

ایجاد جوامع پایدار از طریق مدیریت منابع انسانی انسان محور

قربانعلی خسروشیری^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۶/۱۶

چکیده

در این مقاله، ما استدلال می‌کنیم که اتخاذ یک رویکرد انسان‌محور برای مدیریت منابع انسانی به ایجاد نیروی کار، سازمان‌ها، اجتماعات و جوامع پایدار در دوران یک بیماری همه‌گیر جهانی و عدم قطعیت سیاسی و اقتصادی کمک می‌کند. هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی این بیماری همه‌گیر در سال‌های آینده همچنان چشم‌گیر خواهد بود و راه بهبود باید انسان‌محور و پایدار باشد و اقدامات محیطی داخلی به عنوان بخشی از برنامه بهبود اجتماعی-اقتصادی باشد. ما از چندین موضوع فرا بخشی استفاده می‌کنیم تا نشان دهیم که چگونه استفاده از فناوری دیجیتال و دورکاری، ممکن است بر کارکنانی که دارای زمینه‌های مختلف اجتماعی-اقتصادی هستند به روش‌های مختلف تأثیر بگذارد. ما از محققان می‌خواهیم که در تحقیقات کیفی دقیق برای شناسایی پدیده‌های جدید مرتبط با کار و مدیریت منابع انسانی در زمینه تسریع پذیرش فناوری دیجیتال و بازیابی پس از کووید برای بررسی پویایی قدرت و چارچوب‌های طرد از بازار کار و محیط‌های کاری مشارکت کنند. یافته‌های این مطالعات می‌تواند به اقدامات مثبت سیاسی برای جلوگیری از تشدید نابرابری و طرد اجتماعی-اقتصادی موجود کمک کند. این مطالعات همچنین به راه‌های جدید مفهوم‌سازی مدل‌ها و رویه‌های منابع انسانی و گسترش نظریه‌های منابع انسانی کمک خواهند کرد.

واژگان کلیدی

جوامع پایدار، منابع انسانی، انسان محور

۱. کارشناس مدیریت امور دفتری دانشگاه علمی کاربردی شهرداری ورامین.

مقدمه

سال ۲۰۲۱ سال پر حادثه دیگری بود. همه گیری جهانی کووید-۱۹ باعث ایجاد اختلالات عمده در زندگی و کار شد، جنگ تجاری بین چین و ایالات متحده با پیامدهای سیاسی-اقتصادی چشمگیری در مناطق مختلف در حال گسترش است و بیست و ششمین کنفرانس اعضا COP26 بر کاهش چشمگیر زغال سنگ برای تولید برق تاکید کرده است. کشورهای COP26، که عمدتاً کشورهای امضاکننده کنوانسیون سازمان ملل در مورد تغییرات آب و هوایی (UNFCCC) را شامل می شود، نشان می دهد که چالش های انسانی مهمتری وجود دارد. این بیماری همه گیر به مسیر خود ادامه داده، اما بشریت از طریق طیف وسیعی از فعالیت ها، به ویژه برنامه های واکسیناسیون در بسیاری از کشورها، شروع به یافتن راه هایی برای مقابله موثرتر با آن کرده است. این رویدادهای جهانی و فعالیت های سیاسی سطح بالا تأثیرات گسترده ای بر ساختار اقتصادی و عملیات تجاری در سطوح ملی، صنعتی و شرکتی داشته اند و همچنین پیامدهای مهمی برای مدیریت منابع انسانی دارند. در این میان، توجه روافزون پژوهشی به مسائل اجتماعی گسترده تر و «چالش های بزرگ» (باکلی و همکاران، ۲۰۱۷) مرتبط با تغییرات محیطی، اقتصادی، فناوری و اجتماعی اختصاص یافته است.

