

مدیریت نیروی کار سیار

رهبری، ساخت و حفظ تیم‌های مجازی

دیوید کلمونس و مایکل کراث

دکتر ناصر میرسپاسی - لقمان رحمانپور



۱۳۹۱

Virtual Teams (Building, Sustaining and Leading)

www.tennepub.ir

info@tennepub.ir

سرشناسه

کلمونس، دیوید

Clemons, David

عنوان و نام پدید آور : مدیریت نیروی کار سیار: رهبری، ساخت و حفظ تیم‌های مجازی / دیوید کلمونس، مایکل کرات، مترجمین

ناصر میرسپاسی، لقمان رحمانپور

مشخصات نشر : تهران: میر، ۱۳۹۱.

مشخصات ظاهری : ۲۴۸ ص

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۵۱۴۴-۰۲-۴

وضعیت فهرست نویسی : فیپا

یادداشت : عنوان اصلی: Managing the mobile workforce

موضوع : دورکاری - مدیریت

موضوع : مخابرات - سیستم‌های سیار - مدیریت

شناسه افزوده : کرات، مایکل اس.

شناسه افزوده : Kroth, Michael s

شناسه افزوده : میرسپاسی، ناصر، ۱۳۱۳ - مترجم

شناسه افزوده : رحمانپور، لقمان، مترجم

رده بندی مکرر : HD ۲۳۳۶ / ۳/ک ۸ م ۴ ۱۳۹۱

رده بندی دی : ۶۵۸/۳۱۲۳

شماره کتابشناسی ملی : ۲۹۱۲۳



- ♦ نام کتاب:مدیریت نیروی کار سیار
- ♦ تألیف:دیوید کلمونس و مایکل کرات
- ♦ مترجمین:دکتر ناصر میرسپاسی - لقمان رحمانپور
- ♦ حروف چینی و صفحه آرائی:زهرا قیطاسی
- ♦ طراح جلد :روجا غمگسار
- ♦ نویت چاپ :چاپ اول
- ♦ ناشر :انتشارات میر
- ♦ لیتوگرافی:فرانقش
- ♦ تیراژ:۱۱۰۰ نسخه
- ♦ چاپ و صحافی:چاوش - رسام
- ♦ قیمت :۷۷۰۰۰ ریال
- ♦ شابک :۹۷۸-۶۰۰-۵۱۴۴-۰۲-۴

آدرس ناشر: تهران- خ انقلاب- خ ۱۲ فروردین، پلاک ۲۹۰

تلفن: ۶۶۴۳۳۰۱ - ۶۶۴۱۷۳۴۶

دفتر فروش انتشارات ترمه: تهران- خ انقلاب- خ ۱۲ فروردین- خ وحید نظری، پلاک ۱۲۶

تلفن: ۶۶۴۰۱۷۸۳ - فکس ۶۶۴۹۶۶۲۸

Info @ termehpub.ir

www.termehpub.ir

سألهاست نگارنده به دنبال مطالعه ، پژوهش و نگارش مطالبی در زمینه مدیریت منابع انسانی، مهمترین محور حیات و عامل اصلی توفیق سازمانها با تاکید بر ویژگی های محیطی کشور هستیم و باری خدای متعال در این راه توفیق هائی داشته ام .

در این ایام دغدغه خاطر همیشه در صدد جستجو و مطالعه موضوعات جدید بوده و تلاش کرده ام چنین جستجوهای علمی را ، در این حوزه به دانشجویان ممتاز رشته های مدیریت توصیه نمایم که خوشبختانه با ایجاد گرایش مدیریت منابع انسانی در رشته های مدیریت و اخیراً " ایجاد رشته مدیریت منابع انسانی در سطح ارشد و دکتری ، این فرصت مناسبتر گردیده است .

با چنین توجهی در این حوزه ، در همه مسافرت های علمی و غیر علمی خود شاید یکی از اولین محلهائی که به دنبال آن بوده ام کتابت و رسی ها ، نمایشگاه های کتاب ، حتی در فرودگاه ها که اغلب چند ساعتی مجبور به توقف در آنها بودم ، رانسم کتابهای خوبی در این زمینه ها پیدا کنم و حتی بخشی از آنها را در فرودگاه مطالعه نمایم .

در نمایشگاه کتاب سال گذشته (۱۳۹۰) ضمن تهیه کتابهایی که مرتبط به این حوزه مطالعاتی بود ، کتاب مدیریت نیروی کار سیار را که در سال (۱۳۸۸) منتشر شده است تهیه و در این مدت یکسال مطالب عمده کتاب را در کلاس های خود مطرح نمودم .

علاقمند بودم یک همکار توانمند در ترجمه این کتاب را یاری دهد که خوشبختانه آقای رحمانپور که توانائی زیادی در این حوزه دارا هستند داوطلب این اقدام گردید و با تلاش قابل تحسین ، در این راستا اینجانب را یاری نمودند ، که در واقع تمام زحمت کتاب بدوش ایشان افتاد .

عنوان فرعی کتاب در راستای عنوان اصلی آن ((مدیریت نیروی کار سیار)) ، به این ترتیب آمده است : رهبری (Leading) ، ساختن (Building) حفظ تداوم تیم های مجازی (Sustaining Virtual Teams)

مسلمان نویسندگان کتاب با مقصودی خاص رهبری را قبل از موارد بعد مطرح ساخته اند . اما به تعبیر نگارنده و با نگرش فرایندی ، شاید بتوان این عنوان فرعی را بصورت : ساختن ، حفظ تداوم و رهبری تیم های مجازی (Building , Sustaining and Leading Virtual Teams) مطرح نمود . بهر حال شاید منظور نویسندگان کتاب ، از رهبری حفظ تداوم تیم های مجازی بوده است .

