

آلیا مانوتی و پاسکوآل داویده دی پالما

مابع انسانی دیجیتال

رویکرد مدیریت بحران به دیجیتالی شدن سازمان‌ها

روح‌اله رحمتی‌نیا و محمد دژکام

مقدمه نویسندگان

این کتاب به رابطه‌ی پیچیده بین تجربه‌ی افراد حاصل از کار به عنوان جزئی اساسی؛ همت فردی و اجتماعی خود، و تحول بنیادین که فناوری‌ها در بازار کار به وجود می‌آورند، اشاره می‌کند.

با این حال، طی دهه‌ی اخیر، فناوری‌ها به پیشرفت خود ادامه داده، برنامه‌های بسیار پیچیده را ارائه می‌دهند و استفاده از برجسب‌هایی برای اشاره به آنها، مانند «فناوری‌های ساختی»، «مغز بیونیک^۱»، «ماشین‌های هوشمند^۲» و «تقویت هوش^۳» را ترجیه دیر ساخته‌اند. ثابت شده که فناوری‌ها یک مکمل ارزشمند برای کار منابع انسانی است، به کارگران کمک می‌کند تا کارایی بیشتری داشته و نتایج با کیفیت‌تری را ارائه دهند. با این حال، فراتر از این اثرات مثبت آشکار، استفاده از فناوری‌های بازار کار را به چالش می‌کشد و پیامدهای چنین انقلابی، هنوز هم به طور کامل مشخص

^۱ bionic brains

^۲ smart machines

^۳ amplified intelligence

نشده است. فناوری به ناچار منجر به از بین بردن برخی از مشاغل ساده و روتین، شده است. همچنین منجر به بازتعریف بسیاری از مشاغل و معرفی انواع جدید و حرفه‌ای از آنها خواهد شد. در نتیجه، کارکنان با مهارت‌های دیجیتال قوی، فرصت پیشرفت بیشتری دارند و می‌توانند ماشین‌های هوشمند را هبری کنند.

این تحولات، با چالش‌هایی اجتناب‌ناپذیر، هم برای معنای مرتبط با کار و هم برای نقشی که انسان در توسعه‌های فردی و اجتماعی کارگران دارد که در تلاش برای تغییر وضعیت خود در این سناریوی تجدیدنظر هستند. این کتاب با حرکت دادن این تفاسیر، با هدف مدیریت بحث درباره‌ی ظهور هوش شناختی در زمینه‌ی سازمانی با استفاده از مدیریت منابع انسانی ارتباط برقرار می‌کند. براساس یک دیدگاه مبتنی بر افراد، برای بررسی تغییراتی که چشم‌انداز اشتغال را مورد مطالعه قرار می‌دهد، اینکه آیا و به چه میزان شیوه‌های مدیریت منابع انسانی ممکن است در تهیه سرمایه‌گذاری برای اشتغال‌زایی نقش داشته باشند، را مورد بررسی قرار خواهد داد. برای این منظور، کتاب به فصل‌های مختلف تقسیم می‌شود.

در فصل نخست «رویکرد مبتنی بر افراد به مدیریت منابع انسانی» را با در نظر گرفتن انقلاب‌های فناوری‌های شناختی در بازار کار، در چارچوب نظری گسترده‌تری معرفی می‌کنیم. در این بخش بر اساس برخی از مهمترین مشارکت‌ها در زمینه‌ی مدیریت دانش، کشف رویکرد کارمحور به مدیریت

افراد، یک چشم‌انداز است که می‌تواند به طور استراتژیک ارزش سرمایه انسانی را برای مزایای رقابتی سازمانی، افزایش دهد. با وجود این، علیرغم برخی موقعیت‌های بسیار بدبینانه در مورد پیام‌هایی که دیجیتالی‌شدن برای درمان‌ها، در قالب شخصی‌سازی، جایگزینی نیروی انسانی و کاهش عملیات به وجود می‌آورند، این فصل ادعا می‌کند که فناوری‌های شناختی می‌توانند به عنوان یک متحد مدیریت منابع انسانی باشند. زیرا آنها مدیران را با ابزار و برنامه‌های کاربردی آشنا می‌سازند که می‌توانند کار خود را از لحاظ مدیریت داده ساده‌تر کنند، در حال در ایجاد فضای مجازی برای ایجاد انگیزه و تقویت کارکنان کمک نمایند.

فصل دوم «انقلاب فناوری شناختی: هویتی نو برای کارکنان» با هدف بحث در مورد تغییرات فرهنگی و جامعه شناختی موازی با انقلاب دیجیتال، محیط اجتماعی معاصر را دوباره طراحی کرده است. در میان نسل‌های مختلفی از کارکنان - نوزادان، نسل X، کارگزاران، نسل Y و نسل امروزی‌ها - برخورد با ارزش و معنای وابسته به کار، انگیزه و مهارت‌های دیجیتالی، تغییر بسیاری از دارایی‌های نظری و روش شناختی سنت مدیریت منابع انسانی را در بر می‌گیرد. در این بخش تلاش می‌شود تا چالش‌هایی که مدیران و متخصصان در آینده‌ای نزدیک درخصوص نیروی کار دیجیتالی با آن مواجه می‌شوند، مورد بحث قرار گیرد.