این مقاله به بررسی این موضوع می پردازد که این فرصت ها و تغییرات ممکن است چه تاثیری بر مدیریت منابع انسانی داشته باشند. ما استدلال می کنیم که اتخاذ رویکرد انسان محور نسبت به منابع انسانی برای ساختن یک جامعه پایدار و مقاوم ضروری است. منابع انسانی انسان محور یکی از راه های اجرای طرح های انسان محور برای آینده کاری است که سازمان بین المللی کار (ILO) در دنیایی که دارای تعداد زیادی چالش بزرگ است، ترویج می کند (روگوفسکی و کوک، ۲۰۲۱). هدف این طرح «تقویت قراردادهای اجتماعی با قرار دادن افراد و کاری که انجام می دهند در مرکز سیاست اقتصادی و اجتماعی و عملکرد تجاری است» (ILO، 2019) است. این طرح شامل سه «رکن اساسی» است که انتظار می رود هم زمان رشد، برابری و پایداری را برای نسل های کنونی و آینده ایجاد کنند: الف) تقویت سرمایه گذاری در توانایی های افراد؛ ب) تقویت سرمایه گذاری در نهادهای کاری؛ و ج) تقویت سرمایه گذاری در کار شایسته و پایدار. رویکرد «انسان محور» نسبت به مدیریت منابع انسانی مطابق با اهداف اجتماعی است که توسط ۱۷ هدف توسعه پایدار سازمان ملل (SDGs) که انتظار می رود تا سال ۲۰۳۰ محقق شوند، مشخص شده است. سازمان های تجاری، به ویژه سازمان هایی که در بخش خصوصی هستند، نقش مهمی در دستیابی به این اهداف توسعه پایدار دارند. (غوری و کوک، ۲۰۲۲). همانطور که توسط سازمان بین المللی کار پیشنهاد شده است رویکرد «انسان محور» نسبت به مدیریت منابع انسانی برای بازیابی انسان محور پس از کووید-۱۹ که فراگیر، پایدار و انعطاف پذیر است، ضروری می باشد (سازمان بین المللی کار، 2021؛ سامانز، ۲۰۲۱). در اصل، ما یک رویکرد هنجاری ارائه می کنیم که استدلال می کند که چالش ها و فرصت های اقتصادی، فناوری، اجتماعی و زیست محیطی باید به نفع طیف گسترده ای از ذینفعان، از جمله سازمان ها، افراد و جوامع عمل کند. در ادامه، ما چندین پدیده منابع انسانی را به تصویر می کشیم و نشان می دهیم که چگونه منابع انسانی انسان محور می تواند به توسعه محیط های کاری بهتر و بهبود رفاه نیروی کار در زمینه های مختلف جهانی و محلی کمک کند. ما محققان را تشویق می کنیم که فرصت هایی را برای پیشبرد حوزه مدیریت منابع انسانی با مداخله در تحقیقات منابع انسانی مبتنی بر پدیده های مرتبط با سیاست، ایجاد کنند.

در این بخش، ما پنج حوزه موضوعی را انتخاب می‌کنیم تا نشان دهیم که چگونه تحقیق می‌تواند این موضوعات نوظهور را برای همگام شدن با واقعیت‌های جدید و آگاهی بخشی عملی شفاف کند. موضوعاتی که ما برای بحث در ادامه انتخاب کردیم به هیچ وجه منحصر به فرد یا جامع نیستند. در واقع، آنها لزوماً به خودی خود جدید نیستند، بلکه، ما پدیده‌های جدید مرتبط با کاری را شناسایی می‌کنیم که ممکن است به بررسی و مفهوم‌سازی گسترده‌تر از زوایای علمی جدید نیاز داشته باشند. در انعکاس مطالعات محققان در زمینه تجارت بین‌المللی (مانند باکلی و همکاران، ۲۰۱۷؛ قمر و چایلد، ۲۰۲۱)، ما پیشنهاد می‌کنیم که یک رویکرد روش‌شناختی کیفی برای تحقیقات پدیده‌محور، مناسب‌تر خواهد بود تا نشان دهد چه اتفاقی می‌افتد، برای چه کسی، چرا و تحت چه شرایطی، چگونه و چه کاری می‌توان برای رفع مسائل در سطوح مختلف انجام داد.

محیط کار دیجیتال و سرمایه انسانی

رویکرد انسان محور نسبت به مدیریت منابع انسانی، رویکردی است که بر روی افراد سرمایه گذاری می‌کند تا آنها را به مهارت‌ها و قابلیت‌های قابل اشتغال مجهز کند و فرصت‌های شغلی مناسب و پایدار را برای آنها فراهم کند. از آنجایی که کسب‌وکارها در حال گذار به سمت محیط‌های کاری دیجیتال هستند، این موضوع یک چالش جدی در مورد چگونگی ارائه مهارت‌های دیجیتالی به نیروی کار به عنوان بخشی از سرمایه انسانی آنها برای اشتغال سودمند می‌باشد. به عنوان مثال چین را در نظر بگیرید. به منظور افزایش رقابت پذیری خود و به عنوان بخشی از روند ارتقاء صنعت، در بخش تولید شرکت‌های زیادی از تکنیک‌های G5 و تولید هوشمند استفاده می‌کنند. از یک سو، این اتوماسیون، کارگران را از انجام کارهای خطرناک و مضر دور می‌کند، کیفیت محصولات را بهبود می‌بخشد و استفاده از انرژی را بهینه می‌کند. از سوی دیگر، اگر کارگران جانشین نیمه ماهر نتوانند مهارت‌های دیجیتال خود را ارتقا دهند، ممکن است کمبود نیروی کار ماهر و تنگنایی برای مشاغل ایجاد کنند.

فناوری دیجیتال در کار و حقوق بشر

رویکرد انسان محور نسبت به مدیریت منابع انسانی، حقوق و کرامت کارگران را مدنظر قرار می‌دهد، در حالی که از پیشرفت فناوری برای بهبود بهره‌وری استفاده می‌کند. به عنوان مثال، پلتفرم‌های دیجیتال برای انتخاب و استخدام کارگران، الگوریتم‌ها را به کار می‌گیرند (کوچلینگ و ورنر، ۲۰۲۰). تعداد رو به افزایشی از سازمان‌ها از فناوری دیجیتال و هوش مصنوعی (AI) برای مدیریت فعالیت‌های خود استفاده می‌کنند، به طور مثال از سنسورها و داده‌های بیومتریک (برای مثال تشخیص چهره، اثر انگشت، ردیابی GPS) برای نظارت بر تحرک و عملکرد نیروی کار خود استفاده کرده‌اند (موسی، ۲۰۱۵). برخی سازمان‌ها از فناوری دیجیتال برای نظارت بر شرایط فیزیکی کارمندان در زمان واقعی به دلایل سلامتی و ایمنی استفاده می‌کنند. با این وجود، گزارش شده است که ردیابی الگوریتم فراگیر به منظور نظارت بر عملکرد، به سلامت جسمی و روانی کارگران آسیب می‌رساند و قانون باید چنین اقداماتی را تحت نظارت در آورد (میلمو، ۲۰۲۱).

