

دستنامه مدیریت استراتژیک

آموزش سازمانی

مردمان:

۱. **اکبر عیّدی** (دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی، مدرس و مشاور سیستم های آموزشی و منابع انسانی)
۲. **دکتر اباصلت خراسانی** (عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی)



سرشناسه: عیدی، اکبر، ۱۳۶۱-

عنوان و نام پدیدآور: دستنامه مدیریت استراتژیک آموزش سازمانی

مشخصات نشر: تهران: علم استادان، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۱۸۴ ص:، جدول.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۲۹۶-۳۹-۵

وضعیت فهرست نویسی: فیکای مختصر

یادداشت: فهرستنویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است.

شماره افزود: خراسانی، ابصت، ۱۳۵۳-

شماره کتابخانه: ۳۷۹۲۱۲۱۱

- حق -ا- برای انتشارات علم استادان محفوظ می باشد-

دستنامه مدیریت استراتژیک آموزش سازمانی

تألیف:

اکبر عیدی (دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی - دانشگاه رازی، مدرس و مشاور

سیستم های آموزش و منابع انسانی)

دکتر ابصت خراسانی (عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی)

ناشر: علم استادان

شمارگان: ۱۱۰۰

نوبت چاپ: اول تابستان ۱۳۹۵

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

تعداد صفحه: ۱۸۴ صفحه

طراح جلد: عباس مرادی

مدیر تولید: محسن مولایی

لیتوگرافی: فرانکش

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۲۹۶-۳۹-۵

قطع: رقعی

آدرس انتشارات: خیابان انقلاب-نیش خیابان ۱۲ فروردین-پلاک ۱۳۱۴

طبقه ۲-واحد ۲ تلفن ۰۹۳۵۱۳۲۶۷۷۱-۶۶۴۱۸۴۹۳

فهرست مطالب

فصل اول: آسیب شناسی سیستم های آموزش سازمانی کشور

- مقدمه ۱۵
- برخی از عارضه های سیستم های آموزش سازمانی ۱۶
- ا. ضعف در شناخت تغییرات کلان سازمانی: ۱۷
- ب. ضعف در شناخت چرخه حیات سازمانی: ۲۰
- ج. ضعف در شناخت مولفه های محتوایی سازمانی: ۲۴
- د. عدم ارتباط و تاثیرگذاری زیر سیستم های نظام مدیریت منابع انسانی: ۳۰
- ه. فقدان رویکرد آموزشی مناسب: ۳۱
- ز. فقدان زیرساختهای نرم افزاری مناسب: ۳۵
- ح. ضعف در متغیرهای بیرونی: ۳۶

فصل دوم: مدیریت استراتژیک آموزش سازمانی

- مقدمه ۳۹
- پیدایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی و آموزش ۴۱
- برخی از مدل های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و آموزش ۴۳
- (۱) مدل نقشه قلمرو مدیریت منابع انسانی دانشگاه هاروارد: ۴۳
- (۲) مدل سازگار یا جور شده مدیریت منابع انسانی میشیگان ۴۶

- ۳) مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی (مدل مقایسه‌ای) دیوید گاست
۴۹.....
- ۴) مدل منتخب مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۵۲.....
- ۵) مدل مفهومی مدیریت استراتژیک منابع انسانی وانگدهین.....
۵۶.....
- ۶) مدل عوامل مؤثر بر استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت منابع انسانی
۵۸.....
- ۷) مدل چرخه منابع انسانی ویلسون.....
۶۱.....
- ۸) مدل استراتژیک عملکرد سازمانی مرکز پژوهش توسعه بین‌المللی
(IDRC).....
۶۲.....
- ۹) مدل عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی.....
۶۴.....
- ۱۰) مدل تلفیقی نظام مدیریت منابع انسانی.....
۶۶.....
- ۱۱) مدل کنترل مدیریت منابع انسانی در سیستم حسابداری ایالت تگزاس.....
۶۸.....
- ۱۲) مدل راه‌حل‌های عملکرد دولت مرکزی کارینای شمالی.....
۷۱.....
- ۱۳) مدل کسب و کار استراتژیک منابع انسانی بانک ملی بارودا- هند
۷۳.....
- الگوی جامع مدیریت استراتژیک آموزش سازمانی.....
۷۶.....
۱. ارکان جهت ساز:.....
۷۸.....
- چشم انداز (آرمان/افق):.....
۷۸.....
- ماموریت (رسالت) و ارزشهای سیستم آموزش سازمانی:.....
۸۲.....
۲. بررسی عوامل محیط خارجی (فرصتها/تهدیدها):.....
۸۴.....

- ۸۷..... نحوه شناسایی فرصتها و تهدیدها:
- ۹۱..... تنظیم ماتریس ارزیابی عوامل خارجی:
- ۹۵..... ۳. بررسی عوامل داخلی (قوتها، ضعفها):
- ۹۷..... نحوه شناسایی نقاط قوت و ضعف:
- ۱۰۱..... تنظیم ماتریس ارزیابی عوامل داخلی:
- ۱۰۴..... ۴. تعیین موقعیت استراتژیک آموزشی از طریق ماتریس Space:
۵. شناسایی استراتژی ها یا اهداف استراتژیک آموزشی از طریق تجزیه و
تحلیل SWOT:..... ۱۰۷
- ۱۱۰..... ۶. انتخاب استراتژی ها یا اهداف استراتژیک آموزشی:
- ۱۱۴..... ۷. جاری سازی استراتژی ها:
- ۱۱۶..... پنج ویژگی های متمایز کننده تدوین و جاری سازی استراتژی:
- ۱۱۷..... چهار مهارت بنیادین جاری سازی موفقیت آمیز استراتژی ها:
- ۱۱۸..... سه دیدگاه اصلی در مورد جاری سازی استراتژی ها:
- ۱۲۰..... وضعیت سیستم های آموزشی در جاری سازی استراتژی های خود:
- ۱۲۲..... کارت امتیازی متوازن (BSC):
- ۱۲۸..... روابط علت و معلولی در کارت امتیازی متوازن:
- ۱۴۲..... نقشه استراتژیک آموزشی:
- ۱۴۴..... تنظیم کارت امتیاز متوازن آموزشی:
- ۱۴۷..... ۸- ارزیابی و بازخورد:
- ۱۴۸..... جمع بندی فصل:

فصل سوم: نتایج فرآیند مدیریت استراتژیک آموزش در شرکت البرز

مقدمه ۱۵۱

جمع بندی نهایی ۱۸۰

فهرست منابع ۱۸۱

www.ketab.ir

بررسی روند عملکرد سیستم های آموزش و منابع انسانی در سالهای اخیر، بیانگر رشد قابل توجه کاربرد ادبیات استراتژیک در پشتیبانی از چشم اندازهای سازمانی است. با این حال شواهدی نظیر "عدم ترجمه چشم انداز و استراتژی های تدوین شده آموزشی به شاخص ها و پانته های قابل اندازه گیری، ضعف در ایجاد یک درک مشترک نسبت به چشم انداز در بین کارکنان، عدم برآورد صحیح بودجه مورد نیاز و تناسب با برنامه های بهبودی، عدم شفافیت و روشن نبودن نحوه مشارکت بین بخشی در تحقق اهداف مورد انتظار و..." بیانگر وجود موانعی در همراهی کلان اندیشی آموزشی در سازمانهای کشور بوده است. از این حیث مولان این اثر با توجه به سوابق تجربی و علمی خویش، کوشیده است با نگاهی آسیب شناسانه اقدام به تهیه تالیفی نموده که هم نیازمندی های تئوریک و هم نحوه تدوین و پیاده سازی استراتژی های آموزشی را به روشی کاربردی و عملیاتی فراهم آورند و از این طریق ضمن پوشش خلاء منابع آموزشی مستقیم در این حوزه از آموزش سازمانی، بتوانند گامی در جهت حل مشکلات بیان شده ارائه نمایند.

امید است، بررسی و مطالعه این کتاب زمینه بهبود هر چه بیشتر فعالیتهای آموزشی سازمانی را باعث گردد.

پیشگفتار

بررسی سیستم های آموزشی بسیاری از سازمانهای کشورمان نشان می دهد که یکی از دلایل اصلی ناموثر بودن اقدامات آموزشی، فقدان کلان اندیشی های آموزشی مدون و مورد تأییدی است که جهت فعالیتها را در یک افق زمانی مشخص و درچارچوب اهداف سازمان نشان دهد. لذا به نظر می رسد یکی از اقدامات زیر بنایی بسیار مهم در زمینه تولید اثربخشی و بهره وری بیشتر سیستم های آموزشی توجه به مدیریت استراتژیک آموزشی می باشد. به همین منظور و با توجه به ضرورت وجود منبعی که با دیدگاه آموزش سازمانی بتواند ضمن تشریح ادبیات مورد نیاز نظری، نحوه تدوین و پیاده سازی استراتژی ها آموزشی را بصورت عملیاتی نشان دهد، نگارش این اثر آغاز شد. مطالب این کتاب در چارچوب ادبیات مدیریت استراتژیک سازمانی و منابع انسانی در سه فصل تهیه و تنظیم شده است. در فصل اول، ابتدا با هدف آشنایی کلان مخاطبان با آسیب های اصلی سیستم های آموزش کشور توضیحاتی پیرامین برخی از مهمترین عارضه های موثر بر سیستم های آموزش سازمانی ارائه شده است در فصل دوم، که بخش اصلی مطالب کتاب را در خود جای داده است سعی می شود ضمن اشاره به ادبیات نظری مربوطه بواسطه توضیح در قالب مراحل الگوی جامع مدیریت استراتژیک آموزش، خوانندگان بصورت مرحله به مرحله بانحوه تدوین و جاری سازی استراتژی های آشنا گردند. و نهایتاً در فصل سوم با هدف کمک به مهارت ورزی و



ایجاد علاقمندی برای بکارگیری توضیحات ارائه شده در فصل دوم، تمرین عملیاتی براساس اطلاعات یک شرکت فرضی ارائه می شود و نحوه تولید اطلاعات در کلیه مراحل ترسیم می گردد.

در این تالیف، ضمن توجه قرار دادن کارشناسان، مدیران و بطور کلی مسئولین آموزشی سازمانها به عنوان مخاطبان اصلی، تلاش گردیده مطالب به گونه ای تهیه شود که برای دانشجویان مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته های تکنولوژی آموزشی، برنامه ریزی درسی و آموزشی، مدیریت آموزش، آموزش و بهسازی سازمانی، مدیریت منابع انسانی و سایر علاقمندان حوزه ی آموزش قابل استفاده باشد. بدیهی است، همچون هر کار علمی دیگر این مجموعه خالی از نقص نبوده و صمیمانه خواهشمندیم ما را با ارائه نظرات و دیدگاه های خود یاری نمائید. امید است، این نوشتار بتواند مورد استفاده مخاطبان محترم قرار گرفته و کمک موثری در اثربخشی مجموعه بیشتر فعالیتهای آموزشی نماید.

مهرماه ۱۳۹۳

اکبر عیدی: (دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی، مدرس دانشگاه و سازمان مدیریت صنعتی ایران)

اباصلت خراسانی: (عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی)