(۱۳۹۵)؛ توسعه منابع انسانی و شاخص توسعه انسانی، تهران، دارالفنون، چاپ اول.
- [۹] کاوسی، اسماعیل، احمدی، فخرالدین(۱۳۸۹)؛ جهانی شدن و توسعه منابع انسانی(مقایسه تطبیقی 62 کشور جهان)، ماهنامه مطالعات راهبردی جهانی شدن، سال اول، پیش شماره اول.
- [۱۰] کولیوند، حسن، چهارمحالی، حسن، روزبهرانی، علی(۱۳۹۶)؛ توانمندسازی سرمایه انسانی(مروری بر رویکردها و مدل های نوین)، تهران، نیاز دانش، چاپ اول.
- [11] Berger,P.L,&Luckmann T(1996), The Social construction of reality. New York: Doubledy
- [12] Garavan,T.N,Gunnigle,P. and Morley,M.(2000),Contemporary HRD research:atriarchy of theoretical perspectives and their prescriptions for HRD.Journal of European Industrial Training 24(1,2,3&4).
- [13] Muyia Nafukho, Fredrick, Nancy Hairston & Kit Brooks(2010), Human Resource Development International, Routledge.
- [14] Swanson,R.A(2001),Human resource development and its underlying theory,Human Resource development International,4(3),299-312
- [15] Swanson,R.A,Lynham,S.A,Ruona,W.E. and Torraco,R.J.(2000), Theory building researching HRD: pushing the envelope inproceeding of the Academy of Human Resource Development,North Carolina.