

دکتر رابرت یونگ فقید هشدار می داد: «در حال حاضر، آینده به وسیله گروه کوچکی از مردم دنیا مصادره شده و شهروندان به سوی آینده ای می روند که توسط این نخبان شکل گرفته است.»
«آلبری، نیکلاس»

مهاجر سرمایه سرگردان شهروند بدون مرز

غلامحسین بیابانی^۱

دکتر سیدوحید عقیلی^۲

چکیده:

هیچ کس نمی تواند تغییرات آینده را پیش بینی کند. با وجود این، تفکر درباره آینده می تواند به تغییر رویه های کنونی کمک کند تا خود را برای آن آماده کنیم. به همین منظور امروز سازمان ها برای جذب مغزهایی که دانش و ایده نو ارائه می کنند با هم در رقابت هستند زیرا این دانش و ایده نهایتاً به سازمان ها منتقل خواهد شد. کشورها برای پیشرفت در دنیای امروز فقط به اندوخته اندیشمندان خود بسنده نمی کنند بلکه مرزهای خود را به روی دانشمندان مهاجر دیگر کشورها می گشایند. زیرا آنها سرمایه ای هستند که نیاز به مرز ندارند، آنها ممکن است در حال زندگی کنند ولی در آینده گام برمی دارند. بی تردید در عصر کنونی، تولید علم و تحرک علمی با مهاجران متخصص کاملاً مرتبط است و اساساً ورود به دنیای جدید داشتن سرمایه انسانی توانمند و متخصص را می طلبد، چرا که امروزه ادعا می شود دنیا مانند زمان و مد، منتظر کسی نمی ماند؛ لذا تولیدات علمی مقدمه تولیدات فن آوری و آن هم مقدمه تولید ثروت و اشتغال بر مبنای دانایی می باشد. در این مقاله نگارندگان به نقش مهاجر در دنیای کنونی اشاره خواهند داشت زیرا متخصصان در هر نقطه از عالم می توانند مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته، با ورود به شبکه ها به استخدام شرکت های بین المللی در آمده و در تولید علم جهانی شریک شوند و تخصص خود را در اختیار پروژه های مختلف قرار دهند.

واژگان کلیدی :

مهاجر، سرمایه انسانی، پیشرفت، جذب سرمایه، تولید علم.

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی

۲- عضو هیئت علمی واحد علوم تحقیقات

مقدمه:

امروزه دانش شباهت زیادی به محصولات تکنولوژیکی که ما به آنها متکی هستیم، پیدا کرده است. در دنیای در حال تغییر، پیش بینی بلند مدت دشوار است. لذا اظهار نظر قطعی و دقیق و یا برآورد روندهای آتی در عرصه های مختلف تا حدودی غیر ممکن به نظر می رسد. اما با عنایت به پیش بینی های قابل اعتمادحوالی سال ۲۰۵۰ کشورهای پیشرفته با کاهش جمعیت روبرو خواهند شد. جمعیت شهری به دو برابر افزایش خواهد یافت. جمعیت شهرهای بزرگ و تعداد شهرها تا سال ۲۰۴۰ افزایش می یابد. (آتالی، ۲۰۰۳) اما از سویی دیگر ذخیره های نفتی پاسخگوی نیاز ۳۰ یا ۴۰ سال آینده بیشتر نخواهد بود و کارخانجات وابسته به آن یا به تعطیلی می گرایند یا بایستی به اجبار تغییر روش دهند در غیر این صورت جوامع با موجی از بیکاری مواجه خواهند شد. بر همین اساس سازمان ها و جوامعی که نگاه آینده نگری دارند برای پیشرفت خود گام هایی برداشته اند که یکی از این گامها گشودن مرزهای خود به روی نخبگان و متخصصین و همچنین پذیرش تدریجی آنان می باشد. آنچه امروز باعث شتاب بخشیدن به این حرکت شده است، پیشرفتهای علمی و توسعه امکانات ارتباطی و گسترش روابط جوامع با یکدیگر بوده است. بنابراین، جوامعی که از نظر علمی و تکنولوژی ارتباطی پیشگام بوده اند، علاوه بر اینکه توانسته اند مهاجران نخبه بیشتری را جذب نمایند، بلکه توانستند حوزه وسیعتری را در دایره آگاهی خود قرار دهند. (رک بیابانی و هادیانفر، ۱۳۸۷) اهمیت نیروی انسانی ممتاز به عنوان یکی از سرمایه های تاثیر گذار بر کارکرد جامعه غیر قابل انکار است، زیرا نیروی انسانی ممتاز با قرار گیری در خلاء های انسانی جامعه می تواند نقش های متفاوتی را که یک جامعه از نیروی انسانی خود می طلبد ایفا کند. (مشایخی، ۱۳۸۴) کشورهای تکنولوژی محور به علت اینکه با کمبود نیروی ماهر مواجه هستند مجبور به پذیرش نیروها از طریق جذب مهاجر می باشند. کشورهایی می توانند به بهترین موفقیت دست یابند که از قابلیت جذب استعدادهای فناوری اطلاعات در داخل و خارج کشور برخوردار باشند. در امریکا به ویژه در دهه اخیر سیاست جذب نخبگان پیگیری شده است و تاکنون توانسته پنج برنده جایزه نوبل در کانادا و ۳۰ درصد دانشمندان برجسته این کشور در زمینه بیوتکنولوژی را جذب نماید. (ذاکر صالحی، ۱۳۸۳: ۲۴۳-۲۴۲) موفقیت در سازمان های موفق و کارآمد امروزی که در بازارهای جهانی و با معیارهای فعالیت بدون مرز کار می کنند مرهون کسانی هستند که مسلح به دانش تخصصی و منحصر به فرد هستند. مدیران سازمانهای نوین همچنان که در کنار تمامی کارکنان خود پیش می روند، با آنان می آفرینند، خلق می کنند و مقصد پیش رو را کشف

می کنند. دیگر مسئول و فرمانده واحدی نمی تواند وجود داشته باشد، بلکه باید شرایطی فراهم شود تا تمامی سرمایه های ارزشمند انسانی رفتارهای خود جوش و سازنده از خود بروز نمایند. (قدمی، ۱۳۸۵)

بیان مسئله:

میخائیل گورباچف آخرین رهبر شوروی سابق در سال ۱۹۸۹ گفت: «ما تقریباً آخرین کسانی هستیم که درک کردیم با ارزش ترین دارایی دانایی است.» هر چند هزار سال پیش فردوسی بزرگ دانایی را محور قرار داده بود و فرمود: «توانا بود هر که دانا بود.» پتر دراکر در اواخر قرن بیستم پیش بینی کرد: «در آینده بسیار نزدیک و درجهان دایماً در حال تغییر، دانایی، یگانه دارایی، بهترین مزیت رقابتی و تنها منبع راهبرد سازمان خواهد بود.» با افزایش حجم و تبادل سریع اطلاعات در دنیای کنونی و نیروی کار متخصص که در تمام نقاط جهان پراکنده هستند، دانش و تجربه به سرعت منتقل می شود و مزیت های شرکت ها با افزایش رقابت مورد تهدید قرار می گیرد. در این اوضاع و احوال تنها مزیت رقابتی نسبتاً پایدار برای شرکت ها و سازمان ها، ترکیب نیروی انسانی خلاق و مستعد در کنار نوآوری در فناوری و بازار است. از این طریق است که شرکت ها و سازمان ها می توانند در اقتصاد جدید، ارزش آفرینی کنند (گلپایگانی، ۱۳۸۷) مشخصه های بارز در دنیای اقتصادی جدید را می توان در حول محور زیر برشمرد:

۱. منبع اصلی در اقتصاد جدید «دانایی» است، یعنی ارزش آفرینی کسب و کار یا خلق ثروت، بر پایه سرمایه فکری^۱ استوار است.
۲. بیشتر فعالیت ها در این اقتصاد مبتنی بر اطلاعات و دانش است و از طریق ارائه خدمات به جای فعالیت های ساخت و تولید که از نوع فیزیکی هستند، انجام می شود.
۳. در اقتصاد جدید، توسعه غالباً دارای ماهیت تحولی و با رشد و تکامل سریع و بنیادین همراه است.

