

عنوان مقاله:

الگوی برای اجرایی کردن برنامه های راهبرد

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره 19، شماره 67 (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 27

نویسندگان:

نادر مظلومی - استادیار و عضو هیات علمی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی

علی متولی - دانشجوی دکترای مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی

خلاصه مقاله:

تدوین، اجرا و کنترل راهبرد سه بخش به هم وابسته الگوی جامع مدیریت راهبرد است که ترکیب آنها موجب اثربخشی خواهد شد. اما مطالعات مختلف نشان می دهند که بسیاری از برنامه های تدوین شده به مرحله اجرایی نرسیده اند و یا آن که فقدان الگو و دید جامع به اجرایی شدن برنامه راهبرد باعث راکد ماندن آنها شده است. از این رو نیاز به بسترسازی و مقدمه سازی برای انتقال راهبردها از مرحله تدوین به مرحله عملیات در برنامه های راهبرد احساس می شود که مساله اصلی این تحقیق است. در واقع این تحقیق به دنبال شناسایی الگویی است که واسطه بین تدوین استراتژی سازمان و کسب و کار و عملیات باشد. به عبارت دیگر شرایط اجرایی شدن برنامه های راهبرد را در سازمان ها تعیین کنند. اجرایی شدن به معنای بسترسازی و مقدمه سازی برای انتقال از مرحله تدوین به مرحله عملیات است. در این تحقیق برای از روش نظریه داده بنیاد و برای طراحی الگو از چارچوب مدل پارادایم نظریه داده بنیاد اشتراک و کوربین استفاده شده است. در جایی که مبانی نظری کافی وجود نداشته باشد استفاده از این روش توصیه شده است و از آنجا که اجرایی شدن برنامه های راهبرد فاقد مبانی نظری کافی می باشد لذا روش نظریه داده بنیاد برای این تحقیق انتخاب شد. مشارکت کنندگان در این تحقیق از سه سازمانی که دارای برنامه راهبرد مدون بوده و آن را اجرایی کرده بودند انتخاب شده اند. مشارکت کنندگان 23 نفر از مدیران، معاونان و مشاوران تدوین کننده هستند که با آنها مصاحبه شده است و براساس آن نظریه و الگوی اجرایی کردن برنامه های راهبرد تدوین و طراحی شده است. الگوی طراحی شده نیز در نهایت به تایید مشارکت کنندگان و ناظرین (تعدادی از اساتید دانشگاه) رسیده است. نظریه اجرایی شدن برنامه های راهبرد چرایی و علت اجرایی شدن برنامه های راهبرد را نشان می دهد. اجرایی شدن برنامه های راهبرد تابعی از تدوین مشارکتی، تعهد اجرایی مدیران، فضای سازمانی و عوامل درونی است. تدوین مشارکتی (مشارکت نیروی انسانی در تدوین، ایجاد انگیزه برای مشارکت، تشکیل کمیته های راهبری، تدوین کننده ماهر) شرط علی برای ایجاد تعهد اجرایی مدیران است. تعهد اجرایی (اعتقاد مدیران به برنامه، تعهد برای اجرای برنامه، تدوین مناسب، اهداف روشن، برنامه امکان پذیر) مقوله محوری و مهم ترین عامل در اجرایی کردن برنامه های راهبرد است. فضای سازمانی (فرهنگ سازمانی، فرهنگ بومی یکسان، انتخاب دقیق کارکنان، ثبات مدیریت) به عنوان بسترحاکم به همراه عوامل درونی (استمرارآموزش های تخصصی و ایجاد آمادگی در کارکنان برای پذیرش استراتژی ها، ارتباطات، آموزش قبل از اجرا) به عنوان شرایط مداخله گر به همراه تعهد اجرایی با تاثیر همزمان، شرایط را برای اعمال مدیریت تغییر (تغییرات ساختاری و فرایندی) مهیا می کنند. پیامد مدیریت تغییر، اجرایی شدن برنامه های راهبرد است. نتیجه اجرایی کردن برنامه های راهبرد، تعریف پروژه های عملیاتی، ترسیم نقشه های راهبرد و یا اولویت بندی پروژه ها می باشد. سازمان ها با اجرای گام به گام این الگو می توانند برنامه های راهبرد را به مرحله عملیات من ...

کلمات کلیدی:

اجرای برنامه های راهبرد، عملیات، مدیریت راهبرد، نظریه داده بنیاد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/664937>



