

نقش مدیریت منابع انسانی

در بهبود مسئولیت پذیری شرکت‌ها

منابع انسانی امروزه به عنوان یکی از منابع اصلی و حیاتی در سازمان‌ها تلقی می‌شود. فعالیت‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی تحت عنوان «کارکرد منابع انسانی» نام‌گذاری شده‌اند. از سال‌ها پیش برخی محققان تحقیقات خود را درخصوص جمع‌آوری شواهد و مدارک مستند جهت تأیید نقش موثر منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی و مالی شروع کرده بودند. با این وجود بررسی و مطالعه درباره ارتباط تنگاتنگ بین شیوه کار منابع انسانی و نوآوری و نیز مدیریت محیط به ندرت صورت گرفته است. شرکت‌های تولیدی معمولاً درصدد طرح یک برنامه مدیریت منابع انسانی مدون و مدیریت شده و متعالی به سوی نوآوری و شکوفایی هستند.

جنبه دیگر رقابتی حایز اهمیت، وجود برنامه محیطی پیشگیرانه است. به منظور نیل به بهترین عملکرد محیطی، رهبران سازمان‌های مختلف در جست‌وجوی شیوه کار مدیریتی خاصی هستند که بتواند هزینه‌ها را کاهش داده و در عین حال بر دشواری‌های فنی مسیر از طریق نوآوری‌ها و فناوری‌های نوین فائق آید. مدیریت منابع انسانی غالباً در شرکت‌ها در نقش یک کاتالیزور برای شکل‌گیری سرمایه‌های انسانی عمل می‌کند که منجر به عملکرد سازمانی رقابتی می‌شود.

براساس طرفداران نظر «منابع-محور» به ندرت منابع انسانی به اندازه سایر دارایی‌های مشهود یک سازمان ارزشمند محسوب می‌شوند از این رو مدیران ارشد اجرایی بسیاری از سازمان‌ها بیشترین توجه را به مدیریت منابع انسانی معطوف داشته‌اند. در سازمان‌های مختلف، مدیریت منابع انسانی از حوزه‌های ضروری در مبحث نیروی کار یک شرکت و از لحاظ نیل به اهداف سازمانی است. شیوه کار منابع انسانی شامل استخدام، آموزشی و توسعه، مدیریت عملکرد، پاداش و تنبیه، امنیت و سلامت و... است.

نحوه کارکرد منابع انسانی معمولاً از لحاظ تسهیل یکپارچگی فعالیت‌های کارکنان در شکل‌گیری سرمایه‌های انسانی متفکر و روشنفکر و در نهایت دستیابی به اهداف عالی شرکت مهم است. مطلوب بودن دانش، مهارت، توانایی، ارزش‌های تعریف شده و طرز نگرش و رفتار پرسنل یک شرکت از طریق شیوه کار و عملکرد صحیح مدیریت منابع انسانی حاصل می‌شود.

عملکرد نوآوری (IP)

نوآوری فرآیندی است که دربرگیرنده خلق، تطبیق و به‌کارگیری عقاید و شیوه‌های کار نوین در یک سازمان است. محققان «نوآوری» را از سه جنبه ذیل مورد بررسی قرار داده‌اند: ۱- نوآوری اداری و فنی ۲- نوآوری فرآیند و محصول ۳- نوآوری بنیانی و توسعه‌ای. «نوآوری اداری» نتیجه اصلاح در ساختار سازمانی و رویه‌های امور اجرایی است و «نوآوری محصول» به ارائه محصولات و خدمات جدید مربوط می‌شود. از سوی دیگر به کارگیری فرآیندهای نوین تولید و بهبود فرآیندهای فعلی، «نوآوری فرآیند» محسوب می‌شود و ایجاد یک تحول بارز و یک‌دفعه در هسته فعالیت‌های یک سازمان از طریق نوآوری بنیانی حاصل می‌شود و بالاخره تحول در رشد و توسعه نتیجه تغییرات منظم در فعالیت‌های جاری است و نکته دیگر اینکه امتیاز رقابتی برای دوام پایدار ضرورتاً از طریق نوآوری به دست می‌آید.

