

۱۵۳.۹۱۷

پایداری و مدیریت منابع انسانی

(توسعه سازمان‌های تجاری پایدار)

Ina Ehnert • Wes Harry • Klaus J. Zink

ایرضا سرشکی جهرمی

(هیات علمی گروه مدیریت دانش دانشگاه علامه طباطبائی)

عباد بانژی

(هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه مرند)

مهندس سارا طاهری

(کارشناس ارشد رشته مدیریت دانشگاه تهران)

حسن چهارمحالی

(مدرس دانشگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء ص)

نیاز دانش

مقدمه مترجمین

موضوع و بحث مدیریت منابع انسانی پایدار یکی از حوزه‌هایی است که در ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی، صورت نظری و حتی عملی از اهمیت بسیار بالایی برخوردار گشته است؛ و محقق و نویسندگان زیادی، حسب علاقه‌مندی و نیاز وافر به مباحث در این حوزه شروع به فعالیت نموده‌اند و پیرزده‌های تحقیقاتی زیادی در این زمینه شکل گرفته است. مهمترین تفاوت این کتاب با سایر موضوعات مشابه حوزه پایداری به صورت عمومی نقشی است که نیروی انسانی و افراد در شکل‌گیری این مهم ایفا می‌نمایند و مسئولیت مهمی که مدیران منابع انسانی هم به عنوان یک مهارت عمومی برای همه مدیران در همه سطوح سازمانی و هم به عنوان یک واحد مشخص در سازمان‌های مختلف برای و غیردستی ایفا می‌نمایند.

نوشتار پیش رو ترجمه‌ای است از کتابی بسیار جامع در حوزه مدیریت منابع انسانی پایدار؛ که با عنایت به گستردگی موضوعات مطرح شده در نسخه اصلی، تصمیم بر آن شد تا فصولی که دارای اهمیت بالاتری هستند و همچنین قابلیت استفاده بیشتری برای جامعه مختلف دانشگاهی و صنعتی تصور می‌شد، ترجمه شده و در اختیار عزیزان قرار گیرد.

با عنایت به محتوای کتاب و مدل‌ها، مفاهیم، تعاریف، توصیف‌ها، تحلیل‌ها، افکارها و ... این کتاب برای دانشجویان رشته‌های مختلف مدیریت به ویژه علاقه‌مندان به موضوعات منابع انسانی در مقاطع مختلف تحصیلی توصیه می‌گردد. امید است مطالب مندرج شده بتواند نیازهای خوانندگان محترم را برآورده کرده و نظر آنها را تامین نماید. از کلیه خوانندگانی که با پیشنهادات و انتقادات سازنده ما را راهنمایی می‌نمایند، کمال تشکر بعمل می‌آید.

سیاس فراوان

مترجمین

۱. مقدمه‌ای در این زمینه ۹

مقدمه ۱۰

پایداری و توسعه پایدار: بررسی اجمالی ۱۶

پایداری و مدیریت منابع انسانی ۲۸

مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان یک مفهوم چتری و سطوح تجزیه و تحلیل ۳۱

