

تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی (رویکردی تحلیلی) [♦]

امین نیکپور¹

چکیده

امروزه با وجود اینکه بخش عمده‌ای از توان مدیران صرف حوزه منابع انسانی می‌شود، اما همچنان مشکلات زیادی در این حوزه وجود دارد. عدم سازگاری و تناسب الگوهای مدیریت منابع انسانی موجود با شرایط و محیط سازمانهای کشور ما که بر اساس ارزشهای انسانی و اسلامی بنا شده‌اند، از جمله این مشکلات است. اگر بتوان کارکردهای مدیریتی پیامبر اکرم(ص) در زمینه منابع انسانی را به صورت علمی و منسجم دسته‌بندی کرد، می‌توان الگوی جدیدی از مدیریت منابع انسانی را که با شرایط و محیط سازمانهای ما همخوانی و سازگاری داشته باشد، ارائه داد. **هدف:** هدف از این پژوهش، شناسایی وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی پیامبر اکرم(ص) و ارائه الگو بود. **روش:** روش انجام پژوهش، تحلیل اسنادی هدفمند به شیوه توصیفی - تحلیلی است و برای این منظور، از منابع معتبر حدیثی و سایر منابع معتبر در زمینه سیره پیامبر اکرم(ص) استفاده شده است. **یافته‌ها:** در این پژوهش، 25 وظیفه در شش دسته کلی شناسایی شد. **نتیجه‌گیری:** بعد از جمع‌بندی مطالب، الگوی مدیریت منابع انسانی برگرفته از سیره مدیریتی پیامبر اکرم(ص) ارائه شد.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، وظایف مدیریت منابع انسانی، سیره مدیریتی نبوی.

♦ دریافت مقاله: 98/11/02 ؛ تصویب نهایی: 99/03/21

1. دکترای مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان. کرمان، ایران/نشانی: کرمان؛ ابتدای جاده جوهار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان /نمابر: 03442424802 /Email: nikpour2003@yahoo.com

الف) مقدمه

در دنیای امروز، منابع انسانی به عنوان باارزش‌ترین منبع سازمانی به سازمان معنا و مفهوم می‌بخشد و زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کند. رشد و توسعه سازمانها و به دنبال آن کشورها و جوامع، در گرو استفاده صحیح از منابع انسانی است. در واقع؛ یکی از شاخصهای پیشرفت کشورها، داشتن منابع انسانی کارآمد، بهره‌ور و توانمند است و اگر جامعه‌ای از این مزیت رقابتی برخوردار نباشد، به طور قطع نمی‌تواند به اهداف مدنظر خود دست یابد (ملو،¹ 2014). این مسئله باعث شده است اداره کردن منابع انسانی سازمان، در دهه‌های اخیر مورد توجه فزاینده بسیاری از متخصصان و صاحب‌نظران علوم سازمان و مدیریت قرار بگیرد و از خطرترین و مهم‌ترین اقدامات لازم در فراگرد مدیریت به شمار رود. (کوئتر² و همکاران، 1388: 45)

از سوی دیگر، دین مبین اسلام در تمام شئون زندگی انسان، از جمله مدیریت خرد و کلان (اداره منابع انسانی³) سخن دارد که به کارگیری آنها، تعالی و کامیابی انسان و رشد و موفقیت سازمانی را در پی خواهد داشت (توانایان‌فرد، 1365: 13). در واقع؛ یکی از کارآمدترین روشهای اداره منابع انسانی در سازمانهای ایرانی، توجه به مکتب مدیریت اسلامی⁴ و به کارگیری مبانی و اصول این مکتب است (همان)؛ زیرا انقلاب اسلامی ایران، حاکمیت اصول و ارزشهای اسلامی بر محیط اجتماعی خود، از جمله نهادها و سازمانهای مربوط به آن را ضروری ساخته است. بنابر این، لازم است با جهان‌بینی اسلامی به موضوع مدیریت منابع انسانی در سازمانهای ایرانی نگریسته شود و علم مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی تدوین شود. از سوی دیگر، در سیاستهای کلی نظام اداری «ابلاغی مقام معظم رهبری»، بر بهبود عملکرد مدیریت منابع انسانی در نظام اداری (بندهای 2 تا 9 سیاستهای کلی نظام اداری) تأکید شده است. با توجه به موارد پیش گفته، می‌توان گفت که به کارگیری الگوهای مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی از اهداف و آرمانهای نظام اسلامی محسوب می‌شود.

حال آنکه بهترین روشها و دستورات اداره کردن انسانها، در گفتار و کردار پیامبر اکرم (ص) گرد آمده است. از آنجا که پیامبر اکرم (ص) معلم واقعی و راستین بشریت محسوب می‌شود، می‌توان با الگو گرفتن از شیوه‌های مدیریتی ایشان، در حداکثر کردن اثربخشی و کارایی در سازمانها برای هدایت و برخورد مناسب با افراد بهره جست. مطالعه شیوه‌های مدیریتی رسول اکرم (ص)، دستمایه‌هایی را در اختیار بشر می‌گذارد که اگر بتوان آنها را بر اساس نظریه‌های علمی جمع‌بندی کرد، می‌توان الگوهای جدیدی از مدیریت را ارائه داد. حال آنکه یکی از ابعاد مهم سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)، بُعد مدیریت منابع انسانی ایشان بوده که متأسفانه در تحقیقات کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابر این، در این تحقیق سعی شده است به صورت علمی و نظام‌یافته و با استناد به منابع معتبر دینی، وظایف مدیریت منابع انسانی از منظر پیامبر اکرم (ص) شناسایی و در قالب الگویی جامع و یکپارچه ارائه شود.

1. Mello

2. Koontz

3. Human Resource Management

4. Islamic Management

با توجه به مطالب گفته‌شده، سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که الگوی مدیریت منابع انسانی برگرفته از سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) کدام است؟

ب) مبانی نظری

1. مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی طی شش واقعه تاریخی ایجاد شده است که به طور خلاصه به آنها پرداخته می‌شود.

یک) انقلاب صنعتی: با وقوع انقلاب صنعتی در اروپا، تولیدات به شکل انبوه نیاز به نیروی کار را افزایش داد. از ویژگی‌های انقلاب صنعتی، اختلاف طبقات اجتماعی و بی‌توجهی به جنبه‌های انسانی و عاطفی انسان بود. در این دوره حتی کودکان مجبور به انجام کارهای سخت تا روزی 16 ساعت بودند.

دو) نهضت کارگری: به دلیل ستمی که در دوره انقلاب صنعتی بر کارگران رفت، آنان بارها طی سالهای 1799 میلادی به بعد، دست به اعتراضات و اجتماعات و اعتصابات زدند و بارها کارفرمایان با حمایت دولت به سرکوب آنان پرداختند تا در نهایت، دادگاه «ماساچوست» رأی داد که فعالیتهای کارگری توطئه نیست و سازمانهای کارگری حق دارند تا جایی که خلاف قانون نباشد، برای دستیابی به اهداف خود تلاش کنند.

سه) نهضت مدیریت علمی: فردریک تیلور،¹ پدر مدیریت علمی، در سال 1885 میلادی مطالعات خود را در صنعت فولاد انجام داد. نظرات تیلور زمینه طرح مسائلی بود که در مکتب روابط انسانی به آن پرداخته شد. هر چند او نسبت به جنبه‌های اجتماعی کار، نظر منفی داشت.

چهار) روان‌شناسی صنعتی: هوگو مانستربرگ² در سال 1913 میلادی در کتاب «روان‌شناسی صنعتی و سازمانی» بیان کرد که برخی کارگران برای انجام کار، مناسب‌تر از دیگران‌اند. او در مطالعات خود به دنبال این نتیجه بود که چطور می‌توان بهترین فرد را برای کار انتخاب کرد و بهترین نتیجه را از او گرفت. او مانند تیلور تا حدودی به آثار روابط اجتماعی در کار آگاه است؛ اما برخلاف او، این روابط را مثبت و در افزایش تولید، مؤثر می‌داند.

پنج) متخصصان امور نیروی انسانی: بین سالهای 1880 تا 1920 میلادی پذیرفته شد که مدیریت منابع انسانی وظیفه‌ای تخصصی است با شرح وظایف ذیل است: انتخاب و استخدام؛ مسائل رفاهی کارکنان؛ قیمت‌گذاری کار؛ ایمنی کار و مسائل آموزشی و بهداشتی. این عوامل، پایه‌گذار ظهور اداره امور پرسنلی به شکل امروزی است.

