

مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران: رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها

مهدی هدائی^۱، سید مهدی الوانی^۲، حسن زارعی متین^۳ و حمید رضا یزدانی^۴

چکیده

هدف از این مقاله چگونگی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران است. از جمله مسائل این سازمان‌ها می‌توان به نگاه تک‌بعدی مدیران به فرایندها و کارکردها اشاره کرد که مانعی برای تکامل محسوب می‌شود. در این تحقیق جهت حل مسئله پیچیده تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، از روش هرمنوتیک انتقادی استفاده شده؛ بر این اساس، ابتدا محورهای اصلی تفکر سیستمی بررسی شده، تفسیر و همفکری بین نظریه‌ها ارائه گردیده؛ سپس به بررسی ساختار، فرایند و کارکرد در پارادایم تفسیری پرداخته شده، گزاره‌ها و امتزاج مفاهیم کلیدی بیان گردیده‌اند. بر اساس روش تحقیق انتخاب‌شده در این پژوهش جهت پاسخگویی به سؤالات متناسب با موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، از نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی استفاده گردیده؛ روش گردآوری داده‌ها عمدتاً کتابخانه‌ای، جستجوهای اینترنتی و مراجعه به متون، اسناد و مدارک و ابزار جمع‌آوری غالباً فیش‌برداری بوده است. در رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌های این ماتریس، قابلیت‌های سرمایه انسانی از ساده تا پیچیده تکامل می‌یابند طوری که سطح پیچیده‌تر شامل قابلیت‌های سطوح ساده‌تر است. در این مقاله به منظور طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، سیستمی شامل اجزاء ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی به گونه‌ای در نظر گرفته شده که در محیط ارزشی اسلامی-ایرانی به صورت کل‌نگر، هم‌افزا و چرخه‌ای جهت خلق ارزش مشترک و منفعت عامه در ارتباط هستند. نتایج این تحقیق از ترکیب ابعاد، منظرها و سطوح چندلایه در قالب مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها ارائه شده‌اند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه انسانی، تکامل قابلیت‌ها، سازمان‌های دولتی، سلسله‌مراتب پدیده‌ها

۱. مقدمه

خداوند درجات کسانی را بالا می‌برد که ایمان آورده و به ایشان علم اعطاء شده است (قرآن کریم، مجادله، ۱۱). دغدغه آغاز مطالعات مقاله حاضر، این سؤالات بوده است: چرا قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران تکامل نیافته‌اند؟ راه حل منسجم جهت رویارویی با این مسئله چیست؟ آسیب‌شناسی مسئله تکامل بیانگر وجود موانع رویکرد طیفی و نگاه تک‌بعدی به قابلیت‌های سرمایه انسانی است؛ این مسئله، مفهوم بین‌رشته‌ای در علوم انسانی، تجربی و مهندسی بوده، تفاسیر گوناگونی داشته، مستلزم انسجام نظریه و عمل در محیط دانشگاهی و سازمانی است؛ لذا راه‌حلی که برای این مسئله منظور شده مدل چندبعدی با تفکر سیستمی و رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها بوده که عنوان مقاله نیز بر اساس این تفکر شکل گرفته است.

۱ دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران، آدرس الکترونیکی نویسنده مسئول: Email: mehdihodaei@ut.ac.ir

۲ استاد مدیریت-دانشگاه علامه طباطبائی

۳ استاد مدیریت - دانشگاه تهران

۴ استادیار مدیریت - دانشگاه تهران

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیت و دووم و بیت و سوم خردادماه ۱۳۹۸

مسئله اصلی که محقق در این مقاله در جستجوی راه‌حلی برای آن است، تک‌بعدی بودن معماری منابع انسانی در سازمان‌ها می‌باشد؛ بدین معنی که در اغلب سازمان‌ها بر فرایندهای مدیریت منابع انسانی تأکید بیشتری شده (کرتیس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹؛ سوانسون^۲، ۱۹۸۷؛ مک‌لین^۳ و مک‌لین^۴، ۲۰۰۱)، از کارکردهای سرمایه انسانی غافل مانده‌اند؛ یا در برخی با تمرکز بر کارکردها (بلوم^۵، ۱۹۵۶؛ کراتول^۶، ۲۰۰۲؛ لی^۶، ۲۰۰۱)، فرایندها مورد توجه قرار نگرفته‌اند. لذا در هر دو حالت، نتیجه، نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی خواهد بود زیرا در نگاه تک‌بعدی، بین فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی ناسازگاری وجود دارد.

انسان ابعاد ناشناخته‌ای دارد که طرح مسئله پیچیده تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی گامی در مسیر شناخت انسان از طریق کشف این ابعاد و ارتباط بین آنهاست، هرچند در این مسیر بی‌پایان موانعی وجود دارند که ممکن است محقق را از پیمایش صحیح بازداشته، باعث گمراهی وی شوند. افزون بر این، مسئله تکامل انسان، مفهوم بین‌رشته‌ای است که مستلزم تئوری‌پردازی مدیریت منابع انسانی در پیوند حوزه‌های گوناگون علوم می‌باشد؛ در این راستا، به نظر می‌رسد با استفاده از تفکر سیستمی در کلیت اجزاء بتوان راه‌حلی برای این مسئله یافت.

تحقیق درباره ماهیت موجودی که ابعاد گوناگونی دارد، بسیار مشکل است. حقیقت مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، تعقل و تفکر می‌باشد که برای حل آن باید ابعادی شناسائی شوند که حقیقت انسان را در سلسله‌مراتب پدیده‌ها از جمله مرتبه مجرد از ماهیت آشکار سازند.

عمدتاً مفهوم توسعه انسان در غرب بر محور تعریف انسان اقتصادی شکل گرفته ولی در ادراک اسلامی-ایرانی از تکامل بومی خود، تعریف قرآن کریم از انسان و ابعاد گوناگون آن مد نظر است؛ انسان با لحاظ همه ابعاد روحانی و جسمانی - آنکه آرمانش حرکت در مسیر کمال و نیل به تعالی می‌باشد. لذا مناسب است تا از واژه تکامل به مفهوم جامع آن برای قابلیت‌های سرمایه انسانی استفاده شود.

در مسئله‌شناسی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، گاه عارضه‌ها جای مسئله نشسته طوری که مسئله اصلی، تعدد بیش از اندازه مسائل ناتمام و رهاشده، ابهام و سردرگمی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی، ارائه نظرات متعدد موازی یا متناقض و اجرای آنها، عدم توازن در کارکردهای سرمایه انسانی و یا عدم تعریف و تبیین مبانی فکری و فلسفی حوزه تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در ایران می‌باشد که در ارکان علمی، آموزشی و اجرایی کشور نضج یافته؛ مثلاً توسعه، صرفاً در مفهوم اقتصادی ترسیم شده یا در راهبری آن، نگرش و تفکر سیستمی حاکم نیست. در خصوص موانع تکامل نیز نظرات مختلف است: موانع داخلی و خارجی، ضعف نهادسازی، عدم وجود نگرش انسان‌محور، عدم برابری فرصت‌ها، مسائل فرهنگی و سیاسی، درک نادرست از دین و مذهب، شرایط طبیعی و جغرافیائی، دولت‌های حاکم، خود انسان، استعمار و استبداد، نخبگان و روشنفکران، مدرنیته، سنت‌گرایی، خرافه و ...

در نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط با قابلیت‌های سرمایه انسانی، ابعادی وجود دارند که ممکن است از چشم طراحان پنهان مانده و جزء اهداف طراحی نبوده؛ لذا در این مقاله جهت طراحی مدل تکامل قابلیت‌ها، به کشف این ابعاد پنهان پرداخته می‌شود.

۲. پیشینه پژوهش

¹ Curtis

² Swanson

³ McLean

⁴ Bloom

⁵ Krathwohl

⁶ Lee

هشتمین کنگره‌س الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالش‌ها و الزامات تحقق؛ بیت و دوم و سوم خردادماه ۱۳۹۸

حکومت از دیدگاه اسلام، برخاسته از موضع طبقاتی و سلطه‌گری فردی یا گروهی نیست بلکه تبلور آرمان سیاسی ملتی هم‌کیش و هم‌فکر است که به خود سازمان می‌دهد تا در روند تحول فکری و عقیدتی راه خود را به سوی هدف نهائی (حرکت به سوی الله) بگشاید. ملت ما در جریان تکامل انقلابی خود از غبارها و زنگارهای طاغوتی زدوده شد و از آمیزه‌های فکری بیگانه خود را پاک نمود و به مواضع فکری و جهان بینی اصیل اسلامی بازگشت؛[۱] اکنون بر آن است که با موازین اسلامی جامعه نمونه (اسوه) خود را بنا کند. بر چنین پایه‌ای، رسالت قانون اساسی این است که زمینه‌های اعتقادی نهضت را عینیت بخشد و شرایطی را به وجود آورد که در آن انسان با ارزش‌های والا و جهان‌شمول اسلامی پرورش یابد (قانون اساسی، ۱۳۵۸، شیوه حکومت).

کمال در جایی است که یک شیء بعد از آنکه "تمام" هست باز درجه بالاتری هم می‌تواند داشته باشد. اگر این کمال برای شیء نباشد باز خود شیء هست، ولی با داشتن این کمال یک پله بالاتر رفته است (مطهری، ۱۳۸۳، ۱۵). جامعه ایرانی در افق این چشم‌انداز [بیست‌ساله] چنین ویژگی‌هایی خواهد داشت:

توسعه یافته، متناسب با مقتضیات فرهنگی، جغرافیائی و تاریخی خود، متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی، ملی و انقلابی، با تأکید بر مردم‌سالاری دینی، عدالت اجتماعی، آزادی‌های مشروع، حفظ کرامت و حقوق انسان‌ها و بهره‌مندی از امنیت اجتماعی و قضائی.

برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی. [...]. (سند چشم‌انداز، ۱۳۸۲).

هر صاحب مکتبی که مکتبی برای بشریت آورده است، نظریه‌ای درباره کمال انسان و یا انسان کامل دارد (مطهری، ۱۳۸۳، ۱۰۳). از منظر معرفت‌شناسی نظری، تکامل انسان با اصول فلسفی ملاصدرا مطابقت دارد که در قرن ۱۶ و ۱۷ میلادی پیش از اندیشمندانی چون بوفون، لامارک، داروین و والاس مطرح شده البته ابن‌مسکویه ۶۰۰ سال قبل از ملاصدرا مطالبی را درباره تکامل گیاهان عنوان کرده؛ نظریه‌های علمی، تکاملی را که فلاسفه اسلامی و ایرانی از منظر عقلی بررسی نموده‌اند، بر اساس مشاهدات تجربی تأیید می‌کنند.

اصل تکامل بیش از پیش دخالت قوه‌ای مدبر، هادی و راهنما را در وجود موجودات زنده نشان می‌دهد و ارائه‌دهنده اصل غایتمندی است (مطهری، ۱۳۶۱، ۷۳). ملاصدرا گرچه مانند فیلسوفان پیشین، انسان را حیوان ناطق نامیده، منطق را فهم کلی حقایق می‌داند ولی نفس انسان را در مرتبه‌ای فراتر از عقلانیت جستجو می‌کند که ذاتاً حقیقت واحدی است طوری که در عین وحدت و گستردگی، مراتب گوناگونی دارد؛ نفس از یک طرف در حال تکامل مداوم بوده، از طرف دیگر در اصل ذات خود پایدار است. این تکامل، چرخه‌ای می‌باشد که وجود مراتب تکاملی را از پائین‌ترین مرتبه در مسیری دوار طی کرده، در پایان به ابتدای خویش می‌رسد؛ این مرتبه، خود از عالی‌ترین مراتب وجود نازل شده که پس از طی سلسله‌مراتب تکامل، نهایتاً به همان وجود عالی صعود خواهد کرد. نفس در مسیر تکاملی خود در هر مرتبه با صورت وجودی آن مرتبه یکی و در انتها انسان کامل می‌شود [...]. (ملاصدرا، ۱۹۸۱، ج ۸، ۱۳۱ و ۲، ۳۹۵ و ۶).

در ایجاد نهادها و بنیادهای سیاسی که خود پایه تشکیل جامعه است بر اساس تلقی مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند (انّ الارض یرثها عبادی الصالحون) و قانونگذاری که مبین ضابطه‌های مدیریت اجتماعی است بر مدار قرآن و سنت، جریان می‌یابد. بنابراین نظارت دقیق و جدی از ناحیه اسلام‌شناسان معادل و پرهیزگار و متعهد (فقهای عادل) امری محتوم و ضروری است و چون هدف از حکومت، رشد دادن انسان در حرکت به سوی نظام الهی است (و الی الله المصیر) تا زمینه بروز و شکوفائی استعدادها به منظور تجلی ابعاد خودگونگی انسان فراهم آید (تخلقوا باخلاق الله) و این جز

بشترین کفرانس الگویی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگویی پیشرفت؛ پیشران ما، چالش ما و الزامات تحقق؛ بیت و دوم و سوم و بیت و سوم خردادماه ۱۳۹۸

در گرو مشارکت فعال و گسترده تمامی عناصر اجتماع در روند تحول جامعه نمی‌تواند باشد (قانون اساسی، ۱۳۵۸، شیوه حکومت).

اتکاء بر توانائی‌های انسانی و طبیعی و امکانات داخلی و فرصت‌های وسیع برآمده از زیرساخت‌های موجود در کشور و بهره‌گیری از مدیریت جهادی و روحیه انقلابی و تکیه بر اولویت‌های اساسی آمده در سیاست‌های کلی: «اصل ۴۴ [قانون اساسی]»، «اقتصاد مقاومتی»، «علم و فناوری»، «نظام اداری» و «جمعیت» و از همه بالاتر توکل به قدرت لایزال الهی می‌تواند ما را به رغم تمایل و اراده دشمنان عنود، با تحقق اهداف برنامه ششم در ارائه الگویی برآمده از تفکر اسلامی در زمینه پیشرفت که به کلی مستقل از نظام سرمایه‌داری جهانی است، یاری رساند (سیاست‌های کلی، ۱۳۹۴).

[...] قانون اساسی زمینه مشارکت را در تمام مراحل تصمیم‌گیری‌های سیاسی و سرنوشت‌ساز برای همه افراد اجتماع فراهم می‌سازد تا در مسیر تکامل انسان هر فردی خود دست‌اندرکار و مسئول رشد و ارتقاء و رهبری گردد که این همان تحقق حکومت مستضعفین در زمین خواهد بود. (و نرید ان نمّن علی الذین استضعفوا فی الارض و نجعلهم ائمه و نجعلهم الوارثین) (قانون اساسی، ۱۳۵۸، شیوه حکومت).