دستور کار تحقیق و پژوهش در پایداری و مدیریت منابع انسانی ۳۷

کلمات و اصطلاحات کلیدی ۴۹

۲. پایداری اجتماعی و کیفیت زندگی کاری ۵۵

چشم‌انداز عوامل انسانی در مدیریت منابع انسانی پایدار ۵۵

اهمیت چشم‌انداز عوامل انسانی برای منابع انسانی پایدار ۵۵

پیش زمینه علمی در توسعه اجتماعی پایدار: مدیریت منابع انسانی و عوامل انسانی ۵۶

تغییرات اخیر و چالش‌های آینده برای پایداری اجتماعی ۵۹

کیفیت زندگی کاری ۶۲

پایداری اجتماعی در محل کار: آیا وجود دارد؟ ۶۴

سیستم کار پایدار ۶۷

درک سیستم کاری پایدار ۶۷

طراحی یک چارچوب برای سیستم‌های کاری پایدار از منظر عوامل انسانی ۷۱

خلاصه و چشم‌انداز آینده ۷۹

کلمات و اصطلاحات کلیدی ۸۱

۳. سرمایه انسانی شرکت‌ها و پایداری اجتماعی منابع انسانی ۸۷

چکیده ۸۷

مقدمه ۸۸

اهمیت مفهوم سرمایه انسانی در مدیریت منابع انسانی پایدار ۸۹

مفهوم سرمایه انسانی در ادبیات علمی مدیریت منابع انسانی ۸۹

سرمایه اجتماعی و ارتباط آن با سرمایه انسانی ۹۲

ارتباط نظری بین سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی پایدار ۹۴

۹۴	مقایسه دو مفهوم "سرمایه انسانی" و "منابع انسانی"
۹۶	ارتباط سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی پایدار
۹۸	اندازه‌گیری سرمایه انسانی در مدیریت منابع انسانی پایدار با کمک روش‌ها و شیوه‌های متفاوت
۱۰۰	فرمول ساربروکن
۱۰۲	شاخص آلمانی پتانسیل انسانی
۱۰۴	یک چارچوب ارزیابی یکپارچه
۱۱۰	خلاصه و مفهوم عملی
۱۱۳	کلمات و اصطلاحات کلیدی

۴ مدل اثر جانبی منفی برای مدیریت منابع انسانی پایدار ۱۱۹

۱۱۹	چکیده
۱۲۰	مقدمه
۱۲۳	پیشینه نظری
۱۲۳	اثر جانبی منفی
۱۲۴	استراتژی مدیریت منابع انسانی پایدار
۱۲۵	مدل مفهومی اثر جانبی منفی برای مدیریت منابع انسانی پایدار
۱۲۶	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی با پتانسیل اثر جانبی منفی
۱۲۷	چارچوب ویژگی‌های اثر جانبی منفی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی
۱۲۹	میزان آسیب اثر جانبی منفی
۱۲۹	ظهور و بروز آسیب اثر جانبی منفی
۱۳۰	تأثیر آسیب اثر جانبی منفی
۱۳۱	قابلیت اجتناب‌پذیری آسیب اثر جانبی منفی
۱۳۲	تعدیل تأییراتی که منابع داخلی و خارجی ایجاد می‌کنند
۱۳۳	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار
۱۳۴	تفاوت‌های فردی کارمندان
۱۳۴	شاخص‌های آسیب اثر جانبی منفی ایجاد شده از مدیریت منابع انسانی
۱۳۶	آسیب‌های اجتماعی، فیزیولوژیکی و بهداشتی مرتبط با کار
	تجزیه و تحلیل ارتباط بین اثر جانبی منفی ناشی از فرآیند کاهش تعداد کارکنان و شاخص‌های
۱۳۷	آسیب
۱۳۹	اثر جانبی منفی ناشی از فرآیند کاهش تعداد کارکنان بر روی قربانیان و بازماندگان
۱۴۴	مقابله داخلی و خارجی جهت حداقل کردن آسیب فرآیند کاهش تعداد کارکنان
۱۴۴	اثربخشی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار به شکل یک منبع مقابله‌ای
۱۴۴	تفاوت‌های فردی قربانیان و بازماندگان به عنوان یک منبع مقابله

۱۴۵	نتیجه‌گیری
۱۴۸	کلمات و اصطلاحات کلیدی

۵ چشم‌انداز ذینفعان در مدیریت منابع انسانی پایدار

۱۵۳	مرور ادبیات تحقیق و پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده (دستور کار پژوهشی)
۱۵۳	چکیده
۱۵۴	مقدمه
۱۵۵	پایداری و مدیریت منابع انسانی
۱۵۵	توسعه پایدار و پایداری
۱۵۵	پایداری و مدیریت منابع انسانی
۱۵۷	پایداری، تنوع ذینفع (ذینفعان) و مدیریت
۱۵۷	نقش تنوع ذینفع در مدیریت پایدار شرکتی
۱۶۰	تنوع ذینفع و مدیریت
۱۶۵	تنوع ذینفع، مدیریت و مدیریت منابع انسانی
۱۶۹	تنوع ذینفعان، مدیریت پایدار و مدیریت منابع انسانی
۱۶۹	نقد یکپارچه
۱۷۱	دستور کار پژوهش در مورد توسعه نظری
۱۷۲	دستور کار پژوهش در مورد مسائل نظری
۱۷۴	دستور کار پژوهش در مورد مسائل روش‌شناسی
۱۷۶	کلمات و اصطلاحات کلیدی

