

مدیریت استراتژیک منابع انسانی
با
رویکرد ایجاد دانش سازمانی

تألیف و گردآوری:

عیسی امیری - مختار رنجبر - نرجس امیری



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد لامرد

سرشناسه	: امیری، عیسی، ۱۳۴۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد ایجاد دانش سازمانی / تالیف و گردآوری عیسی امیری، مختار رنجبر، نرجس امیری.
مشخصات نشر	: شیراز: نوید شیراز: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لامرد، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۳۰۴ ص.
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۱۰-۳۱۲۶-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه ریزی
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی
موضوع	: مدیریت دانش
شناسه افزوده	: رنجبر، مختار، ۱۳۶۲ -
شناسه افزوده	: امیری، نرجس، ۱۳۶۴ -
رده بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹/۵:ن۹ الف۱۸ ۱۳۹۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۶۵۳۷۶۲



مدیریت استراتژیک منابع انسانی با رویکرد ایجاد دانش سازمانی

عیسی امیری - مختار رنجبر - نرجس امیری

صفحه آرایی: نجمه اسکندری □ لیتوگرافی و چاپ: واصف □ تیراژ: ۵۰۰ جلد

چاپ اول: ۱۳۹۳ □ حق چاپ محفوظ

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد

با همکاری: انتشارات نوید شیراز

شیراز: ۶۲-۳۲۲۲۶۶۶۱-۰۷۱ / تهران: ۵۹۴۵-۸۸۹۰-۰۲۱

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۱۰-۳۱۲۶-۰ ISBN: 978-964-10-3126-0

۱۸۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار
۱۳	فصل اول:
۱۶	چالش های سازمان ها در عصر تغییر
۱۷	چالش های مدیریت منابع انسانی در عصر تغییر
۱۹	مدیریت منابع انسانی
۱۹	فعالیت های اصلی مدیریت منابع انسانی
۲۱	جنبه های سخت و نرم مدیریت منابع انسانی
۲۲	اهداف مدیریت منابع انسانی
۲۳	ویژگی های مدیریت منابع انسانی
۲۳	مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۲۵	مدیریت منابع انسانی در مکاتب مختلف مدیریت
۳۱	سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان ها
۳۴	چرخه عمر سازمانی و مدیریت منابع انسانی
۳۶	خرده سیستم های مدیریت منابع انسانی
۳۸	تقدم رویکرد بر فنون و روش ها
۴۰	توانمندسازی منابع انسانی
۴۲	الگوهای توانمندسازی منابع انسانی
۴۶	فرآیند راهبردی توانمندسازی منابع انسانی
۴۸	فرآیند تجزیه و تحلیل وضعیت منابع انسانی
۴۹	گام ۴) تجزیه و تحلیل منابع انسانی با توجه به عناصر سازمان
	گام ۵) بررسی مجدد تجزیه و تحلیل ضعف ها، قوت ها، فرصت ها و تهدیدات و عناصر
۴۹	سازمانی

۵۰	فرآیند توانمندسازی منابع انسانی و رفتار توانمند کارکنان
۵۰	گام ۶) برنامه های عملی توانمندسازی منابع انسانی
۵۰	گام ۷) اجرا و ارائه بازخورد
۵۲	خلاصه فصل
۵۴	پرسش های تحلیلی
۵۵	فصل دوم:
۵۸	استراتژی
۵۹	مفاهیم کلیدی استراتژی
۵۹	قصد استراتژیک
۵۹	استراتژی منبع محور
۶۰	قابلیت استراتژیک
۶۰	طراحی استراتژی
۶۰	نگرش سیستماتیک به طراحی استراتژی
۶۱	مدیریت استراتژیک
۶۹	مزایای مدیریت استراتژیک
۷۰	مدل های مدیریت استراتژیک
۷۱	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۳	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۳	فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۴	کارکرد های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۷	مسائل کلیدی در فرآیند مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۸	مدل های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۹	هماهنگی استراتژیک
۷۹	هماهنگی استراتژیک و انعطاف پذیری
۷۹	مفهوم استراتژی منابع انسانی منبع محور
۸۰	سه نگرش اصلی به طراحی و توسعه استراتژی های منابع انسانی
۸۱	روش های دستیابی به هماهنگی استراتژیک منابع انسانی
۸۱	نگرش ساختاری به مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۳	طراحی استراتژی مدیریت استراتژیک منابع انسانی