این تحولات در مدیریت الگوریتمی (دوگان و همکاران، ۲۰۲۰) به طور بالقوه دارای پیامدهایی برای حقوق کارگران به عنوان حقوق بشر است و برخی از دولت‌های ملی ایجاد مقرراتی برای ارائه حاکمیت بهتر بر استفاده از فناوری دیجیتال در حوزه کار، به ویژه پاسخگویی قانونی برای استفاده بخش خصوصی از AI را آغاز کرده‌اند (برای مثال کمیسیون حقوق بشر استرالیا، ۲۰۲۱). ادعا می‌شود که کارگران باید حق مشارکت در طراحی و استفاده از سیستم‌های

مبتنی بر الگوریتم را داشته باشند که جنبه های اساسی کار آن ها را مشخص می کند، از جمله موارد مربوط به استخدام و پاداش (میلمو، ۲۰۲۱). فرصت های تحقیقاتی زیادی در پیشبرد درک ما از نقش و تاثیر محل کار دیجیتال و مدیریت الگوریتم وجود دارد. به عنوان مثال، کارگران چه اشکالی از مقاومت را در اتخاذ فناوری دیجیتال و نظارت در پیش گرفته اند؟ چگونه سازمان ها می توانند با درگیر کردن کارمندان در دیجیتالی کردن محیط کار، اثرات مضر بالقوه بر کارکنان را کاهش دهند و پذیرش آن ها را کسب کنند؟

برابری و انصاف از طریق اظهارنظر کارکنان

رویکرد انسان محور نسبت به مدیریت منابع انسانی، با مفهوم عدالت و انصاف پشتیبانی می شود که در آن اظهارنظر و توانمندسازی کارگران بسیار مهم است، به خصوص برای گروه های محروم. این امر در راستای تعهد سازمان ملل به "رها نکردن هیچ کس" است که در قلب SDG ها قرار دارد (UNSDG، ۲۰۱۹). بین گروه های مختلف مردم، شکاف های بسیار زیادی از لحاظ بسیاری از جنبه های توسعه انسانی وجود دارد که برخی به دلیل اشکال مختلف نابرابری، تبعیض، منزوی سازی و انحصار، به طور قابل بحثی در حال گسترش هستند. "رها نکردن هیچ کس" یک آرمان انسانی و تلاش سیاسی است که تنها با تعهد منابع قوی و حمایت عملیاتی از سوی سهامداران کلیدی می توان به آن ها دست یافت. دولت های ملی، مناطق اداری نیمه ملی، جوامع و کسب و کارها برای غلبه بر تاثیر کووید ۱۹ و طراحی فعالیت هایی برای راه اندازی مجدد پس از کووید ۱۹، سخت تلاش می کنند. چنین مداخلاتی ممکن است شکل های جدیدی از نابرابری را به دلیل توزیع نابرابر منابع ایجاد کنند. صنایع و گروه های شغلی مختلف سطوح مختلفی از منابع خواهند داشت و ممکن است در تلاش خود برای پیشبرد منافع خود با یکدیگر رقابت کنند، در نتیجه منجر به توزیع نابرابر منابع و فرصت ها می شوند. به عنوان مثال، کسانی که قادر به سازماندهی جمعی و بسیج حمایت های نهادی هستند (به عنوان مثال اتحادیه های تجاری)، نسبت به کسانی که سازماندهی نشده اند، احتمال بیشتری برای سود بردن دارند (به عنوان مثال صنایع خدماتی متکی بر کارگران مهاجر از جمله دانشجویان بین المللی). ممکن است این تنش ها در سازمان هایی منعکس شوند که در آن ها ممکن است منافع بخشی وجود داشته باشد که برای منابع سازمانی رقابت می کنند و باعث دسترسی نامناسب به آن ها می شوند. ما از دو گروه اجتماعی خاص برای روشن سازی مسئله کمک می گیریم: اقلیت های قومی و کسانی که از لحاظ فناوری ضعیف هستند.

با توجه به تحقیقات موجود که اغلب بر شرکت های غربی تمرکز دارند، تحقیقات در مورد اقلیت های قومی در تحقیقات مدیریت منابع انسانی ناکافی باقی مانده است. به عنوان مثال، بررسی ۷۵۰۰ مقاله منتشر شده در فصلنامه اخلاق تجاری و اخلاق تجاری (۲۰۰۰ - ۲۰۱۹) توسط آلم و گوتورمسن (۲۰۲۱)، نشان داد که محققان اخلاق تجاری "به ندرت نظرات و تجربیات افراد طرد شده را به عنوان منابعی برای درک زندگی خود در نظر می گیرند" و هیچ مطالعه ای در مورد پتانسیل نظریه پردازی براساس چنین اظهارنظرهایی بحث نکرده است. در عوض، این افراد طرد شده "به طور مرسوم فاقد اشکال سنتی قدرت مانند نفوذ عمومی، اقتدار رسمی، آموزش، پول و موقعیت های سیاسی هستند" حتی اگر "آن ها هنوز هم منابعی برای تاثیر بر موقعیت ها، شرایط و ساختارهایی که موقعیت آن ها را تعیین می کنند، دارند" (آلم و گوتورمسن، ۲۰۲۱).

