

استراتژی‌های توسعه منابع انسانی

اولیو لاندی، آلن کاولینگ

ترجمه

استاد دکتر سیدحسین ابطحی

دکتر شمس‌اله جعفری‌نیا

دکتر رضا نجاری

دکتر مهربان هادی‌پیکانی

سرشناسه	: لاندی، آلیو، Lundy, Olive
عنوان و نام‌پدیدآور	: استراتژی توسعه منابع انسانی / اولیو لاندی، آلن کاولینگ؛ ترجمه سید حسین ابیطحی... و نگران
مشخصات نشر	: تهران: فوژان، ۱۳۹۳
مشخصات ظاهری	: ۲۸۲ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۹۸-۰۴-۶
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
موضوع	: کارکنان - مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت
یادداشت	: عنوان اصلی Strategic human resource management, c1998
شناسه افزوده	: ک. لینگ، اچی
شناسه افزوده	: Cowling, A.G
شناسه افزوده	: ابیطحی، سید حسین ۱۳۲۲-، مترجم
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ۵الف ۵۴۹/ج HF۵۵۴۹
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی منی	: ۳۵۴۵۳۰۳



نشر فوژان

استراتژی‌های توسعه منابع انسانی

اولیو لاندی، آلن کاولینگ

مترجمان: استاد دکتر سیدحسین ابیطحی - شمس‌اله جعفری‌نیا - رضا نجاری - مهربان هادی‌پیکانی

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول (۱۳۹۳)

اجرای جلد: محمد سرداشتنی

ویراستار: ابراهیم صفار کاخکی - اعظم فتحی

حروفچینی و صفحه‌آرایی: فتحی

لینوگرافی / چاپ / صحافی: کوه نور / رهنما / کیمیا

ناشر همکار: مؤسسه فرهنگی هنری رایزنان فرهنگ

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن بطور کلی و جزئی (چاپ، فتوکپی، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و قابل پیگرد قانونی است.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۹۸-۰۴-۶

قیمت: ۱۵۵۰۰۰ ریال

مرکز پخش: توحید دانش

تهران، خ انقلاب، خ اردیبهشت، بین لبافی‌نژاد و جمهوری پ ۱۴، ط اول.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

www.FoozhanBook.com

Email: fozhanpub@yahoo.com

سخن ناشر

هم‌زمان با روند فزایندهٔ تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که همهٔ جنبه‌ها و ارکان سازمان‌ها را متأثر ساخته و انتظارات و الزامات نوینی را پدید آورده است، نقش و وظیفهٔ مدیران و رهبران نیز متحول و دگرگون شده است. این تغییر آن چنان سریع و پرمایه بوده است که به گفتهٔ دراگر «ما اکنون، همان جایی ایستاده‌ایم که یک صد سال پیش، «تیلور» ایستاده بود و به آن اندازه از ساز و کارهای حاکم بر ساختارها و فرایندهای سازمانی آگاه هستیم یا ناآگاه، که او بود». در نتیجه، امروز نیز از متخصصان و اندیشمندان مدیریت، انتظار می‌رود - با همان جدیتی که تیلور و سایر بزرگان و نظریه‌پردازان مدیریت در شناخت راه کارهای توسعه و تحول سازمان کوشیده‌اند، تلاش کنند.

به یقین رهبری و ادارهٔ امور سازمان‌های امروزی - که در فضایی «دانش محور»، «رقابتی»، «مشتری گرا»، «پاسخگو»، «کیفیت گرا»، «مشارکتی»، «کارآفرین» و «تحول‌گرا» تنفس می‌کند - نیازمند شناخت و به کارگیری روش‌ها و ساز و کارهای نوین و متناسبی است که جز از طریق تحقیقات و پژوهش‌های اصیل مدیریتی، امکان‌پذیر نیست.

کتاب استراتژی‌های توسعهٔ منابع انسانی (مدیریت استراتژیک منابع انسانی) نیز، از جمله کتاب‌های ارزشمند فوق است که به منظور فراهم آوردن یک سلسله مطالب جدید و تازه، در زمینهٔ مطالعات انجام شده پیرامون مدیریت منابع انسانی، تدوین و منتشر شده است. به امید آنکه مطالب ارزشمند این اثر که با قلم استاد گرانقدر، جناب آقای دکتر سیدحسین ابطحی و سایر همکاران از جذابیت خاصی برخوردار شده است، بتواند مدیران، کارشناسان و دانشجویان را بیش از پیش یاری دهد و به عنوان یک منبع مناسب، مورد استفادهٔ جامعهٔ علمی کشور قرار گیرد.

نشر فوزان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
س	پیشگفتار مترجمان
۱	مقدمه
	بخش اول: دیدگاه‌های نظری
۱۵	فصل اول: مفهوم استراتژی
۱۵	مقدمه
۱۵	مفهوم استراتژیک
۱۷	همانندی نظامی
۱۹	وضعیت پژوهش در مورد مفهوم استراتژی
۲۰	بحث شکل‌گیری استراتژی
۲۱	رویکرد برنانه ریزی عقلانی
۲۳	رویکرد تغییر جزئی - تدریجی
۲۶	تنوع در رویکردهای تغییر جزئی - تدریجی و منطقی
۳۰	آیا برنامه‌ریزی استراتژیک ارزشمند است؟
۳۱	ظهور مدیریت استراتژیک
۳۲	دیدگاه‌های تاریخی در مورد پیدایش مدیریت استراتژیک
۳۴	مدل سازی فرایند مدیریت استراتژیک
۳۵	مدل‌های مدیریت استراتژیک
۳۶	تلفیق مدل‌ها
۳۷	مدل آنسوف و مک دائل
۳۹	نتیجه‌گیری
۴۲	منابع و مآخذ
۴۵	فصل دوم: پیدایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۵	مقدمه
۴۶	مدیریت پرسنلی - کارکردی برای تقلیل دادن
۴۶	انتقادهایی از کارکرد مدیریت پرسنلی
۴۷	وضعیت پژوهش‌ها در مورد تلفیق استراتژیک
۴۷	مفهوم مدیریت منابع انسانی
۶۱	مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۶	یک رویکرد اقتضایی

۷۳	ادبیات پژوهشی.....
۷۵	یک مدل از مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۷۵	یک دلیل موجه.....
۷۶	طراحی یک مدل برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۸۰	نتیجه گیری.....
۸۲	منابع و مآخذ.....

بخش دوم: مبانی مدیریت استراتژیک منابع انسانی

۸۹	فصل سوم: مدیریت استراتژیک.....
۸۹	مقدمه.....
۸۹	مفهوم اثر بخشی سازمانی.....
۹۰	آشفته‌گی مفهومی.....
۹۱	جست‌وجوی معیارهای اصلی اثربخشی.....
۹۱	ماهیت مفهوم.....
۹۱	مدل‌های اثربخشی سازمان.....
۹۲	نقش رهبری.....
۹۲	بررسی اجمالی نظریه‌ها.....
۹۳	رهبر تحول‌گرا.....
۹۳	کانون تعالی.....
۹۴	عوامل سازنده رهبران موفق.....
۹۵	آیا نظریه تحول‌گرا نویدبخش است؟.....
۹۶	بررسی اجمالی ابزارها و فنون برنامه‌ریزی.....
۹۷	گزینه‌های استراتژی مالی.....
۹۸	ابزارها و فنون برنامه‌ریزی استراتژیک.....
۱۰۱	مدل رایانه.....
۱۰۲	اجزای فرایند مدیریت استراتژیک.....
۱۰۸	اهداف.....
۱۱۰	تجزیه و تحلیل محیطی.....
۱۱۴	تجزیه و تحلیل قابلیت.....
۱۲۰	انتخاب استراتژیک.....
۱۲۱	گزینه‌های استراتژیک.....
۱۲۴	ارزیابی استراتژیک.....
۱۲۵	آثار و کنترل.....
۱۲۸	روشی برای آینده.....