۸۴	اجرای استراتژی مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۵	عوامل و علل این تفاوتها (RIEGE,2003)
۸۵	مدیریت استراتژیک منابع انسانی در عمل
۸۸	نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در موفقیت سازمان
۹۱	نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در تحول سازمانی
۹۲	نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در فرهنگ سازمانی
۹۳	نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی در مدیریت تغییر استراتژیک
۹۵	روابط کاری
۹۶	استراتژی های توسعه روابط کاری
۹۶	استراتژی های جذب کارکنان
۹۷	نگرش مدیریت استراتژیک منابع انسانی به جذب کارکنان
۹۷	نگرش مدیریت استراتژیک منابع انسانی به مدیریت عملکرد
۹۸	استراتژی های توسعه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۹۹	مسائل اصلی استراتژی توسعه استراتژیک منابع انسانی
۱۰۰	استراتژی های پاداش
۱۰۱	استراتژی های روابط کارکنان
۱۰۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استراتژی های منابع انسانی
۱۰۵	مدل کنترل محور
۱۰۶	مدل منبع محور
۱۰۷	مدل یکپارچه
۱۰۸	بازار کار داخلی و بازار کار خارجی
۱۱۰	خلاصه فصل
۱۱۱	پرسش های تحلیلی:
۱۱۳	فصل سوم:
۱۱۵	مقدمه
۱۱۶	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک
۱۱۷	مقایسه برنامه ریزی استراتژیک با برنامه ریزی بلند مدت و برنامه ریزی جامع
۱۱۸	مراحل برنامه ریزی استراتژیک
۱۲۱	ابزارهای قابل استفاده جهت تبادل نظر دائمی و منسجم

۱۲۲	برنامه ریزی استراتژیک و کارآفرینی جمعی
۱۲۳	برنامه ریزی منابع انسانی
۱۲۴	مراحل برنامه ریزی منابع انسانی
۱۲۴	برنامه ریزی منابع انسانی و برنامه ریزی استراتژیک سازمان
۱۳۰	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۰	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۱	موانع اجرای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۲	فرآیند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۲	مزایای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۳	پیوند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان
۱۳۵	الگوی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۴۰	طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۴۱	مزایای طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۴۱	مدل های طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۴۵	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بخش دولتی
۱۴۶	مدل برایسون
۱۵۱	خلاصه فصل
۱۵۲	پرسش های تحلیلی
۱۵۳	فصل چهارم:
۱۵۵	مقدمه
۱۵۶	سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۵۸	مدیریت استراتژیک منابع انسانی اثربخش در سازمان
۱۶۱	مدیریت استراتژیک منابع انسانی و ارتباط با فن آوری اطلاعات
۱۶۱	هم افزایی الکترونیک
۱۶۳	مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۶۵	سطوح بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۶۷	حوزه های کاربردی مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۶۸	نتایج بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۷۰	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعات منابع انسانی

۱۷۱	مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۷۲	گام اول: شناسایی استراتژی ها و سیاست های اصلی سازمان و مدیریت منابع انسانی
۱۷۳	گام دوم: در نظر گرفتن اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۷۴	گام سوم: آشنایی با حوزه های اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک با توجه به مدیریت منابع انسانی
۱۷۶	گام چهارم: نظارت بر پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک و دستیابی به نتایج مورد نظر
۱۷۹	خلاصه فصل
۱۸۰	پرسش های تحلیلی
۱۸۱	فصل پنجم:
۱۸۳	مقدمه
۱۸۵	انواع دانش
۱۸۸	مدیریت دانش
۱۹۰	تاریخچه مدیریت دانش
۱۹۲	اهمیت بکارگیری مدیریت دانش
۱۹۳	اهداف مدیریت دانش
۱۹۵	مدیریت داده، مدیریت اطلاعات و مدیریت دانش
۱۹۷	عناصر اساسی مدیریت دانش
۲۰۴	انواع تبدیل دانش سازمانی
۲۰۷	خلاصه فصل
۲۰۸	پرسش های تحلیلی
۲۰۹	فصل ششم:
۲۱۱	مقدمه
۲۱۳	قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۱۸	کارکنان دانش مدار
۲۱۸	مدیران دانش مدار
۲۲۰	دیدگاه های متفاوت در قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۲۱	مشارکت و همکاری در قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۲۲	قابلیت ایجاد دانش سازمانی در بخش دولتی

۲۲۳	قابلیت ایجاد دانش سازمانی به عنوان توانایی اقدام
۲۲۴	قابلیت ایجاد دانش سازمانی و هم افزایی قابلیت ها
۲۲۸	بکارگیری قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۲۸	استراتژی قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۳۳	فناوری اطلاعات و استراتژی های قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۳۵	مدل مزیت رقابتی قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۳۷	خلاقیت و نوآوری
۲۳۸	انواع نوآوری
۲۳۹	انواع نوآوری از دیدگاه سازمانی
۲۴۰	شاخص های سنجش نوآوری
۲۴۰	قابلیت ایجاد دانش سازمانی و نوآوری سازمانی
۲۴۱	فرآیندهای قابلیت ایجاد دانش سازمانی مرتبط با نوآوری سازمانی
۲۴۷	مدیریت استراتژیک منابع انسانی و قابلیت ایجاد دانش سازمانی
۲۵۵	خلاصه فصل
۲۵۸	پرسش های تحلیلی
۲۵۹	فصل هفتم:
۲۶۱	مقدمه
۲۶۲	تسهیم دانش سازمانی
۲۶۵	اهمیت تسهیم دانش
۲۶۶	دیدگاه های مختلف در زمینه تسهیم دانش
۲۶۹	موانع بالقوه تسهیم دانش سازمانی
۲۸۵	خلاصه فصل
۲۸۶	پرسش های تحلیلی
۲۸۷	منابع و مأخذ:

پیشگفتار

عصر کنونی عصر دانش محور می باشد. افزایش اهمیت دانش در جامعه کنونی نیازمند تغییر نگرش و تمرکز بر نوآوری در سازمانهای بزرگ تجاری است. این نوآوری شامل نوآوری فنی و تکنیکی، نوآوری محصول و نوآوری استراتژیک و سازمانی می باشد. دیدگاهی که در حال حاضر در حال افزایش است این است که سازمانها چگونه دانش را پردازش می کنند و مهمتر اینکه آنها چگونه دانش جدید ایجاد می کنند. چنین تغییر نگرشی شامل مفهوم سازی مجدد فرآیندهای ایجاد دانش سازمانی است (Grant, 1996). نظریه سازمان این پارادایم را در بر می گیرد و سازمان را به عنوان مجموعه ای مفهوم سازی می کند که اطلاعات را پردازش می کند و مشکلات را حل می کند. محور این پارادایم این است که وظیفه اساسی سازمان چگونگی هدایت موثر اطلاعات و تصمیمات در محیط نامطمئن امروزی است. این پارادایم اعتقاد دارد که راه حل بر فرآیند داده، پردازش و ستاده در فرآیندهای سلسله مراتبی اطلاعات متکی است. مشکل اساسی این پارادایم از دیدگاه گسترده و کمی سازمان می باشد. هر سازمانی که بطور فعال با محیط متغیر سروکار دارد نباید صرفاً به پردازش اطلاعات بسنده کند، بلکه باید دانش و اطلاعات نیز ایجاد کند. تجزیه و تحلیل سازمان در قالب طرح و قابلیت پردازش اطلاعات، در برگیرنده رویکرد با اهمیتی است که شامل تفسیر جنبه های ویژه ای از فعالیت های سازمانی است (Nonaka, 1994). به هر حال تعامل سازمان با محیط به منظور

ایجاد و توزیع دانش و اطلاعات زمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌گردد که درک فعال و پویایی از سازمان ایجاد نماید. برای مثال نوآوری که شکل کلیدی ایجاد دانش سازمانی است، نمی‌تواند بطور کامل در قالب پردازش اطلاعات و حل مشکل توضیح داده شود. نوآوری را زمانیکه به عنوان یک فرآیند نگریسته شود که در آن سازمان مشکلات را تعریف می‌کند و سپس بطور فعال دانش جدید را برای حل آن توسعه می‌دهد، بهتر می‌توان درک کرد. همچنین نوآوری از طریق یکی از بخش‌های سازمان ایجاد می‌شود که مرتبط با دانش و اطلاعات و تغییرات سیستم متغیر محیط می‌باشد. از سوی دیگر نقش منابع انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار در محیط دانشی حائز اهمیت است. روند تغییرات و دگرگونی‌های تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمان‌ها، موجب نگرش جدید در حوزه علوم مدیریت شده است و سازمان‌ها را به سوی مدیریت منابع انسانی و ایجاد دانش سوق داده است. اگر سازمان‌ها می‌خواهند همسو با این تغییرات باشند، بایستی نگرش جامع و راهبردی به مدیریت منابع انسانی خود داشته باشند. در عصر حاضر که اساسی‌ترین منبع رقابتی سازمان‌ها، منابع انسانی کارآمد یا کارکنان دانشی هستند، ضروری است که مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرآیند ایجاد دانش سازمانی به منظور تربیت نیروی انسانی ماهر و دانشی بطور خاص مورد توجه قرار گیرد و بستر لازم برای ایجاد سازمان‌های دانش بنیان فراهم گردد. این مجموعه با نگاهی جامع و تحلیلی به بررسی مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌پردازد و با تمرکز بر مبانی نظری و پژوهش‌های موجود ارتباط میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت دانش سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. امید است که این کتاب بتواند از یک سو در راستای تقویت و توانمندسازی منابع انسانی و استفاده بهینه از دانش نیروی انسانی در سازمان‌های میهن عزیزمان مورد استفاده مدیران و کارشناسان قرار گیرد و از سوی دیگر در زمینه آموزش و پرورش نیروی انسانی برای همکاران و دانشجویان عزیز در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی مفید فایده واقع گردد.