همانطور که محیط های کاری به طور فزاینده ای دیجیتالی می شوند، فقر دیجیتال یا محرومیت دیجیتال، در قالب مهارت های/سواد دیجیتال ضعیف یا بدون آن و یا عدم دسترسی به فناوری و زیرساخت دیجیتال، تاثیر جدی نه تنها بر

بهره وری سازمانی، بلکه بر کارگران فردی نیز خواهد داشت (همچنین در بالا به سرمایه انسانی نگاه کنید). ممکن است تحقیقات موارد زیر را بررسی کنند: علل و اشکال فقر/محرومیت دیجیتال (به عنوان منابع نابرابری)، چگونه این موارد ممکن است بر کسب و کارها و کارگران تاثیر بگذارند (از جمله کسانی که ناتوان هستند و ممکن است قادر به استفاده از برخی از طرح های فناوری دیجیتال که برای افراد توانا طراحی شده اند نباشند) و چه کاری می توان برای رسیدگی به این مسائل انجام داد تا از نتایج عادلانه تر اطمینان حاصل شود.

پدیده ای که در بالا در مورد آن بحث نمودیم، بر موضوع تخصیص منابع نابرابر و قدرت سازمانی تاکید می کند و نیاز به اظهار نظر و سیاست فراگیر برای از بین بردن نابرابری ها را آشکار می کند. شکاف های تحقیقاتی و راه ها را نیز نشان می دهد.

مسائل مربوط به زندگی کاری، رفاه کارکنان و اشکال کمک به کارکنان

رویکرد انسان محور نسبت به مدیریت منابع انسانی، نیازهای کارکنان را در مرکز سیاست و عملکرد خود قرار می دهد، به طور مثال بر تعادل کار-زندگی و رفاه کارمندان تمرکز می کند. یک ابزار مهم برای کمک به کارگران برای رسیدن به سطحی از تعادل کار-زندگی، فراهم کردن ترتیبات کاری انعطاف پذیر (از جمله زمان کار و انعطاف پذیری محل کار) برای تطبیق با نیازهای زندگی کاری کارمندان است. در اینجا مهم است که بین انعطاف پذیری-تمایل تمایز قائل شویم، به عنوان مثال تمایل کارکنان به کار از خانه در زمانی که کار از خانه بیشتر توسط کارفرمایان و انعطاف پذیری آن ها تحمیل شده است (بیاورگارد و همکاران، ۲۰۱۹؛ متیوز و همکاران، ۲۰۱۰). توانایی کارکنان برای کار از خانه با ماهیت واقعی کار (برخی کارها مانند بسیاری از مشاغل در کشاورزی مهمان نوازی به سختی پی گیری می شوند در حالی که در خانه هستند)، سرمایه گذاری سازمان ها برای قادر ساختن کارمندان خود به کار از راه دور (به عنوان مثال در ایجاد زیرساخت های مجازی مورد نیاز) و زمینه خاصی که افراد در آن جای می گیرند (تعهدات خانوادگی، آموزش در خانه، فضاهای خانه)، تعیین خواهد شد. درک انعطاف پذیری تمایل و توانایی و مدیریت آن ها به نفع کارمندان و سازمان های آن ها (بسیل و بیورگارد، ۲۰۲۱) مهم است و همچنان حیاتی خواهد بود. لازم به ذکر است که برخی شرکت های بزرگ با ساختمان های اداری گران قیمت در مناطق تجاری مرکزی (CBD ها)، پس از پایان قرنطینه کووید، محدودیت هایی را برای کارکنان برای بازگشت به کار در دفتر اعمال کرده اند. فضای اداری محدودی در دسترس بود و کارکنانی که مایل به کار در دفتر بودند باید از قبل رزرو می کردند و بیش از یک روز در هفته مجاز به این کار نبودند. در حالی که چنین محدودیت هایی منجر به صرفه جویی قابل توجهی در هزینه ها می شوند، استرس و نارضایتی غیر ضروری را به کارکنانی القا می کنند که ممکن است مایل به کار در اداره باشند تا از محیط خانه فاصله بگیرند و با همکاران خود معاشرت کنند که ممکن است به نوبه خود منجر به کاهش انگیزه و بهره وری شود. در نتیجه مهم است که به کارمندان حق انتخاب از نظر ترتیبات کاری انعطاف پذیر داده شود.

