



دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی

گروه علمی مدیریت

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته MBA (گرایش استراتژی)

بررسی تدوین مدیریت استراتژیک منابع انسانی
در مجتمع بندری شهید رجایی
نگارش: کامران اژدری

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن حسینی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر محمد محمودی میمند

پاییز ۱۳۸۹



اجرای این پایان نامه مورد حمایت مالی سازمان بنادر و دریانوردی قرار گرفته است و سازمان به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتیرانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی

چکیده

مطالعات و تجارب گوناگون نشانگر این واقعیت است که یافتن راهکاری که بتواند منافع و اهداف کارکنان و سازمان را به طور توأم و مشترک تامین نماید تضمین کننده رشد و تعالی افراد و توسعه سازمان خواهد گردید. مدیریت استراتژیک منابع انسانی از همین مفهوم نشأت گرفته است کارکنان پایه موفقیت شرکت در کسب مزیت‌های رقابتی و خلق ارزش افزوده اند. بدون دستیابی به کارآیی کارکنان، سازمان متوقف و نهایتاً با شکست مواجه می‌شود.

بندر شهید رجایی، به منظور رقابت با بنادر منطقه، نیازمند توسعه ای همه جانبه و پایه ای به خصوص در بخش منابع انسانی است. انجام چنین تحقیقاتی شاید بتواند تا حدودی به برنامه ریزی بهتر و مناسب‌تر در این زمینه یاری نماید.

هدف اصلی این پایان نامه، معرفی روشی است که بتوان سیاست و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی را هماهنگ و همخوان با استراتژی های شفاف و روشن شرکت به پیش برد. پیکره تحقیق از پنج بخش تشکیل شده است: در بخش نخست به کلیات تحقیق پرداخته می‌شود. در بخش بعد مفاهیم مربوط به مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مفاهیم مربوط به برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و در نهایت پیش نیاز های برنامه ریزی استراتژیک مورد بررسی قرار می‌گیرد. در بخش سوم به تجزیه و تحلیل اطلاعات کسب شده پرداخته می‌شود. در تجزیه و تحلیل اطلاعات از دو روش استفاده می‌شود، بخشی از اطلاعات که با روش اسنادی که با مقایسه اطلاعات حاصله از اسناد و مدارک با پرسشهای تحقیق تجزیه و تحلیل می‌شود. بخشی هم با روش پیمایشی بررسی می‌شود، علاوه بر این در تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در بخش چهارم یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل آنها در دستور کار قرار می‌گیرد و در انتها نیز نتیجه گیری و پیشنهادات ارائه می‌گردد.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول - کلیات تحقیق
۱-۱	موضوع تحقیق
۱	۱-۱) موضوع تحقیق
۱	۲-۱) تعریف موضوع و بیان مسئله
۲	۳-۱) ضرورت و اهمیت تحقیق
۳	۴-۱) اهداف تحقیق
۳	۵-۱) پیشینه تحقیق
۹	۶-۱) سوالات تحقیق
۱۰	۷-۱) فرضیات تحقیق
۱۰	۱-۷-۱) فرضیات اصلی
۱۰	۲-۷-۱) فرضیات فرعی
۱۱	۸-۱) روش تحقیق
۱۱	۱-۸-۱) انتخاب نمونه
۱۲	۹-۱) روش و ابزار گردآوری داده ها
۱۲	۱۰-۱) قلمرو تحقیق
۱۲	۱-۱۰-۱) قلمرو زمانی
۱۲	۲-۱۰-۱) قلمرو مکانی
۱۲	۳-۱۰-۱) قلمرو موضوعی
۱۲	۱۱-۱) تعریف اصطلاحات
۱۳	۱۲-۱) محدودیتهای احتمالی تحقیق

فصل دوم - ادبیات تحقیق

مقدمه.....	۱۶
۱-۲) ماهیت و ارزش مدیریت استراتژیک.....	۱۷
۲-۲) تعریف مدیریت استراتژیک.....	۱۹
۳-۲) الگوی مدیریت استراتژیک.....	۲۱
۴-۲) مفهوم استراتژی.....	۲۲
۵-۲) سطوح مختلف استراتژی.....	۲۶
۶-۲) انواع استراتژی.....	۲۹
۱-۶-۲) استراتژی های بزرگ.....	۲۹
۲-۶-۲) استراتژی های فرعی.....	۳۰
۷-۲) مدیریت منابع انسانی.....	۳۱
۸-۲) سیر تحول مدیریت منابع انسانی.....	۳۲
۹-۲) فعالیت های مدیریت منابع انسانی.....	۳۵
۱۰-۲) مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۳۷
۱۱-۲) مدل های نوین مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۴۰
۱-۱۱-۲) مدل رایت و اسنل.....	۴۰
۲-۱۱-۲) مدل نو ، هولنبک ، گرهارت و رایت.....	۴۲
۳-۱۱-۲) مدل شولر ، جکسون و استوری.....	۴۳
۴-۱۱-۲) مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی ملو.....	۴۴
۵-۱۱-۲) مدل میر سپاسی.....	۴۶

