



سخن سردبیر

عباس منوریان ^{ID}

مدیریت منابع انسانی دانش محور

در اقتصاد دانشی امروز، سرمایه‌های ذهنی مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌های پیشرو به شمار می‌رود، از این رو، مدیریت این سرمایه‌های ارزشمند، ارزش‌آفرین، تقلیدناپذیر و جایگزین‌ناپذیر، باید بخشی جدایی‌ناپذیری از استراتژی شرکت و مسئولیت کلیدی مدیران سازمان باشد. هنگامی که به سازمان‌ها به‌عنوان سازمان یادگیرنده می‌نگریم، ابعاد سنتی مدیریت منابع انسانی، رنگ و بو و جلوه دیگری به خود می‌گیرند. در واقع، ایده سازمان‌های دانش‌محور، بنیاد مدیریت منابع انسانی را به‌طور کلی بر ستون‌های جدید و متفاوتی استوار ساخته است.

از این رو، عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور بسیار مؤثر و تعیین‌کننده است؛ زیرا می‌تواند اثربخشی کلی استراتژی‌های مدیریت دانش را در سازمان ارتقا دهد. با نگاهی به جایگاه منابع انسانی دانش‌محور در سازمان، می‌توان فهمید نقش آنها در اجرای فرایندهای مدیریت دانش بسیار برجسته و تعیین‌کننده است. مدیریت منابع انسانی نیز، از راه سیاست‌ها و سیستم‌هایی که بر رفتار، نگرش و عملکرد آنها تأثیر نقش تسهیلگر و مشوق مهمی را در این زمینه ایفا می‌کند. در این صورت مدیریت دانش می‌تواند در پرتو عملکرد مؤثر مدیریت منابع انسانی به گونه‌ای اثربخش در سازمان اجرا و توسعه داده شود.

اصطلاح دانشگران (کارکنان دانشی) نخستین بار در سال ۱۹۸۹ توسط پیتر دراگر مطرح شد. این اصطلاح برای توصیف افرادی به کار برده می‌شود که با پردازش اطلاعات موجود برای ایجاد اطلاعات جدید، ارزش افزوده‌ای را برای سازمان ایجاد می‌کنند که می‌توان به کمک آن مسائل را تعریف و حل کرد. دانشگران به‌طور مستمر یاد می‌گیرند که دانش، تاریخ مصرف کوتاهی دارد. آنها می‌توانند دانش خود را مبادله کنند، بفروشند یا نزد خود نگه دارند. این ویژگی دانشگران موجب شده است که سازمان‌ها در آنچه «جنگ بر سر استعدادها» نامیده می‌شود، به شدت برای جذب بهترین استعدادها رقابت کنند و پس از موفقیت در این رقابت، بهره‌برداری مؤثر و پرورش آنها مسئولیت کلیدی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دانش‌محور به شمار می‌رود.

سازمان دانش‌محور را می‌توان به‌عنوان نهادی برای تجمیع دانش تخصصی اعضای آن معرفی کرد. چالش اساسی برای این گونه سازمان‌ها، توانایی آنها در زمینه مدیریت کارکنانی است که نقش آنها در خلق، تسهیم، کاربرد و ذخیره‌سازی دانش حیاتی است. اصطلاح سازمان دانش‌محور، دنباله‌روی منطقی نام‌گذاری سازمان‌های سرمایه‌محور و کارگر‌محور است. این واژه‌ها نسبت اهمیت سازمان به سرمایه و نیروی کار را نشان می‌دهند و به همین منوال، واژه سازمان دانش‌محور، بیانگر سازمانی است که ورودی‌های آن برای تولید ارزش افزوده بیشتر از نوع دانشی است تا سرمایه

و نیروی کار. بنابراین انتخاب استراتژیک شایستگی‌های اساسی لازم، برای ارتقای قابلیت‌های رقابتی متمایزکننده مبتنی بر دانش، یکی از وجوه مهم این گونه سازمان‌ها به شمار می‌رود.

با وجود رشد و گسترش اقتصاد دانشی و به تبع آن، افزایش فزاینده نقش و اهمیت کارکنان دانشی در سازمان‌های دانش‌محور، ادبیات مرتبط با چگونگی مدیریت آنها به اندازه کافی رشد پیدا نکرده و جای خالی یا کم‌رنگ آن در نوشته‌ها و تحقیقات داخلی و حتی خارجی، به شدت نمایان است. برای نمونه، در ایران با وجود برخورداری از نزدیک به ۵۵۰۰ شرکت دانش‌بنیان و شمار بسیار زیادی کارکنان دانشی، مقالات و کتب بسیار محدودی به چگونگی مدیریت این نوع کارکنان پرداخته‌اند و هنوز هم اغلب متون مدیریت منابع انسانی موجود همان کتاب‌ها و مقالاتی هستند که به منابع انسانی غیردانشی و حتی نیروی کار یدی تأکید دارند. امید است برای پر کردن این شکاف مهم نظری آثار و پژوهش‌های مرتبط استادان و پژوهشگران در زمینه مدیریت منابع انسانی دانش‌محور بتواند زمینه را برای مدیریت مؤثر این سرمایه‌های ارزشمند در سازمان‌های ایرانی فراهم‌تر سازد.

استناد: منوریان، عباس (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی دانش‌محور. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۴)، ۱-۲.

عباس منوریان

سردبیر فصلنامه مطالعات منابع انسانی

استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران