

مدیریت استراتژیک منابع سازمانی؛ با نگاهی به سرمایه فکری

www.ketab.ir

مؤلفان:

دکتر رویا افراسیابی، آرزو رحیم زاده، برات محمد عاشقی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیشگفتار کتاب
۴	مقدمه
۸	تعریف مدیریت
۸	استراتژی
۱۰	مدیریت استراتژیک
۱۱	تعاریف مدیریت استراتژیک
۱۳	تاریخچه مدیریت استراتژیک
۱۴	تعریف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵	فرایند مدیریت استراتژیک
۱۶	ضرورت استفاده از مدیریت استراتژیک
۱۶	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۷	انواع استراتژی‌ها
۱۷	استراتژی‌های سطح کل سازمان
۱۸	استراتژی‌های رشد و دسته‌های آن
۱۸	استراتژی‌های ثبات و دسته‌های آن
۱۹	استراتژی‌های کاهش و دسته‌های آن
۱۹	استراتژی‌های پرتفولیو
۱۹	استراتژی‌های سرپرستی
۲۰	استراتژی‌های سطح کسب و کار
۲۰	مزایای مدیریت استراتژیک
۲۳	الگوی جامع مدیریت استراتژیک
۲۴	الگوی مطابقت مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۵	محدودیت‌های الگوی مطابقت

۲۹	آموزش در محل کار و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۳۲	مفهوم سازی برنامه ریزی استراتژیک
۳۳	مدل مدیریت استراتژیک برای شرکت های کوچک و متوسط کار آفرینی
۳۵	ساختار سازمانی
۳۶	سیک رهبری
۳۸	منابع انسانی
۳۹	کنترل و ارزیابی استراتژی
۴۰	رابطه مدیریت استراتژیک و هوشمندی استراتژیک
۴۱	رابطه مدیریت استراتژیک و سرمایه فکری
۴۲	هوشمندی استراتژیک
۴۴	انواع هوشمندی استراتژیک
۴۷	هوشمندی استراتژیک بروی زمان
۴۷	هوشمندی تکنولوژیکی
۴۸	هوشمندی رقبا
۵۰	هوشمندی مشتریان
۵۱	هوشمندی اقتصادی
۵۲	کارکرد هوشمندی استراتژیک
۵۳	مفهوم و فرایند شکل گیری هوشمندی استراتژیک
۵۵	مزیای هوشمندی استراتژیک
۵۵	چالش ها و موانع هوشمندی استراتژیک
۵۷	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۸	مشکلات و موانع به کارگیری مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۰	الگوهای هوشمندی استراتژیک
۶۰	الگوی عناصر هوشمندی استراتژیک (جین لیدکا)
۶۲	الگوی نوآوری و استراتژی (گری هامل)
۶۳	الگوی گزینه های آینده (پیتر ویلیام سون)

۶۳	الگوی رسوخ هوشمندی استراتژیک در رفتار (کلب)
۶۴	الگوی هوشمندی استراتژیک جین لیدکا
۶۵	هوشمندی نوین استراتژیک
۶۶	تفاوت هوشمندی استراتژیک و مدیریت استراتژیک
۶۷	گام‌هایی برای بهبود هوشمندی استراتژیک
۶۸	رویکردهای نوین استراتژی
۶۸	هدف هوشمندی استراتژیک
۶۹	مفهوم شناسی سرمایه فکری
۷۳	تاریخچه سرمایه فکری
۷۷	سیر تکاملی سرمایه فکری
۷۹	ابعاد سرمایه فکری
۷۹	سرمایه انسانی
۸۰	سرمایه ساختاری
۸۲	سرمایه رابطه‌ای (مشتري)
۸۵	رویکردهای سرمایه فکری
۸۶	سنجش و اندازه‌گیری سرمایه‌های فکری
۸۷	دلایل توجه به اندازه‌گیری سرمایه فکری
۸۷	دلایل کم‌توجهی به سرمایه فکری
۸۸	ویژگی‌های سرمایه فکری
۸۹	اهداف اندازه‌گیری سرمایه فکری
۹۰	منافع و مزایای اندازه‌گیری سرمایه فکری
۹۱	روش‌ها و الگوهای اندازه‌گیری سرمایه فکری
۹۴	الگوهای سنجش سرمایه فکری
۹۴	الگوی رهیاب اسکاندیا
۹۷	الگوی شاخص سرمایه فکری
۹۸	الگوی تکنولوژی بروکر

۹۹	الگوی نمایشگر دارایی های نامشهود
۱۰۰	الگوی ارزش افزوده اقتصادی
۱۰۱	الگوی کارت امتیازی متوازن
۱۰۲	بررسی نقش سرمایه فکری در ارزیابی عملکرد کارکنان
۱۰۲	رابطه هوشمندی استراتژیک و سرمایه فکری
۱۰۴	استفاده کنندگان اطلاعات مربوط به سرمایه فکری
۱۰۵	فهرست منابع

www.ketab.ir

پیشگفتار کتاب

سبحان خالقی که صفاتش ز کبریا در خاک عجز می‌فکند عقل انبیا
 گر صد هزار قرن همه خلق کائنات فکرت کنند در صفت عزت خدا
 آخر به عجز معترف آیند کای اله دانسته شد که هیچ ندانسته‌ایم ما

