

۱۵۷۷۷۵۷

بنام خداوند جان و خرد



مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مؤلف

جهانگیرماده میری

فهرست نویسی فیفا

ساده میری، جهانگیر، ۱۳۵۶ -	سرشناسه
مدیریت استراتژیک منابع انسانی / مولف جهانگیر ساده میری.	عنوان و نام پدیدآوران
تهران، رشد فرهنگ، ۱۳۹۶.	مشخصات نشر
۱۶۰ ص	مشخصات ظاهری
۹۷۸-۶۰۰-۸۸۶۷-۵۲-۴	شابک
فیفا	وضعیت فهرست نویسی
کتابنامه: ص. ۱۵۳.	یادداشت
نیروی انسانی — مدیریت	موضوع
Manpower planning	موضوع
نیروی انسانی — برنامه ریزی	موضوع
Manpower policy	موضوع
HF ۵۵۴۹/۵/ن ۹ س ۱۳ ۱۳۹۶	رده بندی کنگ
۶۵۸/۳۰۱	رده بندی دیویی
۵۰۷۷۸۸۹	شماره کتاب شناسی ملی
	نام کتاب: مدیریت استراتژیک منابع انسانی
	مؤلف: جهانگیر ساده میری
	ناشر: رشد فرهنگ
	طراح جلد: حمید لچینانی
	صفحه آرای: انتشارات رشد فرهنگ
	لیتوگرافی، چاپ و صحافی: واصف
	نوبت چاپ: اول - زمستان ۱۳۹۶
	تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
	قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان



انتشارات رشد فرهنگ

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۶۷-۵۲-۴

ISBN: 978-600-8867-52-4

آدرس انتشارات: تهران، خیابان مرتضوی، بعد از تقاطع جیحون، پلاک ۷۰۶

تلفن: ۶۶۸۹۰۹۷۶-۷

Email: Roshdefarhang@yahoo.com

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۹.....	مقدمه.....
۱۱.....	بخش اول: مدیریت منابع انسانی.....
۱۲.....	ماهیت مدیریت منابع انسانی.....
۱۳.....	عوامل مهم گسترش نقش مدیریت منابع انسانی.....
۱۳.....	وظایف مدیریت منابع انسانی.....
۱۴.....	نقش مدیریت منابع انسانی در سوددهی سازمان.....
۱۵.....	تاریخچه مدیریت منابع انسانی.....
۱۶.....	نهیضت کارگری.....
۱۷.....	متخصصان امور نیروی انسانی.....
۱۸.....	وظایف مدیریت چیست؟.....
۲۱.....	بخش دوم: سازماندهی.....
۲۲.....	سازماندهی چیست؟.....
۲۲.....	فرآیند سازماندهی.....
۲۳.....	ساختار سازمانی.....
۲۳.....	اهداف ساختار سازمانی.....
۲۳.....	ساختار رسمی و غیررسمی.....
۲۴.....	اصول ساختار حکومتی رسول خدا (ص).....
۲۳.....	نمودار سازمانی.....
۲۳.....	تقسیم کار.....
۲۴.....	واحدسازی.....
۲۴.....	سلسله مراتب.....
۳۵.....	رابطه حیطه نظارت با درجه عدم تمرکز.....
۳۶.....	زنجیره فرماندهی.....
۳۷.....	وحدت فرماندهی از دیدگاه قرآن.....
۳۸.....	هماهنگی.....
۳۸.....	هماهنگی در مدیریت رحمانی.....
۴۰.....	اختیار.....
۴۰.....	قدرت چیست؟.....
۴۱.....	تفاوت قدرت و اختیار.....
۴۱.....	منشأ اختیار.....