در تحکیم بنیادهای اقتصادی، اصل، رفع نیازهای انسان در جریان رشد و تکامل اوست نه همچون دیگر نظام‌های اقتصادی تمرکز و تکاثر ثروت و سودجوئی، زیرا که در مکاتب مادی، اقتصاد خود هدف است و بدین جهت در مراحل رشد، اقتصاد عامل تخریب و فساد و تباهی می‌شود؛ ولی در اسلام اقتصاد وسیله است و از وسیله انتظاری جز کارائی بهتر در راه وصول به هدف نمی‌توان داشت (همان، اقتصاد وسیله است نه هدف).

با این دیدگاه برنامه اقتصادی اسلامی فراهم کردن زمینه مناسب برای بروز خلاقیت‌های متفاوت انسانی است و بدین جهت تأمین امکانات مساوی و متناسب و ایجاد کار برای همه افراد و رفع نیازهای ضروری جهت استمرار حرکت تکاملی او بر عهده حکومت اسلامی است (همان).

جمهوری اسلامی، نظامی است بر پایه ایمان به:

[...] ۳- معاد و نقش سازنده آن در سیر تکاملی انسان به سوی خدا.

[...] ۶- کرامت و ارزش والای انسان و آزادی توأم با مسئولیت او در برابر خدا، که از راه: الف- اجتهاد مستمر فقهای جامع‌الشرایط بر اساس کتاب و سنت معصومین سلام‌الله علیهم اجمعین، ب- استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آنها، ج- نفی هر گونه ستمگری و ستم‌کشی و سلطه‌گری و سلطه‌پذیری، قسط و عدل و استقلال سیاسی و اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و همبستگی ملی را تأمین می‌کند (همان، اصل دوم).

[...] اقدامات اساسی برای تدوین الگوی توسعه ایرانی-اسلامی که رشد و بالندگی انسان‌ها بر مدار حق و عدالت و دستیابی به جامعه‌ای متکی بر ارزش‌های اسلامی و انقلابی و تحقق شاخص‌های عدالت اجتماعی و اقتصادی در گرو آن است، توسط قوای سه‌گانه کشور صورت گیرد (سیاست‌های کلی، ۱۳۸۷).

در پارادایم پست‌مدرن، با انکار تعالی هنجارها و ارزش‌ها، به مبانی و مبادی صلاح جمعی، به شدت، هجوم می‌شود. در این دیدگاه، قانون‌های قدرت صلاح عمومی را تعریف می‌کنند و این امر، منشأ متعالی و قدسی ندارد. ممکن است در یک زمان این قانون‌ها، با استفاده از ابزار تبلیغات، مصلحت عمومی را طوری، و در زمانی دیگر، برعکس آن نمایان سازند. همه چیز به خواست شبکه‌های قدرت وابسته است؛ اساساً در این رویکرد، واژه پیشرفت ارزشی نداشته، هر چه هست فقط تغییر است (الوانی و هاشمیان، ۱۳۸۷).

نیچه می‌گوید: اصول اخلاقی که مردم تا کنون پیروی کرده‌اند در صلاح عامه و طبقه اکثر یعنی زیردستان ترتیب داده شده است [...] آنچه حقیقت است این است که همه کس خواهان توانائی است. در آغاز امر، دنیا بر وفق خواهش مردمان نیرومند

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

می گذشت [...] ولیکن نیرومندان اندکند و ناتوانان بسیار. پس این بسیاری را وسیله پیشرفت خود ساختند [...] (فروغی). این نظریه، درست نقطه مقابل نظریه کارل مارکس است (مطهری، ۱۳۸۳، ۲۲۶).

مکتب نوسازی متأثر از نظریه تکامل‌گرایی و نظریه کارکردگرایی می‌باشد. از دیدگاه نظریه تکامل‌گرایی که محصول دوره پس از انقلاب صنعتی و انقلاب کبیر فرانسه می‌باشد، اولاً تغییرات اجتماعی به صورت تک‌خطی به سمت پیشرفت در حرکت هستند. ثانیاً این پیشرفت واجد خصیصه تمدن و انسانیت است و ثالثاً آهنگ تغییرات اجتماعی، آرام، تدریجی و انباشتی و نه انقلابی. از دیدگاه نظریه کارکردگرایی که تحت تأثیر آموزه‌های پارسونز شکل گرفت، کل جامعه همانند سیستمی مرکب از بخش‌های مختلفی است که هر یک کارویژه و وظایف خود را انجام می‌دهند و بین اجزاء سیستم، روابط مکمل و متقابل وجود دارد. هر سیستم مجموعه‌ای از اجزاء همبسته است که درون محیط خاصی عمل می‌نمایند و با آن محیط روابط متقابل دارند. روی هم رفته این دیدگاه تحت تأثیر علوم مکانیکی ارائه شده بود (شیرزادی، ۱۳۹۳، ۵۲).

رویکرد مدرن با نوعی تلقی خطی از مفهوم توسعه و پیشرفت، یک راه‌حل کلی برای پیشرفت و توسعه تمامی فرهنگ‌ها و تمدن‌ها ارائه می‌دهد.

پست‌مدرنیسم به انکار مقوله‌ای با عنوان "پیشرفت و تکامل" می‌پردازد. در این دید هر چه هست تغییر است و نمی‌توان از مقولاتی چون پیشرفت بحث کرد؛ به این دلیل که ملاکی برای قضاوت در مورد اینکه یک حالت از حالت دیگر ارجح و یا پست‌تر است، وجود ندارد. تمامی معیارها یا در بازی‌های ناهمگن زبانی رها و سرگشته هستند (به تعبیر دریدا و لیوتار) و یا آنکه صرفاً، برساخت‌هایی از مناسبات قدرت هستند؛ بر این اساس، طبقه‌بندی جوامع به جهان اول (توسعه‌یافته) و جهان سوم (توسعه‌نیافته) صرفاً، یک لفاظی زبانی است و استفاده از این عناوین، به نوعی نظم اجتماعی با نقش‌های غالب و مغلوب اشاره دارد؛ چرا که اساساً نمی‌توان فرهنگ‌ها و تمدن‌های مختلف را با هم مقایسه کرد. دریدا معتقد است زبان، ایجادکننده دوقطبی سلسله‌مراتب است؛ چون پیشرفت و پسرقت زائیده ساختار زبان تک‌معناست.

در اندیشه فوکو نیز مفهوم‌های پیشرفت و تکامل نیز به نحو برجسته‌ای به چالش کشیده شده‌اند. او نیز چون باشلار، آلتوسر، کوهن و فایرابند به این باور تأکید دارد که هر دورانی، انگاره و سامان دانائی خاصی دارد و از عقلانیت خاصی پیروی می‌کند. فوکو معتقد است اندیشمندان، از عصر روشنگری به بعد، یکی از پیش‌انگاره‌های اصلی در مطالعه تاریخ را اثبات تداوم و تکامل در روندهای تاریخی و فرهنگی دانسته‌اند. آنها نوعی حرکت خطی میان کلیه پدیده‌های اجتماعی-تاریخی فرض کرده‌اند که پیوسته، به سوی ترقی و بهبود است. فوکو بر اساس اصل واژگونی، نبود تداوم و گسست را اصول موضوعه تحقیق خود قرار داده، می‌کوشد این گسست را در تجربه تاریخی انسان غربی اثبات کند. به نظر او، تحول از یک عصر به عصر دیگر تکاملی نیست؛ بلکه هر یک، وجه شناخت و اپیستمه خاصی دارند؛ بدین سان، از نظر فوکو اندیشه ترقی عقلی منتفی است. در این دیدگاه، انسان‌ها با تولید حقیقت بر خود و دیگران حکم می‌رانند؛ در حالی که اصل، منشأ و حقیقت جهان‌شمول و فرازمان وجود ندارد؛ در نتیجه، ترقی و پیشرفتی در کار نیست و تنها می‌توان از عملکرد بی‌پایان سلطه‌ها و فرمانبرداری‌ها سخن گفت (الوانی و هاشمیان، ۱۳۸۷).

