

گذری کوتاه بر تاریخ منابع انسانی

رقابیتی» نیست، بلکه خدمت‌رسانی است. به بیان دقیق‌تر، مدیریت منابع انسانی (HRM) خوانده می‌شود، نوعی برنامه‌ریزی مدیریتی است که با تمامی ابعاد و جنبه‌های شیوه استخدام و مدیریت افراد در سازمان‌ها ارتباط دارد. در یک نظام جامع مدیریت منابع انسانی، تمامی این فعالیت‌ها به‌طور یکپارچه و هماهنگ مدیریت و برنامه‌ریزی می‌شوند: مدیریت سرمایه انسانی، مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، مدیریت دانش، توسعه شعبه‌ها و فعالیت‌های سازمان، تأمین منابع انسانی (برنامه‌ریزی منابع انسانی، استخدام و انتخاب، و مدیریت استعداد)، مدیریت عملکرد، آموزش و یادگیری و توسعه، جبران خدمات و مزایا، روابط کارکنان، رفاه و سلامت و ایمنی کارکنان و ارائه خدمات به کارکنان. در واقع مدیریت منابع انسانی

■ دوره علوم رفتاری (دهه‌های ۱۹۶۰-۱۹۵۰)
در این دوره مسئله این بود که با انجام چه تغییراتی می‌توان کارکنان را به انجام کار علاقه‌مند کرد، آن هم به گونه‌ای که تمام قابلیت‌های کاری خود را بروز دهند. رابطه افقی‌تر مدیران با کارکنان، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری، هدف‌گذاری مشارکتی، کار گروهی، تناسب توانایی‌های شاغل با شغل، و محیط کار سالم از عوامل مهم به شمار آمدند و وظیفه مدیران استفاده از قابلیت‌های محقق‌نشده کارکنان دانسته شد.
■ دوره رویکرد سیستمی و اقتصادی (۱۹۶۰ به بعد)
در این دوره مسئله اصلی این بود که تصمیم‌ها براساس داده‌های تجربی گرفته شوند و سازمان مانند یک کل منسجم دیده شود که در آن تحلیل هر موضوع باید تغییرات هم‌زمان متغیرهای دیگر را در نظر بگیرد.

اصطلاح مدیریت منابع انسانی قدمت چندانی ندارد و به معنای مدرن آن در اصل از دهه ۱۹۸۰ به بعد رایج شده است. البته در دنیای پیشامدرن نیز اشکالی از مدیریت نیروی کار بود که بیشتر ماهیت بهره‌کشی آشکار و ستمگرانه داشت؛ مانند شیوه‌های مدیریت کارگران مزارع توسط اربابان زمین‌دار. تجربه‌های مهمی هم در مدیریت کارکنان در دربارها و دولت‌ها شکل گرفت که گاه سبک عقلانی و برنامه‌مند به خود می‌گرفت (مانند بوروکراسی در امپراطوری‌های چین). اما از زمان صنعتی شدن تا عصر حاضر، مدیریت منابع انسانی در بخش خصوصی - که تا حد زیادی در مدیریت منابع انسانی بخش عمومی هم عملی شد - مراحل تحولی زیر را پشت‌سر گذاشت:

■ دوره انقلاب صنعتی (قرن نوزدهم)

در این دوره کارخانه‌های بزرگ دارای نیروی کار انبوه پدید آمدند و محل کار از محل زندگی جدا شد. روابط کار جدیدی میان مالکان سازمان‌ها و کارگران پدید آمد. برای مدیریت کارگران سه نظام شکل گرفت: استخدام، آموزش و کنترل کارگران. اما مسئله اصلی رسیدن به سود بیشتر بود و در شرایط کار بسیار دشواری که وجود داشت، روابط کار از چهار چوب پیشین ارباب - بردگی دوره فئودالیسم خارج نشد.

■ دوره جنبش اتحادیه‌های کارگری (قرن نوزدهم)

کارگران در واکنش به شرایط نامناسب کار شروع به سازماندهی و چانه‌زنی جمعی برای بهبود شرایط خود کردند و حق و حقوق بیشتری به دست آوردند. از جمله این حقوق تعیین مراجع حل اختلاف، افزایش حقوق و مزایا، حق تعطیلی و مرخصی، تعریف واضح شرح شغل، حق سنوات و... بود.

■ دوره مسئولیت‌های اجتماعی (آغاز قرن بیستم)

در این دوره بعضی از کارخانه‌داران رویکرد حمایتی‌تر و انسانی‌تری در پیش گرفتند. تعداد ساعات کار را کاهش دادند، تسهیلات و امکانات محیط کار را افزایش دادند، برای کارکنان آسایشگاه ساختند و...

■ دوره مدیریت علمی (دهه‌های ۱۹۲۰-۱۹۰۰)

در این دوره دانشمندی به نام تیلور، در پی آن بود که براساس مطالعه زمان و فعالیت‌های کاری، به شیوه‌ای علمی «بهترین راه برای انجام کارها» را کشف کند. او با آزمایشاتی که انجام داد توانست با تغییر مدیریت کارها و زمان‌بندی‌ها، بهره‌وری را به میزان زیادی افزایش دهد. اصلی‌ترین تکنیک‌های علمی او شامل این‌ها بود: گماردن یک رهبر کارا برای هر تیم کاری، ساده‌سازی و استاندارد کردن کار و نظام پرداخت چندگانه. رویکرد او به‌خاطر نگاه ماشینی و عدم توجه به نیازهای کارکنان مورد انتقاد قرار گرفت.

