

مدیریت راهبردی منابع انسانی

www.ketab.ir

دانشگاه عالی دفاع ملی

تهران ۱۳۹۷

شناسه: جهانگیر، اصغر

عنوان و نام پدید آورنده: مدیریت راهبردی منابع انسانی / اصغر جهانگیر / تهران: دانشگاه عالی دفاع ملی،

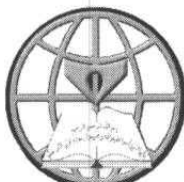
انتشارات داعا، ۱۳۹۰؛

مشخصات ظاهری: متن تک رنگ، جلد رنگی، ۲۵۳ صفحه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۳۹۱-۸۷-۹

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا- منابع سازمانی- رفتار کارکنان- تعهد بالا- منابع انسانی- راهبرد

پشت جلد به انگلیسی: Strategic Management of Water Security



انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی

مدیریت راهبردی منابع انسانی

مؤلف: اصغر جهانگیر

ویراستار علمی و ادبی: م. اونت شهباش و تولید علم دانشگاه عالی دفاع ملی

طرح جلد: منسب عبادلی

صفحه آرا: محمدحسین بحی

ناشر: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی

چاپ اول ۱۳۹۷

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۳۹۱-۸۷-۹

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

بها: ۵۰۰۰۰ ریال

همه حقوق چاپ و نشر این کتاب محفوظ است.

انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی (داعا)

نشانی انتشارات: تهران. ضلع شمالی بزرگراه شهید بابایی، بعد از اتوبان هنگام،

دانشگاه عالی دفاع ملی، انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی، تلفن ۲۲۹۷۰۳۴۳

نشانی اینترنتی: www.sndu.ac.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
سخن ناشر	۷
پیشگفتار	۹
مقدمه	۱۳

فصل اول: مدیریت منابع انسانی

سیر تاریخی و زمینه‌های تکاملی مدیریت منابع انسانی	۱۹
تفاوت مدل مدیریت منابع انسانی و مدیریت امور کارکنان	۲۳
تعریف مدیریت منابع انسانی	۲۵
مدل‌های مدیریت منابع انسانی	۲۷
اهداف مدیریت منابع انسانی	۳۰
ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی	۳۲
مدیریت کارکردهای منابع انسانی	۳۵
اهمیت منابع سازمانی در سازمان‌ها	۴۰
مدیریت افراد سازمان	۴۳

فصل دوم: مدیریت راهبردی منابع انسانی

مدیریت راهبردی	۵۹
منابع انسانی سنتی در مقابل منابع انسانی راهبردی	۶۲
مدل‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی	۷۸
نظریه‌های مدیریت راهبردی منابع انسانی	۹۶
مدل‌های نظری مدیریت منابع انسانی	۱۰۲
نظریات راهبردی مدیریت منابع انسانی	۱۰۴
تناسب در مدیریت راهبردی منابع انسانی	۱۱۹
مدیریت تعهد سازمانی	۱۳۷

فصل سوم: راهبردهای منابع انسانی

۱۶۳	مفهوم راهبرد منابع انسانی
۱۶۷	تفاوت مدیریت راهبردی منابع انسانی و راهبرد منابع انسانی
۱۶۹	مدل‌های راهبرد منابع انسانی
۱۷۳	مدل منابع محور
۱۹۳	راهبردهای زیر سیستم‌های منابع انسانی

فصل چهارم: مدیریت منابع انسانی در اسلام

۲۱۷	مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام
۲۲۵	ارزشیابی عملکرد
۲۳۵	انضباط و اصلاح رفتار کارکنان
۲۳۸	نتیجه‌گیری

فهرست منابع

۲۴۳	منابع فارسی
۲۴۹	منابع عربی
۲۵۰	منابع لاتین

پیش گفتار

اگر یکی از مهم ترین ابداعات قرن حاضر را سازمانهای نوین بدانیم، موفقیت این سازمانها در گرو استفاده موثر از منابع و ترکیب کارآمد آن در اجرای راهبردهای سازمانی است. در حقیقت افراد سازمان، محور هر راهبرد و سیاست سازمانی در بهره گیری از منابع هستند. کارآمدی و یا عدم کارآمدی یک سازمان بستگی کامل به سیاستها و راهبردهای منابع انسانی آن دارد. با نگاهی گذرا به تاریخچه دستگاه قضایی قبل از پیروزی انقلاب شکوهمند اسلامی، ناکارآمدی این دستگاه کاملاً هویدا می گردد، اگرچه این ضعف و ناکارآمدی وابسته به عوامل متعددی است که از جمله می توان به وجود حکومت طاغوت، پیچیدگی و نارسایی قوانین مملکتی، مشکلات معیشتی، ضعف اخلاقی و علمی و کمبود قضای و کارمند در دستگاه عدلیه اشاره کرد و لیکن، مهم ترین عوامل ناکارآمدی دستگاه قضایی در این دوره عبارتند از:

- ۱- عدم استقلال دستگاه قضایی
- الف - دادگستری بخشی از قوه مجریه محسوب می گردید.
- ب - فقدان استقلال قضات (اختیارات وسیع وزیر دادگستری در عزل و نصب و حتی بازداشت قضات)
- ج - نقض استقلال معنوی قضات (ورود سیاست در قضات تا جایی که به قضات اجازه داده شد که به عضویت حزب رستاخیز در آیند)
- ۲- سلب اقتدار دستگاه قضایی (از طریق صلاحیت گسترده محاکمات می خاص، تأسیس کمیسیون امنیت اجتماعی در هر حوزه فرمانداری به ریاست فرماندار و تأسیس ساواک و فرمانروایی آن بر دستگاه قضایی)
- ۳- سلب حق نظارت از دستگاه قضایی (با تشکیل سازمان بازرسی شاهنشاهی در سال ۱۳۴۷)

۴- احیای کاپیتولاسیون در دوره محمدرضا شاه (تصویب لایحه اعطای مصونیت های قضایی به اتباع آمریکایی مصوب ۱۳۴۳)

با پیروزی انقلاب اسلامی امام خمینی در تاریخ ۸ اسفند ماه ۱۳۵۷ فرمودند:

فرهنگ دادگستری، طاغوتی است باید از ریشه‌ها بنا شود. نهادهای جمهوری اسلامی، باید اسلامی باشند که مهمتر از همه قضاء و قضاوت است که باید مبتنی بر موازین اسلامی باشند.

این بیانات رهبری در اسلامی شدن دستگاه قضائی، به معنی تغییر در سازمان و ساختار دستگاه قضائی، وضع قوانین ماهوی، شکلی و بکارگیری و رهاسازی نیروی انسانی برابر موازین اسلامی بود.

تحول نظام قضایی به سه دوره تقسیم می شود:

۱- انتقال از نظام قضایی سابق به نظام قضایی جدید (دوره انتقال ۵۷ تا ۱۳۶۱)

الف. طاغوت زدای و استقرار نظام قضایی جدید مبتنی بر شرع مقدس اسلام

ب - تصفیه دادگستری از وجود نیروی انسانی ناصالح با تشکیل هیأت تصفیه و اصلاح دادگستری و اعاده به سمت قضات بازنشسته

ج - اعاده صلاحیت های دستگاه قضایی از طریق الغای کاپیتولاسیون، محدود کردن دادگاههای نظامی و واگذاری اداره زندانها از شهربانی به قوه قضائیه.

د - تصویب قانون اساسی و پی ریزی نظام قضایی جدید به نحوی که دستگاه قضایی جمهوری اسلامی ایران قوه ای مستقل و زیر نظر ولایت امر مسلمین و ناظر بر کلیه ارکان کشور شناخته شد.

در این دوره دستگاه قضایی بدلیل عدم تمرکز و تزلزل در مدیریت دستگاه قضایی که بخشی از آن با سیستم دادگستریهای عمومی و بخشی از طریق شورای انقلاب و دادگاههای انقلاب اداره می گردید و همچنین فقدان قوانین واحد و یکپارچه و وضعیت دوگانه مأمورین قضایی که بخشی انقلابی و بخشی بازمانده از رژیم طاغوت بودند، با آشفتگی و مشکلات زیادی روبرو بود.

۲- تثبیت نظام قضایی جدید (سال ۱۳۶۱) با استقرار دادگستری اسلامی و لغو کلیه قوانین غیر اسلامی.

۳- تجدید نظر در نظام قضائی (سال ۱۳۶۸) از طریق بازنگری در قانون اساسی و تمرکز در مدیریت واحد دستگاه قضایی بجای نظام شورایی و شرایط رئیس قوه قضائیه و وظایف و اختیارات رئیس قوه قضائیه (زرنگ ۱۳۸۱، ص ۱۷۲ تا ۲۶۵)

از سوی دیگر به دلیل تغییر اساسی در ساختار مدیریتی کلان کشور و قرار گرفتن عالی‌ترین مقام کشور به عنوان ولایت فقیه و رهبری در راس دستگاه نیاز مبرمی به بازنگری و بازسازی در نیروی انسانی مطابق با ارزشهای اسلامی، متعهد، قانونمند و ارزشی احساس گردید.

مقام معظم رهبری نیروی انسانی را مهمترین سرمایه کشور دانسته و اشاره داشته‌اند این سرمایه وسیله ایست که کارآمدان و مدیران لایق و قابل بتوانند به سود مردم و کشور از آن استفاده کنند. ایشان همچنین متذکر شدند که این سرمایه شرط لازم است اما شرط کافی نیست.

برای استفاده بهینه از منابع انسانی، داشتن یک الگوی راهبردی منابع انسانی ضروری است، بدین منظور و به جهت هم‌راستایی مدیریت منابع انسانی با راهبرد مدیریت کلان سازمان یک فرایند نظام یافته برای طراحی برنامه جامع، بلندمدت، هدفمند، و ساختار یافته درباره منابع انسانی قوه قضائیه جمهوری اسلامی ایران لازم است که می‌توان از طریق مدیریت راهبردی منابع انسانی بدان دست یافت.

نویسنده امید دارد که مطالعه این کتاب بتواند فرار مطالبی را ارتقاء و اعتلاء سازمان‌های راهبردی را در کشور فراهم آورد.

جا دارد در این جایگاه از ریاست محترم دانشگاه عالی دفاع ملی و هیأت محترم پژوهش و تولید علم دانشگاه و دیگر همکارانشان در بخش تولید و سر علم که موجب تبدیل این تلاش علمی به کتاب گردید کمال قدردانی و تشکر را نموده و از خداوند منان، توفیقات روز افزون این عزیزان را خواستار باشم.