تعبیر «انسان کامل» در ادبیات اسلامی تا قرن هفتم هجری وجود نداشته است. امروز در اروپا هم این تعبیر خیلی زیاد مطرح است، ولی برای اولین بار در دنیای اسلام این تعبیر برای انسان به کار برده شده است. اولین کسی که در مورد انسان تعبیر «انسان کامل» را مطرح کرد عارف معروف، محی‌الدین [ابن] عربی اندلسی طائی [ابوبکر محمد بن علی] است. محی‌الدین عربی پدر عرفان اسلامی است؛ یعنی تمام عرفائی که ما از قرن هفتم به بعد در میان ملل اسلامی سراغ داریم و از جمله عرفای ایرانی فارسی‌زبان، از شاگردان مکتب محی‌الدین هستند. مولوی یکی از شاگردان مکتب محی‌الدین

هشتمین کنگره‌س الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالش‌ها و الزامات تحقق؛ بیت و دوم و سوم و سوم خردادماه ۱۳۹۸

است. اینکه عرفان اسلامی به صورت علمی، آن هم علم بسیار بسیار غامض درآمده است، محصول کار محی‌الدین و شروح صدرالدین قونوی [شاگردش] است. افکار محی‌الدین به وسیله صدرالدین قونوی به مولوی انتقال پیدا کرده است. یکی از مسائلی که این مرد طرح کرد مسئله «انسان کامل» بود، ولی البته او از دیدگاه عرفان آن را طرح کرده است. مخصوصاً یکی از سؤالاتی که از محمود شبستری معروف [سعدالدین بن عبدالکریم]، صاحب منظومه بسیار بسیار عالی و نفیس ادبی و کم‌نظیر گلشن راز شده است در مورد انسان کامل است که او هم با دید عرفانی جواب داده است (مطهری، ۱۳۸۳، ۷۱۶).

فرهنگ گفتگو و مبادله در روندی عقلانی، علمی، انتقادی، نوآورانه و آزاد نقش و تأثیر مستقیم و قاطع در تمدن‌سازی و به عبارت دیگر در توسعه در ابعاد مختلف آن دارد. چنانکه یکی از ارکان شکل‌گیری تمدن اسلامی غلبه جریان فکری معتزله بود که به غایت عقل‌گرا، فلسفی، علمی، انتقادی، آزاداندیش و نوآور و همراه با تساهل و تسامح و بحث و گفتگوی آزاد بود و به ایجاد «بیت‌الحکمت» و برقراری «نهضت ترجمه» انجامید و از سوی دیگر با اقتباس از منابع و متون فلسفی و علمی یونان و روم و ایران و دیگر بلاد همراه شد و به شکوفایی فرهنگ و تمدن اسلامی به ویژه در قرن‌های سوم تا پنجم هجری / نهم تا یازدهم میلادی انجامید (موثقی، ۱۳۹۰، ۷).

ما تا مکتب‌های مختلف را طرح و سپس نقد نکنیم، نمی‌توانیم نظر اسلام را بشناسیم. منظور از نقد، نقد به معنی واقعی است که به معنی ایراد گرفتن نیست. بنابراین، نه این است که نقد کردن همه‌اش رد کردن باشد. [...] وقتی که مکتب‌های دیگر را طرح می‌کنیم و به معنای واقعی نقد می‌کنیم یعنی در محک اسلامی می‌گذاریم، آن وقت می‌توانیم خیلی منطقی و مستدل بگوئیم که ارزش‌های اسلامی در باب انسان و ارزش‌های انسانی‌ای که اسلام برای آنها واقعاً ارزش قائل است چیست، و حتی می‌توانیم درصد هر یک را بیان کنیم [...] (مطهری، ۱۳۸۳، ۱۶۷).

[...] اسلام اولاً تک ارزشی نیست، چشمی دارد که همه جا را می‌بیند؛ آن جا را که فلاسفه دیده‌اند اسلام بیش از فلاسفه دیده است، آن جا را که عرفا دیده‌اند اسلام بهتر دیده است، آن جا را که مکتب محبت می‌بیند اسلام بیشتر دیده، آن جا را که مکتب قدرت دیده است اسلام بهتر دیده و آن جا را که مکتب اجتماعی دیده اسلام بهتر دیده و آن جا را که مکتب آزادی دیده اسلام بهتر دیده است [...] (همان، ۳۱۳).

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این مقاله جهت نیل به راه‌حلی متناسب با مسئله تحقیق، از روش تحقیق کیفی، نوع اکتشافی، پارادایم تفسیری و به طور مشخص رهیافت هرمنوتیک انتقادی با شیوه تحلیل دور هرمنوتیکی استفاده شده است. محقق برای دستیابی به رهیافتی که بتواند از حیث روش‌شناسی نیازهای پژوهش را مرتفع سازد با محدودیت‌هایی رویارو بوده است؛ محقق در حوزه هرمنوتیک عمده‌تاً با تعابیر کلی و مفهومی روبرو بوده طوری که مذاقه و شفافیت از منظر روش‌شناسی، نوعی نیاز برای آن محسوب شده است. از طرف دیگر، برخی روش‌های هرمنوتیکی که در مقیاس‌های تحقیقی کوچک و مسائل پژوهشی محدود استفاده شده‌اند، نمی‌توانند پاسخگوی نیازهای این تحقیق باشند زیرا محقق با مفاهیم بنیادی و کلان رویاروست.

هرمنوتیک حوزه دانشی گسترده‌ای است که نحله‌های فکری مختلف و شیوه اندیشمندان متعددی را در بر می‌گیرد. هرمنوتیک مورد استفاده در این مقاله برگرفته از آراء دیلتای، گادامر و هابرماس است. نیاز به استفاده از پارادایم تفسیری و روش هرمنوتیک در کارکردهای سرمایه انسانی از یک سو و لزوم بهره‌گیری از چنین رویکردهایی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی از سوی دیگر، اتخاذ این رهیافت را در تحقیق حاضر مضاعف می‌سازد. توانایی‌های روش هرمنوتیک، امکان

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

هم‌زیستی چند مفهوم اساسی را که هر یک دارای نظریه‌های متعددی هستند پدید آورده، بستری را برای استفاده از تجارب علمی مرتبط ایجاد می‌کند.