کار در خانه در طول دوران پاندمی که به احتمال زیاد در آینده در مقایسه با سطوح همه گیری به طور گسترده تری مورد استفاده قرار خواهد گرفت، مسائل مربوط به زندگی کاری را مطرح کرده است که ممکن است بی سابقه بوده و به توجه مدیریت نیاز داشته باشد. به عنوان مثال، کووید ۱۹ و کار در خانه باعث می شود سازمان ها و مردم به طور کامل به چالش ایجاد تعادل بین تعهدات کار و خانواده و اثر نامتناسب این مسئله بر زنانی که بیشترین مسئولیت آموزش در خانه و مسئولیت های مراقبت را بر عهده دارند، پی ببرند (کالینز و همکاران، ۲۰۲۱). در ضمن، احتمال اینکه زنان شغل خود

را از دست بدهند یا ساعات کاری خود را کاهش دهند بیشتر است زیرا زنان به طور نامتناسبی بیشتر در بخش خدماتی متمرکز شده اند که در آن از دست دادن شغل شدیدتر بوده است. طبق مطالعه ای که توسط شرکت مک کینسی (۲۰۲۰) انجام شده است، در حالی که بحران کووید ۱۹ برای همه کارمندان چالش برانگیز بوده است، کووید ۱۹ می تواند بسیاری از مادران را از کار خارج کند و شرکت ها در معرض خطر از دست دادن زنان در رهبری هستند. در ضمن احتمال اینکه زنان سیاه پوست در طول کووید ۱۹ احساس کنند در محیط کار حمایت می شوند، کم تر است. این وقفه در پیشرفت بر مسیر آینده زنان شاغل و زنان در نقش های رهبری تاثیر می گذارد و سطح برابری جنسیتی که در سال های اخیر به دست آمده است را تضعیف می کند (مک کینزی و شرکت، ۲۰۲۰).

تاثیر کووید ۱۹ و کار در خانه بسیار وابسته به شرایط است. در نتیجه مسائل فقط بین زنان و مردان نیست، بلکه بین زنان با مسئولیت های مراقبتی و کسانی که مسئولیت های مراقبتی ندارند نیز می باشد. به عنوان مثال، شواهد در حال توسعه ای نشان می دهند که دومی ممکن است مجبور به انجام مسئولیت های کاری اضافی باشد؛ همچنین در صورت لزوم کار تیمی، ممکن است جریان کار مختل شود. علاوه بر این، تعارض کار-زندگی زنان با مسئولیت های مراقبتی ممکن است به حوزه کار - زندگی همکاران بدون مسئولیت های مراقبتی به طور ناخواسته و مداوم در طول ساعات کاری که جلسات مجازی دارند، گسترش یابد. تا به امروز، بیشتر تحقیقات و سیاست ها بر زنانی با مسئولیت های مراقبتی متمرکز شده اند. در مقابل، تاثیر منفی یک گروه از زنان شاغل (زنانی که مسئولیت های مراقبتی دارند) بر گروه دیگر (زنانی که مسئولیت های مراقبتی ندارند) به اندازه کافی مورد بررسی قرار نگرفته است. همین امر را می توان در میان مردانی با مسئولیت های مراقبتی و مردانی که این مسئولیت را ندارند نیز بررسی کرد. بسیاری از مسائل در حال ظهور (که اغلب با همه گیری و عینیت یافتن در ترتیبات کاری نوظهور آغاز می شوند) ارزش بررسی های بیشتر را دارند.

در ضمن در طول کووید ۱۹ خشونت خانگی افزایش یافته و این موضوع را بیشتر از جانب سیاست گذاران، محققان و کارفرمایان مورد توجه قرار داده است. در اکثر مواقع خشونت خانگی یک موضوع خصوصی تلقی می شود که کارفرمایان در آن درگیر نمی شوند، هرچند برخی سازمان های بزرگ ممکن است خدمات مشاوره ای در مورد مسائل روابط شخصی را به عنوان بخشی از برنامه های کمک کارکنان خود (EAPs)، به کارکنان ارائه دهند. با این وجود، ممکن است کسب و کارها از عواقب خشونت خانگی بیشتر از کاهش بهره وری و غیبت رنج ببرند. برای مثال در استرالیا، ۶۲٪ از زنانی که از خشونت خانگی رنج می برند، در مشاغل دستمزدی به کار گرفته می شوند و گزارش شده است که از دست دادن بهره وری به اندازه ۲ میلیارد دلار استرالیا در سال بالا بود (خادم، ۲۰۲۱). لازم به ذکر است که در حالی که زنان بیشتر در معرض خشونت خانگی قرار دارند، این مسئله همیشه صادق نیست - در مجموع این موضوعی است که بیش از آن که مورد توجه قرار گرفته باشد، شایسته تحقیق و توجه مدیریت است.

روی هم رفته، با وجود این که سازمان ها افزایش استفاده از برنامه های کمک کارکنان خود توسط کارکنان در طول دوره کووید را گزارش کرده اند، تا به امروز برنامه های کمک کارکنان خود هنوز به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی استراتژیک نشان داده نشده است. شواهد در حال توسعه ای نشان می دهند که سازمان ها در زمینه های اجتماعی مختلف، انواع مختلفی از حمایت را در پرتو شرایط محلی و سنت های فرهنگی برای کارمندان خود فراهم کرده اند. برای مثال در اندونزی، برخی شرکت های بزرگ حمل و نقل شرکتی را برای کمک به کارکنان در رفت و آمد به محل کار و از محل کار فراهم کرده اند تا شانس آلوده شدن آن ها را در حین حمل و نقل عمومی کاهش دهند. برخی