1. Intellectual Capital

۴. ساختار سازمان ها و شرکت ها از حالت سلسله مراتبی و سنتی خود در حال تبدیل شدن به ساختار شبکه ای است.

هسته اصلی تمامی مشخصه های ذکر شده، سرمایه اطلاعاتی و انسانی است که در سازمان های جدید ارزش آفرینی می کنند. در بسیاری از سازمان ها سرمایه های اطلاعاتی و انسانی، منبع نوآوری و موجد مزیت رقابتی هستند. با گسترش فضای رقابتی در اقتصاد جهانی، موفقیت سازمان ها به نحو چشمگیری وابسته به توانایی استفاده منابع آنها از فناوری اطلاعات در فرآیندهای اصلی سازمان ها در جهت خلق ارزش و سود دهی است (گلپایگانی، ۱۳۸۷). پیشرفت آگاهانه اقتصادی، تلاش ارزشمندی است که نیاز شدید به دانش و اطلاعات دارد. اگر جوامع کنونی را به دو دسته توسعه یافته و در حال توسعه تقسیم نماییم، مشخصا به دو گروه ثروتمندان اطلاعاتی و فقرای اطلاعاتی برخورد می کنیم.

گروه اول، جوامعی هستند که به ابزار پیشرفته و توسعه مسلح اند، و به عنوان محصول عصر اطلاعات تبدیل شده اند و پیشتاز میدان تلقی می گردند و سایر جوامع دنباله رو آنها خواهند بود. (پرنیان، ۱۳۸۵) اما کشورهای در حال توسعه در صورتی که علاقمند به کاهش فاصله عمیق خود با جوامع پیشرفته باشند، باید از راه کسب دانش و اطلاعات در جهت توسعه بکوشند و مشکلات و گلوگاه های موجود خود را، ناشی از استفاده نادرست از ابزارهای دیروزی، برای حل مشکلات امروزی بدانند. (پرنیان، ۱۳۸۵)

جهانی شدن فناوری و مهاجرت:

منظور از جهانی شدن عبارت است از؛ به حرکت درآمدن آزاد سرمایه، یعنی سرمایه بدون اینکه عوارض مرزی و گمرکی جلوی آن را بگیرد به صورت آزاد در گرداگرد کره زمین به حرکت در آید. مهمتر از همه به حرکت درآمدن اطلاعات و تکنولوژی اطلاعاتی است که در حال دگرگون کردن ساختار سیاسی جهان می باشد. علاوه بر جریان آزاد کالا، سرمایه و تکنولوژی اطلاعاتی عامل چهارمی که جلوی آن گرفته شد حرکت نیروی کار است. (مجتهد زاده، ۱۳۸۰) اما در دنیای امروز حرکت نیروی کار از مباحث مهم اقتصادی محسوب می شود و نمی توان جلوی حرکت آن

را گرفت، در آینده نزدیک افراد به طور همزمان در چند شرکت و موسسه به فعالیت می پردازند. نسل امروز به شدت تحت تاثیر پیامدهای جهانی شدن است. جهانی شدن نوعی حرکت ساده و بدون مانع است، زیرا سرمایه و کار به سمت نخبگان پیش می رود و در این شرایط جوامع بیش از پیش به متخصصان، فرهیختگان و نخبگان احتیاج پیدا می کنند و متخصصان در هر نقطه از عالم می توانند مرزهای جغرافیایی را پشت سر گذاشته، با ورود به شبکه ها به استخدام شرکت های بین المللی در آمده و در تولید علم جهانی شریک شوند و تخصص خود را در اختیار پروژه های مختلف قرار دهند. به عنوان نمونه عمل جراحی گروهی از طریق راه دور، برگزاری سخنرانی ویدئو کنفرانسی و... از آثار این پدیده کم رنگ شدن احساس ملی و شکل گیری «شهروند بدون مرز» است. (ذاکر صالحی، ۱۳۸۳) اما از سوی دیگر جهانی شدن، زمانی رخ می دهد که کالاها و خدمات، سرمایه، اطلاعات و افراد در فراسوی مرزهای ملی حرکت کنند. چنین حرکتی توسط فناوری، تشدید و تسریع می شود. مثلاً، تجارت جهانی در سالهای اخیر از طریق کاهش چشمگیر هزینه های حمل و نقل، کرایه و ارتباطات، به میزان قابل توجهی توانمند شده است. (اولریش و بروک، ۱۳۸۵)

الف) اثر جهانی شدن

نیروهای کار در سراسر دنیا به دو روش در حال جهانی شدن هستند:

۱- از طریق مهاجرت مردم، کشورها در حال جهانی شدن هستند.