1. Frederick Winslow Taylor
2. Hugo Münsterberg

شش) **مکتب روابط انسانی:** «مطالعات هائورن» در کارخانه «جنرال الکتریک» توسط التون مایو¹ به پیدایش مکتب روابط انسانی منجر شد. مطالعات مایو نشان داد که میزان تولید، تابع همکاری‌های گروهی است. در مطالعات هائورن، گروه و رفتار گروهی، مهم‌ترین عامل در تقویت روحیه و در نتیجه افزایش تولید شناخته شد. (قاپور، 1396: 17-19)

مدیریت منابع انسانی، طیفی از فعالیتهای مدیریت است که هدف آن دستیابی به اهداف سازمانی در پرتو استفاده اثربخش از کارکنان می‌باشد (تلور² و همکاران، 1996). مدیریت منابع انسانی، نگرش راهبردی و یکپارچه به مدیریت باارزش‌ترین دارایی‌های شرکت؛ یعنی کارکنانی است که در آن کار می‌کنند و چه به صورت فردی و چه در قالب گروهی در تحقق اهداف سازمان سهم‌اند (آرمسترانگ³، 1393: 17). مدیریت منابع انسانی به فعالیتهایی اطلاق می‌شود که برای جذب و هماهنگی نیروی انسانی یک سازمان طراحی شده است (دعانی، 1392: 21). مدیریت منابع انسانی، ایجاد و توسعه برنامه‌هایی است که از طریق آنها، ضمن بهبود توانایی‌های نیروی انسانی، اهداف فردی و سازمانی حاصل می‌شود (زارعی مین، 1393: 25). مقصود از مدیریت منابع انسانی، سیاستها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد (دلر، 1394: 2). مدیریت منابع انسانی، معطوف به سیاستها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (نو⁴ و همکاران، 2016). مدیریت منابع انسانی به معنای فنون یا روشهایی است که برای مدیریت کارکنان به کار گرفته می‌شوند و موجب بهبود تولید، کاهش هزینه‌های ارائه خدمات و اطمینان یافتن از دسترسی به منابع انسانی شایسته در سازمان می‌شوند. (صخت و نایب‌پور، 1397: 13)

2. مدل‌های مدیریت منابع انسانی

مدلهای مدیریت منابع انسانی با رویکردهای مختلفی تدوین و ارائه شده‌اند که با توجه به هدف این تحقیق، تأکید بر وظایف مدیریت منابع انسانی است. در ادامه به شناخته شده‌ترین مدل‌های داخلی و خارجی در این زمینه پرداخته می‌شود.

ورتر و دیویس⁵ (1995) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل گزینش، توسعه و ارزیابی، مدیریت جبران خدمت، روابط کارکنان و ارزشیابی می‌دانند. دیسنزو و رایبیتز⁶ (2004) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل عملیات استخدامی، آموزش و توسعه، جبران خدمت و روابط کار می‌دانند. ماندی و نو⁷ (2004) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل برنامه‌ریزی، انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، حقوق و مزایا، بهداشت و ایمنی و روابط کار و کارگری

1. Elton Mayo

2. Taylor

3. Armstrong

4. Noe

5. Werther & Davis

6. DeCenzo & Robbins

7. Mondy & Noe

می‌دانند. استوارت و براون¹ (2009) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل برنامه‌ریزی نیروی کار و کارمندیابی، آموزش و توسعه منابع انسانی، جبران خدمت، روابط کار و ایمنی و سلامت می‌دانند.

سعادت (1391) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب، اجتماعی کردن، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد، سیستم پاداش، سیستم حقوق و دستمزد و انضباط می‌داند. دعائی (1392) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، گزینش و استخدام، جامعه‌پذیری، آموزش و بالندگی منابع انسانی، ارزیابی عملکرد، پاداش خدمت کارکنان و ایمنی و بهداشت می‌داند. عباس‌پور (1392) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل جذب و به کارگماردن نیروی انسانی (تحلیل شغل، برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی، کارمندیابی منابع انسانی و انتخاب کارکنان)، بالنده‌سازی منابع انسانی (آشناسازی و اجتماعی کردن کارکنان و آموزش و به‌سازی کارکنان)، انگیزش منابع انسانی (انگیزش کارکنان، طراحی شغل، ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان، نظام پاداش و جبران خدمت و مزایای کارکنان) و حفظ و نگهداشت منابع انسانی (برنامه‌های ایمنی و سلامت کارکنان، روابط کار و مذاکرات دسته‌جمعی) می‌داند.

آرمسترانگ (1393) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل تأمین منابع انسانی (برنامه‌ریزی نیروی کار، استخدام و انتخاب)، مدیریت عملکرد، یادگیری و توسعه، مدیریت پاداش، روابط کارکنان و رفاه کارکنان می‌داند. دسلر (1394) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کارمندیابی، آزمون و انتخاب کارکنان، آموزش و توسعه نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات کارکنان، مدیریت روابط کارکنان و مذاکرات دسته‌جمعی، مدیریت مسیرهای شغلی و سلامت و ایمنی کارکنان می‌داند.

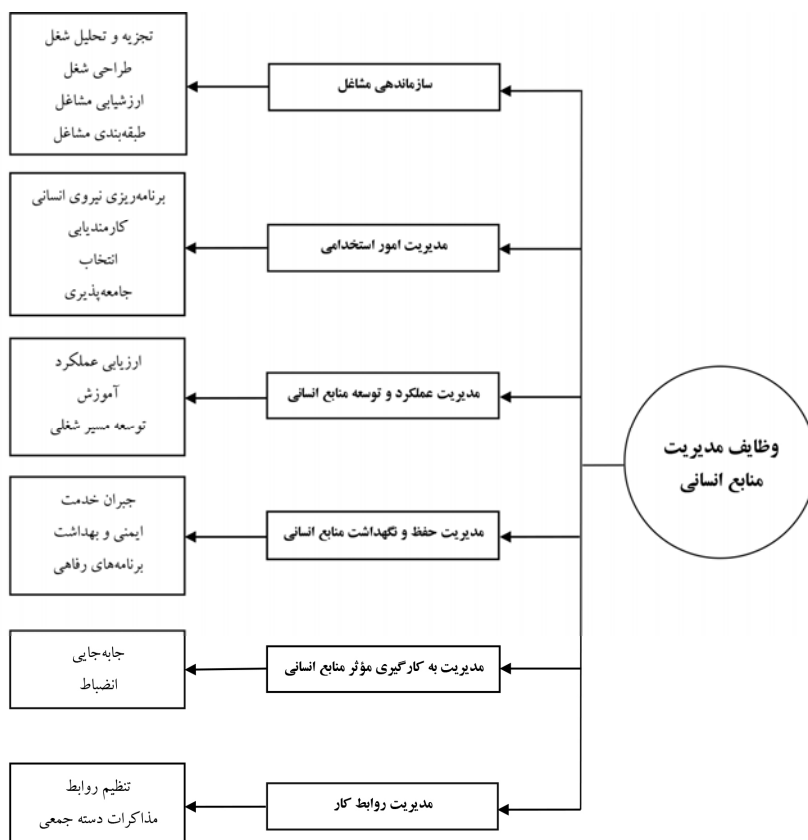
سیدجوادین (1395/ب) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل استخدام یا تدارک نیرو، نظام پرداخت، توسعه انسانی، روابط کار، نگهداری کارکنان و جدا شدن کارکنان از سازمان می‌داند. رنگریز (1396) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی، انتخاب و انتصاب منابع انسانی، ارزشیابی مشاغل، حقوق و دستمزد، پاداش، ارزشیابی عملکرد، آموزش و بهسازی، مدیریت مسیر شغلی، ایمنی و بهداشت، انضباط و روابط کارکنان می‌داند. میرسیاسی (1397) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل استخدام (کارمندیابی، انتخاب، به کارگماردن)، آموزش (ارزیابی عملکرد و آموزش)، نگهداری (حقوق و دستمزد، ایمنی و بهداشت، بیمه و بازنشستگی و برنامه‌های رفاهی) و کاربرد مؤثر منابع انسانی (انضباط و جابه‌جایی) می‌داند.

ابطحی (1398) وظایف مدیریت منابع انسانی را شامل تحلیل مشاغل، طراحی مشاغل، طبقه‌بندی مشاغل، جذب و گزینش، آموزش و توسعه منابع انسانی، حقوق و دستمزد، ارزشیابی مشاغل، انضباط، ارزشیابی شایستگی کارکنان، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، سلامت، ایمنی و رفاه کارکنان می‌داند. جزنی (1398) نیز وظایف مدیریت منابع انسانی را

شامل طراحی و تجزیه و تحلیل شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نیرویابی، گزینش، آموزش و توسعه، ارزشیابی عملکرد، مدیریت جبران خدمت، سیستم‌های انگیزشی، مزایا و خدمات و بهداشت و ایمنی می‌داند. همان‌گونه که در مدل‌های مذکور مشاهده می‌شود، دسته‌بندی‌های مختلفی از وظایف مدیریت منابع انسانی وجود دارد که اگرچه تفاوت‌هایی در این وظایف وجود دارد، اما ماهیت آنها نسبتاً مشابه هم است.