روش نیل به اهداف مورد نظر در این مقاله، دور هرمنوتیکی از طریق تحقق فهم مشترک بوده؛ این دیدگاه برگرفته از استعاره ترکیب افق‌های گادامر است، تفاسیر مختلف از پدیده مورد بررسی به وسیله گفتگوی باز با متن و بازگشت متوالی ترکیب شده تا فهم مشترکی را ایجاد کنند. با هر بازگشت، فهم از پدیده نسبت به قبل افزایش یافته، تفسیر کاملتر می‌شود. با توجه به پویایی دیدگاه‌های تکامل و امکان تغییر در فهم متناسب با رخدادهای نوین علم مدیریت منابع انسانی، محقق در این پژوهش به فهم مداوم گرایش داشته زیرا فهم درست بر اساس چهار محور مفسر، مؤلف، متن و زمینه محقق شده، تأکید صرف بر مفسر محوری یا محورهای دیگر، مانع از فهم جامع می‌شود؛ لذا رابطه بین کل و جزء، مفسر و متن، پیش‌فهم و فهم، متن و زمینه و سطح و عمق در دور هرمنوتیکی قابل تعریف است.

انتخاب روش تحقیق یا شیوه نیل به حقیقت باید بیشترین تناسب را با مسئله اساسی و سؤالات پژوهش داشته باشد؛ لذا ابتدا لازم است تا به تصریح مسئله محوری در تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی پرداخته شود. پیوند بین سه حوزه دانشی ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی که در این تحقیق مسئله اصلی است، از طریق فهم عمیق‌تر این سه حوزه امکان‌پذیر می‌شود؛ از این رو، روش‌شناسی در این پژوهش باید از توانایی فهم، تفهم و مفاهمه برخوردار باشد. سؤالات تحقیق نیز از چپستی تکامل قابلیت‌ها و فهم اجزاء و روابط پرسش می‌کنند. روش هرمنوتیک بر پدیده فهم و تفهم تأکید کرده، به دنبال تحقق مفاهمه است. دانش هرمنوتیک می‌کوشد تا راهی برای فهم بهتر پدیده‌ها یافته، به فرایند فهم و چگونگی درک معنا از پدیده‌های گوناگون هستی اعم از پندار، گفتار، کردار، آثار و متون کمک می‌کند؛ بنابراین، هرمنوتیک راه‌حل مناسبی برای مسئله این پژوهش است.

چارچوب طراحی ساختار این تحقیق از رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها به صورت ماتریس تعاملی پیروی کرده، طی سه مرحله اصلی ذیل منسجم می‌شود:

۱. شناخت مفهوم و ابعاد، تعیین تعداد و ماهیت سطوح (درک ساختاری)

۲. شناخت و تعیین اجزاء مورد سؤال در سطوح (درک محتوایی)

۳. شناخت و تعیین نحوه ارتباط سطوح و اجزاء (درک تناظری)

جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق، به متون، اسناد و مدارک حوزه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی و نظریه‌پردازی هرمنوتیک مراجعه شده، از روش هرمنوتیک انتقادی برای استنتاج و دریافت اطلاعات مورد نیاز استفاده گردیده است. در این مقاله با توجه به پیچیدگی موضوع، کمبود منابع مورد نیاز و لزوم به‌کارگیری تفکر بین‌رشته‌ای، از روش هرمنوتیک انتقادی برای تحلیل استفاده شده است؛ همچنین، محقق جهت دریافت برخی اطلاعات از متون ناگزیر از تفسیر و استنتاج بوده که به‌کارگیری روش هرمنوتیک مفید واقع شده است.

بر اساس روش تحقیق انتخاب‌شده در این پژوهش جهت پاسخگویی به سؤالات متناسب با موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، از نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی استفاده گردیده، ابزار و روش گردآوری داده‌ها عمدتاً فیش‌برداری کتابخانه‌ای، جستجوهای اینترنتی و مراجعه به متون، اسناد و مدارک بوده است.

۴. یافته‌های پژوهش

نظریه‌ها محصول شرایط زمانی و مکانی ویژه خود بوده، متناسب با نیازهای اجتماعی پدید آمده؛ طبیعتاً استفاده از تجارب در زمان و مکان دیگر باید با هوشمندی صورت گیرد. هر یک از این نظریه‌ها می‌توانند گوشه‌ای از طرح پیچیده و چندبعدی

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را روشن سازند. هنر تحلیلگر بومی، پدید آوردن نوعی هم‌زیستی بین این تجارب متناسب با اقتضات کشور خود است تا در شرایط پیش رو توانائی رویارویی با مسائل گوناگون و حل آنها را داشته باشد.

در برخی تحقیقات از چارچوب طراحی برای ساماندهی به مفاهیم ساختاری و فرایندی، همچنین بازآفرینی سازمانی بر اساس فناوری اطلاعات استفاده شده ولی نگرش حاکم بر این چارچوب‌ها اثبات‌گرائی بوده، نتوانسته دستاوردهای مطلوب مورد ادعا را چندان به همراه داشته باشد.

به منظور طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، دو رویکرد می‌توان تصور نمود؛ یکی نگاه طیفی که مراحل، خطی و مجزا هستند؛ مانند چرخه زندگی در پیوستار ۱ یا طیف بلوغ در پیوستار ۲.

همان طور که در پیوستار ۱ ملاحظه می‌شود، در نگاه طیفی ممکن است ویژگی‌های سطح پیشین در سطح بعدی وجود نداشته باشند، مثل ویژگی‌های سطح بهره‌برداری در سطح جدائی.

دیگری رویکرد سلسله‌مراتبی است که در طراحی مدل این مقاله استفاده شده طوری که سطوح پدیده‌ها ویژگی‌های تجمعی داشته، قابلیت‌های سطوح پیشین، پیش‌نیاز قابلیت سطح بعدی است.

استفاده از رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها در مباحث مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی از جذابیت و اثربخشی پژوهشی مناسبی برخوردار است؛ مفهومی که راه‌حل فکری مناسبی برای رویارویی با سیستم‌های نظری و عملی پیچیده می‌باشد. لذا در این مقاله به منظور تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی از رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها جهت ارتباط سیستمی بین اجزاء سه بعد ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی استفاده شده است.

یکی از مهمترین ادعاهای مطروحه در زمینه توسعه منابع انسانی اسلامی، عدم توجه مدل‌های غربی توسعه منابع انسانی به ابعاد گوناگون وجود انسان است. فارغ از میزان دقت این ادعا، حوزه شمول و انواع گوناگونی برای توسعه منابع انسانی اسلامی تعیین شده‌اند، از جمله: معنوی، فضائل اخلاقی، جسمی، دانش و مهارت، فناوری، آگاهی، فکری، عاطفی، ایمانی، امنیتی، اجتماعی، اقتصادی، معیشتی، سلامت، عقلی، روحی و روانی. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، مطالعات انجام‌شده گستره وسیعی از مفاهیم را ذیل مفهوم توسعه معرفی کرده‌اند؛ این امر از یک طرف، نیاز به حل تفاوت‌های واژگانی و از طرف دیگر، عدم وجود مبنای جدی و مورد قبول همه برای تعیین گسترده توسعه را خاطر نشان می‌سازد.

هدف از توسعه انسانی در ادبیات غربی معمولاً توانمندسازی انسان‌ها برای تصمیم‌گیری و انتخاب در زمینه‌های گوناگون است ولی این هدف از دیدگاه اسلام کامل نبوده، می‌توان اهداف گسترده‌تری برای توسعه منظور کرد؛ با این حال آسیب‌هایی در تحلیل‌های حوزه هدف وجود دارند.

