

منابع انسانی و اهداف سازمانی

سمیه مشهدی تفرشی

(کارشناس ارشد مدیریت دولتی
با گرایش شفافه تشکیلات و روشها)

سرشناسه	:	مشهدی تفرشی، سمیه، ۱۳۶۰-
عنوان و نام پدیدآور	:	منابع انسانی و اهداف سازمانی / سمیه مشهدی تفرشی.
مشخصات نشر	:	کرمانشاه: انتشارات کلمات، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	:	۱۴۵ ص: ۲۱/۵×۱۴/۵ س.م.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۹۷۱۹۹۰۰-۹
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع ۱	:	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع ۲	:	Manpower planning
موضوع ۳	:	کارکنان -- مدیریت
موضوع ۴	:	Personnel management
رده بندی کلاسیک	:	۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	:	۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۶۴۲۰۲۴۹



منابع انسانی و اهداف سازمانی

مولف: سمیه مشهدی تفرشی

ناشر: کلمات

صفحه آرای: صمد احمدی نیاز (۱۳۵۰-۱۳۶۰)

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۱۹۹۰۰-۹

مراکز پخش و فروش:

۱- مرکز شماره یک: تهران خیابان انقلاب- روبروی دانشگاه تهران - مجتمع

فروزنده- طبقه اول- شماره ۴۰۶- تلفن: ۰۲۱۶۶۹۵۴۴۰۴

۲- مرکز شماره دو: تهران - خیابان پاسداران- میدان هروی- بوستان نهم- پلاک

۳۷- تلفن: ۰۲۱۲۲۵۶۷۲۵۸

فهرست مطالب

۷.....	پیشگفتار
۹.....	مقدمه
۱۴.....	۱۰ اصل مهم مدیریت
۱۵.....	اندیشه‌های نخستین مدیریتی
۱۵.....	مکتب کلاسیک
۱۵.....	مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)
۱۶.....	مکتب سیستمی اجتهادی
۱۷.....	مکتب اقتضایی
۱۷.....	مکتب نوگرایی
۱۹.....	مدیریت عملیاتی
۱۹.....	مدیریت میانی
۲۰.....	گرایش‌های مدیریت
۲۰.....	مدیریت دولتی
۲۳.....	مدیریت تحول
۲۳.....	وظایف مدیریت: ۵ وظیفه اصلی مدیر
۲۴.....	۱- برنامه‌ریزی : (اصل اول از اصول پنجگانه مدیریت) ..
۲۶.....	۲- سازماندهی: (دومین اصل از اصول پنجگانه مدیریت)
۲۶.....	اصول سازماندهی در مدیریت و مراحل اصلی آن
۲۷.....	۳- استخدام و به کار گیری کارمندان عالی
۲۹.....	۴- هدایت و رهبری: اصل چهارم در میان اصول پنجگانه مدیریت
۳۰.....	۵- کنترل : اصل نهایي اصول پنجگانه مدیریت
۳۱.....	چه چیزهایی باید کنترل شوند؟
۳۴.....	نکات کلیدی مدیریت منابع انسانی

- ۳۴..... سازمان‌ها با افراد تشکیل نمی‌شود؛ با افراد ساخته می‌شود.
- ۳۵..... چرا برخی از سازمان‌ها عمر کوتاه و کمی دارند؟
- ۳۷..... معنای مدیریت منابع انسانی
- ۳۷..... عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی
- ۴۱..... اصول مدیریت منابع انسانی مؤثر
- ۴۶..... مدیریت علمی موجب فراوانی می‌شود.
- ۴۷..... راه‌های مختلف سازماندهی کار
- ۴۹..... جامع‌ترین تحقیقات دنیا در زمینه روابط انسانی
- ۴۹..... تحقیقات هائیرن
- ۵۰..... رفاقت و عزت نفس رای کارکنان بیشترین اهمیت را دارد.
- ۵۱..... اهمیت مدیریت، اشتراک مساعی
- ۵۲..... فلسفه مدیریت دموکراتیک، توأم با اشتراک مساعی
- ۵۳..... پیشنهاداتی برای وحدت یکپارچه کارکنان
- ۵۵..... رهبر خوب کیست؟
- ۵۷..... قواعد کلی مدیریت کار ساز
- ۵۹..... تعهدات سازمان نسبت به کارکنان؛ اولیور شان (۱۹۵۱-۱۸۹۴)
- ۶۱..... آزمایشگاهی برای تحقیق درباره فقر و مدیریت؛ سی بوم روز (۱۹۵۴-۱۸۷۰)
- ۶۲..... وظیفه مدیر؛ لیندال و ارویک
- ۶۵..... نیازهای مختلف و خواست‌های انسان
- ۶۷..... اندیشه‌های مازلو در باره‌ی مدیریت
- ۶۸..... نگرش کاملاً متفاوت نسبت به مدیریت؛ تئوری X و تئوری Y
- ۷۳..... چگونگی ارزیابی عملکرد و توانایی
- ۷۴..... کار تیمی
- ۷۶..... چگونه مدیریت و اتحادیه کارگری همکاری ایجاد می‌شود؟
- ۷۷..... مبنای قدرت و اختیار مدیریت