شرکت ها نیز محل اقامت موقت، غذا، پزشکان و پرستاران را برای کارکنانی با کووید مثبت فراهم کرده اند زیرا آن ها قادر به دسترسی به منابع بیمارستانی نبودند. چنین مقرراتی تا حدی منعکس کننده یک سنت فرهنگی جمع گرا و پدرسالارانه است که در آن انتظار می رود کارفرمایان از کارمندان خود مانند یک پدر و مادر مراقبت کنند و در صورت نیاز در ازای کار سخت، اطاعت و وفاداری کارمندان، حمایت و مراقبت را فراهم کنند. سازمان های مستقر در جوامع غربی چه خدماتی را برای کارمندان خود فراهم کرده اند؟ تا چه حد ممکن است این عوامل (یا فقدان آن ها) منعکس کننده سنت های قانونی و فرهنگی و ترتیبات نهادی ملت و همچنین رویکرد مدیریت ریسک سازمان باشند؟ در نتیجه تحقیقات بیشتری را می توان انجام داد تا مشخص شود کارمندان با چه مسائلی مواجه هستند و برای گروه های مختلف کارمندان، موثرترین EAP ها به منظور تسهیل مداخلات مدیریت منابع انسانی مناسب برای بهبود شرایط زندگی کاری و رفاه کارکنان کدام است. این تحقیقات علمی، دیدگاه های سودمندی را برای شرکت های چند ملیتی فعال در بخش های مختلف جهان به ارمغان می آورد و دانش ما را در زمینه مدیریت منابع انسانی بین المللی افزایش می دهد.

مدیریت منابع انسانی پایدار و پیامدهای آن برای مدیریت منابع انسانی بین المللی

یک رویکرد انسان محور برای مدیریت منابع انسانی نیز با مفهوم پایداری پشتیبانی می شود. در دهه گذشته یک حرکت قوی در تحقیقات مدیریت منابع انسانی پایدار وجود داشته است. با این وجود، مفهوم مدیریت منابع انسانی پایدار از این جهت مورد بحث قرار می گیرد که با مدیریت منابع انسانی سبز (رنویک و همکاران، ۲۰۱۳؛ جکسون و همکاران، ۲۰۱۱)، منابع انسانی اخلاقی (میسون و سیمونز، ۲۰۱۱، شن و بنسون، ۲۰۱۶)، منابع انسانی مسئولیت اجتماعی (جکسون و همکاران، ۲۰۱۴؛ نیومن و همکاران، ۲۰۱۶)، منابع انسانی سه گانه (جکسون و همکاران، ۲۰۱۱؛ دی پرینس و همکاران، ۲۰۱۴) یا منابع انسانی منافع مشترک (آست و همکاران، ۲۰۲۰) مرتبط است. در ادبیات تحقیق به نظر می رسد که مفاهیم گسترده تر با یافتن یک طنین قوی در جامعه تحقیقاتی، در حال مشترک شدن با معیارهای ارزیابی سه گانه هستند (بوش، ۲۰۲۰). معیارهای ارزیابی سه گانه، اهداف مربوط به "مردم"، "سیاره" و "رفاه"، از کانون های محدود اخلاقی و محیطی فراتر می رود تا بر اهداف گسترده اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی مدیریت منابع انسانی تمرکز کند. در حقیقت ممکن است به تعداد حوزه هایی که باید مدیریت شوند تا به مدیریت منابع انسانی پایدار دست یابند، اضافه شود، به عنوان مثال معیارهای ارزیابی چهار گانه، از طریق یادگیری نسلی و همچنین اثرات انتقال دانش می تواند عاملی در ابعاد زمانی باشد.

متأسفانه نویسندگان به این نتیجه رسیدند که بسیاری از شرکت ها از "سبزشویی" استفاده می کنند، در اصل از ارتباطات سازمانی در رابطه با مسئولیت های اجتماعی و زیست محیطی خود استفاده می کنند، در حالی که در حقیقت مدل های کسب و کار زیربنایی خود را تغییر نمی دهند (کریلی و همکاران، ۲۰۱۲؛ رایت و نایبرگ، ۲۰۱۷). محتمل ترین اثر این است که مدیریت منابع انسانی پایداری محور آن ها ابزاری یا مربوط به انطباق است (ماک و همکاران، ۲۰۱۶) و راهی برای رسیدن به نتایج پایداری موثرتر دارد (لوپز-کابرا و واله کابرا، ۲۰۲۰). چنین سازمان هایی اغلب به یک مدل کسب و کار "سود با هدف" حرکت نکرده اند (لویالین و سگرتین، ۲۰۱۹)، به همین دلیل است که رویکرد مدیریت منابع انسانی منافع مشترک استدلال می کند که یک تغییر اساسی در درک هدف کسب و کار و نقش مدیریت منابع انسانی در این مورد نیاز است (آست و همکاران، ۲۰۲۰). مدیریت منابع انسانی منافع مشترک، سازمان ها را به حرکت فراتر از تمرکز بر اهداف فردی به منظور ارائه اهمیت بالاتر به منافع جمعی تشویق می کند.