فصل سوم «انقلاب فناوری شناختی: نقش جدید اقدامات منابع انسانی»
با هدف بررسی دوباره تعریف تابع منابع انسانی با توجه به یک بازار کار کاملاً متفاوت و تقاضاهای متنوع تدوین شده است. در این راستا، برخی از ابزارهای ادی شناختی و کاربردی که در رابطه با مدیریت، ارزیابی، استخدام و آموزش افراد استفاده می‌شود، با عنایت ویژه به مزایایی که سازمان‌ها از نظر عملکرد فردی و جمعی می‌توانند ارائه دهند، معرفی می‌شود.

در نتیجه، فصل چهارم با عنوان «شبکه‌های اجتماعی به صورت متحد استراتژیک اقدامات مدیریت منابع انسانی در عصر فناوری شناختی» بیشتر به منافع استفاده‌ها از رسانه‌های اجتماعی در سازمان‌ها می‌پردازد. به طور مشخص‌تر، فصل، نیاز فزاینده‌ی سازمان به مزایای ارائه شده توسط ابزارهای شبکه‌های اجتماعی برای تقویت همکاری را نشان می‌دهد. پارادایم رسانه اجتماعی شرکتی به فرصت‌هایی اشاره دارد که سازمان‌های بهره‌بردار از دیجیتال‌شدن، برای توسعه و بهره‌برداری از همکاری‌های اجتماعی با استفاده از فناوری‌های شناختی، تجربه می‌کنند.

سرانجام، فصل آخر «چگونگی توسعه اقدامات مدیریت منابع انسانی دیجیتال در عصر فناوری شناختی: شواهدی از مطالعه موردی»، است. هدف از نشان دادن شواهد بنیادی، مفروضاتی است که کل کتاب را هدایت می‌کند. یک مطالعه موردی برای یک پروژه اکتشافی همکاری اجتماعی شرکتی ایتالیایی توصیف شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر این عقیده است که اگر

در یک پروژه، توسعه قرار گیرد، فناوری‌های شناختی می‌توانند برای مدیریت منابع انسانی کاملاً سودمند باشند تا حمایت و ادغام اکثر شیوه‌های مدیریت سنتی.

آملیا مانوتی؛ باری، ایتالیا

پاسکوال داویده دی‌پالما، مولفتا، ایتالیا

www.ketab.ir

فهرست مطالب

مقدمه؛ منابع انسانی در عصر دیجیتال	۱۹
فصل ۱؛ رویکرد کارمندمحور در مدیریت منابع انسانی	۲۵
۱. مقدمه	۲۶
۲. بررسی اجماع سازمان؛ منشأ نظری رویکرد کارمندمحور	۳۰
۳. ارات هایت، رویکرد کارمندمحور بر عملکرد سازمانی	۳۴
۴. بررسی روش‌ها، مزایای رویکرد کارمندمحور	۴۰
۵. نتیجه‌گیری	۵۲
منابع	۵۴
فصل ۲؛ انقلاب فناوری شناختی؛ هویتی نه‌برای کارکنان	۶۳
۱. مقدمه؛ بافت جدید کاری	۶۴
۲. نیروی کار جدید	۶۷
۳. معنایی نو از کار	۷۵
۴. هویت شغلی جدید	۷۷
۵. نتیجه‌گیری	۸۲
منابع	۸۴
فصل ۳؛ انقلاب فناوری شناختی؛ نقش جدید اقدامات منابع انسانی	۹۷
۱. مقدمه	۹۸
۲. پردازش دیجیتال و استفاده از ابزارها	۱۰۱
۳. اتوماسیون هوشمند	۱۰۷

۴. تحلیل شبکه‌ی سازمانی	۱۱۳
۵. نتیجه‌گیری	۱۱۸
منابع	۱۲۰
فصل ۴؛ شبکه‌های اجتماعی به مثابه متحد استراتژیک اقدامات مدیریت منابع سانی در عصر فناوری شناختی	۱۲۷
۱. مقدمه	۱۲۸
۲. شبکه‌های اجتماعی شرکتی	۱۳۰
۳. بست‌های همکاری اجتماعی	۱۳۸
۴. نتیجه‌گیری	۱۴۶
منابع	۱۴۸
فصل ۵؛ چگونگی توسعه خدمات، مدیریت منابع انسانی دیجیتال	۱۵۱
۱. مقدمه	۱۵۲
۲. مشارکت اجتماعی به صورت رویه‌ای کارمندمحور	۱۵۴
۳. درون مشارکت اجتماعی: بستر برنامه عملیاتی، افراد» (3P)	۱۵۸
۴. همکاری اجتماعی در عمل: نتایج حاصل از آزمایش	۱۶۲
۵. نتیجه‌گیری: دگرگونی مدیریت منابع انسانی	۱۶۷
منابع	۱۷۱
فصل ۶	۱۷۳
سخن پایانی	۱۷۳
منابع	۱۸۰