

بودجه ریزی استراتژیک نیروی انسانی

(مبثتی بر عملکرد)

عبدالمجید نورانی



سرشناسه	:	نورئی، عبدالمجید، ۱۳۵۷-
عنوان و نام پدیدآور	:	برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی (مبتنی بر عملکرد)/عبدالمجید نورئی
مشخصات نشر	:	تهران: انتشارات صالحیان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	:	۱۲۲ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۲۱۴-۴۹۴-۴-۳۰۰۰۰۰ ریلان
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	نیروی انسانی - مدیریت
موضوع	:	Manpower planning
موضوع	:	نیروی انسانی - برنامه ریزی
موضوع	:	Manpower policy
رده دهی کنگره	:	HF۵۵۴۹/۵
بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۶۱۷۸۱۰۸

برنامه ریزی، استراتژیک نیروی انسانی (مبتنی بر عملکرد)

■ نویسنده: عبدالمجید نورئی

■ ناشر: صالحیان

■ طراح جلد: صالحیان

■ صفحه آرا: کریمی

■ سال و نوبت چاپ: ۱۳۹۹-اول

■ شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک ۹۷۸-۶۲۲-۲۱۴-۴۹۴-۴

بهاء: ۳۰۰۰۰ تومان

تلفن: ۰۹۱۹۰۸۱۰۱۴۲ - ۰۹۷۹۳۰۰

سایت انتشارات: www.pubsalehivan.ir

آدرس انتشاراتی: میدان انقلاب - کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارمری - پلاک ۱۲۰ واحد ۳



۱۱.....	پیشگفتار
۱۳.....	فصل ۱: مقدمه
۱۷.....	چند اصطلاح مهم
۱۹.....	فصل ۲: برنامه ریزی استراتژیک
۲۰.....	تعریف برنامه ریزی
۲۱.....	محاسن برنامه ریزی
۲۲.....	انواع برنامه ریزی
۲۴.....	ویژگیهای برنامه ریزی
۲۶.....	اهداف
۲۸.....	تعریف استراتژی
۲۸.....	اجرا و پیاده سازی استراتژی
۲۸.....	استراتژی های مدیریت تغییر
۲۹.....	مفهوم و تعاریف برنامه ریزی استراتژیک
۳۰.....	برنامه ریزی استراتژیک چیست؟
۳۰.....	مزایای برنامه ریزی استراتژیک
۳۱.....	رویکرد برنامه ریزی استراتژیک
۳۱.....	محدودیت های برنامه ریزی استراتژیک
۳۲.....	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک
۳۳.....	مدل های مختلف برنامه ریزی استراتژیک
۳۵.....	فصل ۳: نیروی انسانی (منابع انسانی)
۳۶.....	برنامه ریزی نیروی انسانی
۳۷.....	مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی
۳۸.....	فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی
۳۸.....	مرحله اول: تعیین موجودی نیروی انسانی
۳۹.....	ب) سیستم اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)
۴۰.....	طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۴۲.....	مرحله دوم: بررسی اهداف آتی سازمان
۴۲.....	مرحله سوم: برآورد نیروی انسانی مورد نیاز (تقاضا برای نیروها)
۴۳.....	روشهای برآورد نیروی انسانی مورد نیاز
۴۴.....	مرحله چهارم: برآورد عرضه نیروی انسانی

۴۴	مقایسه روشهای برآورد عرضه و تقاضا برای نیرو
۴۷	مرحله پنجم: مقایسه عرضه و تقاضا
۴۸	برکناری
۴۸	بازنشستگی زودرس و بازخرید
۴۹	کاهش ساعات کار
۵۰	حذف شغل
۵۰	کاریابی
۵۰	مزایای برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵۱	علل عدم برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵۱	منافع اجرای برنامه‌ریزی منابع انسانی
۵۲	سیاست‌های اطلاعاتی منابع انسانی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵۵	فصل ۱۰: برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۵۷	سیر تکامل رویه‌های انسانی
۵۸	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۹	استراتژی منابع انسانی
۵۹	استراتژی‌های منابع انسانی در مفهوم
۶۱	مدل‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۲	استراتژی‌های منابع انسانی: یک فرایند
۶۵	انواع برنامه‌ریزی استراتژیک
۶۵	الگوی عقلایی برای تدوین استراتژی
۶۷	الگوی فزاینده و تدریجی
۶۸	تئوری نقاط مرجع استراتژیک
۷۰	استراتژی‌های نیروی انسانی
۷۳	استراتژی مبتنی بر داده‌ها: Data-Driven Models
۷۶	پیوند میان برنامه‌ریزی استراتژی و منابع انسانی
۷۸	برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۱	موانع موجود
۸۲	الگوهای برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۳	عناصر الگوی برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۵	فصل ۵: عملکرد کارکنان
۸۷	مفهوم عملکرد
۸۹	ارزیابی عملکرد