نگارنده در کتاب مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار اقدامات مدیریتی که در حوزه منابع انسانی مطرح است را بعنوان چهار زیر سیستم در مدیریت منابع انسانی تحت عنوان ، نظام تامین و تعدیل ، نظام آموزشی و بهسازی ، نظام نگهداری (شامل نگهداری تن و روان) و نظام بکارگیری که مقوله جدائی از خدمت از جمله بازنشستگی ، بازخریدی و هرگونه اقدام در جداسدن از سازمان را شامل می شود مطرح ساخته است .

تا زمانی که تمام کارکنان سازمانها در یک محل ، ساختمان مشخص و اطاق های مشخص کار می کنند و کارکردن حتماً نیاز به دفتر و مکان مشخصی دارد ، اقدام در مورد چهار زیر مجموعه مطرح شده فوق تا حد زیادی آسانتر از زمانی است که نیروی کار در یک دفتر و محل مشخصی قرار ندارند و مستقیماً تحت نظارت فیزیکی سرپرست و مدیری نیستند . بنابراین برای هر یک از چهار حوزه نظام مدیریت منابع انسانی برای نیروی کار سیار و مجازی با مسائل مشکلات خاص خود مواجه خواهیم بود که تجربیات سازمانهای متعدد بویژه در کشورهای توسعه یافته این اقدام را امکانپذیر نموده است .

سیار کردن نیروی کار شاید پیچیده ترین روش کار از راه دور باشد و به همین دلیل تلاش در شناساندن این اقدام نیاز به فرصت بیشتر دارد . لازم به ذکر است که در فرهنگ متداول سازمانی حتی جداسدن موقت کارکنان از سازمانها نوعی تهدید به حساب می آید و احساس عدم امنیت شغلی را تقویت می کند . در شرایط فعلی که نرخ بیکاری تا حدی زیاد است و حتی برون سپاری بخشی از فعالیت های سازمان که ممکن است باعث جود تخصص و مهارت های ویژه در سازمانهای حرفه ای تخصصی دیگر این اقدام صورت می گیرد ، کارکنان سازمانها را دچار نگرانی مینماید .

ذکر نکات اشاره شده از این جهت حائز اهمیت است که مدیران سازمانها و بویژه کارکنان باید مطمئن شوند که مشاغل آنها مورد تهدید نخواهد بود . با اقبال این روش تعادل بیشتری در تقسیم وقت و امکان فرصتی بیشتر برای زندگی شخصی و خانوادگی خواهند داشت ، که البته شرط چنین توفیقی به برنامه ریزی و اجرای صحیح طرح های کار از راه دور و بهره منی کار سیار بستگی خواهد داشت که مدیران را موظف می کند که دانش و مهارت خود را در این حوزه به نمایش نمایند و دغدغه نگارنده از اینکه در انتصاب مدیران منابع انسانی مقوله تخصصی بودن این حوزه از مدیریت تقویت خواهد شد عملی تر می گردد .

امید است حرکت های اخیر در زمینه اهمیت تخصصی کردن حرفه مدیریت منابع انسانی این حوزه از مدیریت سازمانها را که تاکنون چندان مورد توجه و تاکید نبوده است ، به سمت حرفه ای و تخصصی شدن سوق دهد .

ناصر میرسپاسی

خرداد ۱۳۹۱

IV پیشگفتار ۵۴۱

فصل اول : تفکر راهبردی نیروی کار سیار

- ♦ فصل اول: حرکت به سوی دیار سازی ۳
ضرورت دیار سازی - بیابید شروع کنیم
- ♦ فصل دوم: کشف پارادایم نیروی کار جدید ۱۹
از دریچه‌ای مجازی به تصورات خود از آینده
- ♦ فصل سوم: حضور ۴۷
در جایی که نیستید، حضور داشته باشید!
- ♦ فصل چهارم: یا اعتماد کنید، یا شکست بخورید ۶۷
از بین رفتن اعتماد می‌تواند نیروی کار سیار را فلج کند
- ♦ فصل پنجم: رهبری استراتژیک در دنیای مجازی ۸۹
مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنید

بخش دوم : مدیریت بهره‌وری و نیروی کار سیار

- ♦ فصل ششم: خودگردان یا غیر خودگردان؟ ۱۱۳
مسئله این است

- ♦ فصل هفتم: فرایند مدیریت بهره‌وری سیار ۱۳۱
- فاصله بین مدیر و کارمند را کاهش دهید
- ♦ فصل هشتم: استخدام و آماده‌سازی استعداد های برتر سیار ۱۴۹
- افراد مناسب را در اتوبوس مجازی سوار کنید
- ♦ فصل نهم: اصول هشتگانه ۱۷۳
- ابزارهای انگیزشی برای مدیران سیار

بخش سوم: تکنولوژی، ابزارها، تیم‌ها

- ♦ فصل دهم: هم‌تلفن‌ها همگام شوید ۱۹۵
- با استفاده از فرامها، با تکامل سخت‌افزاری و نرم‌افزاری همگام شوید
- ♦ فصل یازدهم: توسعه تیم مجازی ۲۰۷
- باز آرای فرایند