ج) چارچوب نظری

چارچوب نظری¹ مبنایی است که طرح کلی تحقیق بر آن استوار است (سکاران،² 1392: 94). در این پژوهش، مدل مینا برای تبیین وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص)، از جمع‌بندی شناخته‌شده‌ترین مدل‌های داخلی و خارجی در زمینه وظایف مدیریت منابع انسانی (که در مبنای نظری به مهم‌ترین آنها اشاره شد) به دست آمده است. گفتنی است که مدل تدوین‌شده، به تأیید 9 نفر از اساتید دانشگاه و خبره در مدیریت منابع انسانی رسید. بدین ترتیب که از طریق پرسشنامه از آنان خواسته شد نظرات خود را در رابطه با تناسب زیرمؤلفه‌ها با مؤلفه‌ها و همچنین تناسب مؤلفه‌ها با متغیر وظایف مدیریت منابع انسانی، با استفاده از گزینه‌های کاملاً نامناسب، نامناسب، نسبتاً مناسب، مناسب، کاملاً مناسب که به ترتیب دارای ارزش عددی معادل 0، 25، 50، 75 و 100 درصد بودند، ارائه کنند. به این ترتیب، اعتبار مدل تدوین‌شده با درصد بالایی به تأیید رسید. مدل تدوین‌شده در شکل 1 نشان داده شده است.



شکل 1: وظایف مدیریت منابع انسانی

د) روش تحقیق

هدف از این تحقیق، شناسایی وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی پیامبر اکرم(ص) است که برای این منظور از روش تحلیل اسنادی هدفمند¹ به شیوه توصیفی - تحلیلی² استفاده شده است. همچنین، این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای-کاربردی³ است. منابع استفاده‌شده در تحقیق(جامعه آماری تحقیق) شامل منابع حدیثی معتبر، از جمله: نهج البلاغه، نهج الفصاحه، بحار الانوار، وسائل الشیعه، نور الثقلین، میزان الحکمه، کنز العمال، کنز الفوائد، الکافی، مکاتیب الرسول و همچنین کتابها و مقالاتی است که توسط خبرگان در خصوص سیره پیامبر اکرم(ص) و موضوعات مرتبط با آن نوشته شده است. در این تحقیق، ابتدا با مطالعه ادبیات مرتبط با موضوع، زمینه

1. Targeted Documents Analysis
 2. Descriptive-Analytical
 3. Development- Applied Research

400 ♦ تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی

لازم برای ورود به تحقیق فراهم شد. سپس با مراجعه به منابع پیش گفته، به فیش برداری از مطالب و دسته بندی و تحلیل آنها به منظور پاسخگویی به سؤال تحقیق؛ یعنی وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره پیامبر اکرم (ص)، اقدام شد. (در به کارگیری احادیث و روایات سعی شده تا حد امکان به ظاهر مفهوم استناد شود و در این راستا از ترجمه و تفسیر معتبر استفاده شده است.)

گفتنی است که روایی محتوایی الگوی نهایی تحقیق (تناسب زیرمؤلفه‌ها با مؤلفه‌ها و همچنین تناسب مؤلفه‌ها با متغیر وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره نبوی)، با درصد بالایی به تأیید خبرگانی که در چارچوب پیشنهادی تدوین شده مشارکت داشتند، رسید.

ه) بحث و بررسی

پس از درک و فهم مدیریت منابع انسانی و وظایف مرتبط با آن با استناد به آیات و احادیث و روایات، به بررسی و تحلیل وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) می‌پردازیم

1. سازماندهی مشاغل

یک) تحلیل و طراحی شغل:¹ تحلیل شغل عبارت است از گردآوری نظام‌مند اطلاعات از محتوای شغل، نظیر وظایف، مسئولیتها و مهارتهای مورد نیاز که به منظور انجام بهینه کارها صورت می‌گیرد (هری و نون،² 2008). طراحی شغل نیز عبارت است از تعیین و در کنار هم قرار دادن وظایفی که به صورت یک واحد کاری می‌توانند توسط فردی با مهارتهای خاص انجام گیرد و پاسخگوی بخشی از نیازهای سازمان باشد (میرسپاسی، 1397: 222). حال آنکه یکی از وظایف اصلی پیامبر اکرم (ص) تبیین و مشخص کردن وظایف و تکالیف دیگران، از جمله کارگزاران خویش بوده است (قوامی، 1386: 115). مجموعه‌ای از نامه‌های ایشان در دست است (بیشتر آنها در سالهای هشتم تا دهم هجری نوشته شده‌اند) که در بخشی از این نامه‌ها که خطاب به رؤسای قبایل بوده، به تشریح وظایف آنها پرداخته شده است (جعفریان، 1387: 57). همچنین برخی معتقدند که عهدنامه نویسی، نوعی شرح وظایف بوده است که از زمان پیامبر اکرم (ص) آغاز شده است. (جعفری، 1382: 65)

دو) ارزشیابی مشاغل:³ عبارت است از تعیین ارزش نسبی مشاغل که خود می‌تواند مبنایی برای نظام پرداخت در سازمان باشد (سیدجوادی، 1395: ب: 394). پیامبر اکرم (ص) می‌فرمایند: محبوب‌ترین کارها در پیش خدا، کاری است که دوام آن بیشتر است، اگرچه اندک باشد (نهج‌الفصاحه: 167). ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: عبادت هفتاد جزء است که بهترین جزء آن، کسب حلال است (کلینی، 1407، ج 5: 78). با استناد به این احادیث در خواهیم یافت که تعیین ارزش مشاغل توسط رسول اکرم (ص) از اصول مدیریتی ایشان بوده است.

1. Job Analysis & Job Design

2. Heery & Noon

3. Job Evaluation

سه) طبقه‌بندی مشاغل:¹ عبارت است از دسته‌بندی اصولی مشاغل در طبقات معین و مشخص بر حسب وظایف، مسئولیتها و شرایطی که برای احراز شغل لازم است (سیدجوادی، 1395/ب: 394). حال آنکه با مراجعه به سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) در خواهیم یافت که ایشان مشاغل را با توجه به مقتضیات آن زمان، در طبقات مختلف از جمله؛ وزیر، استاندار و فرماندار، قاضی، نویسنده (کاتب)، مصدق، مستوفی، موزع، خارص، کاتب صدقه، سفیر، جانشین، مستنفر، صاحب لواء (علمدار و پرچمدار)، سازمان‌دهنده نیروهای نظامی، امیر الرماه (فرمانده تیراندازان)، بدل، وازع، خریدار اسب و سلاح، مسرج (مرکب‌دار)، صاحب السلاح، راهنمای جنگ، حارس و حافظ، سپاهی، جاسوس جنگی، امور غنائم، تبلیغ‌کننده جنگ، مأمور ویژه و حافظ اطلاعات دسته‌بندی کرده و اغلب، شایسته‌ترین افراد را در این مشاغل به کار می‌گماشتند. (قوامی، 1381)

2. مدیریت امور استخدامی

یک) برنامه‌ریزی نیروی انسانی:² عبارت است از حصول اطمینان از تأمین نیروی انسانی که قادر است تمام فعالیت‌های مورد نیاز برای رسیدن به اهداف سازمان را به عهده گیرد (سیدجوادی، 1395/الف: 22). حال آنکه پیامبر اکرم (ص) بر برنامه‌ریزی برای جزئی‌ترین امور تأکید کرده و می‌فرماید: آنگاه که کاری را انجام می‌دهی، با آگاهی و عقل انجام بده و مبدا کاری را بدون برنامه‌ریزی و آینده‌نگری و آگاهی انجام بدهی (مجلسی، 1404، ج 74: 110). در واقع؛ رسول اکرم (ص) در این سخن، بر اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی در همه امور، از جمله برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأکید فرموده‌اند.

