

تأثیر رهبری تسهیم‌گرا در برنامه ریزی منابع سازمانی

مرجان ریاحی

m.reyahi@oxinsteel.ir

چکیده

(در سازمان‌ها) سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، هم فرایندهای منابع انسانی و هم سیستم‌های اطلاعاتی سازمان‌ها را یکپارچه‌سازی می‌نمایند. یک سیستم مدیریت منابع انسانی بیشتر اوقات یکی از ماژول‌های سیستم برنامه ریزی منابع انسانی را به نمایش می‌گذارد. سیستم‌های برنامه ریزی منابع انسانی، نوعی از سیستم‌های اطلاعاتی هستند که کسب و کار را مدیریت می‌نمایند و شامل برنامه‌های کاربردی یکپارچه‌سازی شده مانند روابط مشتری و مدیریت زنجیره‌ی تامین، ساخت و تولید، مالی و منابع انسانی می‌باشد. پروژه‌های اجرای برنامه ریزی منابع انسانی غالباً میزان شکست زیادی دارند؛ هرچند تحقیقات تعدادی از عوامل میزان موفقیت و شکست‌ها را بررسی نموده‌اند، با این حال توجه کمی به تیم‌های اجرایی و موثر نمودن این تیم‌ها جلب شده است. در این مقاله، ما بحث می‌کنیم که رهبری تسهیم‌گرایانه یک روش قابل قبول برای ارتقای نحوه عملکرد تیم‌های اجرای برنامه ریزی منابع انسانی را فراهم می‌نماید. رهبری تسهیم‌گرایانه نوعی از رهبری تیمی را به نمایش می‌گذارد، به گونه‌ای که (همه) اعضای تیم، و نه تنها رهبر تیم، به رفتارهای رهبری مبادرت می‌ورزند. با وجود این که رهبری تسهیم‌گرایانه توجه پژوهشی رو به رشدی را در طول دهه قبل به خود جلب نموده است، در تیم‌های اجرای برنامه ریزی منابع انسانی کاربردی نشده که این مطلب مقصود این مقاله است. برای کسب این هدف، ما موضوعات مرتبط با اجرای برنامه ریزی منابع انسانی و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، تیم‌ها و مفهوم رهبری تسهیم‌گرایانه را شرح می‌دهیم، ادبیات تئوریک و تجربی را بررسی می‌کنیم، یک چهارچوب جامع را ارائه نموده و کاربرد رهبری تسهیم‌گرایانه برای اجرای برنامه ریزی منابع انسانی و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را شرح می‌دهیم.

کلمات کلیدی: برنامه ریزی منابع سازمانی؛ سیستم‌های مدیریت منابع سازمانی؛ رهبری تسهیم‌گرایانه؛ تیم‌ها