

برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی
برای کتابخانه‌های دانشگاهی

اطلاعات، فناوری و سازمان‌ها

تألیف

مادکل ای. کرامپتون

مترجمین

محمدعلی زمانی

فرزانه قنادی‌نژاد

دکتر غلامرضا حیدری

انتشارات دوستدار

۱۳۹۶

سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

کرامپتون، مایکل ا.

Crumpton, Michael A

برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی برای کتابخانه‌های دانشگاهی
اطلاعات، فناوری و سازمان‌ها/ تألیف مایکل ای. کرامپتون؛ مترجمین
محمدعلی زمانی، فرزانه قنادی‌نژاد، غلامرضا حیدری.
اهواز: انتشارات دوستدار، ۱۳۹۶.

۲۰۳ص: مصور، جدول.

۳۳۰۰۰ ریال 9786009533992

فیبا

عنوان اصلی: Strategic human resource planning for
academic libraries : information, technology and organization,
[2015] .

یادداشت

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

موضوع

شناسه افزود

شناسه افزوده

شناسه افزوده

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

۲ (۱۰۳ ۹

۴۰۱۳/۶۵۸

ب۴/۳۰۰۱ ۱۳۹۶۲۸/۳۰۰۱

زمانی، محمدعلی، ۱۳۵۳ - ، مترجم

قنادی‌نژاد، فرزانه، ۱۳۷۰ - ، مترجم

حیدری، غلامرضا، ۱۳۵۳ - ، مترجم

۴۰۱۳/۶۵۸

۴۰۱۳/۶۵۸

۲ (۱۰۳ ۹

این کتاب در کمیته تألیف و ترجمه م. اونت ... پژوهش، و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز
مورخ ۹۵/۱۱/۰۲ مطابق با بند ۳ ماده ۷ آیین نامه ... پ مورد تأیید قرار گرفت.



انتشارات دوستدار

برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی برای کتابخانه‌های دانشگاهی

تألیف مایکل ای. کرامپتون/ ترجمه محمدعلی زمانی، فرزانه قنادی‌نژاد، غلامرضا حیدری

ناشر: انتشارات دوستدار

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۳۳۹-۹-۲

چاپ اول، ۵۰۰ نسخه، ۱۳۹۶، قیمت ۲۳۰۰۰ تومان

دفتر انتشارات: اهواز، چهارراه نادری، اول شهید سراج، پ ۳۲

تلفن تماس: ۰۹۳۸۶۵۶۶۹۱۹ - ۰۶۱۳۳۷۲۱۶۳۰ ایمیل doostdar.alavi@yahoo.com

فهرست مطالب

مقدمه

فصل ۱ - هوش راهبردی در دنیای امروز ۱۷

۱-۱. مقدمه ۱۷

۱-۲. هوش راهبردی برای برنامه‌ریزی راهبردی ۱۹

۱-۳. چه چیزی در حال تغییر است؟ ۲۱

۱-۴. محیط‌های مالی ۲۵

۱-۵. طراحی یک ارزیابی ارزش منابع انسانی ۳۲

۱-۶. آن را موثق سازید ۳۳

۱-۷. نیاز به راهبرد ۳۵

۱-۸. کارت امتیازی متوازن ۳۷

۱-۹. مدیریت دانش ۴۱

فصل ۲ - فرایند طراحی راهبرد ۴۳

- ۲-۱. مراحل برنامه‌ریزی راهبردی انجمن مدیریت منابع انسانی ۴۴
- ۲-۲. برنامه‌ریزی راهبردی در آموزش عالی ۴۸
- ۲-۳. برنامه‌ریزی راهبردی در کتابخانه ۴۹
- ۲-۴. چه مشکلی می‌تواند وجود داشته باشد؟ ۵۲
- ۲-۵. ارزیابی مقایسه‌ای ۵۵
- ۲-۶. درک و حمایت از راهبرد ۵۶
- ۲-۷. بیانیه‌های چشم‌انداز و رسالت ۵۸
- ۲-۸. اقدامات اتخاذ شده در فرایند برنامه‌ریزی راهبردی ۵۹
- ۲-۹. بررسی ارزش‌ها، بهبودها، و اهداف ۶۲
- فصل ۳ - منابع انسانی به نفع یک شریک راهبردی ۶۵**
- ۳-۱. محیط آموزش عالی ۶۷
- ۳-۲. هوش جمعی و استخدام در جوان در حال تغییر ۶۹
- ۳-۳. منابع انسانی بهترین شیوه ۶۹
- ۳-۴. مقایسه‌ی سایر اصول حرفه‌ای ۷۴
- ۳-۵. ساختار قابلیت‌های سازمانی ۷۶
- ۳-۶. تأثیر منابع انسانی در برنامه‌ریزی راهبردی ۷۷
- فصل ۴ - ساختار سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی ۸۱**
- ۴-۱. دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های فردی و جمعی و شایستگی‌ها ۸۲

