



مروری بر نقش فناوری بلاکچین بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه (مزایا، معایب و اهمیت آن)

حمید شایسته پور^۱، سید منصور فاطمی^۲

۱ کارمند بیمه مرکزی جمهوری اسلامی ایران، کارشناس ارشد علوم سیاسی

۲ کارمند صندوق تامین خسارت‌های بدنی جمهوری اسلامی ایران، کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

چکیده:

بلاکچین یک فناوری نوظهور است که مورد توجه تعداد قابل توجهی از شرکت‌های تامین انرژی، استارت‌آپ‌ها، توسعه دهندگان فناوری، موسسات مالی، دولت‌ها و جامعه دانشگاهی قرار گرفته است. منابع بی‌شماری در این زمینه تولید شده است که بلاکچین را به عنوان پتانسیل ایجاد مزایای مهم و نوآوری معرفی می‌کنند. بلاکچین نوید سیستم‌های شفاف، انعطاف‌پذیر و ایمن را می‌دهند که می‌توانند راه‌حل‌های جدید تجاری را فراهم آورند. به ویژه هنگامی که با قراردادهای هوشمند ترکیب شوند (آندونی و همکاران، ۲۰۱۹). این تحقیق به روش مروری و کتابخانه‌ای به بررسی فناوری بلاکچین در صنعت بیمه (مزایا، معایب و اهمیت آن) می‌پردازد.

کلمات کلیدی:

فناوری بلاکچین، بهره‌وری نیروی انسانی، صنعت بیمه

۱- مقدمه

امروزه سازمان‌ها و شرکت‌هایی در عرصه رقابت جهانی پیروز خواهد بود که نه تنها به محیط بیرونی خود عکس‌العمل نشان داده، بلکه توانایی اثرگذاری فعال بر محیط را نیز داشته باشد. در واقع امروزه، سازمان‌ها با استفاده از رویکردها و راه‌حل‌های گذشته نمی‌توانند به رویایی با مشکلات سازمانی و محیط بیرونی بروند، بلکه باید رویکردها و دیدگاه‌های جدیدی را جایگزین نمایند (حیدری کرد زنگنه و جعفری، ۱۴۰۰). بلاکچین به طور کلی کارکرد مدیریت منابع انسانی را در سازمان‌ها دستخوش تغییر می‌کند. بلاکچین کارمندان را قادر می‌سازد تا اطلاعات حساس را با کارفرمایانشان در میان بگذارند. اطلاعاتی همچون صلاحیت‌ها، دستاوردها، مراجع و مهارت‌ها می‌توانند به صورت دیجیتالی تصدیق شده و اطمینان‌خاطری برای کارفرمایان فراهم سازد. از جمله کارکردهای این فناوری می‌توان به تراکنش‌های امن، حسابرسی مطمئن، پیشگیری از تقلب، حفظ داده‌ها و اطلاعات اشاره نمود (اسپنس، ۲۰۱۸). تعدادی از استارت‌آپ‌ها هستند که در حال بهره‌برداری از فن‌آوری بلاکچین در کارکردهای منابع انسانی از قبیل لیست حقوق افراد، شفافیت داده‌های متقاضیان کار و جوایز و دستاوردهای افراد و اکوسیستم خویش‌فرمایی می‌باشند (میر، ۲۰۱۸). در این پژوهش هدف مروری بر نقش فناوری بلاکچین در صنعت بیمه (مزایا، معایب و اهمیت آن) می‌باشد.

۲- پیشینه نظری

۱-۲- مدیریت منابع انسانی

مفهوم‌سازی نظام مدیریت منابع انسانی در دو شکل «عناوین مشابه»^۱ و «شیوه‌های مدیریت منابع انسانی»^۲ صورت می‌گیرد. عناوین مشابهی که برای نظام مدیریت منابع انسانی مطرح هست عبارتند از: عملکرد بالا، تعهد بالا^۳، پایبندی بالا^۴ و سایر اهداف راهبردی. شیوه‌های منابع انسانی سیستم مدیریت منابع انسانی نیز به شرح زیر می‌باشند: آموزش/بهبودی، مشارکت/ تفویض اختیار، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد، گزینش و استخدام، طراحی و تجزیه و تحلیل شغل، ارتقا از طریق مسیر شغلی، توسعه شغلی، به اشتراک‌گذاری اطلاعات/ارتباطات، سایر پاداش‌ها، تیم‌های خود مدیریتی، امنیت شغلی، کارمندیابی، سیستم

¹ HR System Lable

² HR Practices

³ High commitment

⁴ High involvement