

پیشگفتار

شرایط جهان و مقتضیات پدیده جهانی سازی، باعث ایجاد تناقضاتی در اندیشه‌ها و الگوهای فکری صاحب نظران و نیز در اعمال این اندیشه‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی گشته است تا آنجا که در آستانه قرن بیست و یکم و انتقال به قلمروهای فرامدرن و عرصه‌های تغییرات پرشتاب، همه سازمانها را در سطح جهان و به ویژه در جوامع در حال توسعه با ابهامات چشمگیری روبه‌رو ساخته است. تلاش برای ایجاد فضای رقابتی در گستره ملی و جهانی که با روند الحاق کشورها به سازمان جهانی تجارت پررنگ‌تر نیز شده است، ضرورت ایجاد سازمانهای کوچک، ناب و مجازی را که دارای قابلیت انعطاف زیاد و توان واکنش سریع باشند، تقویت کرده است. از سوی دیگر، آثار سوء تحرکات سریع اقتصادی بر سرمایه اجتماعی سازمانها و سرمایه اجتماعی ملی چنان شدید است که تا حد زیادی از تعهد و همبستگی سازمانی کارکنان می‌کاهد و در عین حال نگرانیهایی در زمینه امنیت شغلی به وجود می‌آورد که به نگرانی و پریشانیهای روانی و خانوادگی منجر می‌شود. فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز به سهم خود دگرگونیهای وسیعی در حوزه مدیریت منابع انسانی به وجود آورده تا جایی که به تدریج مفهوم استخدام رسمی را (فقط به یک سازمان تعلق داشتن) دگرگون ساخته است.

با توجه به این موارد، کتاب حاضر به دنبال معرفی مدیریت منابع انسانی فراملیتی از جنبه نظری و عملی است. در این کتاب اهمیت مطالعه شرایط فراملیتی از طریق توسعه روند کلی مدیریت منابع انسانی بررسی شده و فرایندها و موضوعات مرتبط با استخدام کارمندان اثربخش به بحث گذاشته می‌شود. هدف این کتاب آشنایی با مقولات توسعه در قلمرو مدیریت منابع انسانی فراملیتی از جهت علمی و عملی و

ایجاد چشم‌اندازهایی در این زمینه است. برای این منظور، در هر فصل، با طرح سؤالهایی مرتبط و با تأکید بر تجربه زندگی، نسبت به جنبه‌هایی از مدیریت منابع انسانی فراملیتی، تحلیل و ارزشیابی صورت می‌گیرد.

مطالعه این کتاب برای فارغ‌التحصیلان مقاطع مختلف و مدیران اجرایی و دانشجویانی که برای اولین بار مدیریت منابع انسانی فراملیتی را مطالعه می‌کنند، مناسب و مفید است، اما در اصل برای جوابگویی به نیازهای دانشجویان با مهارتهای مختلف و زمینه‌های آموزشی و تربیتی متنوع، طراحی شده است. مثالها و سؤالها در فصلهای این کتاب علاوه بر مدیریت منابع انسانی را جهانی ساخته و خوانندگان را به مطالعه در زمینه‌های فرهنگی منحصر به فرد خودشان تشویق می‌کند. رویکرد توسعه‌ای متمایز این کتاب تضمین می‌کند که در هر فصل تعاریف رقابتی مفاهیم مقایسه شوند، و نیز دیدگاههایی تحلیلی، انتقادی، و همچنین عملی به دست می‌دهد و سطوح مختلف مهارتی و نیازهای یادگیری خوانندگان مشخص و برآورده گردد. این کتاب همچنین مطالب مفیدی برای مدیران اجرایی فراهم می‌آورد؛ به عبارتی یک چهارچوب تحلیلی برای بررسی عمل استخدام فراملیتی ارائه می‌کند و این رشته را به اجزای اصلی‌اش تجزیه می‌کند و هر جنبه را در یک فصل متفاوت بررسی می‌کند. پرجاذبه‌ترین جنبه کتاب برای مدیران اجرایی، بازنگری مسیر شغلی و شایستگیها از منظر مدیریت فراملیتی منابع انسانی است، و نیز روش ساختمند آن برای تعریف بافتهای کلان، متوسط و خرد و تأثیرات کلیدی و ملاحظات در این سطوح برای مدیریت مؤثر گروههای فراملیتی و عملیات فراملیتی.

رشته مدیریت منابع انسانی فراملیتی با کمبود متون و منابع تحقیقی روبه‌روست. این کتاب می‌کوشد با اتخاذ یک چهارچوب، تحلیلی روشن از جنبه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی فراملیتی و مباحث مرتبط با آن به دست دهد که شامل ۱۰ فصل است.

فصل اول مفهوم مدیریت منابع انسانی و بررسی سیر تاریخی آن را به عنوان رشته‌ای از مطالعات و عملی تخصصی معرفی می‌کند. در این فصل روشن می‌شود

که روند کلی نظریه و عمل منابع انسانی در ارائه ابزارهایی برای مدیریت مؤثر بر گروه‌های فراملیتی و کارکردهای فراملیتی در کجاها ناتوان است. علاوه بر این، ضرورت توجه به مدیریت منابع انسانی فراملیتی، و عوامل کلیدی به کار رفته در شهرت کنونی آن تبیین می‌گردد.