تعریفی از مدیریت منابع انسانی پایدار که مسائل فوق را به خوبی در بر می گیرد، سازمان ها را به طراحی، پیاده سازی و اصلاح مستمر ترغیب می کند، "استراتژی ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی که دستیابی به اهداف مالی، اجتماعی و زیست محیطی را با تاثیر در داخل و خارج سازمان و در یک افق زمانی بلندمدت ممکن می سازد". (اھنرت و همکاران، ۲۰۱۶)، استال و همکاران (۲۰۲۰) در یک مقاله گسترده، یک چارچوب چند بعدی از مدیریت منابع انسانی پایدار را توسعه داده اند که در آن ذینفعان متعدد، ابعاد فضایی و زمانی را برای طرح انواع حوزه های خروجی مربوط به اقدامات، با هدف انجام خوب یا اجتناب از آسیب ترکیب می کنند.

ما به عنوان نگارش گران بر این باوریم که مدیریت منابع انسانی پایدار و مفاهیم آن برای افراد، گروه ها، سازمان ها، کشورهای واحد و جهان، یکی از حوزه های کلیدی مورد علاقه در گفتمان مدیریت منابع انسانی امروز است. بر خلاف انتظار، بسیاری از نوشته ها در این زمینه، بر اساس تجزیه و تحلیل مدیریت منابع انسانی سازمانی و تاثیر عملیاتی آن بر مردم، رفاه و سیاره بدون در نظر گرفتن صریح موقعیت سازمان است. با این حال، اخیرا برخی از نویسندگان شروع به درخواست تحلیل های تطبیقی و بین کشوری کرده اند تا فشارهای نهادی را به تصویر بکشند (اھنرت و همکاران، ۲۰۱۶؛ اوست و همکاران، ۲۰۱۸). در ضمن بعد فضایی چارچوب استال و همکاران (۲۰۲۰)، اشاره به شعب مرکزی در مقابل تنش های فرعی، نیاز به تعادل منافع جهانی در مقابل منافع محلی و واگرایی بالقوه بازار توسعه یافته در مقابل دیدگاه های بازار در حال ظهور را شروع می کند. در طول دهه های گذشته، به طور روز افزونی مشخص شده است که سیاره ما چقدر شکننده است و ما باید واقعا درک کنیم که چگونه منابع خود را به بهترین نحو مدیریت کنیم. در ضمن همه گیری در حال پیشرفت بر گرفتاری بسیاری از افراد و سازمان ها تاکید دارد (چه مربوط به سلامت و رفاه، فشارهای مالی و یا نیاز به چابکی و یادگیری قابل توجه باشد). ایجاد دیدگاه های هیجان انگیزتر و مفیدتر در مورد چگونگی ساخت و اجرای مدیریت منابع انسانی پایدار در بسیاری از کشورها، صنایع، برای انواع سهامداران ابزاری برای ساخت جوامع پایدار از طریق مدیریت منابع انسانی انسان محور خواهد بود.

نتیجه گیری

جهان در دهه های اخیر از نظر سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فناوری گسسته تر شده است. با این وجود، ما معتقدیم که می توان از طریق تلاش های انسان دوستانه و بشردوستانه جهان را متحدتر کرد. در این مقاله، ما استدلال می کنیم که اتخاذ رویکردی انسان محور نسبت به مدیریت منابع انسانی به ایجاد نیروی کار، سازمان ها، جوامع و اجتماعات پایدار در دوران یک بیماری همه گیر جهانی و عدم قطعیت سیاسی و اقتصادی کمک می کند. هزینه های اقتصادی و اجتماعی این بیماری همه گیر در سال های آینده همچنان قابل توجه خواهد بود و راه بازیابی آن باید انسان محور و پایدار باشد و همچنین اقدامات محیطی داخلی به عنوان بخشی از برنامه بهبود اجتماعی-اقتصادی باشد. ما از چندین موضوع فرا بخشی استفاده می کنیم تا نشان دهیم که چگونه استفاده از فناوری دیجیتال و دورکاری، ممکن است بر کارکنانی که دارای زمینه های مختلف اجتماعی-اقتصادی هستند به روش های مختلف تأثیر بگذارد. ما تنش بین بهره وری و قدرت سرمایه را از یک سو و حقوق، سازمان/نماینده گی و صدای کارگران را از سوی دیگر برجسته می کنیم. منافع مقطعی و رفتار در محل های کار متفاوت هستند و گروه های اجتماعی در بحران جهانی به طور ناعادلانه از مزیت یا محرومیت برخوردارند. بسته های تاب آوری و حوزه های آن ممکن است در کنار هم وجود داشته باشند به طوری که بازتاب نیروهای نهادی و اجتماعی در داخل و خارج از مرزهای سازمانی می باشد. این تجربیات زندگی را می توان به بهترین

وجه از طریق یک دیدگاه ظریف و چند قطبی بررسی کرد. علاوه بر این، ما به نقش اصلی مدیریت منابع انسانی پایدار بین‌المللی که می‌تواند و باید در سال‌های آینده ایفا کند، اشاره کرده‌ایم. ما از محققان می‌خواهیم که در تحقیقات کیفی دقیق برای شناسایی پدیده‌های جدید مرتبط با کار و مدیریت منابع انسانی در زمینه تسریع پذیرش فناوری دیجیتال و بازیابی پس از کووید برای کشف پویایی قدرت و چارچوب‌های طرد از بازار کار و محیط‌های کاری مشارکت کنند. یافته‌های این مطالعات می‌تواند به اقدامات سیاسی مثبت برای جلوگیری از تشدید نابرابری و طرد اجتماعی-اقتصادی موجود کمک کند. آنها همچنین به راه‌های جدید مفهوم‌سازی مدل‌ها و رویه‌های منابع انسانی و گسترش نظریه‌های منابع انسانی کمک خواهند کرد.