مدیریت محیط‌زیست (EP)

شکل‌گیری مدیریت محیط نشان می‌دهد رهبران سازمانی امروزه به دنبال کسب دانش و اطلاعات بیشتر از دوام محیطی خود هستند و تا چه اندازه ضرورت محافظت از محیط نرمال و حفظ منابع طبیعی را احساس کرده‌اند. از سال‌ها پیش شرکت‌ها به این آگاهی رسیده‌اند که مدیریت محیط ارزش‌های زیادی برای آنها به ارمغان می‌آورد و به این ترتیب آگاهانه موجب کاهش ضایعات (زباله)، آلودگی و فعالیت‌های مضر محیط زیست می‌شوند در نتیجه شرکت‌ها توجه بیشتری به مدیریت محیط‌زیست معطوف کنند و از طریق ابتکار عمل در طراحی و تولید محصولات از مواد آلوده‌کننده کمتر، بسته‌بندی‌های کوچک‌تر و مصرف انرژی کمتر بهره ببرند. در سازمان‌های تجاری، ابتکار عمل در نوع عملکردهای مربوط به مدیریت محیط‌زیست باید به نوعی باشد که همانند شاخص‌های مالی از شاخص‌های اصلی عملکرد شرکت به حساب آید.

مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری

مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های نوآور و مبتکر موجب مدیریت و هدایت صحیح استعدادها (در سازمان) می‌شود. زمانی که یک شرکت تولیدکننده تصمیم می‌گیرد فعالیت‌های خلاقانه خود را افزایش دهد، ضرورت استخدام نیروهای بااستعداد و خلاق با قابلیت‌های بالا در ریسک‌پذیری و انعطاف‌پذیری بیش از پیش احساس می‌شود. نگرش منابع-محور، تأکید بر اهمیت حیاتی «منابع شرکت» در توسعه و پیشرفت دایمی یک شرکت دارد. به عبارت دیگر، سرمایه‌های انسانی یکی از کلیدی‌ترین منابع در عملکرد نوآورانه و خلاق یک شرکت محسوب می‌شوند به خصوص وقتی که به درستی و براساس شایسته‌سالاری گزینش شده باشند و به سختی و به ندرت قابل تقلید و تکرار توسط دیگران (رقبا) باشند.

بسیاری از مطالعات عملی و تجربی ثابت کرده‌اند که مدیریت منابع انسانی موثر و کارآمد، ضرورتاً عملکردهای خلاقانه و مشارکتی و در نتیجه مزیت‌های رقابتی را همواره به همراه داشته‌اند مثلاً یکی از مطالعات نشان داد که مدیریت منابع انسانی موثر در خلاقیت و نوآوری در فناوری منجر به عملکردهای فوق‌العاده یک شرکت شده بود. به علاوه آموزش در حوزه مدیریت منابع انسانی رابطه مستقیم با نوآوری‌های اجرایی دارد به طوری که بر ارزیابی‌های عملکرد نیز اثر مثبت به جا می‌گذارد.

به عبارت دیگر سطح بالاتر کارکرد (یا شیوه کار) مدیریت منابع انسانی منجر به سطح بالاتر عملکرد خلاقانه یک سازمان می‌شود. یک سازمان باید استراتژی خاصی را در شکل‌دهی یک محیط دوستانه برای کارمندان و جا انداختن فرهنگ بالا برای کل مجموعه شرکت دنبال کند و از طریق استخدام نیروهای کارآمد، آموزش صحیح آنها از نظر مهارت‌های مختلف و رقابت در زمینه‌های فناوری، نوآوری و از طرف دیگر با استفاده از افزایش انگیزه و پاداش به این مهم دست یابد.

عملکرد نوآوری و عملکرد محیط‌زیست

کارآمدی عملکرد محیط‌زیست در این است که با به‌کارگیری فناوری‌های نوین و مبتکرانه، ضایعات، زباله‌ها و اتلاف انرژی را به حداقل ممکن برساند. فراگیری دانش‌ها و شیوه کار جدید و به کاربری راه‌حل‌های پیشگیرانه در واقع به معنای ابتکار عمل شرکت از نظر محیط‌زیست محسوب می‌شوند که ممکن است مستلزم ایجاد تغییراتی در فرآیند و مراحل تولید یا به‌کارگیری تجهیزات و ماشین‌آلات جدید باشد. علاوه بر این، استراتژی‌های با هدف کاهش آلودگی، نیازمند به‌کارگیری روش‌های نوین بوده که خود مستلزم بهره‌گیری از دانش و مهارت لازم در زمینه نوآوری و خلاقیت است.

