

مافیای سفید

www.ketab.ir

نویسنده: غلامرضا سپاسیان

انتشارات مشق شب

سرشناسه : سیاسیان، غلامرضا، ۱۳۵۷-
 عنوان و نام پدیدآور : مافیای سفید/ نویسنده غلامرضا سیاسیان.
 مشخصات نشر : تهران: مشق شب ، ۱۳۹۸.
 مشخصات ظاهری : ۱۲۸ ص.
 شابک : 978-600-8920-48-9
 وضعیت فهرست نویسی: فیبا
 موضوع : نیروی انسانی -- مدیریت
 موضوع : Manpower planning :
 موضوع : کارکنان -- مدیریت
 موضوع : Personnel management :
 رده بندی کنگ : HF۵۵۴۹/۵ :
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۰۱ :
 شماره کتابشناسی ملی : ۵۸۳۱۰۱۸

 انتشارات مشق شب

ناشر: انتشارات مشق شب
 عنوان کتاب: مافیای سفید
 نویسنده: غلامرضا سیاسیان
 صفحه آرای و طرح جلد: گروه مشق شب
 شمارگان: ۱۵ نسخه
 نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۸
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۲۰-۴۸-۹
 قیمت: ۲۵,۰۰۰ تومان

نشانی: تهران، میدان انقلاب، ابتدای خیابان قدس، ساختمان آنا تول فرانس (شماره ۳) واحد ۱۱

تلفن تماس: ۱۷-۶۶۹۶۲۵۱۶ نمایر: ۶۶۴۸۸۸۲۰

www.mashgheshabpub.ir

مقدمه نویسنده

هر کس کارت خود را برداشت، البته و صد البته نباید کنار دستی اش از نوشته روی کارت خبر می داشت، از فضا و رنگ و لعابش مشخص بود که همه چیز حساب و کتاب دارد، نگهبانش با یونیفرمی مرتب، اما چهره اش سانس جلوی در ایستاده بود که مشخص نبود از مسئولیت پذیری بالا است یا طبق دستور از همان لحظه اول قرار است به قول معروف گریه را دم حجله بکشد که نه تجسسی باشد و نه سؤال بی ربطی.

همه ما نمونه ای از شهروندان کنجک با نگاهی پرسشگرانه، مبادی آداب، اما در سکوت مانند عقابی تیز چشم، چشم هایمان را گشوده و گه شعله های را به اندازه گوش فیل پهن کرده بودیم تا بفهمیم هر کسی در چنته چه دارد و اصلاً این جماعت با چه آدابی کنار هم نشانده شده اند، جالب آنکه تک تک افراد با چنان دقت و وسواسی انتخاب شده بودند که ظاهراً پازلی از پیش طراحی شده است و آنها اجزای تشکیل دهنده یازل هستند؛ از نگاه ها، حرکات و سکنات می توانست حدس زد که گویی هفت خان رستمی را گذرانده اند و به سادگی روی آن صنایع برای انتظار ننشسته اند؛ این شرکت می دانست که چه می خواهد و منتخبین بهتر می دانستند که این دردهمایی فقط یک دورهمی نیست، صحنه رزمی است میان خیر و شر یا بهتر است بگوییم آنرا کسی ندیده بودند که بهتر از سایرین می دانستند چه و چطور بگویند تا گوی سبقت را بر بایند و وانمود کنند که بهترین انتخاب آنها خواهند بود.

فهرست مطالب

۹	مدیریت منابع انسانی چیست ؟
۱۱	تاریخچه
۱۲	رسانه جمعی
۱۴	فرصت های شغلی
۱۵	آموزش
۱۵	سازمان های حرفه ای
۱۶	منابع انسانی مهم ترین عامل تحقق اهداف سازمانی
۱۷	مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۸	تاریخچه و نقش مدیریت منابع انسانی
۲۲	طراحی شغل
۲۳	نظریه دو عاملی هرزبرگ
۲۳	نظریه فعال سازی
۲۳	نظریه ویژگی های شغلی
۲۶	مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی
۲۸	طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۳۱	روش های برآورد نیروی انسانی مورد نیاز
۳۸	مقایسه روش های برآورد عرضه و تقاضا برای نیرو
۴۳	فرآیند کارمندیابی
۴۹	مراحل هشت گانه کارمندیابی
۵۱	فرآیند انتخاب
۶۱	فرآیند اجتماعی کردن
۶۲	معارفه مقدماتی
۶۸	آموزش و توسعه منابع انسانی
۶۹	یادگیری
۷۷	دوره های اختصاصی
۷۹	تمرینات داخل کازیه
۷۹	بازی های مدیریتی
۸۱	مدل سازی رفتاری
۸۲	آموزش حساسیت
۸۳	تجزیه و تحلیل رفتارهای متقابل

