



پرنامہ ریزی استراٹژیک

نیروی انسانی

تألیف:

ملیکہ بہشتی فر

سرشناسه:	بهشتی فر، ملیکه
عنوان و نام پدیدآور:	برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی / ملیکه بهشتی فر
مشخصات نشر:	کرمان: فانوس، ۱۳۹۲
مشخصات ظاهری:	۱۹۸ ص: جدول، نمودار
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۵۶۳۲-۶۵-۱
وضعیت فهرست نویسی:	فیا
موضوع:	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع:	نیروی انسانی -- برنامه ریزی
شناسه افزوده:	برنامه ریزی استراتژیک
شناسه افزوده:	کارمندان -- مدیریت
رده بندی کنگره:	۱۳۹۲ ش ۴ / ۵ / HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی:	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی:	۳۳۲۷۶۷۸

- www.ketab.ir
- عنوان: برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی
 - مؤلف: ملیکه بهشتی فر
 - ناشر: فانوس کرمان (۲۴۳۵۶۳۹)
 - نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۲
 - شمارگان: ۱۰۰۰ جلد
 - لیتوگرافی و چاپ: کرمان تکثیر (۲۴۵۸۶۵۴)
 - قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان
 - شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۶۳۲-۶۵-۱

فهرست

۵	پیشگفتار
۷	فصل اول: سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی
۹	مقدمه
۹	ماهیت سرمایه انسانی
۱۲	طبقه‌بندی مفاهیم سرمایه انسانی
۱۳	تقسیم‌بندی سرمایه انسانی
۱۶	منابع انسانی به عنوان دارایی عقلانی و ارزش افزوده
۱۶	شایستگی‌های جدید منابع انسانی
۱۸	تفاوت بین سرمایه انسانی و منابع انسانی
۱۹	مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی
۲۰	روند تاریخی مدیریت منابع انسانی
۲۲	روند رشد مدل‌های مدیریت منابع انسانی
۲۴	ماهیت مدیریت منابع انسانی
۲۵	اهداف مدیریت منابع انسانی
۲۶	وظایف و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی
۲۸	مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۳۰	ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی
۳۱	نگرش‌های پایه‌ای به مدیریت منابع انسانی
۳۳	کارت امتیاز منابع انسانی
۳۴	مزایای کارت امتیاز منابع انسانی
۳۵	فصل دوم - ماهیت استراتژی
۳۷	مقدمه
۳۷	فلسفه استراتژی
۳۸	تعریف استراتژی
۳۹	رویکردهای استراتژی
۴۰	انواع استراتژی
۴۱	گونه شناسی اسنو و مایلز
۴۲	گونه شناسی مایکل پورتر
۴۳	استراتژی‌های کلان گلوک و جاج
۴۶	استراتژی‌های چهارگانه شرکت‌های ژاپنی
۴۸	اصول اساسی سازمان‌های استراتژی محور
۵۱	راهکار استراتژیک
۵۳	مراحل تدوین استراتژی یک سازمان
۶۱	فصل سوم - برنامه‌ریزی استراتژیک
۶۳	مقدمه
۶۳	مفهوم برنامه‌ریزی

۶۴	هدف‌های کلی در برنامه‌ریزی
۶۵	اصول برنامه‌ریزی
۶۵	سلسله مراتب برنامه‌ها
۶۶	انواع برنامه‌ریزی
۶۸	مراحل عمده برنامه ریزی
۶۹	برنامه‌ریزی اثربخش
۶۹	دیدگاه‌های متداول در برنامه‌ریزی
۷۱	تعریف برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۲	استراتژیست و اتخاذ تصمیم
۷۳	رویکرد مؤثر در طراحی برنامه استراتژیک
۷۴	سطوح برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۴	اهمیت برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۵	مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۶	مشکلات کلی در برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۹	موارد محدودیت در استفاده از برنامه‌ریزی استراتژیک
۷۹	برنامه‌ریزی بلندمدت و برنامه‌ریزی استراتژیک
۸۰	مقایسه برنامه‌ریزی استراتژیک با برنامه ریزی جامع
۸۱	چگونگی تغییر اندیشه‌ها در طول زمان مدیریت
۸۲	برنامه‌ریزی استراتژیک در بخش دولتی (بررسی مدل برایسون)
۸۷	فصل چهارم - استراتژی‌های منابع انسانی
۸۹	مقدمه
۸۹	ماهیت استراتژی منابع انسانی
۹۰	مفهوم استراتژی منابع انسانی
۹۲	چالش‌های منابع انسانی در ارتباط با استراتژی‌ها
۹۸	تفاوت بین استراتژی سازمان، استراتژی منابع انسانی و تاکتیک منابع انسانی
۹۸	فضای شکل‌گیری استراتژی‌های منابع انسانی
۱۰۰	فرایند استراتژی‌های منابع انسانی
۱۰۲	انواع استراتژی‌های منابع انسانی
۱۰۶	انواع استراتژی سرمایه انسانی
۱۰۸	نقش استراتژی منابع انسانی در مدیریت استراتژیک
۱۱۰	الگوهای استراتژی منابع انسانی
۱۱۲	استراتژی‌های استرمن
۱۱۵	مدل‌های تدوین استراتژی منابع انسانی
۱۱۶	سازگاری بین دو نگرش: تئوری نقاط مرجع استراتژیک
۱۱۸	نیاز به استراتژی منابع انسانی
۱۲۱	فصل پنجم - برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۲۳	مقدمه
۱۲۳	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۲۵	فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۱۳۷	اهمیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۳۸	دلایل استفاده سازمان‌ها از برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۳۸	علل عدم برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۳۹	برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۱	انواع برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۱	موانع موجود در اجرای برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۳۲	پیوند میان برنامه‌ریزی استراتژیک و منابع انسانی
۱۳۳	عناصر الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۶	ویژگی‌های فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۸	اجزایی کردن نقش استراتژیک منابع انسانی
۱۴۱	مدل‌های متداول برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۴۵	اشتباهات متداول در برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی

فصل ششم - مدیریت استراتژیک منابع انسانی

۱۴۹	مقدمه
۱۴۹	تعریف مدیریت استراتژیک
۱۵۱	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۲	تفاوت استراتژی منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۳	نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
۱۵۶	چرخه عمر سازمان‌ها و ارتباط آن با مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۷	خلاصه تحولات مدیریت استراتژیک منابع انسانی در ایران
۱۵۹	چالش‌های ایران در مورد مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۶۱	کاربرد مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی
۱۶۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی در شرکت سونی

فصل هفتم - زیرسیستم‌های استراتژیک منابع انسانی

۱۶۷	مقدمه
۱۶۷	زیرسیستم استراتژیک نیروی انسانی
۱۸۳	ارتباط سیستم ارزیابی عملکرد و تشویق با استراتژی سازمان
۱۸۴	ارتباط سیستم ارزیابی عملکرد و تشویق با استراتژی‌های نیروی انسانی
۱۸۹	قلمرو اصلی روابط با کارکنان
۱۹۲	هماهنگی استراتژی سازمان و استراتژی زیر سیستم‌های منابع انسانی
۱۹۴	منابع

پیشگفتار

در دنیای امروزی، سرمایه انسانی یکی از مهمترین سرمایه‌های سازمانی است که سرمایه‌گذاری برای این منابع در اولویت سازمان‌های موفق جهان قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه سرمایه انسانی کمیاب است و نسخه دومی نمی‌توان برای آن تجویز کرد، لازم است نگرشی استراتژیک به این سرمایه ارزشمند داشت. در این راستا، لازم است برنامه‌ریزی مناسبی برای این منابع در نظر گرفت. با توجه به تأکید صاحب‌نظران منابع انسانی، باید بر استراتژی برنامه‌ریزی نیروی انسانی به عنوان وسیله‌ای که بطور مستقیم در تحقق اهداف سازمان نقش دارد، توجه داشت. برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی فرایندی است در جهت برقراری اهداف منابع انسانی و توسعه استراتژی‌های منابع انسانی برای نیل به اهداف، سیاست‌ها از طریق بسیج، توسعه و نگهداری منابع انسانی. برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی نتیجه‌اش مدیریت استراتژیک نیروی انسانی است که در آن چگونگی حفظ نیروی انسانی (مزیت رقابتی) و نیز فرآیند تأمین نیرو (از داخل یا خارج سازمان) مورد توجه قرار می‌گیرد. بر اساس این نظر، شیوه‌های عملی تأمین نیروی انسانی هم از استراتژی نشأت می‌گیرد و هم در فرآیند تدوین استراتژی تأثیرگذار است.

این کتاب مشتمل بر هفت فصل است. در فصل اول، ماهیت سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. فصل دوم به مفاهیم استراتژی بصورت کلی می‌پردازد. فصل سوم شامل شناخت مفهوم برنامه‌ریزی استراتژیک است و فصل چهارم استراتژی‌های منابع انسانی را بررسی می‌کند. در فصل پنجم با برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی آشنا می‌شوید و فصل ششم مدیریت استراتژیک منابع انسانی بررسی می‌شود. نهایتاً در فصل هفتم، زیرسیستم‌های نیروی انسانی مورد مطالعه قرار می‌گیرد. محتوای این کتاب برای دانشجویان دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری مدیریت مفید است. مسلماً اظهارنظر و انتقادات صاحب‌نظران و اندیشمندان، اشکالات احتمالی را کاهش داده و با بازنگری مجدد بر غنای مطالب کتاب خواهد افزود.

مؤلف