۶ بهبود پایداری شرکت رویکردهای یکپارچه و پویا در مدیریت منابع انسانی

۱۸۱	پایدار
۱۸۱	چکیده
۱۸۲	مقدمه
۱۸۳	چالش‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی در راستای پایداری شرکت
۱۸۴	چالش‌های تغییر طرز فکر و رفتار کارکنان
۱۸۶	چالش‌های نظریه‌ها و شیوه‌های ریشه‌دار در مدیریت
۱۸۸	نوع‌شناسی مدیریت منابع انسانی پایدار
۱۹۲	روش‌های منسجم و پویایی مورد نیاز
۱۹۲	چارچوب تشخیصی یکپارچه و پیاده‌سازی آن
۱۹۵	نظریه پیچیدگی، CAS و کاربرد

۱۹۵	 نظریه پیچیدگی و CAS
۱۹۸	 کاربرد CAS
۲۰۱	 نتیجه‌گیری
۲۰۴	 کلمات و اصطلاحات کلیدی

۷ تناقض (پارادوکس) به عنوان لنزی برای نظریه پردازی مدیریت منابع

۲۰۹	 انسانی پایدار
۲۰۹	 نگاهت تناقض‌ها و تنش‌ها و مقابله با آنها
۲۰۹	 مقدمه
۲۱۳	 گسترش مدیریت منابع انسانی از طریق لنز پایداری
۲۱۴	 تغییر روابط سازمان - محیط مدد سازمان را به چالش می‌کشد
	 پایداری به عنوان پاسخ سازمان‌ها و مدیریت منابع انسانی به چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و محیطی
۲۲۰	
۲۲۳	 مشخصات مدیریت منابع انسانی پایدار - سطر شروع
۲۳۱	 عناصر کلیدی یک چارچوب تناقض برای مدیریت منابع انسانی پایدار
۲۳۱	 نگاهت تنش‌ها و تناقضات در مدیریت منابع انسانی پایدار
۲۳۵	 استراتژی‌های مقابله نمونه برای مدیریت منابع انسانی پایدار
۲۳۸	 نتیجه‌گیری
۲۴۰	 کلمات و اصطلاحات کلیدی

۸ ارتباط دیدگاه پایداری با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی

۲۴۷	 چکیده
۲۴۸	 مقدمه
۲۴۸	 نیاز به تغییر مدیریت منابع انسانی
۲۵۱	 چشم‌انداز پایداری و توسعه پایدار
۲۵۳	 نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه سازمان‌های پایدار
۲۵۳	 پایداری در مدیریت منابع انسانی به چه معناست؟
۲۵۵	 چرا مدیریت منابع انسانی با توسعه سازمان‌های پایدار ارتباط دارد؟
۲۵۵	 ابعاد اخلاقی مدیریت منابع انسانی پایدار
۲۵۷	 توسعه شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار
۲۵۷	 کاهش پیچیدگی
۲۵۸	 اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی

۲۶۱	منبع‌یابی و بکارگیری
۲۶۳	پاداش
۲۶۵	یادگیری، آموزش و توسعه
۲۶۷	مدیریت عملکرد
۲۶۷	نگهداری منابع انسانی
۲۶۸	خطر سوءاستفاده دیگران از منابع شما
۲۶۹	نتیجه‌گیری
۲۷۰	کلمات و اصطلاحات کلیدی