دو) کارمندیابی:³ عبارت است از یافتن کارکنان مورد نیاز و تشویق آنان به قبول شغل در سازمان (میرسپاسی، 1397: 97). آمده است از آنجا که پیامبر اکرم (ص) می‌دانست برای یک انقلاب اعتقادی و فرهنگی و اصلاح جامعه جاهلی و تغییرات اجتماعی در آن به نیروی انسانی کافی نیاز مبرم دارد، بدین منظور به یافتن نیروی انسانی مورد نیاز و تربیت آنها همت گماشت (که اکثر این افراد از جوانان مکه بودند). (منظرالقائم، 1385: 101)

سه) انتخاب:⁴ به فرایند گزینش مناسب‌ترین افراد برای پستها از گروه متقاضیان کار، انتخاب گفته می‌شود (سیدجوادی، 1395/الف: 279). حال آنکه پیامبر اکرم (ص) عدم رعایت اصل انتخاب مبتنی بر شایسته‌سالاری را علاوه بر خیانت به خدا و مسلمانان، موجب سقوط و نابودی سازمان و جامعه می‌دانند و می‌فرمایند: کسی که چیزی از امور مسلمین را بر عهده گیرد، سپس فردی را عهده‌دار کاری کند، در حالی که فرد اصلح از او را می‌یابد، به خدا و رسول او خیانت کرده است (کراچی طرابلسی، 1410، ج 2: 283). ایشان در جای دیگر به پیروان خود فرمودند: هنگامی که امانت ضایع شود، منتظر پایان جهان باش! عرض کردند: یا رسول‌الله! منظور از ضایع کردن امانت چیست؟ فرمودند: هنگامی که کارها به دست غیر اهلهش سپرده شود. (مکارم شیرازی، 1370: 144)

1. Job Classification
2. Human Resource Planning
3. Recruitment
4. Selection

چهار) جامعه‌پذیری:¹ فرایندی است که به وسیله آن، فرد جدید اطلاعات لازم و کافی را درباره سازمانی که وارد آن شده است، کسب می‌کند و با قبول ارزشها، هنجارها، الگوهای رفتاری آن، خود را با اوضاع مطابقت می‌دهد (سعادت، 1391: 156). آمده است که پیامبر اکرم (ص) با طرح قوانین اسلامی و اقدامات اجتماعی چون: عقدنامه‌ها، پیمان‌نامه‌ها و صلح‌نامه‌هایی که محتوای اجتماعی داشت، به وفاق اجتماعی دست یافت (جاناحمدی، 1385: 34). همچنین ایشان با طرح تکالیف فردی و قوانین جمعی، به تحکیم مبانی مناسبات اجتماعی نایل آمدند؛ زیرا این تکالیف و قوانین می‌توانستند فرد را به اطاعت از یک قاعده یا امر قانونی وادار سازند و آنان را به سوی همنوایی اجتماعی سوق دهند. (همان: 37)

3. مدیریت عملکرد و توسعه منابع انسانی

یک) ارزیابی عملکرد:² فرایندی است که در آن، کار کارکنان در فواصل معین و به صورت رسمی، بررسی و سنجش می‌شود (سعادت، 1391: 214). در سیره پیامبر اکرم (ص) به ارزیابی و رسیدگی به اعمال بسیار تأکید شده است؛ به طوری که می‌فرمایند: قبل از اینکه شما را مورد محاسبه قرار دهند، خودتان را محاسبه کنید و قبل از اینکه شما را ارزیابی کنند، خودتان را بسنجید (مجلسی، 1404، ج 70: 73). همچنین آمده است که پیامبر اکرم (ص) هیچ‌گاه از مراقبت بر عملکرد کارکنان خود غافل نبودند و اغلب برای بازرسی عملکرد کسانی که از سوی ایشان به کار گماشته می‌شدند، بازرسانی را تعیین می‌کردند تا اعمال و رفتار آنان را به آن حضرت گزارش کنند (خدمتی، 1377: 54). برای نمونه، پیامبر اکرم (ص) در مدینه، برای هر ده نفر از ارتشیان، یک نفر را به عنوان «عریف» معین فرمودند تا به وسیله آنان، اوضاع و احوال را تحت نظر داشته باشند و رسیدگی کنند. (دری نجف‌آبادی، 1379: 286)

دو) آموزش و تربیت:³ عبارت است از فراهم کردن زمینه‌ها و عوامل برای به فعلیت رساندن و شکوفا کردن استعدادها و افراد در جهت انجام مطلوب کارها (اساسی، 1388: 102). آموزش و تربیت در سیره پیامبر (ص) از جایگاه بالایی برخوردار بوده است؛ تا جایی که می‌فرمایند: از جمله کارهای نیک مؤمن که پس از مرگش به وی می‌پیوندد، دانشی است که آن را آموزش داده و منتشر ساخته است (متقی هندی، 1409، ج 15: 952). همچنین آمده است که ایشان زمانی برای فراغت از تحصیل قائل نبود و اصل «آموزش و تربیت همه، به وسیله همه، برای همه چیز، در همه جا و همه عمر» را تشویق و ترویج می‌فرمودند (احمدی، 1385 ب). همچنین آمده است که ایشان برای یک انقلاب اعتقادی و فرهنگی و اصلاح جامعه جاهلی و تغییرات اجتماعی، به تربیت نیروی انسانی همت گماشتند. (منتظرالقائم، 1385: 101)

سه) آگاهی‌بخشی (اطلاع‌رسانی):⁴ به رساندن اطلاعات به کارکنان اشاره دارد (رضاییان، 1398: 21). حال آنکه یکی از نقشهای مهم پیامبر اکرم (ص)، آگاهی‌بخشی بود؛ حضرت، اطلاعاتی را که با عنوان وحی دریافت می‌کردند، در اختیار مردم می‌گذاشتند و آگاهی آنان را توسعه می‌دادند و حتی هدف از رسالت خود را آگاهی دادن به مردم

1. Socialization
2. Performance Measurement
3. Training & Education
4. Awareness Raising

امین نیک‌پور ♦ 403

می‌دانستند (نیک‌پور و همکاران، 1393: 212). رسول اکرم (ص) می‌فرماید: اگر کسی رفیق یا برادر خود را دوست می‌دارد، او را آگاه کند. (محفوظی، 1388: 109)

چهار) توانمندسازی:¹ عبارت است از آزاد کردن قدرت دانش و انگیزه در کارکنان (بلانچارد² و همکاران، 1381: 42). آمده است که پیامبر اکرم (ص) با استفاده از فرصتهای مناسب برای شکوفایی نیروهای درونی و استعدادهای نهفته افراد، زمینه‌سازی کرده و از این طریق، در آنان انگیزه ایجاد می‌کردند (یاکنبا، 1380). برای نمونه، مردی از اصحاب در تنگنای زندگی قرار گرفت. روزی به محضر پیامبر اکرم (ص) رفت و از ایشان درخواست کمک کرد. هنگامی که چشم حضرت به او افتاد، فرمودند: هر کس از ما کمک بخواهد، ما به او یاری می‌کنیم؛ ولی اگر بی‌نیازی بورزد و دست حاجت پیش مخلوقی دراز نکند، خداوند او را بی‌نیاز می‌کند. با این سخن پیامبر، مرد اطمینان زیادی در قلب خود احساس کرد. با خود فکر می‌کرد که دیگر به دنبال کمک خواستن از بندگان نخواهم رفت. به خدا تکیه می‌کنم و از نیرو و استعدادی که در وجودم به ودیعت نهاده شده است، بهره می‌گیرم. با این نیت، به جانب صحرا رفت. آن روز مقداری هیزم جمع کرد و فروخت و لذت حاصل دسترنج خویش را چشید. باز هم به کار خود ادامه داد تا صاحب ثروت شد. روزی به محضر پیامبر (ص) آمده و وضعیت خود را به آن حضرت گزارش داد که چگونه در آن روز فلاکت‌بار به محضر حضرت آمده و چگونه سخن پیامبر اکرم (ص) وی را به تحرك و کار واداشت. پیامبر (ص) فرمودند: من که به تو گفتم؛ هر کس از ما کمکی بخواهد، ما به او کمک می‌کنیم؛ ولی اگر بی‌نیازی بورزد، خدایش او را کمک خواهد کرد. (خُرّاعلی، 1403، ج 17: 11)

پنج) جانشین‌پروری:³ عبارت است از فرایند شناسایی و آماده کردن کارکنان با پتانسیل بالا برای جایگزین کردن به جای اداره‌کنندگان اصلی سازمان، وقتی که آنها از سازمان خارج می‌شوند (نو و همکاران، 2016). بارزترین نمونه جانشین‌پروری در سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص)، آماده کردن امام علی (ع) به عنوان قائم مقام و مرد شماره دو اداره و حکومت است؛ به طوری که رسول اکرم (ص)، امام علی (ع) را به عنوان جانشین شایسته خویش انتخاب کرده، ایشان را مورد تعلیم قرار می‌دهد. (مجلسی، 1404، ج 35: 28)

4. مدیریت حفظ و نگهداشت منابع انسانی

یک) حقوق و دستمزد:⁴ به پرداختی‌ای که سازمان به کارکنان در ازای انجام وظایف محوله می‌دهد، حقوق و دستمزد گفته می‌شود (گراهام،⁵ 1391: 219). پیامبر اکرم (ص) تأکید زیادی بر پرداخت دستمزد متناسب با خدمت داشته‌اند: وقتی یکی از شما کسی را اجیر می‌کند، میزان مزدش را به او بگوید (متقی هندی، 1409، ج 3: 906). ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: ظلم در پرداخت مزد کارگر، از گناهان بزرگ است. (مجلسی، 1404، ج 103: 170)

1. Empowerment
2. Blanchard
3. Succession Planning
4. Salary & Wage
5. Graham

دو) ایمنی و بهداشت:¹ عبارت است از حفظ کارکنان از حوادث و بیماری‌های جسمی و روانی ناشی از انجام فعالیتهای مربوط به شغل (میدلمیست، 1983²). در این زمینه استناد می‌شود به یکی از معروف‌ترین سخنان پیامبر اکرم (ص) که می‌فرماید: پاکیزگی نشانه ایمان است (نهج‌الفصاحه: 179). همچنین ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: هر کس چیز آزردهنده‌ای را از راه مسلمانان بردارد، خداوند پاداش قرائت چهارصد آیه را که برای هر آیه ده حسنه است، در نامه اعمال او می‌نویسد (مجلسی، 1404، ج 50: 75). در اینجا منظور رسول اکرم (ص) از چیز آزردهنده، منشأ بیماری و هر چیزی دیگری است که به سلامت افراد صدمه می‌زند.