- ۴-۲. تجزیه و تحلیل شغل ۸۳
- ۴-۳. روابط دانشگاهی و تغییر شکل نیروی کار ۸۹
- ۴-۴. توسعه سازمانی ۹۳
- ۴-۵. فرهنگ و عملکرد سازمانی ۹۷
- ۴-۶. توصیف‌های موقعیت در حال تغییر است ۹۸
- ۴-۷. استخدام استعداد ۱۰۲
- ۴-۸. برنامه‌ریزی جانشینی ۱۰۴
- ۴-۹. داده‌ها و تکنیک‌های آماری ۱۰۶

فصل ۵ - ادغام روش‌ها در کتابخانه‌های دانشگاهی ۱۰۹

- ۵-۱. سیستم‌های قدیمی ۱۱۵
- ۵-۲. تغییرات در انتظارات نیروی انسانی ۱۱۶
- ۵-۳. همگرایی مهارت ۱۲۲
- ۵-۴. توسعه‌ی حرفه‌ای برای حفظ روندها ۱۲۶
- ۵-۵. چگونه شایستگی‌ها تحت تأثیر تغییرات قرار می‌گیرند ۱۲۹
- ۵-۶. موضوعات وراثتی ۱۳۰
- ۵-۷. چگونه برای آینده برنامه‌ریزی کنیم ۱۳۴

فصل ۶ - کتابداری و آموزش علم اطلاع‌رسانی ۱۳۷

- ۶-۱. گرایش‌ها در آموزش کتابداری ۱۴۰

۶-۲. یادگیری تجربی	۱۴۳
۶-۳. اتصالات یادگیری واقعی	۱۴۵
۶-۴. روندهای فناوری	۱۵۰
۶-۵. نکته محوری	۱۵۲
۶-۶. تنوع	۱۵۳
فصل ۱- نقش رهبری	۱۵۷
۷-۱. عامل تغییر	۱۵۹
۷-۲. رهبری سازمانی	۱۶۳
۷-۳. برنامه‌ریزی پایدار	۱۷۱
۷-۴. یادگیری سازمانی	۱۷۴
۷-۵. رهبر شدن	۱۷۶
نتیجه‌گیری	۱۸۱
فهرست منابع	۱۸۷

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۱. کارت امتیازی متوازن ۴۰
- شکل ۲-۱. SWOT ۵۸
- شکل ۲-۲. فرایند برنامه‌ریزی راهبردی ۶۱
- شکل ۳-۱. مناطق عملکردی نیروی انسانی ۷۱
- شکل ۳-۲. حسابرسی منابع انسانی ۷۵
- شکل ۴-۱. چارت تحلیلی شغلی ۸۷
- شکل ۴-۲. معیشت راهبردی ۸۷
- شکل ۴-۳. مدل وقت، شهادت جدید ۸۸
- شکل ۴-۴. عناوین موقعیت جدید ۱۰۱
- شکل ۵-۱. رویکردها ۱۱۲
- شکل ۵-۲. چارت ویژگی‌ها ۱۱۹
- شکل ۵-۳. تنوع نسل‌ها ۱۳۳
- شکل ۶-۱. شبکه شغلی ۱۳۹
- شکل ۶-۲. نتایج یادگیری دانشجویان ۱۴۱
- شکل ۶-۳. ارتباطات یادگیری واقعی ۱۴۶
- شکل ۷-۱. اولویت‌ها و ارزش‌ها ۱۶۷
- شکل ۷-۲. برنامه‌ریزی پیاپی ۱۷۳

