

مفاهیم مدیریتی ۲

تئوری‌های مدیریت منابع انسانی

حسین اله عابدی
استاد مدیریت



۱۳۹۴

سرشناسه	دعانی، حبیب‌آ...، ۱۳۲۹
عنوان و نام پدیدآور	مفاهیم مدیریتی ۲، تئوری‌های مدیریت منابع انسانی، حبیب‌اله دعانی
مشخصات نشر	مشهد: بیان هدایت نور، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	۳۳۲ ص، مصور، جدول، نمودار، ۱۷×۱۲ س م.
شابک	964-8472-76-9 : ۷۰۰۰۰ ریال
وسعت فهرست‌نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه
موضوع	نیروی انسانی - مدیریت
موضوع	مدیریت
ردیف کنگ	۱۳۹۴ ۷۵۹۵۴۹/۵/ن
کتاب‌بندی	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتبشناسی ملی	۳۸۸۳۳۳۵



مشهد، بلوار شهید دسعبیابان فرهادنیش فرهاد ۲۲

انتشارات بیان هدایت نور تلفن: ۳۷۶۴۷۹۱۵

مهارت‌های مدیریتی ۲: تئوری‌های مدیریت منابع انسانی

تألیف: دکتر حبیب‌اله دعانی

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۴ - ۲۳۲ صفحه جیبی

چاپ و صحافی: دانشگاه فردوسی مشهد

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

۹۷۸-۹۶۴-۸۴۷۲-۷۶-۹

حق چاپ محفوظ است

مشهد، معلم ۶۹، پلاک ۵۱، مؤسسه آموزش عالی اسرار

تلفن پخش: ۰۵۱-۳۸۶۶۱۷۷۰ (داخلی: ۱۰۹)

فهرست مطالب

۶	مقدمه‌ای بر تئوری‌های منابع انسانی
۶	۱. مقدمه
۱۰	۲. علل انوع آن
۱۰	۳. تفاوت علوم انسانی و علوم طبیعی
۱۷	۴. تعریف تئوری مدیریت
۱۹	۵. نیاز مدیران به نظریه
۲۱	۶. نقش تئوری در مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۲۴	۷. تعاریف مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۳۳	دیدگاه رفتاری
۳۳	۱. مقدمه
۴۴	۲. رابطه دیدگاه رفتاری با مدیریت منابع انسانی
۵۲	دیدگاه مبتنی بر منابع
۵۲	۱. مقدمه
۵۴	۲. پیشینه دیدگاه مبتنی بر منابع
۵۷	۳. دیدگاه مبتنی بر منابع

- ۶۳ ۳. مقایسه دیدگاه مبتنی بر منابع از نظر بارنی و پتراف
- ۶۷ ۴. انتقادات وارده به دیدگاه مبتنی بر منابع:
- ۷۰ ۵. جمع‌بندی دیدگاه مبتنی بر منابع
- ۷۱ ۵. دیدگاه مبتنی بر منابع و الگوهای راهبرد منابع انسانی
- ۱۱۶ ۷. گرایش یکپارچه
- ۱۲۵ ۸. اهداف (مقصدها)
- ۱۲۹ ۹. وسایل (ابزارها)
- ۱۰ جمع‌بندی دیدگاه مبتنی بر منابع و الگوهای راهبرد منابع انسانی
- ۱۳۸

تئوری سایرنتیک

- ۱۴۰ ۱. مقدمه
- ۱۴۰ ۲. سیر تحول تفکر بشر با تاکید بر روند سیستمی:
- ۱۴۲ ۳. تفکر سیستمی
- ۱۴۳ ۴. مفهوم، تعریف و سیر تاریخی سایرنتیک:
- ۱۴۹ ۵. رابطه سیستم‌های سایرنتیک با مدیریت منابع انسانی

تئوری قدرت / وابستگی منابع

- ۱۶۰ ۱. تئوری قدرت با رویکرد وابستگی منابع
- ۱۶۱ ۲. مقدمه‌ای بر تئوری وابستگی منابع و سازمان‌ها:
- ۱۶۳ ۳. تئوری قدرت یا وابستگی منابع
- ۱۶۸ ۴. تئوری قدرت/وابستگی منابع و تئوری‌های سازمان:

۶. کاربردهای تئوری قدرت/وابستگی منابع و مدیریت منابع انسانی ۱۷۵

۷. تئوری قدرت با رویکرد رفتاری ۱۸۱

۸. کاربردهای تئوری قدرت/وابستگی منابع در مدیریت منابع انسانی (از گلی محمد، ۱۳۸۲) ۱۸۳

۹. تئوری ۹. معاملات/کارگزاری ۱۸۵

۱۰. مقدمه ۱۸۵

۱۱. کاربردهای تئوری هزینه معاملات/کارگزاری در مدیریت منابع انسانی ۱۸۹

۱۲. تئوری نهادی ۲۰۲

۱. مقدمه ۲۰۲

۲. مقایسه‌ی تئوری‌های روابط محیط-سازمان ۲۱۴

۳. پیچیدگی، تغییر، عدم اطمینان ۲۱۹

۴. مصون‌سازی و مرزبانی ۲۲۳

فهرست منابع ۲۲۷

مقدمه‌ای بر تئوری‌های منابع انسانی

۱. مقدمه

دهه‌ی گذشته شاهد افزایش علاقه‌مندی‌ها به مدیریت استراتژیک سازمان‌ها بوده است. در این راستا، مدل‌های متعدد مدیریت استراتژیک هم پیشنهاد شده است. (مثل: هوفر، اسکندل، ۱۹۷۸؛ مایلز و اسنو، ۱۹۸۳؛ ورتن، ۱۹۸۰).