مقدمه‌ای در این زمینه

اینا ائنه‌رت^۱، وس هری^۲ و کلوس جی. زینک^۳

چکیده: در بخش مقدمه با عنوان "پایداری و مدیریت منابع انسانی: توسعه سازمان‌های تجاری پایدار" محتوا و ساختار کتاب را مشخص می‌سازیم. در این کتاب نویسندگان و محققان دانشگاهی ما پتانسیل پایداری به عنوان یک پارادایم جدید و مدیریت منابع انسانی پایدار به عنوان مفهومی از مدیریت منابع انسانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. امیدواریم که بتوانیم به توصیف نقش مدیریت منابع انسانی در توسعه سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و کار پایدار و همچنین نقش مدیریت منابع انسانی در پشتیبانی از سرمایه‌های تجاری پایدار کمک کنیم. در این کتاب هدف ما بهبود و ادغام تحقیقات تجربی و مفهومی و همچنین دیدگاه فعالان در مورد معنی و مفهوم پایداری مدیریت منابع انسانی است، تا مشخص شود که چگونه می‌توان سیستم‌های مدیریت منابع انسانی پایدار را طراحی و ارزیابی کرد و چگونه می‌توانیم درک خود در مورد روابط خویشاوندی پیچیده و غیرخطی، پارادوکس‌های بالقوه و تنش‌های میان پایداری اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی و پایداری بشر را افزایش دهیم. در این مقدمه، شالوده مفهومی پایداری و مدیریت منابع انسانی در این کتاب را روشن می‌سازیم، ریشه‌های تاریخی و حوزه‌های مختلف مرتبط با پایداری و مدیریت منابع انسانی را بررسی می‌کنیم، شکاف‌های محدودیت‌های تحقیقات پیشین را به شکل خلاصه بیان می‌کنیم و در نهایت در این مقاله خلاصه کوتاهی از فصل‌های موجود در این جلد ارائه می‌شود.

¹ Ina Ehnert

² Wes Harry

³ Klaus J. Zink

مقدمه

موضوع و حوزه تحقیقاتی مدیریت منابع انسانی پایدار یکی از موضوعاتی است که در دهه گذشته از اهمیت بسیار زیادی برخوردار شده است و در این کتاب سعی شده است که ایده‌های نویسندگان در زمینه‌های مختلف گرد هم آورده شود تا بیشتر روشن شود که پایداری چگونه می‌تواند در مدیریت افراد در سازمان ادغام شود. از سال ۱۹۸۷، سال انتشار کمیسیون جهانی سازمان ملل متحد در رابطه با محیط زیست و توسعه، گزارش (WCED، ۱۹۸۷)، شاهد بودیم که مفهوم "پایداری" تبدیل به یک "سروده"^۱ در قرن بیست و یکم شده است (دایلیک و هوکرتز^۲، ۲۰۰۲). افزایش فشارهای خارجی باعث شده است که سازمان‌های بیشتری و بیشتری بخصوص شرکت‌های تجاری در سرتاسر جهان پایداری را به عنوان فعالیت‌های هسته‌ای و مرکزی در سیاست‌ها و استراتژی‌های خود بگنجانند تا یک نقش فعال در کنترل تاثیر بلندمدت زندگی بشری در محیط انسانی، اجتماعی و طبیعی داشته باشند (بنسل^۳، ۲۰۰۵) — به عنوان مثال، *Unilever* (که یک طرح زندگی پایدار را معرفی کرده است). مسائلی که تحت تاثیر این موضوع بوده می‌آید عبارتند از تغییرات جوی، مشکلات زیست‌محیطی، افزایش جمعیت جهان، نابرابری‌های اجتماعی و فقر و همچنین این مسئله که جمعیت جهان — بخصوص در کشورهای صنعتی — در حال صنعتی شدن — هر سال منابع بیشتری از آنچه تولید می‌شود مصرف می‌کنند، اگرچه بسیاری افراد در بررسی برابر به منابع و استاندارد یکسان زندگی ندارند. اگر رشد اقتصادی در کشورهای در حال توسعه با همین سرعت فعلی افزایش یابد، به زودی به بیشتر از منابع سه سیاره نیاز خواهیم داشت (WWF، ۲۰۱۲). این تحولات انتقادات قابل توجهی را به طرز فکر اقتصادی شیوه‌های سب و کار سنتی وارد ساخته است.