- ۷۸..... بهبود روابط صنف و ستاد
- ۸۰..... چگونگی تربیت مدیران
- ۸۱..... تنوری معروف Y در عمل
- ۸۴..... چرا ادراک در رفتار سازمانی مهم است؟
- ۸۵..... مدیریت سنتی و نوین
- ۸۷..... راه حل چابک برای ایجاد رونق
- ۸۷..... ضرورت و چینگ مدیران
- ۸۹..... مدیریت خان دوباره
- ۹۰..... هدف اصلی SHRM
- ۹۳..... فرایند مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۹۷..... مزایای HRIS
- ۹۸..... امنیت و حریم خصوصیت HRIS
- ۹۸..... انواع نرم افزار HRIS
- ۱۰۱..... اهمیت HRIS
- ۱۰۴..... چرا به یک رویکرد مشخص در جبران خدمت کارکنان نیاز داریم؟
- ۱۰۴..... مبنای شما برای پرداخت چیست؟
- ۱۰۵..... آیا به افراد بابت دستیابی به اهداف پرداخت می کنید؟
- ۱۰۵..... پرداخت بر مبنای تلاش کارکنان
- ۱۰۶..... شایستگی
- ۱۰۷..... اشتباهات رایج در مورد شایستگی ها
- ۱۱۰..... تجربه کارکنان: تفاوت بین رضایت کارکنان، تعلق کارکنان و تجربه کارکنان
- ۱۱۲..... راه حل ارتقای انگیزه و اشتیاق سازمانی
- ۱۱۵..... راهکارهایی برای ایجاد اعتماد
- ۱۱۷..... تعهد سازمانی
- ۱۱۸..... تعهد اجباری (استمراری)

- ۱۱۸.....تعهد عاطفی
- ۱۱۹.....تعهد هنجاری
- ۱۲۰.....راه حل نگرش سنجی از کارکنان
- ۱۲۰.....نظریه صخره شیشه ای
- ۱۲۲.....تعلق کاری
- ۱۲۲.....اقدام بارویکرد چابک
- ۱۲۵.....شاخصی منابع انسانی
- ۱۲۶.....مدل شایستگی منابع انسانی
- ۱۲۶.....فرهنگ سازمانی: کلید ساخت برند جذاب کارفرمایی
- ۱۲۷.....تجربه کارکنان
- ۱۲۷.....مفهوم تجربه کارکنان
- ۱۲۹.....تجربه کارکنان چگونه می آید؟
- ۱۳۰.....شیوه های مهم حمایت از اثربخشی سازمان ها
- ۱۳۳.....فرصت های شغلی
- ۱۳۳.....سازمان های حرفه ای (Professional Organization)
- ۱۳۳.....اصول چهارده گانه مدیریت اداری هنری دیوید
- ۱۳۵.....مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۱۳۶.....مدیریت منابع انسانی چیست؟
- ۱۳۹.....هدف مدیریت منابع انسانی چیست؟
- ۱۴۰.....خلاصه ای از آنچه نوشته شد:
- ۱۴۴.....منابع و مآخذ:

پیشگفتار

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می باشد. بنابراین انتخاب کارگزاران و مدیران اصلح سزاوار توجه و بررسی فراوان است و باید معیارهایی برای سنجش افراد و انتخاب ایشان در نظر گرفته شود. مسلماً معیارهای سنجش در هر جامعه باید متناسب با ارزش ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود. جهان بینی مادی منجر به جهان ماده می باشد ولی در جهان بینی اسلامی، هم این جهان، هم آخرت مورد توجه است. در جهان بینی اسلامی هدف صرفاً نرل بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه خدا بر روی زمین می باشد. این تفاوت در جهان بینی از تمایزات مدیریت اسلامی با مدیریت غربی می باشد که هر یک از این دو دیدگاه معیارهای سنجش خاص خود را دارند.

اهمیت تبیین صفات و خصوصیات مدیران از دیدگاه حضرت علی (علیه السلام) را می توان به این صورت توضیح داد که راندیشه حضرت علی (علیه السلام) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، نه پدید خطر بر سر کار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم صلاحیت نیست.

آن حضرت در نامه ای به مصریان که به مالک اشتر فرستاد، سخنانی که او را حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابخردان زمام امور این ملت را به دست آرند و مال