

عنوان کتاب:

مدیریت سرمایه‌های انسانی در جهان امروز

نویسنده:

حسن عباسی - جواد پسندیده - مؤلف: معینی

سرشناسه	عباسی، حسن: ۱۳۴۴.
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت سرمایه‌های انسانی در جهان امروز / تدوین کنندگان: حسن عباسی - جواد پسندیده - مهدی اسمعیلی. آبرای دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، معاونت طرح و پژوهش، ۱۳۹۶.
مشخصات نشر	تهران: دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۱۰۲: مصور، جدول، نمودار
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۳۷۵-۱۳-۶
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	نیروی انسانی--مدیریت
موضوع	Manpower planning
موضوع	نیروی انسانی--برنامهریزی
موضوع	Manpower policy
شناسه افزوده	پسندیده، جواد: ۱۳۶۱.
شناسه افزوده	اسمعیلی، مهدی: ۱۳۵۸.
شناسه افزوده	دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، معاونت طرح و پژوهش، ۱۳۹۶.
رده بندی کنگره	۱۳۰۶ ۲۰۹/۵ HF ۵۵۴۹
رده بندی دیویی	۸۳۰
شماره کتابشناسی ملی	۶۰۰۰۳



نام کتاب: مدیریت سرمایه‌های انسانی در جهان امروز
تدوین کنندگان: حسن عباسی - جواد پسندیده - مهدی اسمعیلی
ویراستار علمی: دکتر جلال راعی
صفحه آرائی: مهندس محمود واصلی خباز
ویراستار ادبی: عزیز شکوری
طراح جلد: سجاد ساکینی
چاپ اول: بهار ۱۳۹۶
تعداد: ۱۰۰۰ جلد
ناشر: انتشارات دانشگاه هوایی شهید ستاری
چاپ و صحافی: چاپخانه دانشگاه هوایی شهید ستاری
قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال

حق چاپ و نشر محفوظ است.

مرکز بخش: تهران - بزرگراه آیت الله سعیدی - خیابان دانشگاه هوایی - دانشگاه هوایی شهید ستاری

تلفن: ۶۴۰۳۲۰۲۴ - ۶۶۶۳۰۱۱۱

کد پستی: ۱۳۸۴۶۷۳۴۱۱

پیشگفتار

سپاس خداوندی را که سخنوران از ستودن او عاجزند و حساب‌گران از شمارش نعمت‌های او ناتوان و تلاش‌گران از ادای حق او درمانده‌اند. خدایی که افکار ژرف‌اندیش، ذات او را درک نمی‌کنند و دست غواصان دریای علوم به او نخواهند رسید، مخلوقات را با قدرت خود آفرید و با رحمت خود بادهای را به حرکت درآورد و به‌وسیله کوه‌ها اضطراب و لرزش زمین را به آرامش تبدیل کرد. (خطبه یکم نهج‌البلاغه) سپاس بی‌کران او را که نعمت تفکر و تدبیر را بر ما عطا و دریچه‌های علم و معرفت را به رویمان باز کرد تا چراغ هدایت زندگی‌مان شود.

آنچه همه اندیشمندان به آن اذعان کرده‌اند سرعت خارق‌العاده تغییر و بی‌ثباتی و پویایی محیط سازمان‌ها در هزاره سوم است که این تغییر تمامی سطوح و ابعاد سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داده و منجر به پدید آمدن یک محیط بسیار رقابتی و چالش‌هایی جهانی شده است. از این رو سازمان‌ها برای تأمین نیازهایی مانند کیفیت پایدار و رقابت در سطوح مختلف در محیطی متفاوت و ناپایدار، موانع و مشکلاتی جدی دست و پنجه نرم می‌کنند. اندیشمندان معاصر "پیتر دراگر" می‌نویسد: فردا همیشه خواهد رسید و همیشه با روزهای دیگر متفاوت خواهد بود فردا حتی بزرگترین‌ها نیز در معرض خطر و ریسک هستند اگر در مورد آینده‌شان نیندیشیده باشند.

بنابراین سؤالی که مطرح می‌شود این است که در عصر حاضر و آینده چه چیزی برای سازمان‌ها مزیت و برتری ایجاد می‌کند؟ پاسخ این است: منابع مالی، فناوری، اطلاعات و فراتر از تمامی این‌ها، منابع انسانی. همه سازمان‌ها به این نکته دست یافته‌اند که افراد تنها عاملی هستند که می‌توانند برای آن‌ها مزایای چشم‌گیری ایجاد کنند و همین ادعا شده است که مؤثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی در این شرایط، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها است و این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرف دیگر با پدیدار شدن اقتصاد مبتنی بر

دانش^۱، سازمان‌ها، تقریباً به‌طور کامل بر سرمایه‌های انسانی و فکری^۲ خود، برای کسب مزیت رقابتی تکیه دارند و این موضوع اهمیت مدیریت کارکنان را بیش از پیش تعالی بخشیده است. همواره به‌طور شهودی؛ احساس شده که مدیریت کارکنان، روی عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد این به‌صورت یک فرضیه بیان نشده بلکه در پس بیشتر تحقیقات؛ از مدیریت علمی گرفته تا مطالعات هانورن و نهضت مدیریت کیفیت فراگیر وجود دارد اما اکثر فعالیت‌های گذشته فاقد نقطه تمرکز راهبردی بودند.

سرمایه‌های انسانی دارایی ارزشمند و منبع استراتژیک سازمان‌ها هستند که نیاز است مدیریت اعمال شده بر این سرمایه نیز استراتژیک باشد. سازمان‌های موفق دنیا، در این حوزه به دنبال فضاهای نوینی هستند که به قول "کیم ووجونگ" قبلاً هیچ‌کس به آن قدم نگذاشته و کاری را انجام می‌دهند که کسی تا به حال انجام نداده است. و این همان مدیریت استراتژیک است که در حوزه ارزشمندترین دارایی هر سازمان، نیاز به آن احساس می‌شود. اندیشمندان حوزه مدیریت دو استراتژی در این خصوص مطرح کرده‌اند: اولین استراتژی به رفعت در حوزه مأموریت اصلی سازمان تمرکز دارد و دوم، استراتژی منابع انسانی که بر سیستمات و اقدامات مربوط به مدیریت افراد سازمان توجه می‌کند. برای افزایش اثربخشی سازمانی، این دو استراتژی باید هماهنگ با هم عمل کنند. اگر سازمان‌ها فقط بر روی استراتژی داخلی تمرکز داشته باشند و از اعمال مدیریت استراتژیک در حوزه منابع انسانی غافل شوند، استراتژی‌های مأموریتی آن‌ها هر چه قدر هم خوب تدوین شده باشد در اجرا موفق نخواهد بود زیرا منابع انسانی رکن اصلی اجرای برنامه‌های استراتژیک هستند.

در کتاب حاضر سعی کردیم تا با در نظر گرفتن شرایط حاکم بر جهان حاضر در مورد مفاهیم در حال گذار مدیریت سرمایه‌های انسانی مطالبی را به بحث بگذاریم. از همه‌ی فرهیختگان، اندیشمندان، اساتید و دانشجویان عزیز تقاضا داریم به‌منظور غنای علمی

1. Knowledge economy
2. Human and Intellectual Capital

این مجموعه؛ نظرها، پیشنهادها و نقدهای سازنده خود را به رایانامه‌های زیر اعلام فرمایند.

fariba@shahrooz.com

fariba@pasandideh.com

shahrooz@shahrooz.com

حسن عباسی - جواد پسندیده - مهدی اسمعیلی

تهران/دانشگاه هوایی شهید ستاری/تابستان ۱۳۹۵ هجری خورشیدی

www.ketab.ir

۶۲	تربیحی آموزشی.....	۳۶
۷-۲	الگوها و مدل های نظری.....	۳۹
۷-۲-۱	مدل ISO 10015.....	۳۹
۴۳	فصل سوم: نگهداشت کارکنان.....	۴۳
۱-۳	مقدمه.....	۴۳
۲-۳	نظام نگهداشت منابع انسانی.....	۴۳
۳-۳	عوامل تأثیرگذار بر سیستم نگهداشت کارکنان.....	۴۵
۴-۳	خرین خدمات و نگهداشت کارکنان.....	۴۸
۴-۳	مفهوم نگهداشت کارکنان از دیدگاه صاحب نظران مختلف.....	۵۰
۴-۳-۲	اهداف نظام نگهداشت کارکنان.....	۵۱
۴-۳-۳	نظام نگهداشت کارکنان و استراتژی های کلی سازمان.....	۵۴
۵-۳	نظام نگهداشت کارکنان مبتنی بر استراتژی منابع انسانی.....	۵۶
۶-۳	حوزه های نظام نگهداشت کارکنان.....	۵۶
۷-۳	حقوق و مزایا.....	۵۷
۸-۳	تشویق (پاداش) و تنبیه.....	۵۸
۹-۳	خدمات رفاهی.....	۵۸
۱۰-۳	بیمه و بازنشستگی.....	۵۹
۱۱-۳	ایمنی و بهداشت.....	۵۹
۱۲-۳	الگوها و مدل های نظری.....	۶۰
۱-۱۲-۳	مدل نگهداشت "گری دسلر".....	۶۰
۱۳-۳	عوامل نگهداشت در مدل جامع "وین ماندی".....	۶۳
۶۵	فصل چهارم : مدیریت عملکرد فردی.....	۶۵
۱-۴	مقدمه.....	۶۵
۲-۴	مفهوم و ماهیت عملکرد.....	۶۵

۶۹	۳-۴ مفهوم ارزشیابی کارکنان
۷۰	۴-۲ دلایل انجام ارزیابی عملکرد
۷۱	۵-۴ هدف‌های ارزیابی شایستگی کارکنان
۷۲	۶-۴ نتایج و مزیای ارزیابی نحوه کار کارکنان
۷۵	۷-۴ معیارهای ارزیابی شایستگی کارکنان
۷۷	۸-۴ چگونگی انتخاب عوامل
۷۷	۹-۴ تأثیر ارزیابی عملکرد بر افراد و سازمان
۷۷	۱۰-۴ شرایط اجرای طرح ارزیابی شایستگی کارکنان
۷۸	۱۰-۲ انحرافات در ارزیابی عملکرد کارکنان
۷۹	۱۱-۴ ریشه‌های ارزیابی عملکرد
۷۹	۱۲-۴ روش‌ها و فواید ارزیابی عملکرد کارکنان
۸۰	۱۳-۴ الگوها و مدل‌های نوین
۸۰	۱۳-۴-۱ فرایند مومر ارزیابی از نظر "فریس"
۸۲	۱۳-۴-۲ مدل جامع ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۸۷	فصل پنجم: سازمان‌های دانش بنیان
۸۷	۵-۱ مقدمه
۸۸	۵-۲ سازمان هوشمند و دانش بنیان چیست؟
۸۹	۵-۳ ویژگی‌های سازمان دانش بنیان
۹۵	سخن پایانی
۹۹	منابع