

نقش منابع انسانی سازمان در تبدیل استراتژی‌ها و قابلیت‌های پویا به مزیت رقابتی

فاطمه قیصرانی^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۶ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۵/۰۷

چکیده

هدف از این مقاله، توسعه یک مدل مفهومی برای توضیح و پیش‌بینی دستیابی به قابلیت‌های پویا و مزیت رقابتی از طریق توجه به منابع انسانی سازمان است. این توسعه مفهومی با تکیه بر کاربرد "نظریه فازهای عمل" به عنوان چارچوب کلی توضیح این مساله که "چگونه سازمان و کارکنان به یکسری اهداف متعهد شده و به طور موفقیت آمیز آنها را دنبال می‌کنند، در پیوند با نظریه "خودمختاری" برای توضیح توسعه تعهدات افراد در سطح فردی که بتواند پیش نیاز تعقیب اهداف سازمان در سطح کلان سازمان را توجیه نماید، صورت پذیرفته است. مدل ارائه داده شده در دو سطح سازمانی با توجه به ابعاد ماموریت سازمان، برنامه‌ریزی استراتژیک و قابلیت‌های پویا در سطح سازمانی و در سطح فردی با توجه به درونی‌سازی اهداف فردی و برنامه‌های اجرایی، توسعه یافته است. انتظار می‌رود این مدل بتواند به ایجاد دانش در زمینه استراتژی‌های رفتاری با توجه به ملاحظات انگیزشی در مدل‌های مدیریت استراتژیک در سازمان‌ها کمک نماید.

کلمات کلیدی

مدیریت استراتژیک، مدیریت رفتار سازمانی، نظریه فازهای عمل، نظریه خودمختاری، قابلیت‌های پویا، بنیان‌های خرد.

۱. کاندیدای دکترای تخصصی مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(Gheitarani_fa95@atu.ac.ir)