

بسم الله الرحمن الرحيم

نوشتاری بر استراتژی منابع انسانی

www.ketab.ir
تألیف:

لیلا کوشکی

نشر انعکاس

بهار ۱۴۰۱

شناسنامه

سرشناسه	:	کوشکی، لیلا: ۱۳۵۶-
عنوان و نام پدیدآور	:	نوشتاری بر استراتژی منابع انسانی / تألیف: لیلا کوشکی
مشخصات ظاهری	:	وزیری، ۱۰۰ ص.
مشخصات نشر	:	رشت: انعکاس، ۱۴۰۱.
شابک	:	۵۰۰۰۰۰ ریال: ۲-۳۸-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیبای مختصر: اطلاعات کامل در سایت کتابخانه ملی ایران به آدرس opac.nlai.ir با کد پیگیری ۸۸۴۸۳۹۰ موجود می‌باشد.
موضوع	:	منابع انسانی -- استراتژی
موضوع	:	Human Resources - Strategy
کد پیگیری	:	۸۸۴۸۳۹۰

نام کتاب	:	نوشتاری بر استراتژی منابع انسانی
تألیف	:	لیلا کوشکی
ویراستار	:	محمد شاه محمدی
ناشر	:	نشر انعکاس
سال و نوبت چاپ	:	چاپ اول ۱۴۰۱
شمارگان	:	۱۰۰۰
قیمت	:	۵۰۰۰۰۰ ریال
شابک	:	۲-۳۸-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت، کمربندی شهید بهشتی، خیابان شهید نظری، کوچه دهم،
روبروی مسجد امام حسین (ع)، نشر انعکاس، پلاک ۳۰۵/۱ - کدپستی ۴۱۴۵۹۸۵۷۱۵
تلفکس: ۰۱۳۳۳۴۲۴۲۶۱ - همراه: ۰۹۱۱۷۶۰۵۶۲۷ - Email: Info@thesisbook.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵	پیشگفتار
۸	مقدمه
۱۱	فصل اول: مبانی مفهومی و کاربردی استراتژی منابع انسانی
۱۱	استراتژی منابع انسانی
۱۵	برنامه ریزی استراتژیک
۱۸	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۹	جنبه های سخت مدیریت منابع انسانی
۱۹	مدلهای شناخته شده در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۹	مدل فیلیپس
۲۰	مدل لنز
۲۰	مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (نظریه سیستمها)
۲۰	مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی
۲۱	مدل نقاط مرجع استراتژیک
۲۲	فصل دوم: مبانی مفهومی و کاربردی تعالی سازمانی
۲۲	مدل تعالی سازمان
۲۴	تاریخچه مدل های تعالی
۲۷	انواع مدل های تعالی سازمانی
۲۷	مدل کارت امتیازی متوازن
۲۹	منظر مشتری
۲۹	منظر فرایندهای داخلی
۳۰	منظر مالی
۳۰	منظر یادگیری و رشد
۳۰	مدل مالکوم بالدريج

۳۳	مدل تعالی بنیاد کیفیت اروپا
۳۹	نتایج جامعه
۴۱	دلایل انتخاب مدل تعالی سازمانی در ایران
۴۲	بررسی عوامل زمینه ای کشور در طراحی مدل تعالی سازمانی در بخش دولتی
۴۴	برنامه های تحول نظام اداری کشور
۴۵	قانون مدیریت خدمات کشوری
۴۶	سند چشم انداز بیست ساله کشور
۵۴	فصل سوم: سوابق و پیشینه تحقیق (داخلی - خارجی)
۵۴	پیشینه و سوابق داخلی
۶۰	پیشینه و سوابق خارجی
۶۳	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۳	تحلیل استنباطی یافته ها
۶۳	بررسی نرمال بودن داده ها
۶۴	شاخص های چولگی و کشیدگی
۶۶	بررسی فرضیات پژوهش
۶۶	آمار استنباطی
۶۶	آزمون فرضیه های تحقیق
۶۷	بررسی فرضیات فرعی تحقیق
۷۸	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۷۹	تبیین یافته های مربوط به فرضیه های فرعی پژوهش
۸۶	پیشنهادهای پژوهش
۸۶	پیشنهادهای کاربردی
۸۶	پیشنهاد برای فرضیه اصلی
۸۷	پیشنهاد برای فرضیه های فرعی
۹۰	پیشنهادهای پژوهشی آتی
۹۲	منابع

پیشگفتار

در سالهای اخیر استفاده از مدیریت استراتژیک در حوزه های مختلف و از جمله منابع انسانی اقبال گسترده ای داشته و سازمانها تلاش می نمایند با شناسایی آینده مطلوب مورد نظر و تمرکز بر آن، زمینه تحقق اهداف خود را فراهم آورند. مدل های تعالی سازمانی از جمله مهمترین مدل جهت سنجش عملکرد هستند که بر مبنای مجموعه ای از ارزش های محوری طراحی شده و بدنبال معرفی مولفه های کلیدی عملکرد برتر هستند بر همین اساس و با توجه به این که طراحی مدل تعالی در هر کشوری با توجه به شرایط زمینه ای حاکم بر آن صورت می گیرد.

نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی تواند یک پدیده ی ساکن و ثابت باشد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، می تواند سازمان ها را در جهت مویب های رقابتی کمک کند. در چارچوب مدیریت استراتژیک منابع انسانی، سازمان ها می توانند از فرصت ها و موقعیت ها بهره برداری بهینه داشته باشند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، امکان هم آهنگی لازم میان فعالیت های گوناگون سازمان، ایجاد فرصت های مناسب و پیشگیری از تهدیدهای احتمالی را فراهم می سازد. (افخمی اردکانیو همکاران، ۱۳۹۴) مدیریت استراتژیک به سازمان کمک می کند تا پیچیدگی های محیطی را درک کرده و در راستای تقویت قابلیت های خود حرکت کنند. طبق نظر زاهو و برار، بکارگیری فلسفه کیفیت با استفاده از مدل های تعالی در سازمان ها برای رسیدن به مزیت رقابتی ضروری می باشد (زاهو^۱، ۲۰۱۴) مدل های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می باشند که با استفاده از این چارچوب و با تاکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان ها می

^۱ Zhao and Bryar

پردازد. مدل های تعالی در سطح دنیا بدنبال توسعه رقابت بین سازمان های مختلف می باشد (کیم و همکاران^۱، ۲۰۱۰)

که سازمان های پیشرفته و برتر جهان موفقیت خود را تنها در گروی تجهیزات پیشرفته و عوامل سخت افزاری نمی دانند بلکه با توجه به ماهیت و نقش برجسته منابع انسانی، در گروی تدوین استراتژی منابع انسانی مناسب می دانند. به همین خاطر تدوین استراتژی منابع انسانی مناسب در پیاده سازی مؤلفه های تعالی سازمان دامپزشکی مهم و ضروری تلقی می شود. در کشور ایران مربوطه عدم توسعه گفتمان استراتژیک در این زمینه، کمبود منابع پژوهشی به زبان فارسی و نیز عدم توجه به بومی سازی مدل ها و الگوهای موفق و نوین خارجی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. فقدان نگرش استراتژیک و بلند مدت به مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه تأثیرات منفی در برنامه ریزی صحیح فرآیندهای ورودی، نگهداری و خروجی کارکنان در سازمان بر جای می گذارد و سبب کاهش بهره وری، اثربخشی و عدم تحقق مأموریت سازمان می شود. مؤلفه های تعالی بر اساس مدل EFQM شامل: رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، منابع و شرکا، فرآیند، نتایج مشتری، نتایج کارکنان، نتایج کلیدی عملکرد، معیار نتایج جامعه چارچوبی اولیه است برای ارزیابی و بهبود سازمان ها معرفی شده است. این مدل نشان دهنده مزیت های پایداری است که یک سازمان متعالی باید به آنها دست یابد

ضرورت استفاده از مدل تعالی سازمانی عبارت است از:

افزایش آگاهی عمومی نسبت به اهمیت کیفیت و ضرورت توجه بیش از پیش به آن در سطح جامعه با در اختیار داشتن یک متدولوژی اجرایی علمی امکان ارزیابی برای سازمان ها بر اساس معیارهای علمی ارزیابی عملکرد؛ امکان خود ارزیابی سیستماتیک توسط سازمان ها و شناخت نقاط قوت و ضعف خویش و همچنین، مقایسه با سایر سازمان ها؛

امکان شناسایی دستاوردهای موفق سازمان ها در زمینه بهبود کیفیت و معرفی آنها به سایر سازمان ها به منظور الگوبرداری (ابرازی و همکاران، ۱۳۹۰)

ضمن قدردانی و سپاسگزاری از بزرگوارانی که با اظهارنظر و انتقاد سازنده‌شان به روشن شدن بسیاری از نکات کمک کرده و زمینه مساعد و حمایت آمیزی برای چاپ و نشر این کتاب فراهم کردند؛ امید است انتشار این کتاب گامی هرچند کوچک در جهت رشد و ارتقای دانش خوانندگان عزیز برداشته باشد. از خوانندگان محترم خواهشمند است پیشنهادها و انتقادات خود را به آدرس ایمیل (info@thesisbook.ir) ارسال نمایند تا در چاپ‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

لیلا کوشکی

بهار ۱۴۰۱

www.ketab.ir