فصل دوم جنبه‌های اساسی مدیریت منابع انسانی را معرفی نموده و چهارچوب منسجمی از اجزاء آن ارائه می‌دهد. این چهارچوب در واقع ساختار کتاب را تعیین می‌کند و در هر فصل یک جنبه این چهارچوب بررسی می‌شود.

این کتاب با مطالعه جنبه‌های کلان فراملیتی و نیز با مباحث خرد فردی با مدیریت منابع انسانی فراملیتی تطبیق داده می‌شود. بر این اساس، در هر فصل نوعی جریان منطقی از سطح کلان به متوسط و خرد پی گرفته می‌شود.

فصل سوم کتاب، طبیعت و ماهیت نیروی کار جهانی را شناسایی می‌کند و ویژگی‌های مهم جمعیت‌شناختی آن را به طور مبسوط شرح می‌دهد. این فصل مفهوم جهانی‌سازی و اثر نابرابر آن بر استخدام و به ویژه عملیات استخدام فراملیتی و همچنین شناسایی ساختارهای مهم مقررات و قوانین در سطح جهانی را مورد بررسی گسترده قرار می‌دهد.

فصل چهارم شرایط فراملیتی را که در آن سازمانهای چندملیتی و بین‌المللی عملیات خود را انجام می‌دهند بررسی می‌کند. این فصل هم‌گرایی و واگرایی اعمال مدیریت منابع انسانی و مفاهیم مهم شرکت‌های چندملیتی و مدیریت کارکنان آن را در شرایط ملی متفاوت، همانند گروه‌های متنوع شرح می‌دهد.

فصل پنجم با گذر از شرایط بین‌المللی به شرایط ملی مدیریت منابع انسانی، شناسایی زیرساخت‌هایی را مطرح می‌کند که بر مقررات اعمال استخدام در صحنه‌های ملی مؤثرند (مانند واحدهای تجاری، روابط کارکنان و مجموعه‌های تخصصی). همچنین ارتباط این مباحث با مدیریت منابع انسانی فراملیتی تبیین می‌گردد. در این مسیر، توجه به مدیریت راهبردی به مثابه روشی برای دستیابی به نتایج عملکردی بهتر برای سازمانها، اهمیت بسزایی دارد.

فصل ششم جنبه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی را بررسی می‌کند و تفاوت‌های بین جنبه‌های راهبردی فراملیتی و ملی را مورد توجه قرار می‌دهد. این فصل تفاوت گزینه‌های راهبردی برای مؤسسات چندملیتی در ارتباط با مباحث انتخاب، محل استقرار، مدیریت تنوع فرهنگی و جابه‌جایی‌های فراملیتی (همانند ادغامها و اکتسابها) را تحلیل می‌کند.

فصل هفتم در ارتباط با جنبه‌های عملی مدیریت منابع انسانی فراملیتی (مانند جذب و انتخاب، آگاهی به روشها و رویکردهای مختلف) به دنبال حذف تبعیضها و تعصبات است. این فصل اهمیت آموزش را به عنوان یک روش بهبود منابع انسانی تشریح می‌کند و نکات عملیاتی ویژه‌ای را برای مدیریت کارکنان برون‌مرزی مطرح می‌سازد.

در فصل هشتم، مسیر شغلی تعریف و ویژگیهای خاص مسیرهای شغلی فراملیتی بررسی می‌شود. این فصل برای درک فرایندها و پویاییهای مسیر شغلی در شرایط جهانی چهارچوب مفهومی خاصی را فراهم آورده و در مورد طیفی از گزینه‌های راهبردی (برای بیگانه و خودی یا محلی) و تبیین اهمیت مدیریت مسیر شغلی در سطح فراملیتی برای جذب، حفظ و نگهداری بهترین استعدادها، جزئیات را مورد بحث قرار می‌دهد.

مفهوم شایستگیها به عنوان مهارتها و تجربیات ضروری برای انجام اثربخش وظایف توسط کارکنان، در فصل نهم تعریف می‌شود. همچنین این فصل شایستگیهای تخصصی را در مدیر منابع انسانی فراملیتی شناسایی می‌کند. به علاوه این فصل از دیدگاهی فردی پیچیدگیهای موجود در مدیریت منابع انسانی فراملیتی را مورد تجدید نظر قرار می‌دهد.

فصل دهم با تمرکز بر چالشهای عمده مدیریت منابع انسانی فراملیتی، اهمیت مسئولیت اجتماعی و مدیریت تنوع در شرایط جهانی سازی فزاینده را بیان می‌کند. این فصل همچنین به تعدادی از ابهامات و پرسشهای عملیاتی و گفتمانی مدیریت منابع انسانی فراملیتی اشاره دارد و آنها را به عنوان چالشهای مهم نظریه و عمل

مدیریت منابع انسانی فراملیتی امروزی معرفی می‌کند.
ضروری است اشاره شود که چهارچوب کلی این کتاب از کتاب مدیریت
منابع انسانی بین‌المللی^۱ نوشته مصطفی اوزبیلگین^۲ اخذ شده که از دیدگاهی کلان
در یک چهارچوب هشت‌وجهی خلاصه گردیده است.

دکتر علی‌نقی امیری
بلال پناهی