

سرمایه انسانی راهبردی

ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار

مولفین:

آندرا لانتزا

ژوزفینا سیمونه

مترجمین:

فاطمه فرخ روز

علی خلخالی

سرشناسه : Lanza, Andrea, 1969- م.لانزا، آندریا،
عنوان و نام پدیدآور : سرمایه انسانی راهبردی: ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار / مولف آندرا لانزا، ژوزفینا
سیمونه؛ مترجم فاطمه فرخ روز، علی خلخالی.
مشخصات نشر : تهران: نمای علم، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۱۴۷ ص.: مصور، جدول.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۴۷-۶۳-۸
وضعیت فهرست نویسی : فیپا
موضوع : سرمایه انسانی
موضوع : Human capital
موضوع : سیمونه، جوزپینا
موضوع : Simone, Giuseppina
شناسه افزوده : فرخ روز، فاطمه، ۱۳۶۹- مترجم
شناسه افزوده : خلخالی، علی، ۱۳۵۰- مترجم
رده بندی کنگره : HD۴۹۰۴/۷
رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۳۰۲۰۰

سرمایه انسانی راهبردی (ایجاد یک مزیت رقابتی پایدار)

- مولفین: آندرا لانزا - ژوزفینا سیمونه
- مترجمین: فاطمه فرخ روز - علی خلخالی
- ناشر: نمای علم
- قیمت: ۵۵۰۰۰ ریال
- طراح جلد: انتشارات نمای علم
- سال و نوبت چاپ: ۱۴۰۰-اول
- شمارگان: ۵۰ نسخه

ISBN: 978-622-7747-63-8

شابک ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۴۷-۶۳-۸

دفتر انتشارات: بلوار کشاورز، بعد از تقاطع نادری، پلاک ۱۶۴

تلفن: ۰۹۱۰ ۹۵۵ ۹۵۵ ۲

سایت انتشارات:

www.Namai.ir



فهرست مطالب

۱	پیشگفتار
۱	ارتباط راهبرد سرمایه انسانی
۲	هدف این کتاب
۳	دامنه، هدف و رویکرد
۵	محتوای کتاب
۷	فصل اول: سرمایه انسانی راهبردی در نقطه عطف
۷	۱،۱ دیدگاه‌ها در خصوص سرمایه انسانی راهبردی
۹	۱،۲ غلبه بر تناقضات نظری
۲۵	۱،۳ پرداختن به چالش‌های روش‌شناختی جدید
۳۱	۴،۱ نتیجه‌گیری
	فصل دوم: درک و شفاف‌سازی یونگان‌های اثرات سرمایه انسانی راهبرد بر عملکرد: یک شبه تکرار
۴۳	از مستندات ادبیات پژوهشی اصلی
۴۳	۲،۱ اثرات سرمایه انسانی راهبردی بر عملکرد: مسائل و ابهام
۴۸	۲،۲ بعد از یک نقطه مشخص، کم نیز زیاد است: بررسی حضور روابط یکنوا و غیریکنوا
۵۰	۲،۳ یک شبه تکرار از مستندات تجربی اصلی و همچنان مبهم
۵۰	۱،۳،۲ چکیده نتایج برمان و همکاری‌اش
۵۳	۲،۳،۲ بررسی مجدد نقش تجربه مشترک در لیگ فوتبال حرفه‌ای سری آ ایتالیا
۵۴	۱،۲،۳،۲ روش: محیط
۶۲	۲،۲،۳،۲ نتایج
۶۶	۲،۴ یک تبسیط: معرفی یک متغیر جدید برای ارزیابی تجربه مشترک تیم
۶۶	۲،۴،۱ روش
۶۹	۲،۴،۱،۱ مشخصات مدل
۷۰	۲،۴،۲ نتایج

۲.۵. مدیریت سرمایه انسانی راهبردی در تیمها: بحث و گفتگو درباره نتایج اصلی ما	۷۴
فصل سوم: اثر تجدید سرمایه انسانی راهبردی بر نتایج سازمانی: یک آزمایش تجربی در لیگ فوتبال حرفه‌ای سری آ ایتالیا	۸۹
۳.۱. پرداختن به تجدید سرمایه انسانی راهبردی	۸۹
۳.۲. چالش‌های تجدید سرمایه انسانی راهبردی	۹۴
۳.۲.۱. دیدگاه مالک درباره تجدید SHC	۹۴
۳.۲.۲. دیدگاه نماینده و منابع بالقوه کشمکش نماینده و مالک	۱۰۲
۳.۳. روش‌شناسی تحقیق	۱۰۶
۳.۳.۱. محیط	۱۰۶
۳.۳.۲. نمونه و داده	۱۰۷
۳.۳.۳. متغیرهای وابسته	۱۰۸
۳.۳.۴. متغیرهای مستقل	۱۰۹
۳.۳.۵. متغیرهای کنترل مضاعف	۱۱۱
۳.۳.۶. مشخصات مدل	۱۱۲
۳.۴. نتایج	۱۱۳
۳.۵. درک روابط بین تجدید SHC و عملکرد سازمانی	۱۱۸
۳.۶. نتیجه‌گیری	۱۲۳
فصل چهارم: کسب بیشترین منافع از مهمترین دارایی‌تان: یک مدل مفهومی و مدیریتی برای بهره‌برداری از ارزش سرمایه انسانی راهبردی	۱۲۵
۴.۱. ارزش ذاتی سرمایه انسانی راهبردی: توسعه شایستگی‌ها از طریق استقرار و به‌کارگیری منابع انسانی ماهر	۱۲۵
۴.۲. شروع به کار مدیریت SHC	۱۳۲
۴.۳. یک مدل برای مدیریت SHC: اهداف، ابعاد و نتایج	۱۳۵
۴.۴. نتیجه‌گیری: نظارت بر کفایت SHC و پیشگیری از صلبیت و کهنگی	۱۴۴