هر چه مردم در فراسوی مرزهای ملی مهاجرت می کنند، ترکیب جمعیت کشورها جهانی تر می شود. حرکت فرامرزی نیروی کار از جنوب تا شمال، از فقیر تا غنی و از کم ثبات تا با ثبات را در برمی گیرد. در سالهای اخیر ۱۷۵ میلیون نفر یا ۳ درصد از جمعیت جهان، در کشورهایی زندگی کرده اند که متفاوت از کشوری بود که در آن به دنیا آمده بودند. یک نفر از ۱۰ نفر مردم کشورهای توسعه یافته و یک نفر از ۷۰ نفر مردم کشورهای در حال توسعه مهاجر هستند؛ و این درصدها در حال فزونی است. (اولریش و بروک، ۱۳۸۵)

۲. از طریق مهاجرت کار، شرکت ها جهانی تر می شوند.

سلطه جهانی شدن نیروی کار، نه از طریق مهاجرت مردم بلکه از طریق مهاجرت کار از کشوری به کشور دیگر است؛ خواه از سازماندهی کار در مقیاسی جهانی و خواه از برون سپاری کار به موقعیت‌های غیر داخلی. سازماندهی «کار در خانه» در مقیاسی جهانی به شرکت‌ها اجازه می‌دهد که سرعت، کیفیت و کارآیی خود را افزایش داده و فرآیندهای کاری ۲۴ ساعت شبانه روز و ۷ روز هفته را عملی نمایند. کاری که در ایالات متحده شروع می‌شود، به اروپا و از آنجا به آسیا می‌رود و سپس به ترتیب و بطور مستمر بر می‌گردد. همچنین شرکت‌ها بطور فزاینده کار را به پیمانکاران خارج از کشور سوق می‌دهند، خواه تمام و کمال در مالکیت شعب خارجی و خواه در مالکیت گسترده تأمین کنندگان خارج از کشور. این یکی از روندهای غالب در کسب و کار در دهه اول قرن بیست و یکم شده است. با این حال جالب است به خاطر داشته باشیم که حداقل چهار موج نیروی کار خارج از کشور، پس از جنگ جهانی دوم وجود داشته است:

- ۱۹۷۵-۱۹۶۰: هجرت^۱ مشاغل کم مهارت نظیر تولید اسباب بازی، لوازم الکترونیک ارزان و کالاهای چرمی.
- ۱۹۹۰-۱۹۷۶: هجرت کارهای خدماتی ساده، همچون نوشتن نرم افزار و امور پردازش کارت‌های اعتباری.
- ۲۰۰۰-۱۹۹۱: حرکت کار دانشی به هر نقطه‌ای از کره زمین که افراد در آنجا از نظر فکری و هوشی توانمند بوده و مزیت قیمت تمام شده وجود دارد.
- ۲۰۰۱ تا امروز: حرکت هر کاری که بتواند "دیجیتال" انجام شود، به هر کشوری که دارای مهارت، دانش و ارتباط اینترنتی است.

کشورهای صنعتی، بازارهای نیروی کار خود را در ارتباط با این روندها در گذشته سازگار کرده اند. این سازگاری، فارغ از ناراحتی و پریشانی فراوان برای آن دسته از کسانی که مجبور به تغییر مسیر شغلی یا جابجایی شغل خود شدند، نبوده است اما با گذر زمان، ملل صنعتی شده، از نظر اقتصادی از وضعیت به مراتب بهتری برخوردار شدند. ملت‌هایی که در برابر چنین انعطاف پذیری در نیروی کار مقاومت کردند، کامیاب نشده اند. (پیشین)