۱۲۹	نتیجه‌گیری.....
۱۳۰	منابع و مأخذ.....
۱۳۳	فصل چهارم: ساختارهای استراتژیک.....
۱۳۳	مقدمه.....
۱۳۳	ساختار و استراتژی.....
۱۳۴	ساختار به عنوان مسئله اولیه.....
۱۳۵	نوع‌شناسی ساختارهای سازمان.....
۱۳۶	ساختارهای وظیفه‌ای سنتی.....
۱۳۷	ساختارهای بخشی.....
۱۳۸	ساختارهای ماتریسی.....
۱۳۹	ساختارهای منعطف.....
۱۴۲	ساختارهای معکوس.....
۱۴۵	تمرکز و عدم تمرکز.....
۱۴۵	ساختار، قدرت و سیاست.....
۱۴۶	ملاحظات در مورد انتخاب یک ساختار مناسب.....
۱۴۷	فرهنگ‌های ملی و ساختار سازمان.....
۱۴۸	استراتژی‌ها و ساختارها.....
۱۵۰	نتیجه‌گیری.....
۱۵۱	منابع و مأخذ.....
۱۵۳	فصل پنجم: فرهنگ استراتژی و تغییر.....
۱۵۳	مقدمه.....
۱۵۴	تغییر جزئی - تدریجی.....
۱۵۴	تغییر بنیادی.....
۱۵۵	در جست‌وجوی تعالی.....
۱۵۷	شرایطی برای موفقیت.....
۱۵۸	دیدگاه‌هایی در مورد فرهنگ.....
۱۶۰	تعاریف فرهنگ مؤسسه.....
۱۶۱	فرهنگ کارخانه.....
۱۶۱	نوع‌شناسی فرهنگ مؤسسه.....
۱۶۳	فرهنگ‌های ملی.....
۱۶۵	فرهنگ ملی و مؤسسات چند ملیتی.....
۱۶۶	مدل تغییر.....
۱۷۰	رهبری و تغییر.....
۱۷۲	قدرت، سیاست و تغییر.....

۱۷۳	نتیجه‌گیری.....
۱۷۵	منابع و مآخذ.....
۱۷۹	فصل ششم: برنامه‌ریزی و استراتژی منابع انسانی.....
۱۷۹	مقدمه.....
۱۷۹	برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۱۸۰	برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۱۸۱	مدل‌های نیروی انسانی.....
۱۸۳	سامانه‌های اطلاعات پرسنلی (CPIS).....
۱۸۴	پیش‌بینی عرضه داخلی.....
۱۸۸	پیش‌بینی عرضه خارجی.....
۱۸۹	برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی.....
۱۹۲	نتیجه‌گیری.....
۱۹۳	منابع و مآخذ.....

بخش سوم: تلفیق استراتژیک منابع انسانی

۱۹۷	فصل هفتم: انتخاب استراتژیک.....
۱۹۷	مقدمه.....
۱۹۸	تعریف انتخاب استراتژیک.....
۱۹۹	بستر محیطی انتخاب استراتژیک.....
۲۰۰	بازار کار.....
۲۰۳	اثر بستر محیطی.....
۲۰۵	جایگاه اجرای انتخاب استراتژیک.....
۲۰۵	شواهد تجربی از پیوند انتخاب / استراتژی.....
۲۱۰	استفاده از ابزارها و فنون در انتخاب استراتژیک.....
۲۱۱	استفاده از چرخه زندگی محصول.....
۲۱۲	استفاده از جعبه ابزار.....
۲۱۳	استفاده از استراتژی‌های رقابتی.....
۲۱۷	فرایند انتخاب.....
۲۱۸	اصول انتخاب.....
۲۲۱	نظریه و عمل متداول در رابطه با ابزارهای انتخاب.....
۲۲۱	تجزیه و تحلیل شغل.....
۲۲۲	ابزارهای رایج انتخاب.....
۲۲۴	استفاده از مصاحبه.....
۲۲۵	استفاده از آزمون.....

۲۲۵	بررسی ضریب‌های روایی پیش بینی‌کننده‌ها
۲۲۶	استفاده از مراکز ارزیابی
۲۲۷	معیار انتخاب استراتژیک
۲۲۷	معیار اثر بخشی در محیط آشفته
۲۲۸	بهبود در ایجاد معیار
۲۳۱	نتیجه‌گیری
۲۳۲	منابع و مأخذ
۲۳۵	فصل هشتم: آموزش و توسعه استراتژیک
۲۳۵	مقدمه
۲۳۵	تعاریف
۲۳۷	بستر سیاسی و اقتصادی
۲۳۸	دیدگاه‌های کلان اقتصادی
۲۴۲	زمینه‌های تاریخی خط مشی آموزش و کارورزی
۲۴۳	عصر هیأت‌های کارورزی صنعتی (ITB)
۲۴۴	ابتکار جدید کارورزی
۲۴۷	اصلاح کارورزی
۲۴۹	اصلاح آموزش (تعلیم)
۲۵۰	انگیزه رقابتی بودن
۲۵۱	اهمیت استراتژیک آموزش و کارورزی
۲۵۱	آموزش: مبنای نظری
۲۵۲	فرایند آموزش
۲۵۳	نظریه‌های یادگیری
۲۵۴	اصول یادگیری
۲۵۶	ارزیابی یادگیری
۲۵۸	جایگاه عمل
۲۵۸	گرایش استراتژیک
۲۵۹	تأثیر نیروی‌های محیطی
۲۵۹	پیوند آموزش با استراتژی عام
۲۶۱	تطابق با فلسفه سرمایه‌گذاری در افراد
۲۶۲	توسعه استراتژیک مدیریت
۲۶۵	مفهوم یادگیری
۲۶۵	عقلایی بودن یادگیری
۲۶۵	تعریف
۲۶۶	مفروضات اساسی