یکی از آسیب‌های اصلی در پیشینه نظری توسعه منابع انسانی اسلامی، عدم بهره‌مندی از منابع جامع و ضعف در استفاده از روش‌های تحقیق کیفی یا کمی مرتبط است طوری که اکثر مقالات در این زمینه، بیش از آنکه بیانگر نتایج حاصل از یک تحقیق علمی باشند، دیدگاه‌ها و سلايق نویسندگان را بیان می‌کنند؛ گرچه این روند در سال‌های اخیر رو به بهبود بوده، فاصله زیادی با وضع مطلوب دارد.

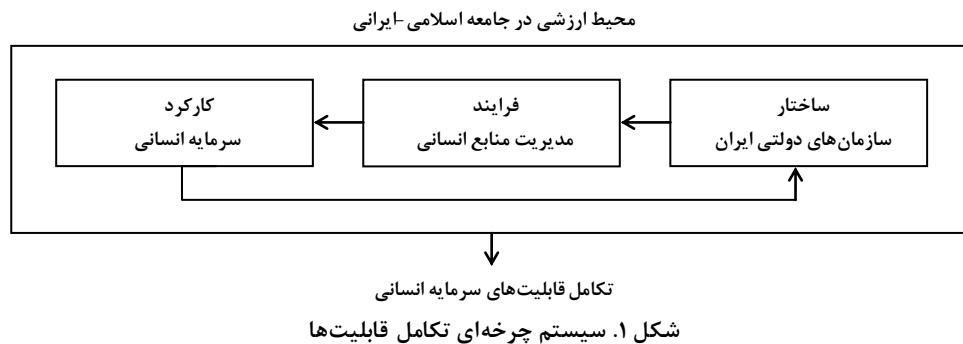
بررسی وضعیت قابلیت‌های سرمایه انسانی و کارکردهای آن در سازمان‌های دولتی ایران با تمرکز بر متون نشان می‌دهد که ارتباط اجزاء در سلسله‌مراتب فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی از ساده تا پیچیده جهت تکامل قابلیت‌ها به صورت سیستمی محقق نشده؛ لذا از حیث پژوهشی نیاز به تمرکز بیشتر برای ایجاد پیوند بین این دو بعد وجود دارد که در تحقیق حاضر به حل این مسئله پرداخته شده است.

الگوهای توسعه عمدتاً تک‌بعدی، ساختاری و اثبات‌گرا بوده، در هر دوره یکی از روش‌ها بیشتر مورد نظر قرار گرفته، دانش و تجربه نظریه‌های دیگر جهت افزایش جامعیت الگو کمتر مورد توجه بوده است. با توجه به دانش، تجربه، تخصص، آموزه‌ها و نظریه‌ها، نیاز به طراحی مدل جامع چندبعدی تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، شدیداً حس

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

شده که می‌توان پس از نظریه‌پردازی، به مفهوم فرانظریه‌پردازی در این حوزه پرداخت طوری که در تدوین برنامه‌های مدیریت منابع انسانی مد نظر قرار گیرد.

با توجه به تفکر سیستمی حاکم بر این مدل و شباهت سیستم‌های نرم‌افزاری (ورودی، فرایند، خروجی و بازخور) به سیستم‌های انسانی، سیستم چرخه‌ای تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی با تکرار ساختار سازمان‌های دولتی، فرایند مدیریت منابع انسانی و کارکرد سرمایه انسانی در محیط ارزشی اسلامی-ایرانی طبق شکل ۱ طراحی می‌شود طوری که اجزاء این سیستم، فرایندها و کارکردها در یک محیط کل‌نگر هستند که پس از هر تکرار، قابلیت‌ها پیچیده‌تر می‌شوند.



تفکیک این سه بعد باعث نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران شده؛ لذا مدل تکامل به گونه‌ای طراحی گردیده که ابعاد ساختار، فرایند و کارکرد، اجزاء سیستمی از سیستم‌ها را طوری شکل داده که هر بعد اجزائی به شرح گزاره‌های تفسیری در ارتباط با ابعاد دیگر دارد.

۵. بحث

مطالعه بسترهای تفکر سیستمی حاکی از برداشت‌های متنوعی از تکامل است. فضای علمی و دانشگاهی کمتر توانسته در مبحث تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، آسیب‌ها، موانع و چگونگی تحقق آن در سازمان‌های دولتی ایران به توافق یا اجماع نائل شود. در این مباحث عمدتاً بر یکی از ابعاد تکامل مثل کارکردها یا فرایندها تأکید گردیده، به جامعیت و انسجام نظری و عملی مفهوم تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، کمتر پرداخته شده است. با استفاده از روش هرمنوتیک می‌توان این دیدگاه‌ها را به هم نزدیک و از مجادلات و تناقضات بیهوده جلوگیری کرد؛ این روش تحقیق بر فهم تکامل تأکید کرده، بخش قابل توجهی از اختلاف دیدگاه‌ها را ناشی از فهم ناقص از تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی قلمداد می‌کند.

از سوی دیگر، علم مدیریت منابع انسانی ظرفیت فراخوانی و تجمیع دستاوردهای علوم گوناگون را جهت حل مسئله چندبعدی و جامع تکامل داراست. بهره‌مندی از توانمندی دیدگاه‌های متنوع مدیریت منابع انسانی برای حل این مسئله، مستلزم استفاده از روش انعطاف‌پذیر هرمنوتیک در پاسخگویی به سؤالات تحقیق می‌باشد طوری که در این چارچوب تئوریک می‌توان مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها طراحی کرد.

تحلیل مطالعات تفکر سیستمی با توجه به گستردگی و پیچیدگی موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، حاکی از وجود سه جزء ساختار، فرایند و کارکرد جهت حل سیستمی این مسئله است که مبنای چرخه‌های بعدی را شکل می‌دهند. با هر تکرار در این سیستم چرخه‌ای، بومی‌سازی از بعد ساختار سازمان‌های دولتی ایران در مسیر چرخش نشأت گرفته، پس از انتقال به بعد فرایندهای مدیریت منابع انسانی به بعد کارکردهای سرمایه انسانی منتقل می‌شود؛ در ادامه گردش، با

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشرانها، چالشها و الزامات تحقق؛ بیست و دومین و سومین خردادماه ۱۳۹۸

دریافت بازخورها، به مرور نیازها و اقتضائات ویژه سرمایه انسانی در سازمان‌ها بیشتر شناخته شده، شکاف‌ها و موانع تکامل شفاف‌تر می‌گردند.

در هر چرخش، نقاط ضعف و نقصان‌ها برطرف شده، تطابق بیشتری بین کارکردها، فرایندها و ساختار بومی خاص سازمان‌های دولتی شکل می‌گیرد. موفقیت بومی‌سازی و برقراری ارتباط پویا و سازنده بین اجزاء جهت تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، موجب نهادینه‌سازی این مدل در سازمان‌های دولتی شده، به الگوی فکری دائمی در عرصه عمومی کشور تبدیل می‌شود. بر اساس این مدل مفهومی، نقصان قابلیت‌ها نقد و بررسی می‌شود؛ در یک نگاه کل‌نگر، این قابلیت‌ها مجال تکامل را به صورت چرخه‌ای کامل در سازمان‌های دولتی ایران نداشته‌اند. گاهی نگاهی تک‌بعدی به ساختار، فرایند یا کارکرد باعث گرفتاری در آن بعد شده، به جای گردش در سیستم چرخه‌ای تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، در حقیقت با غفلت از ابعاد دیگر و حرکت آغازین اشتباه، درجا زده، به دور خود چرخیده و ناکام مانده است! در این دور باطل، نقصان‌های مکرر در مراتب بالاتر بازتولید شده‌اند؛ رویارویی چرخه‌های ناقص اجزاء کارکرد، فرایند یا ساختار با یکدیگر باعث نقصان قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران گردیده است.