سه) برنامه‌های رفاهی:³ به فراهم آوردن خدمات رفاهی، سرگرمی و بهبود کیفیت و شرایط محل کار، کمک به تهیه مسکن و... برای مستخدمین اشاره دارد (میرسپاسی، 1397: 281). پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: هر کس از سوی ما مسئولیت داشته باشد، اگر همسر ندارد، ازدواج کند و اگر مسکن ندارد، مسکن اختیار کند و اگر خدمتکار ندارد، استخدام کند (قوامی، 1386: 214). با استناد به این سخن، در خواهیم یافت که توجه به امور رفاهی پیروان، از اصول مدیریتی رسول اکرم (ص) به شمار می‌رفته است.

چهار) رفتارهای عادلانه:⁴ آنچه در بیان مفهوم عدالت به ذهن می‌آید، عبارت از «برابری» است که مفاهیمی مانند تساوی و نفی هر گونه تبعیض، رعایت حقوق افراد و دادن حق هر فرد را شامل می‌شود. در این زمینه پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: محبوب‌ترین مردم در نظر خدا در روز قیامت و نزدیک‌تر از همه به او، پیشوای عدالت‌گستر است (نهج‌الفصاحه: 115). ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: یک ساعت عدالت بهتر از هفتاد ساعت عبادت است (مجلسی، 1404، ج 352: 72) و در جای دیگر می‌فرماید: خدا را شاهد می‌گیرم بر هر کسی که به او برای امری از امور مسلمانان مسئولیت دادم، اگر عدالت را میان مردم رعایت نکرد، حق اطاعت ندارد و از مسئولیت خلع می‌شود و من ذمه مسلمان را از او بری می‌کنم (احمدی میانجی، 1419، ج 2: 619). همچنین امام علی (ع) در رابطه با عدالت‌محوری رسول اکرم (ص) می‌فرماید: راه و رسم او، اعتدال؛ روش زندگی او، صحیح و پایدار؛ سخنانش روشنگر حق و باطل و حکمش عادلانه است (نهج‌البلاغه: خ 94). بنابر این، اجرای عدالت از اصول اساسی رسول اکرم (ص) بوده است.

پنج) رسیدگی به خواسته‌ها:⁵ از دیدگاه پیامبر اکرم (ص)، رسیدگی به خواسته‌ها و انتظارات افراد، از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود؛ به طوری که می‌فرماید: رفع نیاز از یک مسلمان و برآورده ساختن حاجت او، از محبوب‌ترین کارها نزد خداوند است (ابی‌عقوب، 1405، ج 2: 10). همچنین آمده است که پیامبر (ص) هرگاه مشغول نماز بودند و کسی برای حاجتی نزد ایشان می‌آمد، نماز را کوتاه می‌کردند و پس از رفع حاجت آن شخص، دوباره به نماز می‌ایستادند. (فروزنده دهکردی و جوکار، 1391: 79)

-
1. Safety & Health
 2. Middlemist
 3. Welfare Programs
 4. Fair Treatment
 5. Consideration of Demands

هش (تکریم):¹ برخوردارها، رفتارها و روابط مبتنی بر ارج نهادن انسانها به یکدیگر را تکریم گویند (احمدی، 1385/الف: 17). پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: هیچ کس از مسلمین را نباید کوچک شمرد؛ زیرا کوچک آنان نزد خداوند بزرگ است (خرعاملی، 1403، ج 8: 610) و در جای دیگر می‌فرماید: هر کس مرد یا زن مؤمنی را خوار و ذلیل شمارد، خدای تعالی در روز رستاخیز او را انگشت‌نما و سپس رسوا و مفتضحش کند (مجلسی، 1404، ج 72: 44). همچنین می‌فرماید: همانا خدای متعال بزرگوار است و کرامت را دوست دارد (محمدی ری‌شهری، 1379، ج 11: 514) و اینکه: کسی که برادرش را اکرام کند، خدای را گرامی داشته است. (همان: ح 5158)

هفت (تشویق):² از دیدگاه پیامبر اکرم (ص)، تشویق و ایجاد انگیزه در افراد، از وظایف مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود؛ به طوری که می‌فرماید: خداوند هیچ یک از کارهای نیک مؤمن را از قلم نمی‌اندازد و در دنیا و آخرت پاداش آن را می‌دهد (نهج‌الفصاحه: 283). همچنین امام حسین (ع) نقل می‌کنند که از پدرم درباره زندگی اجتماعی و آداب معاشرت پیامبر (ص) با مردم پرسیدم. فرمودند: اگر کسی کار شایسته‌ای انجام می‌داد او را تحسین می‌کردند. (هرندی، 1385)

هشت (تیم‌سازی):³ تیم به تعداد محدودی از افراد گفته می‌شود که به منظور هدف مشترک و اهداف عملیاتی و با رویکرد مسئولیت متقابل در برابر یکدیگر، دور هم جمع شده‌اند (مورهد و گرiffin،⁴ 1396: 340). یکی از مواردی که پیامبر اکرم (ص) همواره بر آن تأکید فراوان می‌کردند، تیم‌سازی بوده است؛ حضرت می‌فرماید: اگر در راه نیکی و نیکوکاری به هم بیبندید و هماهنگ شوید، دوستدار و علاقه‌مند به یکدیگر خواهید شد (فرید، 1364: 86). همچنین رسول اکرم (ص) والدین و فرزندان، رفیق و همسایه و تمام اعضای خانواده را در یک ردیف و گروه قرار داده و درباره یاری کردن تمام طبقات در راه نیکی سخن گفته و برای همه آنها از پیشگاه الهی طلب رحمت و عنایت کرده‌اند. (همان)

5. مدیریت به کارگیری مؤثر منابع انسانی

یک (جابه‌جایی):⁵ شامل مواردی نظیر ترفیع، تنزل، انتقال، اخراج و غیره است (میرسپاسی، 1397: 334). در این زمینه نقل شده است که شخصی به نام «سعد» که در فتح مکه پرچمدار نیروهای مدینه بود، با شعار «امروز، روز انتقام است»، عواطف درونی خود را درباره قریش مکه ابراز کرد. این سخن، برخی از اصحاب را نگران کرد. پیامبر اکرم (ص) در واکنش به این جمله فرمودند: امروز، روز رحمت است و سپس سعد را از فرماندهی برکنار و امام علی (ع) را به آن مقام نصب کردند (نفید، 1413، ج 1: 135). همچنین آمده است که رسول اکرم (ص) یکی از اصحاب صالح خود به نام

1. Veneration
2. Encouragement
3. Team Making
4. Moorhead & Griffin
5. Turnover

406 ♦ تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی

«معاذین جبل» را در منصبها (مانند قضاوت، جمع آوری صدقات و فرماندهی نظامی) و در شهرهای مختلف به طور مکرر جابه‌جا می‌کردند. (احمدی میانجی، 1419، ج 2: 599)

(دو) انضباط:¹ به شرایط سازمانی که کارکنان رفتار خود را منطبق با قوانین و استانداردهای مورد پذیرش سازمان قرار می‌دهند، اشاره دارد (سیدجوادی، 1395/ب: 594). در سیره پیامبر اکرم (ص) انضباط نقش ویژه‌ای داشته است؛ به طوری که آورده‌اند تلاش پیامبر اکرم (ص) برای ایجاد نظم الهی، بخشی از هدف رسالت ایشان بوده است (اکبری دستک، 1390: 74). پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: ای مردم! صفهائتان را منظم کنید و دوش به دوش بایستید تا فاصله و جدایی و خللی میان شما نباشد و نامرتب نباشید، و گرنه خداوند دل‌های شما را از یکدیگر دور می‌گرداند و بدانید که من شما را از پس سر می‌بینم. (همان: 78)