۲۶۶	ویژگی های متمایز:
۲۶۸	سازمان یادگیرنده چه چیزهایی را می آموزد و چه می کند؟
۲۶۹	خلق دانش (دانش آفرینی) کسب و کار است
۲۷۰	نظام پیچیده انطباقی
۲۷۰	ایجاد سازمان یادگیرنده
۲۷۴	برنامه های شایستگی در برابر یادگیرنده
۲۷۷	کاربرد ارزشیابی عملکرد در آموزش و توسعه استراتژیک
۲۷۷	کاربرد ارزشیابی عملکرد
۲۷۹	پیوند بین ارزشیابی عملکرد و آموزش و توسعه استراتژیک
۲۸۰	نتیجه گیری
۲۸۲	منابع و مآخذ
۲۸۷	فصل نهم: مدیریت استراتژیک انگیزش و پاداش
۲۸۷	مقدمه
۲۸۷	مدیریت و استراتژی پاداش
۲۸۸	تعاریف مدیریت انگیزش و پاداش
۲۸۹	انگیزش
۲۹۳	اهداف استراتژی پاداش
۲۹۵	ارزشیابی شغل
۲۹۶	مدیریت عملکرد
۲۹۹	پرداخت مرتبط با عملکرد (PRM)
۳۰۱	پرداخت بر مبنای نتایج
۳۰۲	بهبود پرداخت مرتبط با عملکرد
۳۰۳	پیوند دادن پرداخت با عملکرد
۳۰۴	مشکلات پرداخت مرتبط با عملکرد
۳۰۵	ملاحظات استراتژیک بیشتر در مورد مدیریت پاداش
۳۰۶	منابع و مآخذ
۳۰۹	فصل دهم: روابط استراتژیک کارکنان
۳۰۹	مقدمه
۳۰۹	الگوی روابط کار
۳۱۲	مشارکت کارکنان
۳۱۳	مذاکرات دسته جمعی
۳۱۵	کار گروهی
۳۱۶	آگاه سازی (توجیهات) گروهی
۳۱۷	مشکلات مدیران

۳۱۹	رویه‌های انضباطی
۳۲۱	منابع شکایت و مشاجره
۳۲۳	نتیجه‌گیری
۳۲۵	منابع و مآخذ

بخش چهارم: جنبه‌هایی از مدیریت استراتژیک منابع انسانی در عمل

۳۳۱	مقدمه
۳۳۲	مطالعه موردی (۱): سازماندهی مجدد شرکت BT (مخابرات بریتانیا-سهامی عام با مسئولیت محدود)
۳۳۵	مطالعه موردی (۲): سازماندهی مجدد در کارخانه کارینگتون شل کیمیکالز بریتانیا (SCUK)
۳۳۷	مطالعه موردی (۳): آسیا براون باوری (ABB)
۳۳۹	مطالعه موردی (۴): سازماندهی مجدد در چشایر و لیورپول
۳۴۱	مطالعه موردی (۵): شرکت هواپیمایی بریتانیا؛ بازگشت سازمانی و تغییر سازمانی
۳۴۷	مطالعه موردی (۶): راور؛ تغییر در یک سایت براون فیلد
۳۵۱	مطالعه موردی (۷): کوماتسو؛ فرهنگ تغییر در مورد یک سایت کرین فیلد؛ به کارگیری روش‌های ژاپنی
۳۵۵	مطالعه موردی (۸): برنامه‌ریزی منابع انسانی در ICL
۳۶۰	مطالعه موردی (۹): انتخاب استراتژیک در نیسان
۳۶۲	مطالعه موردی (۱۰): یادگیری سازمانی در هیئاچی - سی کی
۳۶۴	مطالعه موردی (۱۱): مدیریت عملکرد و تغییر استراتژیک در داروسازی ICI
۳۶۷	مطالعه موردی (۱۲): حرکت از کنترل به رضایت در فورد