این علاقه‌مندی‌ها به مدیریت استراتژیک منجر به عملیات متعدد سازمانی شد که بیشتر به نقش این عملیات در فرآیند مدیریت استراتژیک می‌پرداخت. در طی توسعه‌ی اصول مدیریت در مدیریت منابع انسانی استراتژیک، زمینه‌ی جدید مدیریت منابع انسانی با فرآیند مدیریت استراتژیک ترکیب شد.

این زمینه‌ی مطالعاتی، باعث ارائه‌ی مقالات متعدد مفهومی و عملیات محوری شد که در رابطه با عملیات خاص منابع

انسانی در ترکیب با استراتژی‌های متعدد کسب و کار کارآمد بودند (اسنو و مایلز، ۱۹۸۴؛ شولر و جکسون، ۱۹۸۷؛ دایر و ویلز، ۱۹۸۴). به علاوه تحقیقات اخیر توانست معیارهای خاص عملیات منابع انسانی را از دیدگاه استراتژیک مورد بررسی قرار دهد. (دین و اسنل، ۱۹۹۱؛ جکسون، اسکالر و رایورو، ۱۹۸۹)

بنابراین، در نظر گرفتن نوبادگی و تازگی نسبی این زمینه از مطالعات باید قبل از پیشرفت کلی در این مورد دو ناکارایی در نوشته‌ها مورد بررسی قرار داد. اول اینکه، در حال حاضر هیچ توافق واضح و روشنی در مورد توصیف و شرح مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مخصوصاً در راستای تعریف این عبارت وجود ندارد. بنابراین، تمایز بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی استراتژیک کار سختی است. دوم اینکه پیشرفت در زمینه‌ی مدل‌های تئوری نظری برای درک نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان و عوامل تعیین‌کننده‌ی اصلی عملیات متعدد منابع انسانی بسیار ناچیز بوده است. بعضی تمایز بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی استراتژیک، بدون یک زیرپایه‌ی قوی نظریه‌ای برای درک عوامل تعیین‌کننده منابع انسانی کار ساده‌ای نیست.

بنابراین، هدف، ارائه راه کار و هدایت کردن تحقیقات آینده‌ی مدیریت منابع انسانی استراتژیک از طریق تعریف واضح

مدیریت منابع انسانی استراتژیک و تمایز آن با مدیریت منابع انسانی از طریق بررسی چهارچوب‌های جایگزین نظریه‌ای موثر در توصیف نقش مدیریت منابع انسانی استراتژیک در مدیریت استراتژیک می‌باشد. برای رسیدن به این کار و تکمیل این فرآیند، اولاً باید مولفه‌های ساختار نظری و اهمیت آن در فرآیند تحقیق مدیریت منابع انسانی استراتژیک مورد بررسی قرار گیرد. در زمانی که ساختار نظریه‌ای، تعریف خاصی از ساختار مدیریت منابع انسانی استراتژیک که متفاوت با مدیریت منابع انسانی است ارائه شود. سپس انواع دیدگاه‌های نظریه‌ای که می‌توانند زیر بناهای ضروری برای درک عوامل بین‌کننده استراتژیک و غیر استراتژیک منابع انسانی باشند و محققین را قادر به استفاده از یک روش استراتژیک در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی کنند، ارائه شود. در انتها هم روی مشکلات حضور یا عدم حضور زیربنای قوی نظریه‌ای برای مطالعات مدیریت منابع انسانی استراتژیک بحث شود.

منتقدان استدلال می‌کنند که در زمینه مدیریت منابع انسانی چهارچوب نظری منسجمی قرار ندارد. نظریه روشی برای مشاهده، درک و پیش‌بینی پیچیدگی‌های رفتارهای انسانی در چهارچوب سازمانی است. نظریه برای مدیران نه به‌عنوان یک هدف، بلکه به‌عنوان یک ابزار، چهارچوب، نقشه و راهنمای

ضروری برای تحقیق و عمل به شمار می‌رود. داشتن رویکرد نظری برای مواجهه با متغیرهای متعدد سازمانی و مدیریتی یکی از چالش‌های اساسی مدیران در قرن جدید است که در این راه نظریه می‌تواند نقش موثری برای افزایش میزان اثربخشی و کارایی مدیران ایفا کند. نظریه‌ها به عنوان ابزار به فعالیت مدیر جهت درک و موجب توسعه مدل‌های ذهنی وی می‌شود. استفاده مناسب از نظریه‌ها، راه‌ها جدید و مؤثری را برای تحلیل موقعیت سازمان پدید می‌آورد و مدیریتی به روی مدیران می‌گشاید. بنابراین ایجاد اصطلاحات و واژه‌های مشترک در حوزه مدیریت برای ایجاد یک زبان حرفه‌ای مشترک و خلق یک تصویر بزرگ از سازمان و مدیریت ضروری است. (فرجاد و مختاریان، ۱۳۸۵)

در این کتاب سعی بر آن شده است تا با بررسی شش تئوری "دیدگاه رفتاری"، "سیستم‌های سازمانی"، "تئوری هزینه معاملات"، "تئوری وابستگی منابع و قابلیت"، "دیدگاه منبع محور" و "تئوری نهادی" تا حدی به توسعه نظام مدیریت منابع انسانی استراتژیک پرداخته شود بدین ترتیب که در هر معرفی هر یک از تئوری‌های فوق، و کاربرد هر یک از آن‌ها در مدیریت منابع انسانی شرح داده شده است.