مقدمه

نوشتن این کتاب را با یاد "بشکه سرگرم کننده" بخشی از جایگاه سرگرم کننده در یک نمایشگاه و یا سیرک می‌دانم. ایده این است به بخش بعدی جاذبه عبور کنیم، در حالی که بشکه، بدون سقوط در حال حرکت و چرخش است. محیط کتابخانه‌های دانشگاهی دستخوش همین ریژگی، حرکت ثابتی دارد. در حالی که هدف، پیشرفت رو به جلو است. مدیریت کتابخانه‌ها افراد شاغل در این سازمان‌ها می‌توانند برای انجام امور، بدون این که آفتی در کارشان رخ دهد سرسخت باشند. این جایی است که مدیریت عملکرد منابع انسانی، از لحاظ راهبردی می‌تواند به پیشرفت شما جهت عبور از موانع مختلفی که ممکن است خودشان را سازمان شما تحمیل کنند کمک کند. اما هدف رسیدن به قسمت بعدی جایگاه سرگرم کننده است، بنابراین تنظیم گام‌های شما در برنامه‌ریزی راهبردی، به طوری که سقوطی صورت نگیرد، به قصد عبور از وسط بشکه مهم است.

به همین ترتیب، همکاران محترم و هم‌رتبه‌های من که در این کتاب به آن‌ها اشاره شد تمام این آزمایشات و تحولات مشابه را در تصمیم‌گیری دوره

فعالیت‌هایشان با توجه به عملکرد منابع انسانی سازمان‌شان، و همچنین به عنوان عاملی در یک محیط پویا و در حال تغییر به عهده داشتند. این نکته را باید در نظر داشت که در بررسی این منابع، ارزیابی، مطالعات و دیدگاه‌ها، هر کس شرایط و نیازهای شخصی منحصر به فردی برای سازمانش دارد.

کتابخانه‌های دانشگاهی همواره نهادهای در حال تغییر و آغازگر اینترنت و شبکه جهانی وب از بیش از ۲۵ سال پیش تا کنون بوده‌اند، و فرصتی را ایجاد کرده‌اند تا تغییر، سریع‌تر و با افزایش پیچیدگی رخ دهد. این فرصتی را برای اشتغال فراهم کرده است که فعالیت‌ها و عملکردهای سنتی به عملکردهای مبتنی بر وب و یا فعالیت‌های دیجیتال، کنده عملکردهای سنتی، به سوی منابع و خدمات الکترونیکی تغییر کند.

این کتاب یک دیدگاه منحصر به فرد از نظر مدیریت عملکرد منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی را بیان می‌کند، تغییرات مداومی که اتفاق می‌افتد را ارائه می‌کند و نیاز به ارائه ارزش، همچنان ارتباط با نیازهای در حال تغییر مؤسسات آموزش عالی را افزایش می‌دهد. کتابخانه‌های دانشگاهی به طور فزاینده‌ای به سازمان‌های پیچیده و پویا تبدیل شده‌اند که نیاز به تفکر راهبردی و فرایندهای پیچیده‌تر به منظور رقابت در یک محیط پرچالش، انرژی و کاربران مستقل دارد.

فصل ۱ در مورد این محیط بحث می‌کند که چرا یک سازمان باید فراست راهبردی خود را به خصوص با توجه به عنصر منابع انسانی که یکی از مهم‌ترین عملکردها برای سازمان است، گسترش دهد.

کتابخانه‌های دانشگاهی، به دلیل ارتباط آن‌ها با یک نهاد متمرکز بزرگتر، به خوبی می‌توانند اهمیت توسعه برنامه‌ها و ابتکارات راهبردی خود، به منظور پیشرفت پرسنل و نقش انسان از عملکرد کلی و ارتباط آن با رسالت خود و ایجاد ارزش افزوده برای اهداف سازمانی، را نشان دهند. درک این که چگونه اجزای منابع

انسانی سازمان، به پویایی کتابخانه کمک می‌کنند و به طور کلی می‌توانند یک سطح بالاتر از تصمیم‌گیری هوشمند برای راه پیش رو را ارائه دهند.

فصل ۲ برخی از ملاحظات اساسی در فرآیند برنامه‌ریزی، که چگونه عملکرد منابع انسانی می‌تواند با دیگر اهداف راهبردی جهت نیل به سودمندی سازمان، ادغام شود را ارائه می‌دهد. این فرآیندها احتمالاً در رابطه با دانشگاه و یا عملکرد منابع انسانی مرکزی دانشکده انجام شد، اما رهبران کتابخانه‌های دانشگاهی به نیروی محرکه‌ای بیش از این فرایند برای بهره‌مندی از کتابخانه به عنوان یک سازمان نیاز دارند.

این تمرکز در **فصل ۳** ادامه دارد، برای بیان این که چگونه آرمان‌ها و اصول منابع انسانی باید به عنوان یک شریک در برنامه‌ریزی استراتژیک دیده شوند. و چرا مهم است که یک راهبرد روشن، جداگانه که به مدیریت عنصر انسانی مربوط می‌شود را دنبال کنیم. کتابداران به عنوان یک حرفه در حال حرکت به سوی چالش‌های جدید است و حفظ وضع موجود، ناهنجاری دیگری است. وضعیت نرمال جدید برای کتابداران، عنصر راهبردی - دیدی از اهداف را برای حفظ فعالیت حرفه و ارتباط با جامعه‌ی جهانی "بر خط" مارم خواهد کرد.

فصل ۴ به این اشاره دارد که چگونه کتابخانه‌های دانشگاهی سازمان یافتند و چگونه حرفه در حال تغییر است. تغییرات، اثر خود را بر طریق نقش فردی و مسئولیت‌های همه کارکنان کتابخانه، بخصوص کتابداران، بیشتر بر کتابخانه‌ای سنتی و آموزش علوم اطلاع‌اطلاع‌رسانی می‌گذارد. همان‌طور که جهان تغییر کرده است، انتظار اساسی کاربران به عنوان جستجوگران اطلاعات نیز تغییر کرده است. نقش کتابخانه‌ها و کسانی که در این حرفه کار می‌کنند نیز باید به منظور رفع نیازهای در

حال تغییر کاربران و انتظاراتشان از کمک‌های حرفه‌ای به عنوان جستجوگران اطلاعات تغییر کند.

این روند در حال ظهور نیز در **فصل ۵** از لحاظ مسائل دیگر محیطی که بر خدمات، منابع و عملکرد پاسخگویی در کتابخانه‌های دانشگاهی تأثیر می‌گذارند، بحث شده است. هنگامی که برنامه‌های درسی آموزش سنتی منسوخ می‌شود، کتابداران باید نگاه کنند که چگونه این تغییرات بر مهارت‌ها تأثیر می‌گذارد و چه اقدامات توسعه‌ای باید برای اطمینان افراد به عنوان یک مجموعه، یا سازمان و حرفه صورت گیرد. صلاحیت فردی بر ظرفیت اثربخشی کل سازمان تأثیر می‌گذارد، به طوری که اطمینان یافتن از توسعه بخش‌ها به عنوان یک کل مهم است.

بنابراین حقیقتاً آموزش علوم کتابداری و اطلاع رسانی در حال تغییر و در حال سازگاری با نیازها و تغییرات و تحولات حرفه است. **فصل ۶** به این گرایش‌ها و تغییر در روند آموزشی حرفه، نظر دارد. همچنین آن بر مهارت‌های آینده این حرفه اثر می‌گذارد.

در نهایت، **فصل ۷** در مورد این بحث می‌کند که چگونه رهبری قوی در کتابخانه‌های دانشگاهی، نه تنها با نفوذ بر آنها فردی، بلکه بر حرفه، در تطبیق با دنیای جدیدی از اطلاعات و راه‌های جدید در پاسخ به محتوای آثار علمی و داده‌های بزرگ نقش دارد. مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی نه تنها باید از تغییرات استقبال کنند، بلکه یاد بگیرند به برنامه‌ریزی راهبردی برای دانش، مهارت‌ها، و توانایی‌های کارکنان کتابخانه، که برای بقا و تداوم سازمان نیاز است، بپردازند.

کتابخانه‌ها از سازمان‌های مردم سالار هستند و مانند سایر سازمان‌ها، برای مردم کار می‌کنند و حمایت از رسالت کتابخانه برای موفقیت آن‌ها اهمیت والایی دارد. یک سازمان سالم نیازمند تفکر راهبردی برای اثربخشی رسالت خود و رفع نیازهای

فردی می‌باشد. من امیدوارم که این کتاب زمینه و انگیزه‌ای برای رسیدن به هر دو هدف در داخل سازمان شما باشد.

منابع ذکر شده در پایان نیز منابع فوق‌العاده برای خواندن اضافی هستند، و می‌توانند جزئیات اضافی را ارائه کند و چشم‌اندازی برای اقدامات آینده‌ی شما باشند.

مایک ای. کرامپتون، ۲۰۱۴

www.ketab.ir