فهرست شکل‌ها

شکل ۱-۵: مدیریت استراتژیک.....	۴
شکل ۲-۵: مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۵
شکل ۱-۱: مدل اساسی مکتب طراحی.....	۲۲
شکل ۱-۲: استراتژی‌های نوظهور و آگاهانه.....	۲۴
شکل ۱-۳: دیدگاه‌های کلی در مورد استراتژی.....	۲۶
شکل ۱-۲: چارچوب تحلیلی هاروارد.....	۴۹
شکل ۲-۲: چرخه مدیریت منابع انسانی.....	۶۵
شکل ۲-۳: مدل 5-P مدیریت منابع انسانی استراتژیک.....	۷۱
شکل ۲-۴: تغییر استراتژیک مدیریت منابع انسانی.....	۷۲
شکل ۳-۱: مدل مأموریت اشریج.....	۱۰۶
شکل ۳-۲: زنجیره ارزش.....	۱۱۶
شکل ۳-۳: پورتفولیوی محصول.....	۱۱۹
شکل ۳-۴: مثلث نیسان.....	۱۲۰
شکل ۴-۱: اصول طراحی سازمان در مدیریت علمی.....	۱۳۶
شکل ۴-۲: یک نیروی کار پروژه‌ای - ماتریسی مدیریت در یک سازمان طراحی مهندسی.....	۱۳۸
شکل ۴-۳: شرکت منعطف.....	۱۴۱
شکل ۴-۴: هرم معکوس CMB - یک الگوی ذهنی برای تمام تفکر سازمانی ما.....	۱۴۲
شکل ۴-۵: مدل مایلز و اسنو.....	۱۴۸
شکل ۴-۶: سه استراتژی عمومی.....	۱۵۰
شکل ۵-۱: چارچوب هفت S مکینزی.....	۱۵۶
شکل ۵-۲: چهار فرهنگ سازمانی.....	۱۶۲
شکل ۵-۳: فرهنگ‌های جدید و قدیم.....	۱۶۳
شکل ۵-۴: یک مدل اقتضایی از قدرت.....	۱۷۳
شکل ۶-۱: مدل کنترل و اطلاعات برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....	۱۸۱
شکل ۶-۲: مدل نیروی انسانی یک صندوق پس انداز مسکن.....	۱۸۲
شکل ۶-۳: یک منحنی بقا.....	۱۸۴

۱۸۵	شکل ۴-۶: نیمرخ سابقه خدمتی برای نیروی پلیس اصلی
۱۸۶	شکل ۵-۶: توصیف و پیش بینی جابه جایی
۱۸۷	شکل ۶-۶: توصیف و پیش بینی حضور
۱۸۹	شکل ۷-۶: سطوح استخدام و بیکاری برای مردان و زنان در انگلستان
۱۹۰	شکل ۸-۶: تطبیق افراد و پست‌ها، رویکرد ICL
۲۱۳	شکل ۱-۷: رفتارهای نقش کارکنان برای استراتژی‌های رقابتی
۲۱۴	شکل ۲-۷: انتخاب‌های نیرویابی - فهرست عمل مدیریت منابع انسانی
۲۲۳	شکل ۳-۷: فهرست ابزارهای پیش بینی کننده
۲۲۶	شکل ۴-۷: مجموع اندازه‌های تقریبی نمونه و میانگین ضریب روانی برای روش‌های انتخاب
۲۵۲	شکل ۱-۸: فرایند آموزش
۲۹۱	شکل ۱-۹: نظریه انتظار انگیزش
۲۹۸	شکل ۲-۹: مدیریت عملکرد: چرخه نتایج سالانه
۳۳۳	شکل ۱-۱ CS: مشتریان در رأس؛ سازمان BT از آوریل ۱۹۹۱
۳۳۶	شکل ۱-۲ CS: تغییر در راستای یک ساختار تخت تر
۳۳۷	شکل ۲-۲ CS: چشم انداز کارینگتون جدید
۳۵۴	شکل ۱-۷ CS: خط مشی‌های استخدام در کوماتسوی بریتانیا
۳۵۷	شکل ۱-۸ CS: چرخه برنامه‌ریزی کسب و کار در ICL
۳۵۹	شکل ۲-۸ CS: فراهم سازی مسیرهای مختلف مسیر پیشرفت شغلی در ICL
۳۶۵	شکل ۱-۱۱ CS: سیستم مدیریت عملکرد دارو سازی ICI