۸۵		راهنمای خصوصی (مربیگری)
۸۶		دانش سازمانی
۸۷		چرخش در مشاغل
۸۷		مدیریت چندجانبه
۸۸		دانش عمومی
۸۸		دوره‌های ویژه
۸۹		مطالعات منتخب
۹۰		پروژه‌های ویژه
۹۰		تکالیف گروهی
۹۱		مدیران، سازندگان جوامع بشری
۹۱		نقش مدیران در تاریخ فردا
۹۲		رابطه سازمان با جامعه
۹۳		رابطه مدیران با سازمان و جامعه
۹۵		جامعه فردا
۹۷		اهمیت دانش افزایی مدیران میانی در سازمان‌ها
۱۰۰		تعریف و مفاهیم انضباط
۱۰۲		سیاست‌های کلی اعمال انضباط
۱۰۳		استراتژی‌های اعمال انضباط
۱۰۴		تعاریف، مفاهیم و اهداف ارزشیابی
۱۰۵		اهداف ارزشیابی کارکنان
۱۰۶		معیارهای ارزشیابی
۱۰۷		ارزشیابی عینی با ارزشیابی ذهنی
۱۰۸		تصمیم گروهی
۱۰۹		انتظارات فرهنگی
۱۰۹		تعاریف و مفاهیم کلی حقوق و دستمزد
۱۱۷		عوامل کار
۱۱۸		عوامل شخصی
۱۱۸		عوامل جنبی
۱۲۰		ارزش کار بر حسب نیاز جامعه
۱۲۱		ارزشیابی مشاغل چیست؟
۱۲۷		نظام نگهداری منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی چیست؟

مدیریت منابع انسانی^۱ یا به اختصار منابع انسانی عبارت است از فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد سازمان را به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقویت مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر، مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حداکثر می‌رساند.

مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگالی مدیریتی افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد. واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می‌باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می‌باشد.

مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می‌باشد. زمانی که محققان شروع به مستندسازی روش‌های ایجاد ارزش‌های کسب‌وکار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند. این تابع در ابتدا تحت تأثیر کارهای معاملاتی، مانند سازمان حقوق و مزایا بود، اما با توجه به جهانی شدن، تقویت شرکت‌ها، پیشرفت تکنولوژی و تحقیقات بعدی، اکنون مدیریت منابع انسانی بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و تملیک، مدیریت استعداد، برنامه‌ریزی جانشینی روابط صنعتی و روابط کاری، چندگانگی فرهنگ و گنجایش می‌باشد.

ممکن است در شرکت‌های نوپا وظایف مربوط به مدیریت منابع انسانی به وسیله متخصصان آموزش دیده اجرا شود. در شرکت‌های بزرگتر، یک گروه تمام کارآمد، با داشتن کارکنانی متخصص

در وظایف مختلف منابع انسانی و رهبری وظیفه‌شناس که در تصمیم‌گیری استراتژیک در کسب و کار نقش دارد، خود را وقف اجرای قوانین می‌کند. به منظور آموزش کارکنان، مؤسسات تحصیلات عالی، انجمن‌های تخصصی، خود شرکت‌ها برنامه‌هایی برای مطالعه ایجاد کرده‌اند، که به وظایف این بخش اختصاص دارند. با توجه به شواهد، سازمان‌های آکادمیک و انسانی نیز به دنبال به کار گرفتن و پیش بردن رشته مدیریت منابع انسانی‌اند. همچنین با توجه به مقالات تحقیقاتی چاپ شده در بسیاری از مجلات آکادمیک، از جمله موارد ذکر شده در این مقاله، مدیریت منابع انسانی، رشته‌ای از مطالعات تحقیقاتی است که در زمینه مدیریت و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از محبوبیت بالایی برخوردار است. در واقع مدیریت منابع انسانی با علوم چون مدیریت رفتار، روان‌شناسی صنعتی (روانشناسی کار)، اقتصاد نیروی انسانی، آمار و کامپیوتر، ارتباطی تنگاتنگ دارد. مدیریت منابع انسانی باید برای سازمان‌ها ارزش آفرینی کند. این ارزش آفرینی هم برای ذی‌نفعان داخلی و هم ذی‌نفعان خارجی است. ذی‌نفعان داخلی کارکنان و سازمان هستند، در حالی که ذی‌نفعان خارجی مشتریان سازمان، سرمایه‌گذاران و همچنین جامعه است.

در محیط کاری فعلی، تمام شرکت‌ها جهان برای بقا استعداد و آگاهی نیروی کار تمرکز دارند. تمام شرکت‌ها می‌کوشند تا ترک خدمت کارکنان را کاهش دهند و آگاهی آنان را ارتقا بخشند. استخدام نیروی کار تازه نه تنها هزینه‌های بالایی به بار می‌آورد، بلکه خطر آمدن افرادی که نتوانند جای فردی که قبلاً در آن منسب کار می‌کرد، پر کنند، را افزایش می‌دهد. بخش مدیریت منابع انسانی تلاش می‌کند تا با پیشنهاد دادن مزایای جذاب به کارکنان، خطر از دست دادن آگاهی را کاهش دهند.