

مدیریت مسئولانه منابع انسانی

نویسنده: سید مسعود همایونفر

مسئولیت اجتماعی سازمانها، یکپارچه سازی متوازن ملاحظات اجتماعی و زیست محیطی، با تصمیم ها و اقدامات اجرائی و عملیاتی در مدیریت شرکت ها و سازمان ها است. امروزه مسئولیت اجتماعی سازمان ها، مترادف با پایداری سازمان ها است، هرچند که بکارگیری واژه پایداری در ابتدا از دید مسائل زیست محیطی و ناظر بر حفظ و حراست از منافع نسل های آینده در بهره برداری از محیط زیست و منابع طبیعی بوده است، اما در حال حاضر این واژه در مباحث مدیریتی نیز وارد شده و برای پایداری سازمان ها نیز در سطح وسیع و گسترده ای بکار می رود و تحقق پایداری سازمان ها را مشروط به توجه و تمرکز بر سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی و ایجاد توازن در پرداختن به آنها می داند. مدیران منابع انسانی، می توانند نقش بسیار تعیین کننده ای در دست یابی به اهداف مسئولیت های اجتماعی سازمان خود ایفا کنند. از آنجا که این مدیران، بر بسیاری از فرایندهای کلیدی سازمان تاثیرگذار هستند، در نتیجه از جایگاه ویژه ای برای ترویج و اشاعه ارزش ها، از قبیل اخلاق کسب و کار و توسعه فرهنگ مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان برخوردارند. مطالعاتی که انجام شده است، نشان می دهد که مسئولیت پذیری اجتماعی، تاثیر قابل توجهی بر انگیزه، توسعه و نگهداشت کارکنان دارد. اجرای برنامه های مسئولیت اجتماعی در برخی شرکت ها تا بیست درصد از میزان خروج کارکنان کاسته، و آثار مثبتی بر رفتار اخلاقی، وفاداری، جذب کارکنان توانمند و ارتقاء بهره وری نیروی کار، بر جای گذاشته است. یکی از مفاهیم مرتبط با کارکنان در چارچوب مسئولیت های اجتماعی، خودداری از رفتار تبعیض آمیز است. بطور کلی باید گفت که برای رفتار ناعادلانه و تبعیض آمیز، مانند بسیاری از مفاهیم دیگر، تعریف یکسان و مورد اجماع عموم مدیران، وجود ندارد و متناسب با فرهنگ و ارزشهای سازمانی و فرهنگ جامعه، تعریف خاص خود را برای هر سازمانی پیدا می کند. در این رابطه لازم است که به عنوان مدیر منابع انسانی، ابتدا تعریف دقیق و روشنی از رفتار تبعیض آمیز و اهدافی که باید محقق شوند ارائه کنیم، نمونه هایی از مصادیق و رفتارهای پسندیده را در سطح سازمان منتشر سازیم، تعهد و التزام ضمنی و آشکار مدیران ارشد را جلب نمائیم، تمامی مدیران و کارکنان را آموزش داده و خدمات مشاوره به آنها ارائه کنیم، مقررات و رویه های روشن و صریحی که تبعیت از آنها برای همه مقدور باشد را وضع کنیم و بطور جدی به اجرا بگذاریم، فرایندی شفاف و آشکار برای نظارت و کنترل، تعریف و مستقر سازیم و برنامه های منظمی را برای تقویت و ارتقاء این فرایندها به کار گیریم. فراهم کردن تمهیداتی برای اصلاح رفتارها و تفکرات تبعیض آمیز برخی مدیران، به سادگی امکان پذیر نیست، چرا که این امر نیازمند تغییرات نسبتا وسیع تری در بعد روان شناختی افراد است، که در برخی موارد به اصلاح رفتارها، عادات و تفکراتی بر می گردد که از نسل ها قبل شکل گرفته است. بر این اساس، پرداختن به چنین موضوعاتی، تعهد و التزام قوی تری از مدیران ارشد سازمان ها را ایجاب می کند. پیچیدگی موضوع، زمانی خود را بیشتر نشان می دهد که در فهم اصلاحات ساختاری و سیاسی، و اصلاح در رفتارهای تبعیض آمیز، تداخل صورت پذیرد و مرزهای آنها در هم فرو رود؛ که این خود چالش یزرگی است که سازمان ها و شرکت های بزرگ ما، سال ها است که با آن مواجه هستند. بدین ترتیب، با ذکر یکی از مفاهیم و ارزش ها، ملاحظه می شود که پرداختن به ابعاد مختلف مسئولیت های اجتماعی شرکت ها، مستلزم توجهی دقیق، و نگاهی همه جانبه، یکپارچه و نظام مند است؛ و طبیعتا در حوزه مدیریت منابع انسانی، که با ارزش ترین سرمایه های سازمان، مخاطب آن است، از حساسیت بیشتری برخوردار بوده و بدین گونه است که از این پس، مدیران منابع انسانی، در این مسیر رسالت و نقش سنگین تری بر عهده خواهند داشت: مدیریت مسئولانه منابع انسانی.