فهرست جداول

جدول ۱-۱: طبقه بندی استراتژی‌ها.....	۲۵
جدول ۱-۲: عناصر مدل‌های ترکیبی.....	۳۵
جدول ۱-۳: عناصر مدل‌های مدیریت استراتژیک در مرحله اجرا.....	۳۶
جدول ۱-۴: عناصر اجزای مدیریت استراتژیک.....	۳۷
جدول ۲-۱: ویژگی‌های خط مشی نظام‌های مدیریت منابع انسانی «مبتنی بر کنترل» و «مبتنی بر تعهد»	۵۱
جدول ۲-۲: مفروضات جدید مرتبط با نظام منابع انسانی مبتنی بر تعهد.....	۵۲
جدول ۲-۳: مرور نظام‌های جایگزین روابط صنعتی در ایالت متحده.....	۵۳
جدول ۲-۴: بیست و هفت وجه تمایز مدیریت پرسنلی و روابط صنعتی با مدیریت منابع انسانی.....	۵۸
جدول ۳-۱: ارزیابی با استفاده از داده‌های مالی.....	۹۶
جدول ۳-۲: دامنه ابزارها و فنون برنامه‌ریزی و کاربرد آنها.....	۱۰۴
جدول ۳-۳: عناصر فرایند مدیریت استراتژیک (از دیدگاه پژوهشگران مختلف).....	۱۰۵
جدول ۳-۴: درجه بندی اهداف مؤسسه‌ای در ایالت متحده و ژاپن.....	۱۱۰
جدول ۷-۱: سازگاری مدیران با استراتژی.....	۲۱۲
جدول ۸-۱: دیدگاه‌های رقیب که بر حسب تفکر کلان اقتصادی تحلیل شده‌اند:.....	۲۴۰
جدول ۸-۲: استراتژی‌های چتری و تأکید استراتژیک آن.....	۲۶۰
جدول ۸-۳: مرور تحقیقات در خصوص فرایندهای یادگیری.....	۲۶۷
جدول ۸-۴: آینده‌ای از ناهماهنگی.....	۲۷۷
جدول ۸-۵: مقایسه کاربردهای ارزشیابی در سازمان‌های انگلیسی و آمریکایی.....	۲۷۸

فهرست ارائه‌ها

۲۹	ارائه ۱-۱: نظریه آشوب.....
۶۰	ارائه ۲-۱: مدیریت منابع انسانی در روند کلی سازمان‌های انگلیسی.....
۶۲	ارائه ۲-۲: اصول هفت‌گانه.....
۹۸	ارائه ۳-۱: توصیف مختصر ابزارها و فنون برنامه‌ریزی استراتژیک.....
۱۰۷	ارائه ۳-۲: شرکت موتور فورد: مأموریت، ارزش‌ها و اصول راهنما.....
۲۱۵	ارائه ۷-۱: استراتژی و خصوصیات مدیریتی.....
۲۱۸	ارائه ۷-۲: پایانی.....
۲۱۹	ارائه ۷-۳: روایی.....
	ارائه ۷-۴: رفتار و کیفیت‌های کارکنانی که مدیران اجرایی عالی (رئيسان) به عنوان بیشترین کمک‌کننده به تحقق استراتژی سازمان، تعریف و شناسایی کرده‌اند.....
۲۲۸	
۲۳۹	ارائه ۸-۱: گزینه‌های خط مشی دولت.....
۲۴۵	ارائه ۸-۲: احراز شرایط شفلی ملی (NVQ).....
۲۴۶	ارائه ۸-۳: مفهوم سرمایه انسانی.....
۲۶۲	ارائه ۸-۴: صنایع الکترونیکی خانگی THORN EMI.....
۲۷۳	ارائه ۸-۵: سازمان‌های یادگیرنده در حین اجرا در امریکا.....
۲۷۵	ارائه ۸-۶: منشور ابتکاری مدیریت (MCI).....