(سه) ضوابط اخلاقی:² به استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها اشاره دارد (فیشر و بون، 2007: 1561). اهمیت اخلاق و فضائل اخلاقی نزد پیامبر اکرم (ص) به اندازه‌ای است که می‌فرمایند: من برای تمام کردن مکارم اخلاقی مبعوث شده‌ام (عروسی حویزی، 1415، ج 5: 392) و در جای دیگر می‌فرمایند: خداوند سبحان، فضائل اخلاقی را وسیله ارتباط میان خود و بندگانش قرار داده؛ همین بس که هر یک از شما دست به اخلاقی بزند که او را به خدا مربوط سازد. (مکارم شیرازی، 1377: 23)

6. مدیریت روابط کار

(یک) مذاکرات و پیمانهای دسته‌جمعی:⁴ مقصود این است که کارفرما و نماینده کارکنان در زمانهای معقول گرد هم آیند و با حسن نیت درباره ساعت کار، شرایط کار و... تعهد متقابل بدهند یا در باره قرارداد یا هر پرسشی که در این زمینه مطرح می‌شود، مذاکره کنند (دسلر، 1394: 301). حال آنکه پیامبر اکرم (ص) در سیره مدیریتی خود به این وظیفه توجه جدی داشتند. برای نمونه، سال ششم هجری که مدینه شاهد ورود هیئتهای نمایندگی گروههای مذهبی بود، پیامبر اکرم (ص) با احترام کامل از آنان استقبال و با صداقت تمام با آنان در زمینه‌های مختلف کاری مذاکره کردند (موسی، 1384: 100). همچنین ایشان لزوم مذاکره و پایبندی به پیمانها و قراردادها را توسط مسلمانان، مورد تأکید قرار داده‌اند. (همان: 66)

(دو) جلوگیری از اختلاف و حل آن:⁵ یکی دیگر از ابعاد مهم مدیریت منابع انسانی پیامبر (ص)، جلوگیری از اختلاف بین افراد بوده است؛ به طوری که می‌فرمایند: از اختلاف با یکدیگر بپرهیزید که مایه ضعف و ناتوانی است و خداوند آن را دوست ندارد (واقعی، 1409، ج 1: 222-223). ایشان در جای دیگر می‌فرمایند: با یکدیگر نزاع و مخالفت نکنید که ناتوان خواهید شد (همان، ج 3: 11). همچنین در سندی که بین پیامبر (ص) و یهودیان و... در مدینه امضا شد،

1. Discipline

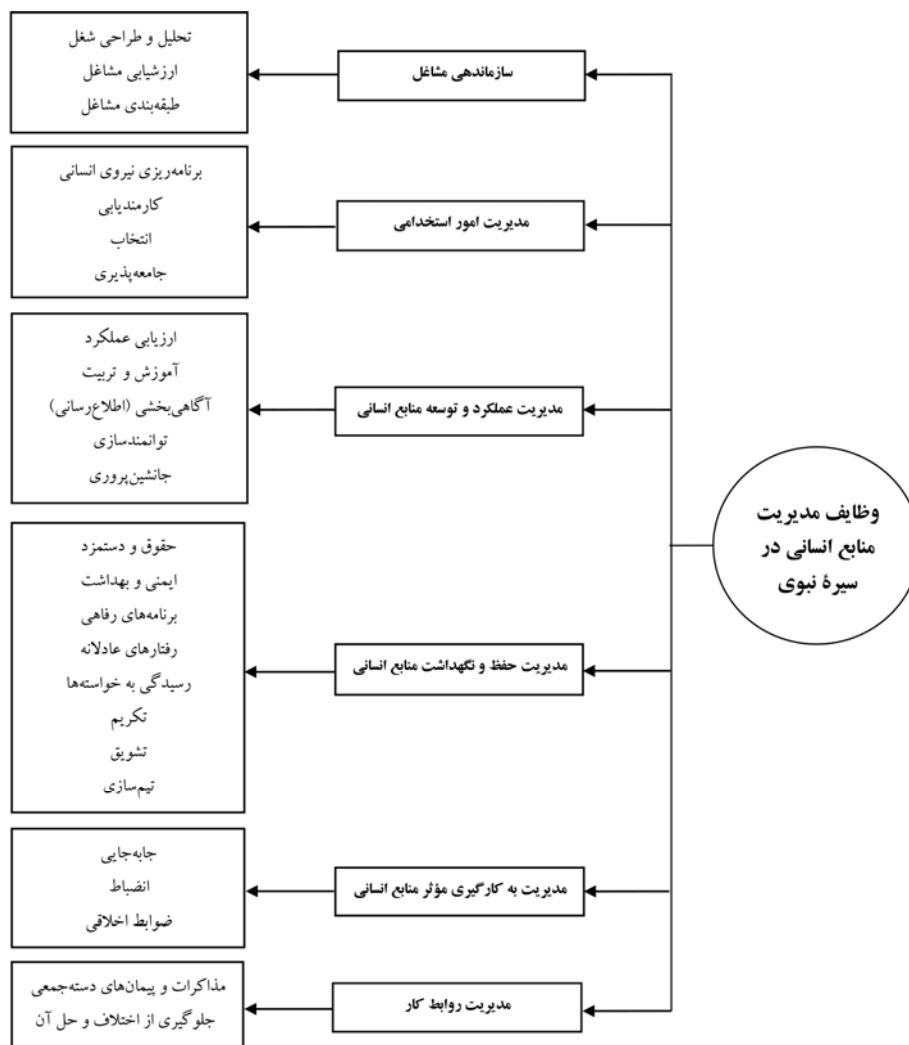
2. Ethical Criteria

3. Fisher & Boon

4. Collective Bargaining Agreements

5. Avoiding Dispute & Resolving It

آمده است: اگر بین افراد این نوشته اختلافی رخ دهد که بیم فساد از آن رود، به خدا و رسولش بازگردانده می‌شود. (احمدی، 1389: 199)



شکل 2: الگوی نهایی تحقیق

و) نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی، یکی از دشوارترین و پیچیده‌ترین وظایف مدیران سازمانها و شرکتهاست و عدم تناسب الگوهای موجود در این زمینه با سازمانهای جامعه ما که بر مبنای اصول و ارزشهای اسلامی بنا شده‌اند، این وظیفه را

408 ♦ تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی

برای مدیران دشوارتر و پیچیده‌تر می‌سازد. بنابر این، ضروری است از الگوهایی در این زمینه استفاده شود که با ارزشها و اصول سازمانهای جامعه اسلامی تناسب و همخوانی داشته باشند. اسلام همواره نگاه ویژه‌ای به انسانها داشته است که مبتنی بر استدلال، منطق، حقایق و فطرت آنهاست. اسلام برای نمایش و ادراک این موضوع، الگوهایی عملی برای همه آنچه مطرح کرده، فراروی انسانها قرار داده است. حال آنکه یکی از منابع غنی و ارزشمند در این زمینه، سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) است؛ به طوری که مطالعه شیوه‌های مدیریتی آن حضرت، دستمایه‌هایی را در اختیار ما می‌گذارد که اگر بتوان آن را بر اساس نظریه‌های علمی جمع‌بندی کرد، می‌توان الگوی جدیدی از مدیریت منابع انسانی ارائه داد. بر این اساس، در این تحقیق ابتدا وظایف مدیریت منابع انسانی شناسایی شد. سپس این وظایف در قالب الگوی پیشنهادی که به تأیید خبرگان مربوطه نیز رسید، مبنای تبیین وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی قرار گرفت. سپس وظایف مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) مبتنی بر الگوی منتخب و با استناد به منابع معتبر حدیثی و سایر منابع معتبر که توسط خبرگان در خصوص سیره نبی اکرم (ص) نگارش شده است، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و با توجه به چارچوب تدوین‌شده، کارکردهای مدیریت منابع انسانی برگرفته از سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص) که شامل تحلیل و طراحی شغل، ارزشیابی مشاغل، طبقه‌بندی مشاغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی، انتخاب، جامعه‌پذیری، ارزیابی عملکرد، آموزش و تربیت، آگاهی‌بخشی (اطلاع‌رسانی)، توانمندسازی، جانشین‌پروری، حقوق و دستمزد، ایمنی و بهداشت، برنامه‌های رفاهی، رفتارهای عادلانه، رسیدگی به خواسته‌ها، تکریم، تشویق، تیم‌سازی، جابه‌جایی، انضباط، ضوابط اخلاقی، مذاکرات و پیمانهای دسته‌جمعی و جلوگیری از اختلاف و حل آن است، ارائه شد.

در پایان باید گفت که با بررسی و مطالعه دقیق منابع و آموزه‌های اسلامی و به ویژه سیره مدیریتی پیامبر اکرم (ص)، می‌توان به الگوهای جامع و همه‌جانبه‌نگری در حوزه مدیریت منابع انسانی دست یافت که می‌تواند کلیه اقدامات و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی را در بر گیرد.



