

۲۲۱۶۲۸۷

اصول مدیریت سرمایه‌های انسانی

www.ketab.ir

مؤلف: فرهاد رستمی

سرشناسه	:	رستمی، فرهاد، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	:	اصول مدیریت سرمایه‌های انسانی/مؤلف فرهاد رستمی.
مشخصات نشر	:	کرمانشاه: انتشارات کلمات، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۱۴۶ ص.: مصور (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۹۸۵۰۳-۰۰-۵
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	:	Manpower planning
موضوع	:	کارکنان -- مدیریت
موضوع	:	Personnel management
رده بندی کنگره	:	۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	:	۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۷۹۴۷۰۲۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی	:	فیبا


اصول مدیریت سرمایه های انسانی
مؤلف: فرهاد رستمی
صفحه آرای: صمد احمدی نیاز (۰۹۱۸۶۵۰۴۲۵۶)
ناشر: کلمات
نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰
تیراژ: ۵۰۰ جلد
قیمت: ۳۰۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۵۰۳-۰۰-۵

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 ۲۷- تلفن: ۰۲۱۲۲۵۶۷۲۵۸

فهرست مطالب

۷.....	پیشگفتار
۹.....	مقدمه
۱۱.....	مفاهیم کلیدی مدیریت:
۱۱.....	وظایف مدیریت
۱۴.....	۱۰ اصل مهم مدیریت
۱۵.....	اندیشه‌های نخستین مدیریتی
۱۵.....	مکتب کلاسیک
۱۵.....	مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)
۱۶.....	مکتب سیستم‌های اجتماعی
۱۷.....	مکتب اقتضایی
۱۷.....	مکتب نوگرایی
۱۹.....	سطوح مدیریت
۱۹.....	مدیریت عملیاتی
۱۹.....	مدیریت میانی
۲۰.....	مدیریت عالی:
۲۰.....	گرایش‌های مدیریت
۲۰.....	مدیریت دولتی
۲۳.....	مدیریت تحول
۲۳.....	۵ وظیفه اصلی مدیر
۲۴.....	۱- برنامه ریزی : (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

- ۴- هدایت و رهبری: اصل چهارم در میان اصول پنجگانه مدیریت ۲۹
- ۵- کنترل: اصل نهای اصول پنجگانه مدیریت ۳۰
- چه چیزهایی باید کنترل شوند؟ ۳۱
- نکات کلیدی مدیریت منابع انسانی: ۳۴
- چرا برخی از سازمان‌ها عمر کوتاه و کمی دارند؟ ۳۵
- معنای مدیریت منابع انسانی: ۳۶
- عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی: ۳۷
- اصول مدیریت منابع انسانی مؤثر ۴۰
- مدیریت علمی موجب فراوانی می‌شود ۴۶
- مدیریت علمی تیلور چه اشتباهی داشت؟ ۴۷
- راه‌های مختلف سازماندهی کار ۴۸
- کاوش برای بهترین روش انجام کار ۴۸
- جامع‌ترین تحقیقات دنیا در زمینه روابط انسانی: تحقیقات هالوژن ۵۰
- اهمیت مدیریت با اشتراک مساعی ۵۱
- فلسفه مدیریت دموکراتیک توم با اشتراک مساعی ۵۳
- پیشنهاداتی برای وحدت یکپارچه کارکنان ۵۴
- قواعد کلی مدیریت کار ساز ۵۸
- تعهدات سازمان نسبت به کارکنان: اولیور شلدن (۱۹۵۱-۱۸۹۶) ۶۰
- آزمایشگاهی برای تحقیق درباره فقر و مدیریت: سی بوم رون تری (۱۹۵۴-۱۸۷۰) ۶۲
- وظیفه مدیر: لیندال و ارویک : ۶۳
- نیازهای مختلف و خواست‌های انسان ۶۶
- اندیشه‌های مازلو درباره مدیریت ۶۸
- نگرش کاملاً متفاوت نسبت به مدیریت: تئوری X و تئوری Y ۶۹
- چگونگی ارزیابی عملکرد و توانایی ۷۴
- چگونه مدیریت و اتحادیه کارگری همکاری ایجاد می‌شود؟ ۷۷
- مبنای قدرت و اختیار مدیریت ۷۸
- بهبود روابط صنف و ستاد ۷۹
- چگونگی تربیت مدیران ۸۱

۸۲	تئوری معروف Y در عمل.....
۸۵	چرا ادراک در رفتار سازمانی مهم است؟.....
۸۶	مدیریت سنتی و نوین.....
۸۸	راه حل چابک برای ایجاد رونق.....
۸۸	ضرورت کوچینگ مدیران.....
۸۹	مدیریت خلق دوباره.....
۹۰	هدف اصلی SHRM.....
۹۳	فرایند مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۹۷	مزایای HRIS.....
۹۸	امنیت و حریم خصوصی 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 می‌کنید؟.....
۱۰۶	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.....
۱۱۸	تعهد سازمانی.....
۱۲۰	راه حل نگرش سنجی از کارکنان.....
۱۲۰	نظریه صخره شیشه ای:.....
۱۲۱	تعلق کاری.....
۱۲۲	استخدام بارویکرد چابک.....
۱۲۵	شایستگی منابع انسانی:.....
۱۲۶	مدل شایستگی منابع انسانی.....

پیشگفتار

آنچه در سعادت جامعه نقش اساسی دارد، شایستگی و جامع شرایط بودن مدیران و کارگزاران آن جامعه است. در سازمان‌ها نیز موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف و مأموریت‌های سازمانی منوط به مدیرانی کاردان و لایق می‌باشد. 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 ارزش‌ها و جهان بینی آن جامعه تعریف شود. جهان بینی مادی منحصر به جهان ماده می‌باشد ولی در جهان بینی اسلامی، هم این جهان و هم آخرت مورد توجه است. در جهان بینی اسلامی هدف صرفاً تولید بیشتر نیست بلکه هدف نهایی تعالی انسان و رسیدن او به جایگاه خلیفه خدا بر روی زمین می‌باشد. این تفاوت در جهان بینی از تمایزات مدیریت اسلامی با مدیریت غربی می‌باشد 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 می‌توان به این صورت توضیح داد که در اندیشه حضرت علی (علیه السلام) هیچ خطری برای جامعه اسلامی، همچون خطر بر سرکار آمدن افراد فاقد اهلیت یا کم صلاحیت نیست. آن حضرت در نامه ای به مصریان که به مالک اشتر فرستاد، هنگامی که او را حکومت آن سرزمین گمارد، چنین هشدار داده است: «من بیم آن دارم که نابخردان و نابکاران زمام امور این ملت را به دست آرند و مال خدا را

دست به دست گردانند و بندگان او را بردگان خود گیرند و با صالحان به دشمنی برخیزند و فاسقان را حزب خود قرار دهند»^۱

اگر حساسیت مردم نسبت به صفات و شروط لازم برای زمامداران کاسته شود یا بی رنگ گردد، آنگاه هر بی صلاحیت و فاقد اهلیتی می‌تواند در رده های مدیریتی قرار گیرد و تباهی ها به بار آورد. امام علی (علیه السلام) چنین هشدار می‌دهد: «بی گمان مردمان هلاک شدند آن گاه که پیشوایان هدایت و پیشوایان کفر را یکسان شمردند و گفتند: هر که به جای پیامبر (ص) نشست، چه نیکوکار باشد و چه بدکار اطاعت او واجب است پس بدین سبب هلاک شدند.

www.ketab.ir

^۱. نهج البلاغه: نامه ۶۲.