پیش‌گفتار مترجمان

نیروهای انسانی، سرمایه‌های بی‌بدیل هر سازمانی هستند که بی‌شک موفقیت بلند مدت سازمان به جذب، به‌کارگیری، حفظ و نگهداری آنان بستگی دارد. در سازمان‌های نوین، تغییرات فزاینده محیطی و الزامات کاری جدید، شرایط خاص و متفاوتی را برای مدیریت منابع انسانی در پی داشته است. به‌گونه‌ای کلیه اقدامات مدیریت منابع انسانی، داری جنبه استراتژیک شده و مستلزم نگرش استراتژیک و سیستمی یا نظام‌مند به مدیریت منابع انسانی هستند؛ به عبارت دیگر امروزه بیش از پیش به اهمیت و ضرورت مدیریت استراتژیک منابع انسانی افزوده شده است. به ویژه در دهه‌های اخیر، منابع انسانی کانون اصلی توجه و تمرکز سازمان‌های نوین و مدیران پیشرو بوده و این اهمیت روزافزون، همواره با تحولات محیطی سبب شده است که مفاهیم حوزه مدیریت استراتژیک به فراوانی در مدیریت منابع انسانی به کار گرفته شود و هر روز نقش استراتژیک منابع انسانی بیش از پیش آشکارتر گردد. با عنایت به آنچه در مورد ضرورت تلفیق مدیریت منابع انسانی با مدیریت استراتژیک مطرح می‌شود، در کتاب حاضر با توانمندی و مهارت ویژه کم نظیری کوشیده شده تا دو حوزه منابع انسانی و مدیریت استراتژیک با هم تلفیق شوند. این کتاب مشتمل بر چهاربخش و ده فصل است؛ بخش اول تحت عنوان دیدگاه‌های نظری، به بررسی مفهوم استراتژی و پیدایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در قالب فصل‌های اول و دوم پرداخته است. بخش دوم در قالب چهار فصل، مدیریت استراتژیک، ساختارهای استراتژیک، استراتژی و تغییر، برنامه‌ریزی منابع انسانی و استراتژی منابع انسانی را در بر می‌گیرد و بخش سوم کتاب تحت عنوان تلفیق استراتژیک منابع انسانی، فعالیت‌های خاص مدیریت منابع انسانی یعنی انتخاب، توسعه، آموزش و روابط کارکنان را با نگرشی استراتژیک تشریح کرده است. بخش آخر کتاب نیز به بیان مطالعات موردی متناسب با مباحث فصول مختلف اختصاص یافته که امکان به‌کارگیری مباحث مدیریت استراتژیک منابع انسانی را در عمل فراهم می‌آورد. چنانچه گفته شد، نویسندگان کتاب توانسته‌اند مباحث مربوط به رویکرد استراتژیک و منابع علمی مرتبط با آن را با حوزه منابع انسانی به صورت ماهرانه‌ای تلفیق کنند؛ به گونه‌ای که این کتاب برای علاقه‌مندان هر دو حوزه مدیریت استراتژیک و حوزه مدیریت منابع انسانی قابل استفاده باشد؛ به عبارتی دیگر، نویسندگان توانسته‌اند به نوعی یک زبان مشترک بین دو حوزه مذکور ایجاد کنند، که در دیگر کتب مدیریت استراتژیک منابع انسانی کمتر بدان توجه شده است. علاوه بر این رویکرد جامع، در نگارش بخش‌ها و فصل‌های کتاب، نویسندگان توانسته‌اند درک مناسبی از مسیر

تطور و جنبه‌های گوناگون نظری و علمی مباحث مطرح شده ایجاد کنند. مطالعه این کتاب به تمامی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی و استادان رشته‌های مدیریت، به ویژه مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک، دست‌اندرکاران، مدیران و علاقه‌مندان حوزه منابع انسانی توصیه می‌شود. در ترجمه این کتاب، اصل بر رعایت امانت در ترجمه مطالب و رسایی آن بوده است. هر چند که خالی از کاستی و از نقصان نخواهد بود. مترجمان امیدوارند که این اثر برای علاقه‌مندان این دو حوزه مفید افتد و برای مدیران کشورمان منافع علمی در برداشته باشد.