

تاب آوری

و

توسعه منابع انسانی

نسرین رحیمی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاب آوری

و

توسعه منابع انسانی

تالیف:

نسرین رحیمی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی



انتشارات موجک



سرشناسه: رحیمی، نسرين، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور: تاب آوری و توسعه منابع انسانی / نسرين رحيمي.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهري: ۸۴ ص.: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).

شابک: ۴-۳۳۶-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۴۰۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۷۹] - ۸۴

موضوع: انعطاف پذیری سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational resilience -- Iran -- Case studies

موضوع: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies

موضوع: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Manpower planning -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: HD ۵۸/۸

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶۲۳

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۵۴۷۵۱

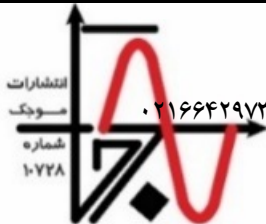
انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir



عنوان: تاب آوری و توسعه منابع انسانی

تالیف: نسرين رحيمي

مشخصات ظاهري: ۸۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۴۰۰۰۰۰ ریال، شابک: ۴-۳۳۶-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

تقدیم به

پدر و مادر مهربانم

که لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، شکوه توانستن،
عظمت رسیدن و تمام تجربه‌های یکتا و زیبای زندگی‌م، مدیون حضور سبز آنهاست.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

سخن مولف ۱

پیش‌گفتار ۳

فصل اول: کلیات ۵

۱-۱ تشریح موضوع کتاب ۵

۲-۱ اهمیت موضوع ۸

۳-۱ اهداف ۹

۴-۱ مدل مفهومی ۱۰

۵-۱ توسعه منابع انسانی ۱۰

۶-۱ تاب‌آوری سازمان ۱۱

۷-۱ آگاهی موقعیتی ۱۱

۸-۱ آسیب‌پذیری‌های کلیدی ۱۲

۹-۱ تطابق‌پذیری ۱۲

فصل دوم: تاب‌آوری ۱۵

۱-۲ تعاریف تاب‌آوری ۱۵

۲-۲ مفاهیم تاب‌آوری سازمان‌های تجاری ۱۶

- ۳-۲ انواع تاب آوری سازمانی ۱۷
- ۱-۳-۲ تاب آوری ذاتی ۱۷
- ۲-۳-۲ تاب آوری انطباقی ۱۸
- ۴-۲ مدل‌های تاب آوری ۱۸
- ۱-۴-۲ مدل NIST ۱۸
- ۲-۴-۲ مدل خطی - زمانی دیویس ۱۹
- ۳-۴-۲ مدل توین ۱۹
- ۴-۴-۲ مدل ResilUS ۱۹
- ۵-۴-۲ مدل چارچوب تاب آوری مخاطرات ۲۰
- ۶-۴-۲ مدل شاخص خط مبنا ۲۰
- ۷-۴-۲ مدل ارزیابی تاب آوری هائیتی ۲۱
- ۵-۲ آسیب شناسی صنایع ایران از منظر تاب آوری ۲۱
- ۶-۲ تکانه‌های آسیب زا به سازمان‌های تجاری ۲۳

فصل سوم: توسعه منابع انسانی ۲۵

- ۱-۳ تعاریف توسعه منابع انسانی ۲۵
- ۲-۳ اهمیت توسعه منابع انسانی در سازمان ۲۶
- ۳-۳ شیوه‌های توسعه منابع انسانی ۲۷
- ۱-۳-۳ ایجاد ارتباط شخصی ۲۷
- ۲-۳-۳ رویاهای خود را با آنها در میان بگذارید ۲۸
- ۳-۳-۳ از آنها تعهد بخواهید ۲۸
- ۴-۳-۳ برای پیشرفت، اهدافی را تعیین کنید ۲۸
- ۵-۳-۳ در مورد اصول بنیادی گفتگو کنید ۲۸
- ۶-۳-۳ ابزار مورد نیازشان را به آنها بدهیم ۲۹
- ۷-۳-۳ به طور منظم به آنها رسیدگی کنید ۲۹

