

تفکر استراتژیک

در حوزه‌ی منابع انسانی، جهانی شدن و طبقات اجتماعی

گردآوری، ترجمه و تألیف

حمید تنکابنی



انتشارات مروارید

سرشناسه:	تنگابنی، حمید
عنوان و نام پدیدآور:	تفکر استراتژیک در حوزه‌ی منابع انسانی، جهانی شدن و طبقات اجتماعی / گردآوری، ترجمه و تألیف حمید تنگابنی.
مشخصات نشر:	تهران: مروارید، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری:	۲۰۵ ص.
شابک:	978-964-191-214-9
وضعیت فهرست‌نویسی:	فیا
یادداشت:	کتابنامه: ص ۳-۵.
موضوع:	برنامه‌ریزی استراتژیک
ردیف‌های کنگره:	۱۳۹۱ ت ۹۷/ت ۳۰/۲۸ HD
رده‌بندی دیویی:	۶۵۸/۴۰۱۲
شماره کتابشناسی ملی:	۲۸۵۱۸۵۳



اسرار و مروری

انتشارات مروارید: تهران، خیابان انقلاب، روبه‌روی دانشگاه تهران، ۱۱۸۸/ص. پ. ۱۶۵۴ - ۱۳۱۴۵

دفتر: ۶۶۴۰۰۸۶۶ - ۶۶۴۱۴۰۴۶ - ۶۶۴۸۴۶۱۲ - فاکس: ۶۶۴۸۴۰۳۷

فروشگاه ۱: ۶۶۴۶۷۸۴۸ - فروشگاه ۲: ۸۸۲۷۵۲۲۱

morvarid_pub@yahoo.com

فروش اینترنتی: www.fimorvarid.ir



تفکر استراتژیک

در حوزه‌ی منابع انسانی، جهانی شدن و طبقات اجتماعی

گردآوری، ترجمه و تألیف حمید تنگابنی

چاپ اول ۱۳۹۱

چاپخانه: کتاب شمس

تیراژ ۱۱۰۰

شابک ۹-۲۱۴-۱۹۱-۹۶۴-۹۷۸-۹۷۸-۹۶۴-۱۹۱-۲۱۴-۹ 978-964-191-214-9

۹۰۰۰۰ ریال

فهرست

- پیشگفتار ۵
- استراتژی منابع انسانی و طراحی در نظام آموزش عالی ۹
- محرک‌های سازمانی جهانی شدن ۲۹
- آیا مدیریت دولتی به مرحله بدوخت خود رسیده است؟
- قضیه‌ای درباره تحقیق و آموزش مربوط به طبقات ۷۷
- مدیریت نتایج با استفاده از مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی
- در جهت ترغیب تغییرات تبدیلی ۹۳
- مدیریت استراتژیک، رویکردی به مدیریت منابع انسانی ۱۱۵
- پیشینه و ماهیت استراتژی‌های بهره‌وری در ژاپن ۱۷۵

پیشگفتار

مدیریت به مثابه یکی از فعالیت‌های اجتماعی بشر، پیشینه‌ای بسیار دیرپا دارد. در جهان معاصر با کمک این فعالیت است که مأموریت‌ها و هدف‌های سازمان تحقق می‌یابد؛ از منابع و امکانات استفاده بهینه و ظرفیت‌های بالقوه انسانی، بالفعل می‌شود. وظایف مدیران در فرآیندی تجلی می‌یابد که عناصر تشکیل‌دهنده آن، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، انگیزش ارتباطات، هدایت و تصمیم‌گیری است. مجموعه این فرآیند که با عنوان مدیریت مشخص می‌شود، هماهنگی و تحقق هدف‌ها را امکان‌پذیر می‌سازد. از مدیریت تعریف‌های گوناگونی ارائه شده است. گاه مدیریت، سرانجام امور توسط دیگران تعریف شده است. در این تعریف، بر نقش افراد و پذیرش هدف‌های سازمان از جانب آنان تأکید گردیده است. زمانی هم مدیریت را علم و هنر هماهنگی تلاش‌ها و فعالیت‌های اعضای سازمان و بهره‌گیری از منابع برای نیل به هدف‌های معینی توصیف کرده‌اند. گروهی نیز مدیریت را در چارچوب انجام وظایف و مأموریت‌هایی نظیر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و غیره تعریف کرده‌اند. برخی دیگر مدیریت را همان تصمیم‌گیری دانسته‌اند و گروهی بر نقش‌های یک مدیر نظیر رهبری سازمان، منبع اطلاعاتی و عامل تصمیم‌گیری و رابط با سایر سازمان‌ها تأکید ورزیده‌اند.

تحولات در حوزه مدیریت و نظریه‌های مربوط به آن، طی سال‌های اخیر، مبین اهمیت منابع انسانی و نقش تعیین کننده آن در سیستم‌های جدید مدیریتی است. بسیاری از اندیشمندان و متفکران رشته مدیریت از جمله پیترو دراکنر و شولتز درخصوص اهمیت منابع انسانی و نقش استراتژیک این منابع - به‌ویژه در عصر جهانی شدن - مطالب مهمی عرضه داشته‌اند. در واقع موفقیت سازمانی در راه رسیدن به اهداف کوتاه‌مدت و درازمدت حرفه‌ای، در گرو آینده پویا و نظام‌مند و کارآمد وسایل کار، پول، مواد اولیه و منابع انسانی است. به دلیل پیچیدگی و گوناگونی سازمان‌ها و مؤسسات، در قلمرو مدیریت رشته‌های خاصی تأسیس نشده است تا قابلیت‌ها و ظرفیت‌های بالقوه در زمینه‌های گوناگون را بالفعل کند و توسعه بخشد.

مدیریت مالی، درصدد افزایش کارایی سازمان از طریق بهره‌گیری ماهرانه از منابع مالی موجود است. مدیریت، مواد و مصالح، روش‌ها و فنونی را پدید آورده است که استفاده از مواد اصلی و اساسی و پردازش آن را بهینه سازد. مدیریت تولید به صنایع تولیدی می‌پردازد و طراحی تجهیزاتی کارآمد را تدارک می‌بیند؛ و سرانجام مدیریت منابع انسانی، برای بهینه سازی استعداد نهانی انسان‌ها، برنامه‌هایی ابداع می‌کند تا هدف‌های فردی و سازمانی شناسایی شوند.

دارا بودن استراتژی مدیریتی برای استراتژیک‌ترین منبع سازمانی - یعنی نیروی انسانی - برای هر سازمانی، به‌ویژه در عصر گسترش حیرت‌انگیز تکنولوژی، علم و ارتباطات، ضرورتی مبرم و انکارناپذیر محسوب می‌شود. در متن حاضر، ترجمه پنج مقاله همراه با یک مقاله تألیفی - که محتوای آنها در قلمرو مدیریت استراتژیک منابع انسانی معنا می‌یابد - با عناوین زیر انتخاب و ارائه شده است: «استراتژی منابع انسانی

و طراحی در نظام آموزش عالی»، «محرک‌های سازمانی جهانی شدن»، «آیا مدیریت دولتی به مرحله بلوغ خود رسیده است؟ قضیه‌ای درباره تحقیق و آموزش مربوط به طبقات»، «مدیریت نتایج، با استفاده از مدیریت استراتژیک سرمایه انسانی در جهت ترغیب تغییرات تبدیلی»، «مدیریت استراتژیک، رویکردی به مدیریت منابع انسانی» و «پیشینه و ماهیت استراتژی‌های بهره‌وری در ژاپن».