رشد و توسعه‌ی بشر، نفوذ فناوری اطلاعات و ظهور مباحثی مانند تجلی کلمه‌ی استراتژیک^۱ به ابتدای واژه‌های کلیدی نظیر مدیریت و تجارت باعث شد تا سازمان‌ها ریس‌آپیش موجودیت خود را دچار تغییر ببینند. این عوامل باعث شده است تا بسیاری از رویکردهای مربوط به مدیریت منابع تغییر ماهیت دهد و در این میان بحث درستی مهم‌ترین منابع یک سازمان یعنی مدیریت استراتژیک منابع انسانی^۲ توجه بسیاری را به خود جلب کند. امروزه دغدغه‌ی بسیاری از سازمان‌ها بحث منابع انسانی است و این به چه گونه می‌تواند از فاکتورهای استراتژیکی در مدیریت منابع انسانی استفاده کنند. مدیریت منابع انسانی استراتژیک درواقع با بهره‌گیری از فاکتورهای هوشمندانه و به همراه داشتن مطلوبیت‌های بسیار، حامی و پشتیبان مدیریت منابع انسانی است. چراکه امروزه با رشد و پیشرفت فناوری اطلاعات و دانشی شدن اقتصاد جهانی، سازمان‌ها در محیطی قرار گرفته‌اند که ناگزیر برای بقای خود و پیروز شدن در دنیای رقابت دارای موقر، به دارایی‌های ناملموس خود اهتمام ورزند. مهم‌ترین دارایی یک سازمان نیروی انسانی آن است. در این میان کیفیت و توانمندی منابع انسانی، مهم‌ترین عامل بقا و حیات سازمان بوده و این منابع انسانی توانمند است که سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. در عصر حاضر مهم‌ترین عامل موفقیت در عرصه رقابت جهانی کارکنان و مدیران به‌عنوان سرمایه فکری یک سازمان می‌باشند. مدیران و کارکنان خلاق و هوشمند با

¹ Strategic² Strategic Human Resource Management

ارائه ایده‌های جدید و نو سازمان را یاری می‌کنند تا در عرصه جهانی که باوجود اطلاعات وسیع و سرعت بالای نوآوری رقابت بسیار فشرده و تنگاتنگ شده است ادامه حیات یابند و به‌سوی موفقیت گام بردارند. به همین دلیل سازمان‌ها برای حفظ موقعیت رقابتی خود به دنبال جذب و حفظ و توسعه نیروی انسانی خلاق و نوآور برای رشد و تعالی سازمان خود هستند و مدیریت استراتژیک منابع انسانی و توسعه و رشد آن یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده است. سرمایه فکری در رشمندی استراتژیک، نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت‌جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است. از طرفی سرمایه فکری قادر به برتری با چالش‌های محیط است؛ سرمایه فکری به انتقال کانون استراتژیک سازمان به منابع فکری، شامل: دانش، مهارت‌ها و تجربه کمک می‌کند و این برای سازمان بسیار مهم است؛ زیرا فعالیت‌ها و تغییرهای استراتژیکی که در سازمان‌ها انجام می‌شوند به‌طور عمده از راه ابتکارهای درونی کارکنان و داوطلبان هدایت می‌شوند تا نیروهای خارجی نظیر کارگزاران دولتی؛ بنابراین احتمالاً مقاومت در برابر آن فعالیت‌ها و تغییرات استراتژیک از طرف کارکنان و داوطلبان کمتر خواهد شد.

به همین دلیل تمامی تلاش و کانون توجه این کتاب برده ختن به مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نگاهی به سرمایه فکری است؛ از سوی دیگر ویژگی اصلی این کتاب این است که به شناسایی عوامل درونی و بیرونی سازمان، فرصت‌ها و تهدیدها، شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان، تعیین اهداف بلندمدت، بررسی و در نظر گرفتن استراتژی‌های گوناگون و انتخاب استراتژی‌های خاصی جهت ارائه فعالیت سازمان، شیوه تخصیص منابع، فرایند تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در سازمان در اختیار پژوهشگران محترم قرار می‌دهد که البته امید

¹ Intellectual capital

است بتواند مورد استفاده تمامی دانش پژوهان، اندیشمندان، دانشجویان رشته‌های مدیریت قرار گرفته و مقبول افتد.

ضمناً باید یادآور شویم که مجموعه حاضر، خالی از اشکال نیست؛ لذا امیدواریم دانش پژوهان عزیز با اعلام اشکالات، انتقادات و تذکرات به جای خویش، ما را در رفع نواقص آن یاری رسانند.

آرزو رحیم زاده ینگه قلعه و همکاران

پاییز ۱۳۹۶