

کار بست تفکر استراتژیک در رهبری منابع انسانی

گراوری و تألیف:

حمیدرضا خدمتگزار

وحید جندی

ما دیگران را فقط تا آن قسمت از جاده، که خود پیموده‌ایم

می‌توانیم هدایت کنیم.

اسکات پک

۱۹۲۰۲۱۶

انتشارات مؤلفین طلایی

سرشناسه:	خدمتگزار، حمیدرضا، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور:	کاربست تفکر استراتژیک در رهبری منابع انسانی / نویسندگان حمیدرضا خدمتگزار، وحید مجدی
مشخصات نشر:	تهران: مؤلفین طلایی، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری:	۱۳۶ ص.: مصور، جدول، نمودار.
شابک:	۷-۸۳۶-۲۴۸-۶۰۰-۹۷۸: ۱۷۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرستنویسی:	فیا
موضوع:	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع:	Manpower planning
موضوع:	کارکنان -- مدیریت
موضوع:	Personnel management
شناسه افزوده:	۱۳۵۳ -
رده‌بندی کنگره:	۱۳۹۷ HF ۵۵۴۴۹/۵/ن۹
رده‌بندی دیویی:	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی:	۵۰۷۱۱

کاربست تفکر استراتژیک در رهبری منابع انسانی

نام کتاب:	مؤلفین طلایی
ناشر:	حمیدرضا خدمتگزار - وحید مجدی
گردآوری و تألیف:	سمیرا سبحانی
صفحه‌آرا:	حمزه‌ای
چاپ و صحافی:	وزیری
قطع:	اول - ۱۳۹۷
نوبت چاپ:	۱۰۰۰ نسخه
شمارگان:	۱۷۰۰۰۰ ریال
قیمت:	۷-۸۳۶-۲۴۸-۶۰۰-۹۷۸
شابک:	



WWW.BOOKGOLDEN.IR

تهران - میدان انقلاب، مابین ۱۲ فروردین و منیری جاوید، خیابان شهید نظری

پلاک ۱۳۰ - طبقه پنجم غربی. تلفن: ۶۶۹۵۱۶۲۱ - ۰۲۱

مقدمه مؤلف:

بی شک سازمان‌های آینده به دلیل پیچیدگی‌های متعدد به‌ویژه وجود کارکنان دانشی، تفاوت‌های بسیار زیادی با سازمان‌های گذشته خواهند داشت. با توجه به شتاب فراوان تغییرات و افزایش عدم قطعیت، اداره سازمان‌های امروزی پیچیده‌تر شده و انسان حاکم بر آن می‌بایست بیش از پیش خود را به رویکردهای و ابزارهای نوین مجهزتر نماید. چنانکه کن بلانچارد^۱ در کتاب رهبری عدم تزار^۲ می‌گوید، رهبران همواره دو نقش را ایفا می‌کنند:

نقش پیش‌بینی. ادب‌آه عمل صحیح

نقش اجرایی. انجام صحیح عمل

هنری مینتزبرگ^۳ یکی از خردمندترین نویسندگان خود در کتاب ردگیری استراتژیک^۴ گفته: هر سازمان، بسته به اینکه قدرت در دستای چه فرد (بخشی) است و این فرد (بخش) چگونه تصمیم می‌گیرد و چگونه به محیط واکنش نشان می‌دهد، فرآیند شکل‌گیری استراتژی در آن سازمان متفاوت خواهد بود؛ بنابراین، مهم‌ترین موضوع در مورد استراتژی سازمان، لزوم شناخت عمیق بر روی «فرآیندها» و «روابط موجود» در سازمان و نیز میان کارکنان سازمان و محیط پیرامون است. از نظر هنری مینتزبرگ، حتی سازمان‌های تولید انبوه (که استراتژی در آن‌ها عمدتاً به صورت برنامه‌هایی کمی و بلندمدت است) نیز در هنگام بازآفرینی خود، ناگزیر به روی آفرینش به یک ساختار زنده‌ی کارآفرینانه هستند که در این حالت استراتژی سازمان به صورت «چشم‌انداز فردی» مدیر تازه‌وارد سازمان در خواهد آمد؛ بنابراین حتی در مورد یک سازمان، در برهه‌های مختلف عمر آن سازمان، شکل‌گیری استراتژی به اشکال مختلفی خواهد بود.