لذا در این تحقیق جهت حل مسئله عدم پیوند کامل بین اجزاء فوق، مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها طراحی شده؛ در سیستم چرخه‌ای این مدل، ضمن اینکه هر یک از ابعاد کارکرد سرمایه انسانی و فرایند مدیریت منابع انسانی در ساختار سازمان‌های دولتی، سلسله‌مراتب درونی تکامل دارند، با هم به صورت یک کلیت نیز چرخه ارتباطی مولدی را در تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی به حرکتی مداوم در می‌آورند.

با توجه به اصول مطروحه، مشاهده می‌شود که ارتباط بین کارکردهای سرمایه انسانی و فرایندهای مدیریت منابع انسانی به صورت تعاملی است ولی اگر این رابطه به صورت خطی تعریف شود، طبیعتاً متعارض خواهد بود. در رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌های هر دو بعد انسان و فرایند، قابلیت‌های سطوح پیشین در سطح بعدی وجود داشته، باعث هم‌افزایی سازمان‌های دولتی می‌شوند؛ اما در رویکرد طیفی ممکن است این ویژگی وجود نداشته باشد.

این مدل بر پایه نگرش هرمنوتیک به گونه‌ای طراحی شده تا ضمن توجه به ویژگی‌های ساختاری جهت تنظیم ذهن در نظریه‌پردازی، از ویژگی‌های تفسیری نیز برخوردار باشد. در این طراحی سه بعد اصلی ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی در نظر گرفته شده؛ این سه بعد بر اساس مطالعه مبانی نظری، بررسی وضعیت اندیشه‌ورزی و تفکر سیستمی تعیین گردیده‌اند. در طراحی هرمنوتیک به منظور ترکیب افق‌های فکری بین دیدگاه‌های گوناگون تکامل، مبانی فلسفی مکاتب و نظریه‌ها از سه منظر هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی مورد مذاقه قرار گرفته‌اند.

بعد اول این مدل، ساختار سازمان‌های دولتی است؛ محقق در این بعد از طراحی به دنبال تبیین این واقعیت است که دیدگاه‌های گوناگون مدیریت دولتی هر یک وجهی از حقیقت تکامل و ارزش‌های انسان را در سازمان نشان داده، متناسب با شرایط و اقتضائات ویژه زمانی و مکانی در قالب نظریه‌های جدید ارائه شده‌اند. بر مبنای این طراحی، دیدگاه‌های متنوع لزوماً با یکدیگر متضاد و متباین نبوده، بخشی از تناقضات و اختلافات به دلیل تفاسیر اشتباه و فهم ناقص است. می‌توان بر پایه این اصل که سرمایه انسانی دارای حقیقت وجودی و ذات مشترکی می‌باشد، منازعات بیهوده را در مسئله تکامل قابلیت‌ها حل کرد. انسان ذاتاً حق‌طلب و عقل‌جو بوده، ضمن اینکه به دنبال علم، عدالت، پیشرفت، کمال، سعادت، آرامش و تعادل است، در جستجوی قدرت، منفعت و لذت نیز می‌باشد. با خلق ارزش‌های مشترک اسلامی-ایرانی به مثابه نقطه اتکاء تحلیل‌ها می‌توان موانع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی را برطرف کرد و به منفعت عامه در سازمان‌های دولتی ایران نائل شد.

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پشیران، چالش‌ها و الزامات تحقق؛ بیست و دوم و بیست و سوم خردادماه ۱۳۹۸

تقلیل‌گرایی، اثبات‌گرایی و تخصص‌گرایی بخشی از این تنوع و تضاد را پدید آورده‌اند. می‌توان با اجرای روش تحقیق هرمنوتیک در طراحی این مدل، به وحدت علم در رشته‌های مرتبط با موضوع تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی رسید و به دیگر حوزه‌های علوم تعمیم داد.

بعد دوم این طراحی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد؛ علم مدیریت منابع انسانی ظرفیت استفاده از دستاوردهای علوم گوناگون و فراخوانی آنها را جهت حل مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی داراست؛ این علم نیز شامل تعبیر و دیدگاه‌های متنوعی در فرایندهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد که به آموزه این تجارب در سلسله‌مراتب توجه شده است. مدیریت منابع انسانی به منظور تکامل قابلیت‌ها باید توانائی بهره‌گیری از این فرایندها را در بستر الزامات ساختاری و اقتضانات سازمان‌های دولتی ایران داشته باشد.

بعد سوم مدل، کارکردهای سرمایه انسانی است؛ محقق در ریشه‌یابی مسئله تکامل قابلیت‌ها با تفکر سیستمی از فرایندها به کارکردها در سلسله‌مراتب رسیده؛ در این طراحی ماریچی، مسئله تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سیستم چرخه‌ای ابعاد ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی حل می‌شود. در رویارویی با این مسئله، دیدگاه‌های متنوع با کاهش تضادها در هر بعد ترکیب، قابلیت‌های سرمایه انسانی در سلسله‌مراتب بالاتر کارکردها و فرایندها، با رفع نقصان‌ها کاملتر شده، سازمان‌های دولتی با خلق ارزش مشترک به منفعت عامه ناقل می‌شوند.

این پژوهش درآمدی جهت تحقق تفکر بین‌رشته‌ای بوده، با طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی، دریچه‌ای به سوی وحدت علوم گشوده می‌شود. همچنین روش اجرای تحقیق حاضر با تحلیل مداوم مفاهیم، تکامل یافته است. جانمایه هرمنوتیک در مفهوم دور هرمنوتیکی و ترکیب افق‌های فکری جستجو می‌شود؛ یافتن این شیوه اجرا نیز از چالش‌های مقاله حاضر در مقایسه و جایگزینی با روش‌های دیگر از جمله تئوری بنیادی و تحلیل تم بوده است.

دوره‌های متعدد هرمنوتیکی در این تحقیق بر اساس رابطه دیالکتیکی بین مفسر و متن شکل می‌گیرند؛ تداوم تشکیل این دوره‌ها به تدریج فهم مفسر را عمق بیشتری داده، مفهوم مطلوب را تحقق می‌بخشد.

در فاز اول تحلیل، دور هرمنوتیکی جهت فهم ساختار سازمان‌های دولتی ایران به کار برده می‌شود. سپس مفهوم فرایندهای مدیریت منابع انسانی در فاز دوم تحلیل می‌گردد. فاز سوم شامل تحلیل کارکردهای سرمایه انسانی است تا از این رهگذر مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران طراحی شود.

محقق در این تحقیق به مثابه مفسر، با پیش‌فهم‌های موضوع پژوهش به مسئله ورود کرده، برای هر سه بعد مدل، گزاره‌های تفسیری را جهت ارائه راه‌حل، استنتاج می‌کند.

بر اساس فهم حاصل از بعد کارکردهای سرمایه انسانی، مجدداً به تفسیر، تنظیم و تعدیل دو بعد ساختار سازمان‌های دولتی ایران و فرایندهای مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود؛ از رابطه ترکیبی و دیالکتیکی پیش‌فهم‌ها با فهم جدید، فهم عمیق‌تر از این دو بعد پدید می‌آید که بر فهم کارکردهای سرمایه انسانی نیز اثر گذاشته، عمق بیشتری به آن می‌بخشد. این سیستم به منظور تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران ادامه می‌یابد...