ب) گردش افراد

جنگ برای جذب و بکارگیری استعدادها ممکن است پر هیاهو یا آرام رخ دهد، اما همواره وجود دارد. پر کردن هر جایگاهی در سازمان، از سطح مدیریت ارشد گرفته تا رده کارکنان مشکل است و به میدان نزاع میان سازمان‌ها تبدیل شده است، بدیهی است که سازمان‌های «دارای استعدادهای برتر» موفق تر از «سازمان‌های دارای استعدادهای ضعیف» عمل کنند. زیرا استعداد، از گردش افراد در سازمان حاصل می‌شود؛ چگونه آنها وارد سازمان می‌شوند، مهارت‌های خود را توسعه می‌دهند و به سمت بالا یا بیرون سازمان حرکت می‌کنند. مدیریت استعدادهای فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیر ضروری و کاملاً نامناسب را نیز دربر می‌گیرد.

ب) چرخش و حرکت نخبگان :

در دنیای امروز حرکت خصیصه جوامع انسانی است. زیرا با فشرده شدن زمان و مکان، سرمایه‌های انسانی با پشت سر گذاشتن مرزهای سیاسی و جغرافیایی به استخدام همزمان چند شرکت بین‌المللی در آمده و شهروندی جهانی را توسعه می‌بخشند. شهروندی جهانی به مثابه به حرکت در آمدن سرمایه، اطلاعات و نیروی کار است. مرزهای ملی در حال فرسایش است؛ چنانکه اکنون میلیونها نفر دارای تابعیت مضاعف «شهروندی چندگانه»^۱ هستند و در بیش از یک کشور زندگی می‌کنند. دولت‌ها، کم‌کم در می‌یابند که قدرت آنها در زمینه کنترل اقتصاد، نظام رفاهی و فرهنگ ملی در حال افول است. بازارهای جهانی، شرکت‌های چند ملیتی، نهاد‌های منطقه‌ای و فراملی و یک فرهنگ بین‌المللی جدید و فراگیر، همگی جایی را برای خود باز می‌کنند. این عقیده که شهروند باید بخش اعظم زندگی خود را در یک کشور صرف کند و تنها در یک هویت ملی مشترک سهیم باشد، کم‌کم اعتبار خود را از دست می‌دهد. (کاستلز و دیوید سون، ۱۳۸۲: ۲۳-۲۲)

ت) وارثان ناپیدا

بسیاری از موانع سابق حرکت و انتقال آزاد کالا، سرمایه و نیروهای کار بین کشورهای اروپایی بر طرف شده است تا گامی در جهت یکپارچگی اروپا برداشته شود. این تحول موجب افزایش چشمگیر مهاجرت منطقه‌ای بین کشورهای اروپایی شده است. شهروندان کشورهای اتحادیه اروپا

اکنون حق کارکردن در هر یک از کشورهای این اتحادیه را دارند. حرفه ای هایی که بالاترین مدارک تحصیلی و مهاجرت ها را دارند به پناهندگان و مهاجران اقتصادی پیوسته اند که بزرگ ترین گروه مهاجران اروپایی را تشکیل می دهند. (گیدنز، ۱۳۸۶: ۴۰۰-۳۹۹)

اگر چه مهاجرت^۱ پدیده تازه ای نیست، اما به نظر می رسد که به منزله بخشی از فرآیند ادغام جهانی، در حال شتاب گرفتن است. الگوهای جهان گستر مهاجرت را می توان بازتابی از پیوند های در حال تغییر اقتصادی، سیاسی و فرهنگی بین کشورها تلقی کرد. (پیشین: ۳۸۷-۳۷۶) الگوهای مهاجرت جهانی که موجب تنوع فرهنگی جوامع و پیدایش سلیقه های فرهنگی تازه می شود، یکی از عواملی است که می تواند این وضعیت را تبیین کند. (پیشن، ۱۳۸۶: ۷۶) استیون کاسلز و مارک میلر در بررسی روندهای مهاجرت جهانی، چهار گرایش را شناسایی کرده اند که به ادعای آنها، الگوهای مهاجرت را در سال های آتی تعریف خواهد کرد:

۱. شتاب گرفتن شمار مهاجرت در میان مرزها بیش از همیشه است.
۲. تنوع یافتن اکثر کشورها اکنون پذیرای انواع و اقسام مهاجران هستند، بر خلاف گذشته که شکل خاصی از مهاجرت، مثل مهاجرت برای کار یا آوارگان، برجستگی بیشتری داشتند.
۳. جهانی شدن مهاجرت ماهیت جهانی بیشتری پیدا کرده است، و تعداد بیشتری از کشورها را، هم به عنوان مهاجر فرست و هم به عنوان مهاجر پذیر، شامل می شود.
۴. مونث شدن، بدین معنا که شمار رو به رشدی از مهاجران را زنان تشکیل می دهند و در روزگار ما همچون گذشته دیگر فقط مردان مهاجرت نمی کنند. افزایش شمار مهاجران زن رابطه نزدیکی با تغییرات بازار کار جهانی دارد، از جمله با تقاضای فزاینده خدمتکاران خانه، گسترش گردشگری جنسی و «قاچاق» زنان و پدیده «عروس مکاتبه ای». (پیشین، ۱۳۸۶: ۳۷۹)

ت) جذب، نگهداری سرمایه انسانی

در محیط متغیر جهانی و فناوری، تأمین و نگهداری کارکنان مستعد به کارزار رقابتی تبدیل شده است. درست مثل تیم های ورزشی که به طور تهاجمی در جستجوی بهترین ورزشکاران هستند، سازمان ها در آینده نیز به طور تهاجمی

برای یافتن مستعدترین افراد باهم رقابت خواهند کرد. مهارت‌های مورد نیاز مدیران چابک، جهانی و مهاجر بسیار دشوار می‌شوند. تعداد بسیاری کمی از این افراد واجد صلاحیت خواهند بود. سازمان‌هایی موفق هستند که در جذب، توسعه و نگهداری افراد دارای مهارت، دیدگاه و تجربه کافی برای هدایت کسب‌وکار جهانی، ماهر باشند. تأمین سرمایه انسانی به معنی به روزآوری تیم رهبری است. رهبری در آینده به عوض اتکاء به یک شخص، به صورت تیمی و اشتراکی خواهد بود...

ث) نوآوری‌های فناوری

فناوری، دنیای مان را کوچکتر، نزدیک‌تر و سرعت آن را سریع‌تر ساخته است. در محیطی که ایده‌ها و تصاویر به سرعت در سراسر دنیا منتشر می‌شود. فناوری بر فاصله جغرافیایی و همچنین تفاوت‌های فرهنگی و زبانی غلبه می‌کند. تلویزیون بریتانیا بازار ایالات متحده و تلویزیون ایالات متحده بازار جهانی را نمایش می‌دهد. مدها و طرح‌های اروپایی در بازار ایالات متحده دارای اعتبار هستند و همچنین فرهنگ رایج ایالات متحده فرهنگ‌های منسجمی مثل ژاپنی و فرانسوی را از صافی گذرانده است.

استفاده شخصی از فناوری همچنین جریان و استفاده از اطلاعات را تغییر داده است. ایده‌ها در قرن آینده در گردش هستند و سرمایه فکری می‌تواند به طور سریع کسب و به دیگران منتقل شود. بازی فناوری نیازمند سرمایه گذاری مستمر در خدمات جدید رقابتی - اینترنت، کامپوسرو، پرودیجی، امریکا آن لاین، مایکروسافت^۱ و نظایر آن است. فناوری بر شیوه و محل انجام کار از طریق کنفرانس از راه دور، تماس از راه دور و منابع داده‌های مشترک، تأثیر می‌گذارد. زمانی که مرزهای یک شرکت جغرافیایی باشند، مجاورت یا نزدیکی حیاتی است. با فناوری‌های جدید، کارکنان ممکن است در منزل یا در مکان‌های دور کار کنند، یا در دفاتر مشتریان توزیع شوند و در عین حال ارتباط خودشان را با دفتر مرکزی حفظ کنند. (الریج، ۱۳۸۸)

آینده سرمایه انسانی

در سال‌های اخیر، توجه روز افزونی به اجزاء سازمانی رقابتی معطوف شده است. سازمان به عنوان منبع رقابتی شدن بر مبنای شاخص‌هایی از قبیل سازمان، شایستگی‌های محوری، کارکنان، فرهنگ سازمانی یا ارزش‌های مشترک و دانش یا یادگیری تعریف شده است. به باور من این عوامل سازمانی، به دلایل چالش‌هایی مانند جهانی شدن، زنجیره ارزش، رشد، تمرکز قابلیت، تغییر فناوری، سرمایه فکری و تحول، در مرکزیت جستجو برای رقابتی شدن قرار