همه ما به خوبی، به اهمیت «یادگیری» در مدیریت واقفیم، اما بازهم مسخ فساد می‌یابی به نام «کنترل» هستیم. در واقع ریشه خود کلمه مدیریت (Management) نیز از همین افسانه نشأت گرفته است. چراکه واژه مدیریت، در گذشته، به معنای «کنترل اسب‌ها و سواری کردن بر آن‌ها» بوده است؛ اما هنگامی که در سال ۱۹۱۶، هنری فایول، مهندس و کارخانه‌دار فرانسوی، کتاب مشهورش را منتشر نمود، «مدیریت» برای اولین بار، در معنای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، فرمان‌دهی و کنترل بکار رفت؛ پنج واژه‌ای که می‌توان ادعا نمود همگی آن‌ها به همان معنای کنترل هستند.

1. Kenneth H. Blanchard

2. Servant Leadership

3. Tracking Strategies

مطالعات آینده‌پژوهانه نشان می‌دهد وظایف پیچیده و فکری مدیران جایگزین وظایف ساده مکانیکی و فیزیکی قبل شده و دانش‌های بدون مرز و به هم تنیده، منبع کلیدی ارزش افزایی در این قرن می‌باشد. لذا حاکمیت، کنترل و رهبری در چنین فضایی فقط با بهره‌گیری از کارکنان فرهیخته، مدیران الهام‌بخش و آینده‌نگر میسر بوده و تنها راه مقابله با آن، آینده‌زیستی از طریق داشتن استراتژی‌های مزیت آور در حوزه منابع انسانی است تا بتوان به‌سوی تحقق و ایجاد سازمان‌های یادگیرنده، سرآمد، مانا و متمدن حرکت نمود!

آنچه ره‌آورد مطالب جمع‌آوری و تحقیق شده پیشروست، دغدغه اصلی اینجانب در رویارویی و مواجهه ره‌ران، مدیران، کارشناسان، مشاورین، ارزیابان و سایر مخاطبین، با موضوعات موجود در حوزه منابع انسانی حال حاضر می‌باشد. بعضاً کسانی که کمتر به ابعاد راهبردی این موضوع توجه نموده، به خاطر مقتضیاتی هرچند قابل قبول به امور کارکردی و وظیفه‌ای منابع انسانی بیشتر تمرکز می‌کنند. کاربرست تفکر استراتژیک، رویکرد استراتژی محورانه با رویکرد آینده را در تدوین چرا ارزیابی برنامه‌های منابع انسانی (رهبری منابع انسانی) نشانه گرفته و قصد دارد گش و دانش حرفه‌ای‌های منابع انسانی را به جهت‌دهی منطقی و متوازن سوق دهد. همان‌طور که کارل بک (۱۹۷۹) «الگوهای خود ظهور»ی که به شکل‌گیری یک «دیدگاه گسترده» سازمان منجر می‌شوند را «یادگیری استراتژیک» نامیده که از آن با عنوان «معناسازی» یا «سازمان‌سازی» کاربرست عملیاتی و جاری‌سازی معانی و مفاهیم در عمل را مؤکداً توصیه نموده است.

در پایان نیز از مساعدت و یاری بزرگواران و عزیزانی که به انتشار این اثر مشتاقانه ما را همراهی و حمایت نموده‌اند کمال تشکر و سه پاس را دارم.

- مدیریت محترم شرکت پالیز افزار حامی مالی انتشار کتاب
- جناب پروفسور میرسیاسی استاد و معلم گرانقدر حوزه منابع انسانی
- جناب آقای مهندس صابری و مهندس همایونفر دبیر و ریاست انجمن منابع انسانی ایران.
- جناب آقای مهدوی پور مدیر ارشد انتشارات مؤلفین طلایی.
- سرکار خانم مهندس حسینی مدیرعامل شرکت کاوشگران بهبود کیفیت.
- آقای مهندس اسدی همکار گرامی و طراح جلد کتاب.

حمیدرضا خدمتگزار - وحید مجدی

مرداد ۱۳۹۷