- ۲۹..... ۳-۸ احساسات، اندازه‌گیری پیشرفت، دادن بازخورد و دلگرم کردن
- ۳۰..... ۳-۴ ویژگی‌های مدیر توسعه دهنده
- ۳۰..... ۳-۵ نقش مدیر در توسعه منابع انسانی
- ۳۱..... ۳-۶ شرایط مورد نیاز برای توسعه دیگران
- ۳۲..... ۳-۷ ابعاد توسعه منابع انسانی
- ۳۲..... ۳-۷-۱ هویت بخشی
- ۳۲..... ۳-۷-۲ هماهنگ سازی
- ۳۲..... ۳-۷-۳ موفقیت
- ۳۳..... ۳-۷-۴ انطباق

فصل چهارم: مروری بر تحقیقات انجام شده ۳۵

- ۳۵..... ۴-۱ پیشینه داخلی
- ۳۸..... ۴-۲ پیشینه خارجی
- ۴۴..... ۴-۳ چارچوب نظری

فصل پنجم: مطالعه موردی ۴۹

- ۴۹..... ۵-۱ معرفی جامعه آماری
- ۵۱..... ۵-۲ روش‌های گردآوری داده‌ها
- ۵۲..... ۵-۳ ابزار گردآوری داده‌ها
- ۵۳..... ۵-۴ روایی و پایایی ابزار
- ۵۵..... ۵-۵ تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل ششم: یافته‌ها ۵۷

- ۵۷..... ۶-۱ ویژگی‌های دموگرافیک جامعه
- ۵۹..... ۶-۲ تحلیل توصیفی متغیرها

- ۳-۶ آزمون نرمال بودن داده‌ها ۶۰
- ۴-۶ تکنیک حداقل مربعات جزئی ۶۱
- ۵-۶ آزمون فرضیه‌ها ۶۳

فصل هفتم: جمع بندی ۷۱

- ۱-۷ نتیجه گیری ۷۱
- ۲-۷ پیشنهادها ۷۷

منابع ۷۹

- منابع فارسی ۷۹
- منابع انگلیسی ۸۱

سخن مولف

امروزه صنایع و شرکت‌ها با تغییرات سریعی در محیط از جمله تحولات سریع فناورانه، افزایش خطرات، جهانی شدن و مسایل اقتصادی، تحریم‌ها، محدودیت‌های ورود قطعات اولیه و افزایش قیمت‌های حامل‌های انرژی مواجه هستند که آن‌ها را مجبور به انطباق و انتخاب‌های گزینشی می‌کند. همچنین در این شرایط خاص سیاسی و مشکلاتی که گاه بین کشورها ایجاد می‌شود، می‌تواند تأثیرات ناگهانی و سنگینی بر صنعت کشور ایجاد کند.

جهت فعالیت در چنین محیط نامطمئنی، شرکت‌ها نیاز به ویژگی‌ها و توانایی‌هایی دارند که بتوانند این تغییرات ناگهانی را تحمل کرده و ثبات خود را حفظ نمایند. یکی از این ویژگی‌ها، تاب آوری سازمانی است. به نظر می‌رسد شرایط صنایع ایرانی از جمله صنعت خودروسازی، بعد از تحریم‌های وضع شده در دوره‌های مختلف رو به وخامت رفته، بنابراین مطالعه تاب آوری در صنایع ایرانی ضروری به نظر می‌رسد.

کتاب حاضر می‌تواند دانش جدیدی به مسئولین شرکت‌ها در مورد تاب آوری سازمان عرضه و میزان مفید بودن آن را بررسی نماید. همچنین مزایای احتمالی که ارتقاء تاب آوری سازمان در شرکت به وجود می‌آورد را، پیش‌بینی کند. بنابراین نظر به وجود بازار رقابتی و توسعه بازارهای درون و برون مرزی مطابق با چشم انداز آینده استراتژی شرکت، الزام است که فرآیندها و ابزارهای مورد استفاده در ارتقاء تاب آوری به خوبی شناسایی و به کارگیری شوند.