محدودیت‌های مدل بازار سنتی

این دیدگاه که تمرکز بر بهره‌برداری موثر و کارآیی کوتاه‌مدت از منابع طبیعی، اجتماعی و انسانی در سازمان‌ها (همانطور که توسط مدل بازار سنتی پیشنهاد شد) است، به منظور تضمین بقای سازمانی در بلندمدت کافی نیست به آهستگی و به تدریج مقبولیت بیشتری یافته است (به عنوان مثال دوچرتی و همکاران^۴، ۲۰۰۲، ۲۰۰۹؛ دونفی و گریفیتز^۵، ۱۹۹۸؛ هان و فیگی^۶،

^۱ mantra^۲ Dyllick and Hockerts^۳ Bansal^۴ Unilever^۵ Docherty et al^۶ Dunphy and Griffiths^۷ Hahn and Figge

۲۰۱۱؛ ویلکینسون^۱، ۲۰۰۵). حتی طرفداران این تفکر اقتصادی سنتی مدعی شده‌اند که:

بخش بزرگی از مشکل مربوط به خود شرکت‌ها است که در یک رویکرد منسوخ شده برای تولید ارزش به دام افتاده‌اند که در طول چند دهه گذشته پدید آمده است. آنها همچنان با دقت به ایجاد ارزش نگاه می‌کنند و عملکرد مالی کوتاه‌مدت را بهینه‌سازی می‌کنند [...] در حالی که [...] اثرات گسترده‌ای که موفقیت بلندمدت آنها را تعیین می‌کند نادیده می‌گیرند. (پورتر و کرامر^۲، ۲۰۱۱، ص. ۶۴).

در این کتاب ما یک گام فراتر می‌رویم و بیان می‌کنیم که این فقط تمرکز بر عملکرد کوتاه‌مدت نیست بلکه هر چنان نادیده گرفتن مشارکت در تجدید^۳، بازسازی^۴ و تولید مجدد^۵ منابعی است که سازمان‌ها برای بقای بلندمدت خود به آن نیاز دارند. شرکت‌ها به منابع وابسته هستند (پفر و سالانیک^۶، ۲۰۰۳) و کاهش منابع توانایی بقای سازمان را کاهش می‌دهد. استفاده از منابع سازمانی به شکل موثر و کارآمد لازم است اما برای تضمین بقای بلندمدت شرکت کافی نیست. سازمان‌ها باید مجدداً در مورد منابع استفاده و مدیریت منابع خود تفکر کنند. در میان این منابع می‌توان به منابع انسانی فعلی و بالقوه اشاره کرده شامل روابط اجتماعی خارج از سازمان اشاره کرد (که ما آن را "پایگاه منابع انسانی" می‌نامیم).

حفظ پایگاه منابع انسانی به یک وظیفه مدیریت استراتژیک تبدیل شده است (انرت^۸، ۲۰۰۹). عدم حفظ پایگاه منابع انسانی یک مشکل بزرگ برای شرکت‌های منفرد در حداقل یکی از سه مورد زیر است:

زمانی که شرکت راهنمایی‌های ارائه شده توسط مدل بازار سنتی را انتخاب می‌کند، موارد زیر تحت تاثیر قرار می‌گیرد

۱. تمایل^۹ افراد یا موسسات به منظور فراهم کردن منابع حیاتی سازمان

۲. توانایی^{۱۰} افراد و موسسات در فراهم کردن منابع حیاتی سازمان، و

^۱ Wilkinson

^۲ Porter and Kramer

^۳ renewal

^۴ regeneration

^۵ reproduction

^۶ Pfeffer and Salancik

^۷ human resource base

^۸ Ehnert

^۹ willingness

^{۱۰} ability