1. Internet, CompuServe, Prodigy, America Online, Microsoft

گرفته اند. این چالش‌ها باعث ایجاد تمرکز جدید بر شیوه رقابتی شدن سازمان‌ها شده‌اند. ماهیت چالش‌های رقابتی مطرح شده خلق ارزش، دیگر منحصراً معادله اقتصادی که به نتیجه اقتصادی منجر شود، نیست. موضوعی که در گذشته جنبه نرم تر مدیریت و سازمان بوده است، اکنون بخش دشوارتر و سخت تر اکثر مشاغل مدیریتی شده است. اهمیت سازمان به طور روزافزونی توسط مدیران اجرایی و دانشگاهیان پذیرفته شده است. زیرا حرفه‌ای‌های سرمایه انسانی می‌توانند و باید شرکا مدیران ارشد از طریق خلق ارزش و ارائه دستاوردها شوند. نادیده گرفتن وضعیت موجود و آینده منابع انسانی به قول دیو ال ریچ در زمان ایجاد سازمان‌های رقابتی شبیه معماری است که سیستم‌های ضروری در یک خانه مدرن را نادیده می‌گیرد.

منابع انسانی جهانی

سرمایه انسانی جهانی دو پیامد دارد. اول اینکه، حرفه‌ای‌های سرمایه انسانی باید پیامدهای سرمایه انسانی را هربرد کسب و کار جهانی را به طور واضح مشخص کنند. استراتژی کسب و کار جهانی بر نحوه شروع یک سازمان برای انجام کسب و کار در یک کشور خاص، تمرکز دارد. برای مثال بسیاری از شرکت‌ها با مشاهده فرصت‌هایی در چین و هند، راهبردهایی را برای ورود به این بازارها تهیه کرده‌اند. برای اینکه این راهبردها موفق شوند، آنها باید بسیاری از موضوعات منابع انسانی را مورد توجه قرار دهند. برای مثال چگونه برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز، استخدام کنیم؟ چگونه مطمئن شویم کارکنان شاغل در کشور مورد نظر به فرهنگ سازمانی شرکت احترام می‌گذارند؟ چگونه مشوق‌های لازم را برای تقویت رفتارهای مناسب در میان کارکنان شاغل در کشور مورد نظر ایجاد کنیم؟ چگونه برنامه‌های ارتباطی را در درون عملیات آن کشور تدوین کنیم؟ این سؤالات و سایر سؤالات منابع انسانی برای استراتژی کسب و کار موفق جهانی بسیار مهم هستند؛ حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید پیامدهای پاسخ‌های مختلف به این سؤالات را درک کنند. دوم اینکه، حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید نسبت به شرایط خاص آن کشور آگاه و حساس باشند. این اقدام توجه حرفه‌ای‌های منابع انسانی را معطوف می‌کند به اینکه چگونه شرکت‌ها به محض ورودشان به یک کشور شروع به کار کنند. برای مثال قوانین حاکم بر کوچک سازی می‌توانند بر تعداد افراد قابل استخدام و همچنین شیوه برخورد با آنها تأثیر بگذارند. حرفه‌ای‌های منابع انسانی باید بر خط‌مشی‌های خاص یک کشور درباره استخدام، جبران خدمات، مزایا، یا آموزش، مسلط شوند. (ال ریچ، ۱۳۸۸)

نتیجه گیری:

در آستانه هزاره سوم، نگاه به نیازهای کارشناسان و متخصصین برای قرن ۲۱ جدی تر و دقیق تر شده است، به این دلیل که کمبودهای شدیدی برای تامین متخصصین وجود دارد، هزینه‌های مربوط به یافتن و استخدام مدیران، کارشناسان و متخصصین از خارج کشور به شدت رو به افزایش است و در داخل برخی سازمان‌ها نیز فقدان توجه به پرورش مدیران آینده وجود دارد. بسیاری از صاحب‌نظران نزدیک‌بینی مسئولان امر نسبت به خلاء و کمبود مدیران، کارشناسان و متخصصین را با بحران رایانه‌ای سال ۲۰۰۰ که دنیای رایانه‌زده ما را با خطر آشفتنگی‌های اساسی مواجه کرد مقایسه می‌کنند. به قول کونر صنعت رایانه این بحران را یک دهه قبل پیش‌بینی کرد اما تدابیر و اقدامات عملی تا آخرین فرصت‌ها به تعویق می‌افتاد و فرصت‌ها از دست می‌رفت. به همین لحاظ از اواخر قرن بیستم آهنگ مهاجرت وارد دور جدیدی شده است که این آهنگ در آغاز قرن بیست و یکم رو به فزونی رفت و بر همین اساس برخی پژوهشگران، سده بیست و یکم را «عصر مهاجرت» نامیده اند. در دنیایی که رقابت و وابستگی متقابل در آن به صورت روز افزون صورت می‌گیرد، نیاز به نیروهای متخصص هم بیشتر می‌شود. مهاجرت پدیده ایستایی نیست، بلکه فرآیندی است که به سرعت رو به جهانی شدن می‌رود و کشورهایی موفق خواهند بود که بتوانند از این سرمایه سرگردان به خوبی استفاده کنند.

منابع:

- آتالی، جاکوس (۲۰۰۳) آیا قرن بیست و دومی وجود خواهد داشت؟ سی و پنجمین همایش بین المللی منابع انسانی، ترجمه محمد علی بابایی زکلیکی، انتشارات روناس
- ابوالعلائی، بهزاد غفاری، عباس (۱۳۸۵) سرمایه انسانی مزیت رقابتی سازمان ها در عرصه جهانی سازی، انتشارات موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی
- الریج، دیو (۱۳۸۸) رهبری منابع انسانی (رویکرد جدید خلق ارزش و اثربخشی در کسب و کار)، ترجمه بهروز قلیچ لی، انتشارات موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی
- اولریش، دیو- بانک، وین. بروک (۱۳۸۵) طرح ارزش آفرینی منابع انسانی، ترجمه مسعود بینش - افشین دبیری- رضا قرایی پور، انتشارات آهار
- بیابانی، غلامحسین - هادیانفر، سید کمال (۱۳۸۷) مهاجر سرمایه انسانی، شهروند جهانی، فصلنامه علمی - ترویجی جمعیت شماره ۶۵ و ۶۶
- پرنیان، حمید رضا (۱۳۸۵) ارتباطات و فن آوری اطلاعات و نقش آن در نظارت کارآمد، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی (نظارت کارآمد) انتشارات سازمان بازرسی کل کشور
- خلیلی، رضا (۱۳۸۱) مهاجرت نخبگان، فصلنامه مطالعات راهبردی شماره ۱۶
- ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۷۹) مهاجرت نخبگان، دفتر مطالعات فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- شوارتز، پیتر (۱۳۸۶) رویداد شگفت انگیز آینده، ترجمه مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی، نشریه دیده بان پلیس، سال اول شماره دوم
- قدمی، محسن (۱۳۸۵) نظارت کارآمد و فراگیر در سازمانهای نوین، مجموعه مقالات سومین همایش نظارت و بازرسی (نظارت کارآمد) انتشارات سازمان بازرسی کل کشور
- کاستلز، استفان-دیوید سون، آلیستر (۱۳۸۲) مهاجرت و شهروندی، ترجمه فرامرزی تقی لو، انتشارات پژوهشکده مطالعات راهبردی
- گلپایگانی، مجید (۱۳۸۷) سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی، دارایی های نامشهود و همسویی با استراتژی های سازمانی، فصلنامه راهبرد گسترش صنعت، سال دوم شماره دوم
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۶) جامعه شناسی، ویرایش چهارم، ترجمه حسن چاوشیان، انتشارات نشر نی
- مجتهد زاده، پیروز (۱۳۸۰) فرار مغزها: چیستی، چرایی و چگونگی، فصلنامه مطالعات راهبردی شماره ۱۴
- مشایخی، علینقی (۱۳۸۴) استفاده از سرمایه های مهاجر، نشریه منابع انسانی، شماره اول.