- ۴۸ فرایندها و کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۴۹ (۱-۱۲-۲) دسته بندی نو و همکاران
- ۴۹ (۲-۱۲-۲) دسته بندی هارل و توافیر
- ۵۱ (۳-۱۲-۲) دسته بندی لایزر
- ۵۱ (۴-۱۲-۲) دسته بندی دی سنزو و رابینز
- ۵۱ (۱۳-۲) برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
- ۵۳ (۱-۱-۱۳-۲) فرایند استراتژیک
- ۵۳ (۲-۱-۱۳-۲) فرایند برنامه ریزی منابع انسانی
- ۵۴ (۳-۱-۱۳-۲) برنامه ها
- ۵۴ (۱۳-۲) ارتباط برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۵۵ (۱۴-۲) پیش نیازهای برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
- ۵۵ (۱۵-۲) پیش نیازهای ساختاری
- ۵۵ (۱-۱۵-۲) ساختار متناسب سازمانی
- ۵۷ (۱-۱-۱۵-۲) اجزای ساختار سازمانی
- ۵۹ (۲-۱-۱۵-۲) عوامل ساختاری و بهره وری نیروی انسانی
- ۶۰ (۲-۱۵-۲) وجود مکانیزم حسابداری منابع انسانی
- ۶۰ (۲-۱۵-۲) حسابداری منابع انسانی
- ۶۰ (۲-۲-۱۵-۲) تعریف حسابداری منابع انسانی
- ۶۱ (۳-۲-۱۵-۲) تاریخچه حسابداری منابع انسانی
- ۶۳ (۴-۲-۱۵-۲) ضرورت و اهداف حسابداری منابع انسانی
- ۶۴ (۵-۲-۱۵-۲) روشهای اندازه گیری ارزش منابع انسانی

۶۶ معیارهای اندازه گیری سرمایه انسانی (۶-۲-۱۵-۲)
۶۷ سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (۳-۱۵-۲)
۶۹ کاربرد سیستم های اطلاعاتی (۱-۳-۱۵-۲)
۷۰ کاربردهای سیستم اطلاعات مدیریت در مدیریت استراتژیک منابع انسانی (۲-۳-۱۵-۲)
۷۱ پیش نیاز فرهنگی (۱۶-۲)
۷۱ وجود فرهنگ استراتژیک در سازمان (۱-۱۶-۲)
۷۱ فرهنگ چیست (۱-۱-۱۶-۲)
۷۲ نقش فرهنگ (۲-۱-۱۶-۲)
۷۳ جو سازمانی (۳-۱-۱۶-۲)
۷۴ فرهنگ استراتژیک (۴-۱-۱۶-۲)
۷۴ تفکر استراتژیک (۲-۱۶-۲)
۷۵ اهمیت و ضرورت تفکر استراتژیک (۱-۲-۱۶-۲)
۷۶ ابعاد تفکر استراتژیک (۲-۲-۱۶-۲)

فصل سوم: روش تحقیق

۸۱ مقدمه
۸۱ نوع تحقیق (۱-۳)
۸۱ مشاهده (۲-۳)
۸۲ مصاحبه (۳-۳)
۸۲ پرسشنامه (۴-۳)
۸۳ جامعه آماری (۵-۳)

۸۴ ۳-۵-۱) وضعیت نیروی انسانی
۸۴ ۳-۶) روش نمونه گیری
۸۵ ۳-۷) حجم نمونه
۸۶ ۳-۸) قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه گیری
۸۸ ۳-۹) قابلیت اعتبار (روایی) ابزار اندازه گیری
۸۸ ۳-۱۰) تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۹۰ مقدمه
۹۱ ۴-۱) بررسی یافته های تحقیق
۹۱ ۴-۱-۱) ماموریت (رسالت)
۹۱ ۴-۱-۲) اهداف
۹۲ ۴-۱-۳) تجزیه و تحلیلی درونی و بیرونی
۹۴ ۴-۱-۴) استراتژی های کلان در بخش منابع انسانی
۹۴ ۴-۲) آمار توصیفی
۹۴ ۴-۲-۱) جنسیت پاسخگویان
۹۵ ۴-۲-۲) وضعیت کارکنان بخش صف و ستاد
۹۶ ۴-۳-۳) وضعیت ادارات تابعه در معاونتهای سازمان
۹۸ ۴-۴) آمار استنباطی
۹۸ ۴-۵) آزمون فرضیات
۹۹ ۴-۵-۱) فرضیه شماره یک

۹۹ ساختار سازمانی متناسب
۱۰۱ سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۱۰۲ وجود مکانیزم حسابداری منابع انسانی
۱۰۲ آزمون فرضیه شماره دو
۱۰۲ تفکر استراتژیک
۱۰۳ وجود فرهنگ استراتژیک در سازمان

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۰۸ مقدمه
۱۰۹ نتایج ویافته ها
۱۱۲ آزمون فرضیات
۱۱۲ نتایج آزمون فرضیه اول
۱۱۴ نتایج آزمون فرضیه دوم
۱۱۵ پیشنهادات اعم
۱۱۵ پیشنهادات اخص
۱۱۵ بخش تدوین استراتژی
۱۱۶ اجرای استراتژی
۱۱۸ منابع و مآخذ
۱۲۰ اصل پرسشنامه ها