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، سیستمی و سلسله‌مراتبی از قابلیت‌های ساده و عینی به پیچیده و انتزاعی مطابق شکل ۲ می‌باشد: خانه‌ها بیانگر گزاره‌های تفسیری حاصل از هم‌افزایی ابعاد مدل در ترکیب افق‌ها هستند.

دور هرمنوتیکی مداوم	هستی‌شناسی	معرفت‌شناسی	روش‌شناسی
ساختار سازمان‌های دولتی			
فرایند مدیریت منابع انسانی			
کارکرد سرمایه انسانی			

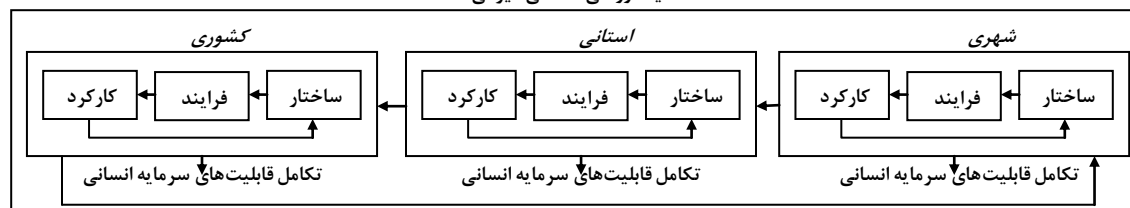
شکل ۲. سلسله‌مراتب مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی

پس از هر تکرار، شناخت‌ها بیشتر، اجزاء منسجم‌تر و قابلیت‌ها کاملتر شده، به فراشناخت کل سیستم تکامل می‌یابند... اجزاء مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران، سه بعد ساختار، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی از سه منظر هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و روش‌شناسی هستند که نه خانه مدل را شامل گزاره‌های تفسیری می‌سازند.

روابط به صورت چرخه‌ای مداوم بین اجزاء یک کلیت جهت انسجام ابعاد و فهم عمیق‌تر از تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران هستند. این تکامل تا زمان رسیدن به فراشناخت از حقیقت کل ادامه دارد: *قربۀ الی الله...* جایگاه این تحقیق نسبت به تحقیقات گذشته، تفکر سیستمی و رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها در پیوند سه بعد ساختار سازمان‌های دولتی، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی به مثابه یک کلیت در تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی است.

مدیران سازمان‌های دولتی ایران جهت پیاده‌سازی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی ابتدا باید سلسله‌مراتب سازمان را در هر یک از ابعاد ساختار، فرایندهای مدیریت منابع انسانی و کارکردهای سرمایه انسانی، مشخص کنند؛ سپس بر اساس مرتبه تعیین شده و با استفاده از منظر روش‌شناسی به صورت دور هرمنوتیکی مداوم در سلسله‌مراتب سه بعد حرکت کنند. همان‌گونه که در شکل ۳ ملاحظه می‌شود، سلسله‌مراتب پیاده‌سازی این مدل در سازمان‌های دولتی عبارت است از: شهری، استانی و کشوری؛ به عبارت دیگر، مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی به صورت سیستمی از سیستم‌ها ابتدا در گستره شهری، سپس در سطح استانی و در ادامه با پوشش ملی طوری پیاده‌سازی می‌شود که بازخور سیستم ملی به سیستم شهری منتقل می‌گردد؛ این چرخه جهت تکامل قابلیت‌ها به طور مداوم تکرار می‌شود...

محیط ارزشی اسلامی-ایرانی



تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی

شکل ۳. سلسله‌مراتب پیاده‌سازی سیستم‌های تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران

در صورت پیاده‌سازی موفق مدل در کشور، قابلیت ارتباط با سیستم‌های بین‌المللی نیز وجود دارد. طراحی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با رویکرد سلسله‌مراتب پدیده‌ها، تفکری سیستمی و بنیادی با توجه به نیازهای کشور بوده که با استفاده از مفاهیم آن می‌توان بسیاری از پروژه‌های کاربردی را مدیریت کرد:

هشتمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پیشرفت؛ پیشران؛ چالش‌ها و الزامات تحقق؛ بیت و دوم و سوم و سوم خردادماه ۱۳۹۸

- توجه مدیران به اجزاء و روابط سیستم تکاملی به مثابه یک کلیت
- پیاده‌سازی سیستم‌های نرم‌افزاری مدل

پیاده‌سازی مدل تکامل قابلیت‌های سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی ایران با پیچیدگی‌هایی همراه است؛ پردازش تراکنش‌ها به دلیل حجم بالای تفاسیر افزایش می‌یابد که از طریق مهندسی کامپیوتر و با استفاده از سیستم‌های نرم‌افزاری، هوش مصنوعی و پایگاه داده‌های رابطه‌ای می‌توان مراتب پیچیدگی را سامان بخشیده، بنیان‌های نظری مدل را جامه عمل پوشانید.

فهرست مراجع

- الوانی، سید مهدی، و هاشمیان، محمد حسین. (۱۳۸۷). بازخوانی دانش سیاست‌گذاری در زمینه پست‌مدرنیسم: شکل‌گیری خط‌مشی در عصر پست‌مدرن. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، (۵۶): ۱۴-۹۹.
- سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴. (۱۳۸۲).
- سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه. (۱۳۸۷).
- سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه. (۱۳۹۴).
- شیرزادی، رضا. (۱۳۹۳). نوسازی، توسعه و جهانی شدن (مفاهیم، مکاتب و نظریه‌ها). چاپ دوم. تهران: نشر آگه.
- فروغی، محمد علی. سیر حکمت در اروپا، ج. ۳. در مرتضی مطهری (ویرایشگر)، انسان کامل. چاپ سی‌ام. بنیاد علمی و فرهنگی استاد شهید مرتضی مطهری.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۵۸).
- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۱). علل‌گرایی به مادیگری. تهران: دفتر انتشارات اسلامی.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۸۳). انسان کامل. چاپ سی‌ام. تهران: بنیاد علمی و فرهنگی استاد شهید مرتضی مطهری.
- ملاصدرا. (۱۹۸۱). الحکمة المتعالیة فی الاسفار العقلیة الاربعة. بیروت: دار الاحیاء التراث.
- موثقی، سید احمد. (۱۳۹۰). صلح، امنیت و توسعه. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- Bloom, B. S. (Ed.), Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H., & Krathwohl, D. R. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1: Cognitive domain. NY: David McKay.
- Curtis, B., Hefley, B., & Miller, S. (2009). People Capability Maturity Model (P-CMM). Ver. 2.0, 2nd ed. Carnegie Mellon University.
- Jacobs, R. L. (1990). Human resource development as an interdisciplinary body of knowledge. Human Resource Development Quarterly, 1(1): Spring, 65-71.
- Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. Theory into Practice, 41(4): Autumn, 212-8.
- Lee, M. (2001). A refusal to define HRD. Human Resource Development International, 4(3): 327-41.
- McLean, G. N., & McLean, L. (2001). If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? Human Resource Development International, 4(3): 313-26.
- Swanson, R. A. (1987). Human resource development definition. In R. L. Jacobs (Ed.), Human resource development as an interdisciplinary body of knowledge. Human Resource Development Quarterly, 1(1): Spring, 65-71.