

نگاهی نو به مدیریت منابع انسانی در شرکت های خانوادگی

هژبر غلامپور ارباستان^۱ و سیدرضا سیدجوادین^۲^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک، پردیس البرز دانشگاه تهران، تهران، ایران نویسنده اول،

H.Gholampour@ut.ac.ir

^۲ استاد دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران، Rjavadin@ut.ac.ir

چکیده - محققان فکر می کنند که افراد جامعه به دلایل مختلفی، نگاه های بدبینانه ای به شرکت های خانوادگی نسبت به شرکت های غیر خانوادگی دارند و این از درک نامناسب و نادرست مابین مدیران این شرکت ها و اجتماع نشات می گیرد. این دیدگاه ها حتی به کارمندان این شرکت ها هم رسوخ می کند و اعتماد و بهره وری شان را کاهش می دهد. حال با مرور مقاله هایی تلاش شده که به مدیران کمک شود تا بتوانند این نگرش های منفی را اصلاح نمایند و بدین ترتیب کارمندان این شرکت ها هم احساس بهتری به کارشان داشته باشند.

کلید واژه - دوراهی اخلاقی، شرکت های خانوادگی، کارمندیابی، مدیریت منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی

شرکت های غیر خانوادگی بیشتر است و این دیدگاه حتی به ذهن های کارمندان غیر خانواده این شرکت ها هم نفوذ می کند و آنها هم چنین تفکری خواهند داشت. بدین ترتیب حساسیت مدیریت منابع انسانی در شرکت های خانوادگی بسیار بیشتر است.

در این مقاله سعی شده است که با مروری بر ۵ مقاله که اکثر آنها خود مروری بر چندین مقاله بوده اند. به این امر خطیر بیشتر پرداخته شود و بر روی موارد مهمی همچون کارمندیابی، تناسب کارمندان غیر خانوادگی، مسئولیت اجتماعی این شرکت ها و همچنین دوراهی های اخلاقی آنان تمرکز شود، تا مدیران این شرکت ها را در جلوگیری از ایجاد دیدی منفی به سازمان هایشان یاری نماید.

۲- روش تهیه مقاله

در این پژوهش تلاش شده است تا با بررسی ۵ مقاله مروری که در آنها مباحث کارمندیابی، تناسب کارمندان غیر خانواده، دوراهی اخلاقی و مسئولیت اجتماعی که از اصول اولیه مدیریت منابع انسانی در شرکت های خانوادگی هستند، واکاوی گردد. در این راستا با بررسی مطالب مذکور با استفاده از کلیدواژه های فوق اقدام به یافتن مقالات مرتبط گردیده و نتایج به صورت اجمالی جمع بندی و ارائه گردیده است. با بررسی این مقالات راهکارهایی در زمینه بهبود فرایند کار و افزایش بهره وری شرکت های خانوادگی حاصل گردیده که می تواند راه گشای فعالین این حوزه باشد.

۱- مقدمه

اداره شرکت های خانوادگی به مراتب پیچیده تر از شرکت های غیر خانوادگی می باشد. شرکت های خانوادگی احتمالاً اولین و متداول ترین نوع از شرکت های جهانی بوده اند و همچنین به طور مشخصی در همه ابعاد متفاوت تر از شرکت های غیر خانوادگی عمل می کنند تا به اهداف متفاوت و منحصر به فردی برسند. یکی از این اهداف خاص به طور مثال تمایل این نوع از شرکت ها به انتقال اداره شرکت به نسل های بعدی موسسان و مالکان آن هاست، که برای رسیدن به چنین اهدافی باید رفتار های متناسب و متمایزی هم صورت بگیرد.

رفتار های متمایز شرکت های خانوادگی، برای به نتیجه رسیدن اهداف، بر تمامی ابعاد مهم مدیریت منابع انسانی به طور منظم تاثیر می گذارد و در نتیجه مقوله های مهمی همچون کارمندیابی، سیستم های جبران خدمات، ارزیابی عملکرد، انتقال دانش و ادراکات عدالت محیط کار با شرکت های غیر خانوادگی متفاوت می باشند. به طور مثال در شرکت های خانوادگی اغلب از اعضای خانواده را استخدام می کنند و به دنبال آن حتی در زمان های بحرانی مانند رکود اقتصادی، احتمال کمی وجود دارد که دست به اخراج کارمندان و تعدیل آنان بزنند [1].

رفتار های متمایز در شرکت های خانوادگی در کنار موارد روانی دیگر، سبب شده که در اذهان جامعه دیدی گاه منفی به این نوع شرکت ها وجود داشته باشد. افراد فکر می کنند که احتمال وجود مواردی از بی اخلاقی ها و بی عدالتی ها، تبعیض و فرق گذاری ها، عدم شفافیت و ...، در شرکت های خانوادگی نسبت به