۴۱	منشأ اختیار در قرآن.....
۴۳	واگذاری (تفویض) اختیار.....
۴۴	اصول تفویض اختیار.....
۴۴	تحلیل قرآنی سازماندهی.....
۴۷	سازماندهی حضرت سلیمان (ع).....
۴۸	اصول سازماندهی در حکومت رسول خدا (ص).....
۵۲	تمرکز و عدم تمرکز اختیار.....
۵۳	مزایای تمرکز.....
۵۳	مزایای عدم تمرکز.....
۵۹	ابعاد انسانی.....
۶۰	اهمیت منابع انسانی.....
۶۲	ابعاد توسعه منابع انسانی.....
۶۴	توانمندسازی.....
۶۴	تاریخچه و تعریف توانمندسازی.....
۶۵	اهمیت و نقش توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های امروزه.....
۶۸	مدل‌های توانمندسازی.....
۷۱	توانمندسازی به عنوان رویکردی ساختی.....
۷۲	عوامل مؤثر بر توانمندسازی.....
۷۷	رهنمودهایی برای اجرای توانمندسازی.....
۸۲	اصول توانمندسازی.....
۸۴	آموزش و توانمندسازی.....
۸۷	انواع آموزش.....
۸۹	اهداف آموزش.....
۹۰	ساختار آموزش در توانمندسازی.....
۹۰	مولفه‌های نگرش‌ها.....
۹۱	ویژگیهای منبع تغییر دهنده نگرش.....
۹۲	انواع نگرش.....
۹۳	ارتباط نگرش رفتار.....
۹۴	رهبری و توانمندسازی.....
۹۹	عملکرد.....
۱۰۲	عوامل مؤثر بر ارزیابی عملکرد.....
۱۰۲	پاداش مبتنی بر عملکرد.....

بخش سوم: مدیریت استراتژیک SHRM.....	۱۰۷
خلاصه تحولات SHRM در ایران.....	۱۱۱
فرهنگ ملی ایران.....	۱۱۴
فرهنگ مدیریت در سازمانها.....	۱۱۵
پوسته فرهنگی.....	۱۱۸
بخش چهارم: مدیریت استراتژیک و مدیریت دانش استراتژیک.....	۱۲۱
وابستگی متقابل بین مدیریت استراتژیک و مدیریت دانش استراتژیک.....	۱۲۲
نا توانی در تشخیص دانش به عنوان یک منبع سازمانی استراتژیک.....	۱۲۳
تفاوت در نظرات مرتبط با مدیریت دانش استراتژیک.....	۱۲۳
دانش به عنوان منبع استراتژیک.....	۱۲۴
مدل های فرموله بندی استراتژی.....	۱۲۶
عقاید گوناگون در زمینه مدیریت دانش استراتژیک.....	۱۳۰
فرموله بندی یک مدل عدهم.....	۱۳۲
تحلیل محیط داخلی و خارجی.....	۱۳۳
هدف گذاری.....	۱۳۶
ایجاد پیش قدمی های استراتژیک.....	۱۳۸
نهادینه کردن استراتژی.....	۱۳۹
بخش پنجم: آینده پژوهی.....	۱۴۳
تعریف آینده پژوهی.....	۱۴۵
روش تحقیق در آینده پژوهی.....	۱۴۶
روش های آینده پژوهی.....	۱۴۸
مطالعات آینده پژوهی.....	۱۴۸
مطالعات آینده و مدیریت.....	۱۴۹
مدیریت مسئله و هشدار استراتژیک.....	۱۴۹
آینده پژوهی و مدیریت استراتژیک.....	۱۵۰
آینده پژوهی، مدیریت استراتژیک، مدیریت بحران.....	۱۵۱
فرآیند مدیریت استراتژیک و معضل تغییر پذیری و اطمینان.....	۱۵۲
فرصت تحلیل تغییرات.....	۱۵۲
فهرست منابع.....	۱۵۷

مقدمه

چالش‌های مطرح شده در حوزه مدیریت منابع انسانی چگونگی ایجاد هماهنگی درونی و انسجام بین زیر سیستم‌های منابع انسانی، چگونگی ایجاد هماهنگی بین سیستم‌های منابع انسانی با سایر سیستم‌های عملیاتی، چگونگی ایجاد هماهنگی بین استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژیهای کلان سازمانها و.. به مرور منجر به طرح و ایجاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سالهای نخستین دهه ۱۹۸۰ گردید و در کانون توجه افرادی مثل دیل و کندی، ۱۹۸۲ اوجی، ۱۹۸۱، پیترز و اترمن ۱۹۸۲ و سایر مشاوران ذی نفوذ حوزه مدیریت قرار گرفت و دریافتند که مدیریت اثربخش منابع انسانی می‌تواند کیفیت را تضمین کند و از نظر مزیت رقابتی هم مؤثر باشد. رسیدن به این هدف مستلزم این است که روشهای مدیریت منابع انسانی با فرایند مدیریت استراتژیک سازمان مرتبط شوند یعنی در واقع اولاً مسائل منابع انسانی را بخشی از دستورالعمل استراتژی سازمان تلقی نمود. ثانیاً روشهای منابع انسانی را طوری انتخاب و با استراتژی سازمان مرتبط نمود که در آن نوعی هم افزایی دیده شود.

سیستم منابع انسانی یکی از چنین نظام‌های سازمانی است که در تدوین استراتژی کل سازمان، نقش خاص خود را دارد. ضمن اینکه عامل انتزاعی محیطی به نوبه خود در شکل‌گیری استراتژیهای سازمانی تأثیر دارند و نباید از این مهم غافل ماند. چرا که بدون توجه به سیاستهای درون سازمانی و محیطی و شرایط انتزاعی نمی‌توان ماهیت استراتژی منابع انسانی را درک کرد. بطور کلی باید بین استراتژی منابع انسانی که به صورت بخشی یا جزیی از سازمان بوده و استراتژی که از موجودیت سازمان پدیدار می‌گردد فرق قائل شد. در واقع استراتژی منابع انسانی نتیجه اجرای استراتژی سازمان می‌باشد. بطور کلی باید بین استراتژی منابع انسانی که به صورت بخشی یا جزیی از سازمان بوده و استراتژی که از موجودیت سازمان پدیدار می‌گردد فرق قائل شد. در واقع استراتژی منابع انسانی نتیجه اجرای استراتژی سازمان می‌باشد.

در سازمان نمی‌شود رابطه‌ای بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی با استراتژی منابع انسانی وجود نداشته باشد. در حقیقت تدوین اجرای استراتژی منابع انسانی به منظور مرتبط ساختن سیاستها و روشهای منابع انسانی با هدفهای استراتژیک و هدفهای سازمان رکن اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی را شکل می‌دهد. بنابراین اگر مدیریت استراتژیک منابع انسانی فرایندی است که سازمان می‌خواهد بدان وسیله بین سرمایه انسانی، اجتماعی و هوشی اعضا با نیازهای استراتژیک سازمان ارتباط برقرار کند، در آن صورت استراتژی منابع انسانی

که جزیی یا بخشی از سازمان است نقشه راه‌هایی می‌شود که راهبران سازمانی برای حفظ این رابطه از آن استفاده می‌کنند و استراتژی منابع انسانی جاده یا راهی است که طی شده است. (بامبرگر، ۱۳۸۱، صص ۱۷-۱۸)

مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست‌ها، اقدامات و سیستم‌هایی است که رفتار، طرز فکر و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند (نو و دیگران ۲۰۰۰، ۴).

مدیریت منابع انسانی عبارتست از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می‌کنند (استرانگ ۱۹۹۳، ۳۳-۳۴).

مدیریت منابع انسانی فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است (دی سنزو و رایینز ۱۹۸۸، ۴).

مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان (اسکارپلو و لدوینکا ۱۹۸۸، ۴). مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌های انسانی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. برای این سیاست‌ها و اقدامات دربرگیرنده موارد زیر می‌شود:

تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)

برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی

گزینش داوطلبان واجد شرایط

توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام

مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)

ایجاد انگیزه و مزایا

ارزیابی عملکرد

برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی)

توسعه نیروی انسانی و آموزش

متعهد نمودن کارکنان به سازمان (دسلر ۱۳۸۱، ۲).