فهرست مطالب

تاریخچه ارزیابی عملکرد.....	۹۲
ارزیابی عملکرد در ایران.....	۹۴
مبانی طراحی سیستم ارزیابی عملکرد.....	۹۵
ویژگی های سیستم ارزیابی عملکرد.....	۹۶
شاخص های ارزیابی عملکرد.....	۹۸
طبقه بندی شاخص های ارزیابی عملکرد.....	۹۹
ویژگیهای شاخص های ارزیابی عملکرد.....	۱۰۰
مزایای ارزیابی عملکرد سازمان.....	۱۰۳
ضرورت ارزیابی عملکرد.....	۱۰۳
سیستم های ارزیابی عملکرد.....	۱۰۵
مقایسه دیدگاه های سنتی و نوین در ارزیابی عملکرد.....	۱۰۸
فصل ۶: سخن پایانی.....	۱۱۳
منابع و مآخذ.....	۱۱۷
منابع فارسی.....	۱۱۷
منابع انگلیسی.....	۱۲۱

پیشگفتار

سیاستگذاران جوامع امروزی به منظور افزایش دسترسی و ارتقای کیفیت خدمات بهداشتی و درمانی، توزیع نیروی انسانی را بعنوان یکی از اصلی ترین استراتژی های مدیریت منابع انسانی می دانند (آصف زاده و رضاپور، ۱۳۸۵).

در سطح جهانی به منظور محاسبه تعداد نیروی مورد نیاز هر منطقه که بالاترین کارایی و اثربخشی را به همراه داشته باشد از روشها و شاخص های مختلفی متناسب با شرایط کلی هر کشور و نظر، بهداشتی- درمانی آن و همچنین منابع در دسترس استفاده می گردد (اکبری، ۱۳۸۶).

کشورهای پیشرفته با دلایل برخورداری از یک سیستم منسجم ارائه خدمات بهداشتی- درمانی تعداد نیروی انسانی مورد نیاز خود را بر اساس پست های خالی سیستم تعیین می نمایند. از طرف دیگر کشورهای توسعه نیافته که فاصله زیادی با ایجاد چنین سیستمی دارند نیروی انسانی مورد نیاز را با استفاده از شاخص های خام نسبت نیروی انسانی به جمعیت- که توسط سازمان های بین المللی یا برخی کشورهای توسعه یافته پیشنهاد شده است تعیین می کنند (بهرامی نازکی، ۱۳۷۸).

پیشرفت و توسعه سریع در جهان امروز و تعیبات پرستار محیطی، آگاهی از تحولات را ضروری ساخته است. ضرورت امر برنامه ریزی بر کسی پوشیده نیست. عدم اطمینان ناشی از تغییرات محیطی و کسب سود بیشتر برنامه ریزی را به صورت یک ضرورت انکارناپذیر درآورده است (کیانی، ۱۳۸۲).

امروزه رسمیت و عینیت سازمانها با منابع انسانی آنها شناخته می شود. اهمیت دادن به منابع انسانی اساس و محور کار مدیران ارشد سازمانها است این که چگونه منابع انسانی اهمیت داده شود نیازمند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی است یعنی بدون برنامه نمی توان از نیروی انسانی در راستای اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمان بهره برد. بنابراین ساز و کاری که می توان بوسیله آن به منابع انسانی اهمیت داد و از آن بعنوان یک

سرمایه بی پایان و پایدار در جهت پویایی سازمان بهره گرفت برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی است (سلطانی، ۱۳۸۹).

اهمیت نظام برنامه ریزی نیروی انسانی، در سالهای اخیر بیشتر مورد توجه مدیران سازمان ها قرار گرفته است. برای مثال مدیریت پذیرفت در زمانی که نیاز دارد به جذب افراد بپردازد. در سازمان های کوچک و یا سازمان هایی که تغییرات اندک داشته باشند و به افراد با مهارت های پیچیده نیازی نداشته باشند، ممکن است خیلی ساده به جذب افراد مورد نیاز بپردازند. دال این نوع رفتار در جذب کارکنان را بسیاری در وقت گیر بودن، هزینه بر بودن اجزای طرح های برنامه ریزی شده نیروی انسانی می دانند که برای بسیاری از سازمان ها دارای صرفه جویی اقتصادی نیست. اما در سازمانهای بزرگ یا سازمان هایی که در سطح گسترده ای فعالیت نمایند، به کار گیری برنامه ریزی نیروی انسانی به دلیل پیش بینی عواملی مانند نیروی وضعیت فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، برنامه های راهبردی یا استراتژیک و دیگر برنامه ها داخلی ضرورت می یابد. عمده دلایل اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی را می توان در موارد زیر دسته بندی نمود.

- ۱- برنامه ریزی به منظور تأمین منابع انسانی مهارتی
- ۲- برنامه ریزی نیروی انسانی و قوانین
- ۳- انطباق با پیشرفت
- ۴- برنامه ریزی نیروی انسانی و دیگر فعالیت های اداره کارکنان (سیدجوادین، ۱۳۸۴).