اگرچه مطالعاتی در زمینه تاب آوری سازمان انجام شده است اما همچنان نیاز به بررسی همبسته‌های بیشتر این مسئله احساس می‌شود؛ از این رو کتاب حاضر بر آن است تا به بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تاب آوری سازمان پردازد.

پیش‌گفتار

تاب‌آوری در واقع توانایی سازمان به پاسخ در شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در طی آن شرایط است (چانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر تاب‌آوری، توانایی سیستم در مدیریت سیستم است. سنجش میزان تاب‌آوری سازمان مشتمل بر چگونگی عملکرد اجزا در زمان بحران، سرعت در جایگزین کردن اجزای پشتیبان و یدک و به کارافتادن اجزا افزونه، سرعت در بازسازی اجزا و مولفه‌های کلیدی سیستم است. در تعریف دیگر تاب‌آوری را ظرفیت یک سیستم برای جذب اختلال، سازماندهی مجدد و در نتیجه حفظ توابع ضروری می‌داند (سیملارو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). کیوتم و الجابری^۳ (۲۰۱۵) تاب‌آوری را ظرفیت سیستم برای جذب اختلالات و نیز برای حفظ بازخوردها، فرایندها و ساختارهای لازم و ذاتی سیستم تعریف می‌کند.

هدف از تالیف این کتاب بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تاب‌آوری شرکت خودروسازی سایپا می‌باشد. جامعه آماری کتاب حاضر شامل کلیه مدیران شرکت خودروسازی سایپا است. بنابراین جامعه آماری شامل ۹۵ نفر از مدیران عالی و حدود ۳۰۵ نفر از سرپرستان و مدیران میانی که مجموعاً ۴۰۰ نفر از مدیران سایپا می‌شود. بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۹۶ نفر از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی بر اساس مدل مک مانوس و توسعه منابع انسانی تونکه نژاد و داوری استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. نتایج نشان داد توسعه منابع انسانی در تاب‌آوری شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معناداری دارد ($p < 0/05$ ، $F = 0/591$). همچنین توسعه منابع انسانی در مولفه‌های تاب‌آوری از جمله آگاهی موقعیتی، آسیب‌پذیری‌های کلیدی و ظرفیت تطابق‌پذیری شرکت خودروسازی سایپا، تأثیر معناداری دارد.

¹ Chang

² Cimellaro

³ Kutum and Al-Jaberi

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: تاب آوری

فصل سوم: توسعه منابع انسانی

فصل چهارم: مروری بر تحقیقات انجام شده

فصل پنجم: مطالعه موردی

فصل ششم: یافته ها

فصل هفتم: جمع بندی

در پایان، بر خود لازم می دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده سازی این کتاب بنده را یاری نموده اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

نسرین رحیمی

تابستان ۱۴۰۰

Resilience and Human Resource Development

Nasrin Rahimi

سازمان‌ها در بستری که محیط نامیده می‌شود، زندگی می‌کنند. ولی یک واقعیت قطعی آن است که امروزه سازمان‌ها برخلاف گذشته، در یک محیط پیچیده و پویا فعالیت دارند. هر چقدر تغییرات و پیچیدگی محیطی زیاد باشد، به همان نسبت میزان نبود اطمینان محیطی بالا خواهد بود و سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی خواهند داشت تا بتوانند خود را با تغییرات و تحولات تطبیق دهند.

یک رویکرد جهت مقابله با این شرایط پرتلاطم، ارتقاء تاب آوری سازمانی است. تاب آوری در واقع توانایی سازمان به پاسخ در شرایط اضطراری و انجام کارکردهای حیاتی سازمان در طی آن شرایط است. به عبارت دیگر تاب آوری، توانایی سیستم در مدیریت سیستم می‌باشد. سنجش میزان تاب آوری سازمان مشتمل بر چگونگی عملکرد اجزا در زمان بحران، سرعت در جایگزین کردن اجزای پشتیبان و یدک و به کارافتادن اجزا افزونه، سرعت در بازسازی اجزا و مولفه‌های کلیدی سیستم است.