منابع

- Alm, K., & Guttormsen, D. S. A. (2021). Enabling the voices of marginalized groups of people in theoretical business ethics research. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04973-3>.
- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 30(3), 100705. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Basile, K. A., & Beauregard, T. A. (2021). Boundary management: Getting the work-home balance right. In E. Russell & C. Grant (Eds.), *Agile working and well-being in the digital age* (pp. 35–46). Palgrave Macmillan.
- Bush, J. T. (2020). Win-Win-Lose? Sustainable HRM and the promotion of unsustainable employee outcomes. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100676. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.004>
- Buckley, P. J., Doh, J. P., & Benischke, M. H. (2017). Towards a renaissance in international business research? Big questions, grand challenges, and the future of IB scholarship. *Journal of International Business Studies*, 48(9), 1045–1064. <https://doi.org/10.1057/s41267-017-0102-z>.
- Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101–112. <https://doi.org/10.1111/gwao.12506>
- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: A comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(1), 88–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>.
- Ghauri, P., & Cooke, F. L. (2022). The role of MNEs in achieving United Nations' Sustainable Development Goals. In H. Merchant (Ed.), *Handbook of international business*. Springer.
- Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., & Muller-Camen, M. (2011). State of the Art and future direction for Green Human Resource Management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 25(2), 99–116. <https://doi.org/10.1177/239700221102500203>.

- Köchling, A., & Wehner, M. C. (2020). Discriminated by an algorithm: A systematic review of discrimination and fairness by algorithmic decision-making in the context of HR recruitment and HR development. *Business Research*, 13(3), 795–848. <https://doi.org/10.1007/s40685-020-00134-w>
- Levillain, K., & Segrestin, B. (2019). From primacy to purpose commitment: How emerging profit-with-purpose corporations open new corporate governance avenues. *European Management Journal*, 37(5), 637–647. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.07.002>
- McKinsey & Company. (2019). The future of work: Rethinking skills to tackle the UK's looming talent shortage. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-rethinking-skills-to-tackle-the-uks-looming-talent-shortage>
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008>
- Moussa, M. (2015). Monitoring employee behavior through the use of technology and issues of employee privacy in America. *SAGE Open*, 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.1177/2158244015580168>
- Milmo, D. (2021, November 11). Algorithmic tracking is 'damaging mental health' of UK workers. *The Guardian*. [https://www.theguardian.com/technology/2021/nov/11/algorithmic-monitoring-mental-health-uk-employees?utm_term=618f7088eae82195106a94e2c9055fa2&utm_campaign=GuardianTodayUK&utm_source=esp&utm_medium=Email&CMP=GTUK_emailArtificial%20intelligence%20\(AI\)](https://www.theguardian.com/technology/2021/nov/11/algorithmic-monitoring-mental-health-uk-employees?utm_term=618f7088eae82195106a94e2c9055fa2&utm_campaign=GuardianTodayUK&utm_source=esp&utm_medium=Email&CMP=GTUK_emailArtificial%20intelligence%20(AI))
- Renwick, D., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1–14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Rogovsky, N., & Cooke, F. L. (2021). Towards a human-centred agenda: Human resource management in the BRICS countries in the face of global challenges. *International Labour Organization*
- Samans, R. (2021). Financing human-centred COVID-19 recovery and decisive climate action worldwide: International cooperation's twenty-first century moment of truth, ILO Working Paper 40 (Geneva, ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-inst/documents/publication/wcms_821931.pdf
- Shen, J., & Benson, J. (2016). When CSR is a social norm: How socially responsible human resource management affects employee work behavior. *Journal of Management*, 42(6), 1723–1746. <https://doi.org/10.1177/0149206314522300>

Creating Sustainable Societies through Human-Centered Human Resource Management

Abstract

In this paper, we argue that adopting a human-centered approach to human resource management will help build sustainable workforces, organizations, communities, and societies during a global pandemic and political and economic uncertainty. The economic and social costs of this epidemic will continue to be significant in the coming years, and the way to improve should be human-centered and sustainable, and domestic environmental measures should be part of the socio-economic improvement plan. We use several cross-cutting themes to show how the use of digital technology and telecommuting may affect employees from different socio-economic backgrounds in different ways. We invite researchers to engage in rigorous qualitative research to identify new phenomena related to work and human resource management in the context of accelerating digital technology adoption and post-Covid recovery to examine power dynamics and frameworks of exclusion from the labor market and work environments. The findings of these studies can contribute to positive political actions to prevent the aggravation of existing socioeconomic inequality and exclusion. These studies will also contribute to new ways of conceptualizing human resource models and procedures and expanding human resource theories.

Keywords

Sustainable Societies, Human Resources, Human-Centered