عملکرد نوآوری و عملکرد سازمانی

نوآوری یک خصوصیت کارآمد است که منجر به یک مزیت رقابتی در عملکرد سازمانی می‌شود با این وجود محققان در تحقیقات خود به نتایج مختلفی دست یافته‌اند. برخی رابطه بین نوآوری و عملکرد سازمانی را مثبت، برخی منفی و برخی بی‌تاثیر عنوان کرده‌اند. البته تفاوت‌های موجود می‌تواند ناشی از سنجش‌های متفاوت از عملکرد شرکت و نوآوری‌ها باشد، علاوه بر این ترکیب چند نوآوری در کنار هم می‌تواند اثر معکوس در عملکرد سازمانی داشته باشد.

معمولاً نوآوری‌های سازمانی درصدد بهبود وضعیت شرکت در رقابت با رقبای و افزایش ارزش‌های شرکت هستند. «نوآوری‌های بازاریابی» نیز موجب جذب بازار بیشتر و درآمدزایی می‌شود. نوآوری در کشور تایوان باعث عملکردهای سازمانی موفق شده است. البته شرکت‌های تایوانی معتقدند با بزرگ و کوچک بودن یک شرکت در نوع عملکرد سازمانی یک شرکت و نوع نوآوری آن بسیار مهم است. خلاصه اینکه نوآوری بنیانی و توسعه‌ای باید زنجیره‌ای از انواع مختلف تکنولوژی، بازاریابی، امور اداری و اجرایی و استراتژی‌ها را دربرگیرد و اینکه عملکرد بهینه‌تر نوآوری منجر به عملکرد بالاتر سازمانی می‌شود.

عملکرد محیط‌زیست

و عملکرد سازمانی

عملکردهای محیط‌زیست از قبیل کاهش آلودگی می‌تواند منجر به افزایش کارایی، کاهش هزینه‌های برنامه‌ریزی و قانون‌گذاری و کاهش بدهی‌های آتی شود. بسیاری از مطالعات رابطه مستقیم بین عملکرد محیط‌زیست و عملکرد سازمانی را مورد توجه قرار داده‌اند. به هر صورت سوالی که پیش می‌آید این است که «آیا دوستدار محیط‌زیست (سبز) بودن، هزینه دارد؟» آنچه می‌توان گفت این است که در مجموع عملکرد محیط‌زیست تاثیر مثبتی بر عملکرد مالی یک سازمان دارد.

چارچوب مفهومی

نمودار یک چارچوب مفهومی:

نمودار فوق نشان می‌دهد که نقش مدیریت منابع انسانی در افزایش عملکرد سازمانی از طریق عملکرد نوآوری و عملکرد محیط‌زیست بسیار بالاست. از نقطه نظر علمی، مدل پیشنهادی منافع زیادی برای شرکت‌ها به دنبال دارد. یکپارچگی مدیریت منابع انسانی دوستدار محیط‌زیست که خلاق و نوآور بوده به همراه مدیریت محیط‌زیست، نتایج پرثمری را به ارمغان می‌آورد که استمرار موفقیت و دوام شرکت را به همراه خواهد داشت و خود مستلزم حفاظت از محیط‌زیست و جان سالم به در بردن از فشارهای وارده از سوی دولت و جامعه نیز هست. علاوه بر این، مدل یا چارچوب پیشنهادی رابطه موثر مدیریت منابع انسانی با عملکرد سازمانی و نقش آن در بهبود عملکرد نوآوری و مدیریت محیط‌زیست را نشان می‌دهد.

نتیجه

منابع انسانی در نیل به اهداف شرکت و عملکرد مستدام و پایدار یک شرکت نقش بسزایی دارد. دیدگاه مطروحه در این مقاله تاکید بر نقش و اهمیت عملکرد نوآوری و عملکرد محیط است و دوستدار (طرفدار) محیط‌زیست بودن در مدیریت منابع انسانی و در عملکرد مثبت سازمانی و

سودآوری طولانی مدت شرکت نقش مهمی دارد. مدیریت منابع انسانی و مدیریت سازمانی نیز ارتباط تنگاتنگی با هم دارند و اینکه در این راستا نحوه تامین نیروی انسانی و استخدام نیروهای با استعداد و خلاق و آموزش آنها، مدیریت عملکرد و پاداش و تنبیه اهمیت زیادی دارد.