■ دوره روابط انسانی (دهه‌های ۱۹۵۰-۱۹۳۰)

در این دوره با ورود علوم‌ی مانند روانشناسی و جامعه‌شناسی به مدیریت، به‌منظور افزایش بهره‌وری بر عوامل دیگری همچون فاکتورهای اجتماعی محیط کار، نقش گروه‌ها و روابط غیررسمی، ماهیت رهبری و نظارت و ارتباطات تأکید شد. باور بر این بود که کارکنان خوشحال‌تر و راضی‌تر، در محیط کاری جمعی‌تر، بهتر کار می‌کنند.



از علوم رفتاری و از نظریه‌های مدیریت استراتژیک، سرمایه انسانی و روابط صنعتی ریشه گرفته است.

منابع

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page Publishers.
<https://www.lkouniv.ac.in/>
Johnstone, S., Rodriguez, J. K., & Wilkinson, A. (Eds.). (2023). *Encyclopedia of human resource management*. Edward Elgar Publishing.

■ دوره مدیریت منابع انسانی (۱۹۸۰ به بعد)

مدیریت منابع انسانی در این زمان جنبه‌های مثبت رویکردهای قبلی را در خود داشت. علاوه بر آن تلاش بر این بود که با یک برنامه‌ریزی عقلانی، روابط کار از طریق انگیزش، آموزش و توسعه، حمایت از کارکنان و... انسانی‌تر جلوه کند و برای رسیدن به استراتژی‌های سازمان بهترین عملکرد تضمین شود.

در کتاب «دائرة المعارف مدیریت منابع انسانی»، این اصطلاح چنین تعریف شده: «رویکردی متمایز به مدیریت کارکنان که در پی رسیدن به مزیت رقابتی از طریق استخدام نیروی کار دارای تعهد بسیار و توانایی فراوان است و این کار را با استفاده از مجموعه‌ای از تکنیک‌های فرهنگی، ساختاری و پرسنلی انجام می‌دهد.» همچنین می‌افزاید که، در سازمان‌های عمومی معطوف به خلق ارزش اجتماعی، هدف «مزیت

آنچه باید درباره تجزیه و تحلیل شغل بدانیم

تجزیه و تحلیل کامل شغل کارکردها یا وظایف اصلی هر شغل، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای انجام وظایف اساسی آن، نیازهای جسمی و ذهنی، حداقل الزامات آموزشی و تجربی (به‌عنوان مثال مشخصات شغل)، پاداش‌ها (به‌عنوان مثال ارتقای شغلی) و شرایط خاص استخدام و به کارگیری در آن شغل را شناسایی و اولویت‌بندی می‌کند.

اطلاعات تجزیه و تحلیل شغل برای استخدام و انتخاب، طراحی برنامه‌های آموزشی، طراحی ابزارهای ارزیابی عملکرد و ارائه مستندات برای انطباق با مقررات و رسیدگی به تبعیض شغلی ضروری است. بسته به نتیجه مورد نظر، انواع مختلفی از تجزیه و تحلیل شغل مورد نیاز است. مثلاً، ارزشیابی شغل برای جبران خدمت استفاده می‌شود و نیازسنجی آموزشی در طراحی محتوای برنامه آموزشی نقش محوری دارد.

تدوین شرح وظایف و مدیریت آن، در بسیاری از سازمان‌ها یک روش معمول است. شرح شغل خلاصه‌ای مختصر از اطلاعات شغلی مهم است و به‌طور گسترده در فرایند استخدام و حصول اطمینان از تطبیق شغل با الزامات منتخب استفاده می‌شود. شرح شغل همچنین به مدیران کمک می‌کند تا با نیازهای شغلی ارتباط داشته باشند و در مورد فرصت‌های شغلی با کارکنان خود گفت‌وگو کنند.

نقد تجزیه و تحلیل شغل، متمرکز بر ماهیت انفرادی شغل مورد متصدی است. در حالی که در مواقعی، سازمان‌ها به سمت کارهای تیمی‌تر حرکت می‌کنند و در این مواقع، مشکل، به‌روز نگهداشتن اطلاعات شغلی با توجه به تغییرات مستمری است که بر اکثر سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد. علاوه بر این، نیاز فزاینده‌ای به شیوه‌های منعطف منابع انسانی برای چابک‌تر شدن و پاسخگویی به محیط کار دائماً در حال تغییر وجود دارد. پس شیوه‌های تجزیه و تحلیل شغل باید به‌روز شوند. یکی از راه‌های بهبود فرایند تجزیه و تحلیل شغل، دیجیتالی کردن جمع‌آوری و ذخیره‌سازی اطلاعات شغلی و ارائه راه آسان به مدیران برای دسترسی و به‌روزرسانی اطلاعات شغلی است.