پیشگفتار

ارتباط راهبرد سرمایه‌انسانی

بیلی بین در سال ۲۰۰۲، مدیرعامل آکلند آلتلیکس، تیمی که در لیگ بزرگ بیسبال ایالات متحده (MLB) حضور داشت، توانست با حضور تنی چند از بازیکنان سطح پایین و البته علیرغم نارضایتی سومربی آن آرت هاوی از جذب این نوع بازیکنان، پیروزی‌های متعدد و چشمگیری را به‌دست بیاورد. (سکمتون و لوئیس ۲۰۰۳). بیلی بین علیرغم عدم همکاری هاوی توانست منابع انسانی جدیدی را وارد راهبردهای موردنظر این تیم بکند؛ گرچه آنها در سال ۲۰۰۲ به قهرمانی نرسیدند اما در همین فصل برخلاف انتظارات خبرگان این حوزه و البته هواداران‌شان توانستند در ۲۰ بازی متوالی برنده شوند.

سام هینکی مدیرعامل فیلادلفیا سونت‌سیکسرز در بین سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۶ میلادی، به‌عنوان یکی از ۳۰ تیم حاضر در لیگ بسکتبال ملی ایالات متحده (NBA)، تصمیم گرفت تا بازیکنان خوش را بفروشد و به جای آنها بازیکنان باکیفیت پایین بخرد تا عामدانه با ثبت نتایج ضعیف در رده‌های پایین و انتهای جدول رده‌بندی جای بگیرد. البته این تصمیم مناسب باعث شد تا آنها بتوانند در سال‌های آتی به سراغ بهترین گزینه‌ها بروند چراکه طبق قوانین NBA بیشترین شانس خرید همیشه برای تیم‌هایی است که بدترین نتایج را کسب کرده‌اند. این سیاست جواب داد زیرا این تیم در سال‌های بعد

توانست به دور حذفی بازی‌ها برسد - گرچه آنها از سال ۱۹۸۳ میلادی موفق به کسب مقام قهرمانی نشده‌اند.

این دو راهبرد با نام‌های توپ پول (MONEYBALL) و فرآیند به ما کمک می‌کنند تا چرایی نیاز یک راهبرد سرمایه انسانی موثر به چندین عنصر برای پرداختن به مسائل مختلف، خاصه موارد ذیل، را درک کنیم:

- هماهنگی تنگاتنگ در سطوح میانی و کلان مدیریت:

- یک چشم‌انداز شفاف از آنچه که به‌عنوان دارایی‌های انسانی شناخته می‌شوند:

- تمرکز بر خصوصیات واقعی مربوط به دارایی‌های سرمایه انسانی: و

- همکاری مدیریتی و اغلب بر انتظارات متفاوت در خصوص توسعه و یکپارچگی

دارایی‌های سرمایه انسانی

ما به همین منظور در کنار دیدگاه‌های مفید برآمده از مشارکت‌های نظری و مستندات تجربی مربوط به رویکردهای خرد و کلان بایستی به نقش سطح مدیریتی میانی هم توجه کنیم. بنابراین از ظواهر امر برمی‌آید که باید به سراغ چالش معرفی یک چارچوب مفهومی که توانسته خلاءهای مفهومی را در رویکردهای موجود پر کند برویم، و همچنین در پی حل ابهامات نظری و تعارضات نظری باشیم.

هدف این کتاب

بر این اساس، هدف اصلی این کتاب ارائه رویکردی مفید برای محققان و پژوهشگران (و البته مدیران و متخصصان) برای پیگیری کردن یک هدف دوگانه است: ۱. درک پویاگان‌های زیربنایی رابطه بین سرمایه انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی؛

۲. شفاف‌سازی برخی از ابهامات نظری مبین نقش سرمایه انسانی راهبردی در مسیر

یافتن یک مزیت رقابتی پایدار.