منابع

- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی.
- نهج الفصاحه. ترجمه ابوالقاسم پاینده.
- آرمسترانگ، مایکل (1393). مدیریت استراتژیک منابع انسانی: راهنمای عمل. ترجمه سید محمد اعرابی و امید مهدیه. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، چ چهارم.
- ابطحی، سیدحسین (1398). مدیریت منابع انسانی (از تنوری تا عمل). تهران: فوژان، چ ششم.
- ابی یعقوب، احمد (1405 ق). تاریخ یعقوبی. بیروت: دارصادر.
- احمدی، زهره (1385/الف). «تکریم در سیره پیامبر اعظم (ص)». طوبی، سال دوم، ش 15: 17-22.
- احمدی، محمدرضا (1385/ب). «درآمدی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)». فرهنگ جهاد، سال سوم، ش 44-43: 98-122.
- احمدی، مسعود (1389). مدیریت اسلامی (اصول، مبانی، مفاهیم و الگوها). تهران: پژوهشهای فرهنگی، چ پنجم.
- احمدی میانجی، علی (1419 ق). مکاتیب الرسول. قم: دارالحدیث.
- اکبری دستک، فیض‌الله (1390). «نظم و انضباط در سیره پیامبر اعظم (ص) و نقش آن در موفقیت ایشان در دعوت جهانی خویش». سفینه، سال هشتم، ش 31: 72-87.
- بلانچارد، کنت اچ؛ جان پی. کارلوس و وی آلن راندولف (1381). مدیریت تواناسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. تهران: مدیران، چ دوم.
- پاک‌نیا، عبدالکریم (1380). «کار و اشتغال در سیره پیامبر (ص)». فرهنگ کوثر، سال پنجم، ش 50: 62-53.
- توانایان فرد، حسن (1365). مبانی مدیریت در اسلام. تهران: الهام.
- جان‌احمدی، فاطمه (1385). «مبانی و سازوکارهای دگرگونی فرهنگی در عصر نبوی (ص)». تاریخ اسلام، سال هفتم، ش 25-48: 28.
- جزنی، نسرین (1398). مدیریت منابع انسانی. تهران: نی، چ سیزدهم.
- جعفری، یعقوب (1382). مسلمانان در بستر تاریخ. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چ پنجم.
- جعفریان، رسول (1387). تاریخ تحول دولت و خلافت: از برآمدن اسلام تا برافتادن سفیانیان. قم: بوستان کتاب قم، چ پنجم.
- خُر عاملی، شیخ مرتضی (1403 ق). وسائل شیعہ الی تحصیل مسائل الشریعہ. بیروت: آل البیت لاحیاء التراث.
- خدمتی، ابوطالب (1377). «نظارت و بازرسی در اسلام». معرفت، سال هشتم، ش 27: 47-56.
- درّی نجف‌آبادی، قربانعلی (1379). «مبارزه با فساد در حکومت علوی (ع)». حکومت اسلامی، سال پنجم، ش 3: 17-292.
- دسلر، گری (1394). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی، چ دوازدهم.
- دعائی، حبیب‌اله (1392). مدیریت منابع انسانی: نگرش کاربردی. مشهد: بیان هدایت نور، چ هفتم.
- رضاییان، علی (1398). اصول مدیریت. تهران: سمت، چ بیست و نهم.

410 ♦ تبیین کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سیره مدیریتی نبوی

- رنگریز، حسن (1396). مدیریت منابع انسانی (اصول، مفاهیم و کاربردها). تهران: دانشگاه خوارزمی، چ پنجم.
- زارعی متین، حسن (1393). مدیریت منابع انسانی. قم: بوستان کتاب، چ چهارم.
- ساسانی، فرشته (1388). «مبانی تعلیم و تربیت اسلامی». نامه جامعه، سال ششم، ش 102-107: 66.
- سعادت، اسفندیار (1391). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت، چ هفدهم.
- سکاران، اوما (1392). روشهای تحقیق در مدیریت. ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چ دوازدهم.
- سیدجوادین، سیدرضا (1395/الف). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چ چهارم.
- سیدجوادین، سیدرضا (1395/ب). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: نگاه دانش، چ نهم.
- صحت، سعید و حمید نایب‌پور (1397). مدیریت منابع انسانی. تهران: فوژان.
- عباس‌پور، عباس (1392). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: سمت، چ هفتم.
- عروسی حویزی، شیخ عبد علی بن جمعه (1415 ق). تفسیر نورالتقلین. تحقیق: سید هاشم رسولی محلاتی. قم: اسماعیلیان.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و علی‌اکبر جوکار (1391). مدیریت اسلامی و الگوهای آن. تهران: دانشگاه پیام نور، چ پنجم.
- فرید، مرتضی (1364). الحدیث، روایتی از مکتب اهل بیت. تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
- قلی‌پور، آرین (1396). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). تهران: سمت، چ یازدهم.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (1381). «ساختار حکومت پیامبر (ص)». حکومت اسلامی، سال هفتم، ش 1 (پیاپی 23): 142-181.
- قوامی، سید صمصام‌الدین (1386). مدیریت از منظر کتاب و سنت. قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- کراجکی طرابلسی، محمد بن علی عثمان (1410 ق). کنزالفوائد. تحقیق: عبدالله نعمه. قم: دارالذخائر.
- کلینی، محمد بن یعقوب (1407 ق). الکافی. تحقیق: علی‌اکبر غفاری و محمد آخوندی. تهران: دارالکتب الإسلامیه.
- کونتز، هارولد؛ سیریل اودانل و هاینز ویهرخ (1388). اصول مدیریت. ترجمه محمدعلی طوسی و همکاران. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، چ ششم.
- گراهام، اچ.تی. (1391). مدیریت منابع انسانی. ترجمه سید محمد عباس‌زادگان. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- متقی هندی، حسام‌الدین (1409 ق). کنزالعمال. بیروت: مؤسسه الرساله.
- مجلسی، محمدباقر (1404 ق). بحارالانوار. بیروت: مؤسسه الوفاء.
- محفوظی، عباس (1388). اخلاق اسلامی. قم: مشهور.
- محمدی ری شهری، محمد (1379). میزان الحکمه. ترجمه حمیدرضا شیخی. قم: دارالحدیث، چ دوم.
- مفید، محمد بن محمد (1413 ق). الإرشاد فی معرفه حجج الله علی العباد. قم: کنگره شیخ مفید.
- مکارم شیرازی، ناصر (1377). اخلاق در قرآن. قم: امام علی بن ابیطالب (ع).
- مکارم شیرازی، ناصر (1370). مدیریت و فرماندهی در اسلام. قم: هدف.
- منتظرالقائم، اصغر (1385). «نقش سیره و شخصیت رسول‌الله (ص) در گسترش اسلام در دوران بعثت». اخلاق، سال دوم، ش 6-5: 104-87.

- مورهد، گرگوری و ریکی گریفین (1396). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید، چ بیست و پنجم.
- موسوی، سید محمد (1384). دیپلماسی و رفتار سیاسی در اسلام. تهران: مرکز بازشناسی اسلام و ایران، چ دوم.
- میرسپاسی، ناصر (1397). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: میر، چ چهل و پنجم.
- نیک‌پور، امین؛ رستم پوررشیدی و سمیه نوبری آیدیشه (1393). «تبیین مبانی رفتار سازمانی در سیره نبی اکرم (ص)». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال سوم، ش 2: 199-222.
- واقدی، محمد بن عمر (1409 ق). المغازی. تحقیق: مارسدن جونز. بیروت: اعلمی، چ سوم.
- هرندی، علی (1385). سیره و سخن پیامبر اعظم (ص). قم: دارالفکر، چ چهارم.
- DeCenzo, D.A. & S.P. Robbins (2004). **Fundamentals of Human Resource Management**. New Jersey: Wiley, 8th Edition.
- Fisher, J. & I. Bonn (2007). “**International Strategies and Ethics: Exploring the Tensions between Head Office and Subsidiaries**”. *Management Decision*, 45(10): 1560-1572.
- Heery, E. & M. Noon (2008). **A Dictionary of Human Resource Management**. Oxford: Oxford University Press, 2nd Edition.
- Mello, J.A. (2014). **Strategic Human Resource Management**. Boston: Cengage Learning, 4th Edition.
- Middlemist, R.D. (1983). **Personnel Management: Jobs, People, and Logic**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mondy, R.W.D. & R.M. Noe (2004). **Human Resource Management**. New Jersey: Pearson, 9th Edition.
- Noe, R.A.; J.R. Hollenbeck, B. Gerhart & P.M. Wright (2016). **Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage**. Boston: McGraw-Hill, 10th Edition.
- Stewart, G.L. & K.G. Brown (2009). **Human Resource Management: Linking Strategy to Practice**. New York: Wiley.
- Taylor, S.; S. Beechler & N.K. Napier (1996). “**Toward an Integrative Model of Strategic International Human Resource Management**”. *The Academy of Management Review*, 21(4): 959-985.
- Werther, W.B.J. & K.A. Davis (1995). **Human Resources and Personnel Management**. New York: McGraw-Hill, 5^{sub} Edition.
- **Nahj al-Balagha**. Translated by Muhammad Dashti.
- **Nahj-al Feṣaḥa**. Translated by Abolghasem Payandeh.
- Abbaspour, A. (2013). **Advanced Human Resources Management: Approaches, Processes and Functions**. Tehran: Samt Press, 7th Edition.
- Abi-Yagqub, A.B. (1984). **Tarikh al-Yaqubi**. Beirut: Dar-Sadr Press.
- Abtahi, S.H. (2019). **Human Resource Management**. Tehran: Fozhan Press, 6th Edition.
- Ahmadi, M. (2010). **Islamic Management: Principles, Foundations, Concepts and Models**. Tehran: Pazhooheshhaye Farhangi Press, 5th Edition.

- Ahmadi, M.R. (2006). “**An Introduction to the managerial course of the Holy Prophet (BGUH)**”. *Journal of Jihad Culture*, 3(43-44): 98-122.
- Ahmadi, Z. (2006). “**Respect in the life of the Holy Prophet (BGUH)**”. *Journal of Touba*, 2(15): 17-22.
- Ahmadi-Miyajani, A. (1998). **Makatib al-Rasul**. Qom: Darolhadith Foundation Press.
- Akbari-Dastak, F.A. (2011). “**Discipline in the Life of the Holy Prophet (BGUH) and its Role in Success his Global Invitation**”. *Journal of Ship*, 8(31): 72-87.
- Hurr Ameli, S.M. (1982). **Wasa'il al-Shia**. Beirut: Al-Bayt Foundation Press.
- Armestrang, M. (2014). **Strategic Human Resource Management: A Guide to Action**. Translated by Seyyed Muhammad Aarabi and Omid Mahdieh. Tehran: Dftar Pazhooheshhaye Farhangi Press, 4th Edition.
- Aroussi-Howayzi, S.A.A. (1994). **Tafsir Noor al-Thaqalayn**. Research: Seyyed Hashem Rasooli-Mohallati. Qom: Ismailian Press.
- Blanchard, K.H.; J.P. Carlos & W.A. Randolph (2002). **Empowerment Takes More Than a Minute**. Translated by Mahdi Irannejad-Parizi. Tehran: Modiran Press, 2th Edition.
- Dessler, G. (2015). **Essentials of Human Resource Management**. Translated by Ali Parsayan and Seyyed Muhammad Aarabi. Tehran: Dftar Pazhooheshhaye Farhangi Press, 12th Edition.
- Doaei, H.A. (2013). **Human Resource Management: A Practical Approach**. Mashhad: Hedayat Noor Press, 7th Edition.
- Dorri-Najafabadi, G.A. (2000). “**Fight Against Corruption in the Imam Ali Government**”. *Journal of Islamic Government*, 5(17): 253-292.
- Farid, M. (1985). **Al-Hadith: A Narration from the School of Ahl al-Bayt**. Tehran: Islamic Culture Publishing Office.
- Forouzandeh-Dehkordi, L. & A.A. Jokar (2012). **Islamic Management and Its Models**. Tehran: Payame Noor University Press, 5th Edition.
- Ghavami, S.S.A. (2007). **Management from the Perspective of Ahl al-Bayt Tradition**. Qom: The Secretariat Assembly of Experts for Leadership.
- Ghavami, S.S.A. (2002). “**The Structure of the Government of the Prophet (PBUH)**”. *Journal of Islamic Government*, 7(23): 142-181.
- Gholipour, A. (2017). **Human Resource Management: Concepts, Theories and Applications**. Tehran: Samt Press, 11th Edition.
- Graham, H.T. (2012). **Human Resources Management**. Translated by Seyyed Muhammad Abbaszadegan. Tehran: Corporation Press.
- Harandi, A. (2006). **The Life and Speech of the Holy Prophet (BGUH)**. Qom: Dar al-Fekr Press, 4th Edition.
- Jafari, Y. (2003). **Muslims in the Context of History**. Tehran: Islamic Culture Publishing Office, 5th Edition.
- Jafarian, R. (2008). **History of the Transformation of the Government and Caliphate: From the Rise of Islam to the fall of the Sufyanian**. Qom: Bustan Ketab Press, 5th Edition.

- Jan-Ahmadi, F. (2006). “**Principles and Mechanisms of Cultural Change in the Prophetic Era**”. *Journal of Islamic History*, 7(28): 25-48.
- Jazeni, N. (2019). **Human Resource Management**. Tehran: Nashr-e Ney, 13th Edition.
- Karajki, M.B.A. (1989). **Kenz al-Fouad**. Research: Abdullah Nemeh. Qom: Dar al-Zakhair Press.
- Khedmati, A.T. (1998). “**Supervision and Inspection in Islam**”. *Journal of Marefat*, 8(27): 47-56.
- Koontz, Harold; C. O'Donnell & H. Weihrich (2009). **Essentials of Management**. Translated by Mohammad Ali Tosi & et al. Tehran: Governmental Management Training Center Press, 6th Edition.
- Kulayni, M.B.Y. (1986). **Al-Kafi**. Research: Ali Akbar Ghaffari and Muhammad Akhundi. Tehran: Dar al-Ketab al-Islamieh Press.
- Mahfoozi, A. (2009). **Islamic Ethics**. Qom: Mashhoor Press.
- Majlesi, M.B. (1983). **Bihar al-Anwar**. Beirut: Al-Wafaa Foundation Press.
- Makarem-Shirazi, N. (1998). **Ethics in the Quran**. Qom: Imam-Ali Press.
- Makarem-Shirazi, N. (1991). **Management and Command in Islam**. Qom: Hadaf Press.
- Mirsepassi, N. (2018). **Human Resources Strategic Management and Labor Relations**. Tehran: Mir Press, 45th Edition.
- Mohammadi-Reyshahri, M. (2000). **Mizan al-Hikma**. Translated by H.R. Sheikhi. Qom: Dar al-Hadith Press, 2th Edition.
- Montazer al-Gaem, A. (2006). “**The Role of the Life and Personality of the Holy Prophet (BGUH) in the Spread of Islam During the Resurrection Period**”. *Journal of Ethics*. 2(5-6): 87-104.
- Moorhead, G. & R. Griffin (2017). **Organizational Behavior**. Translated by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh. Tehran: Morvarid Press.
- Motaghi-Hindi, H.A. (1988). **Kanz al-Ummal**. Beirut: Al-Resaleh Foundation Press.
- Mousavi, S.M. (2005). **Diplomacy and Political Behavior in Islam**. Tehran: Center for the Recognition of Islam and Iran, 2th Edition.
- Mufid, M.B.M. (1992). **Kitab al-Irshad**. Qom: Al-Shaykh al-Mufid Congress Press.
- Nikpour, A.; R. Pourrashidi & S. Nobarieidishe (2014). “**Determining the Bases of Organizational Behavior in the Life of the Holy Prophet (BGUH)**”. *Journal of Management in the Islamic University*, 3(2): 199-222.
- Paknia, A.K. (2001). “**Work and Employment in the Life of the Holy Prophet (BGUH)**”. *Journal of Kowsar Culture*, 5(50): 53-62.
- Rangriz, H. (2017). **Human Resource Management: Principles, Concepts and Applications**. Tehran: Kharazmi University Press, 5th Edition.
- Rezaian, A. (2019). **Principles of Management**. Tehran: Samt Press, 29th Edition.
- Saadat, E. (2012). **Human Resource Management**. Tehran: Samt, 17th Edition.
- Sasani, F. (2009). “**Fundamentals of Islamic Education**”. *Journal of Community Letter*, 6(66): 102-107.

- Sehat, S. & H. Nayeypour (2018). **Human Resources Management**. Tehran: Fozhan Press.
- Sekaran, U. (2013). **Research Methods for Business**. Translated by Muhammad Saebi and Mahmood Shirazi. Tehran: Governmental Management Training Center Press, 12th Edition.
- Seyedjavadien, S.R. (2016). **Human Resources and Personnel Management**. Tehran: Neghah Danesh Press, 9th Edition.
- Seyedjavadien, S.R. (2016). **Human Resource Planning**. Tehran: Tehran University Press, 4th Edition.
- Tavanaianfard, H. (1986). **Fundamentals of Management in Islam**. Tehran: Elham Press.
- Waqidi, M.B.O. (1988). **Al-Maghazi**. Research: Marsden Jones. Beirut: Alaalami Press, 3th Edition.
- Zarei-Matin. (2014). **Human Resource Management**. Qom: Bustan Ketab Press, 4th Edition.

