

مدیریت منابع انسانی

تالیف:

دکتر مقdad فرج پور پیربستی

www.ketab.ir



انتشارات موجک



سرشناسه: فرج پور پیربستی، مقداد، ۱۳۶۸-

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی / تالیف مقداد فرج پور پیربستی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۹۹ ص.: جدول، نمودار.

شابک: ۴-۳۶۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۷۳۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت

موضوع: Manpower planning

رده بندی کنگره: HP۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۹۸۰۰۲

انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸

کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: مدیریت منابع انسانی

تالیف: دکتر مقداد فرج پور پیربستی

مشخصات ظاهری: ۱۹۹ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۷۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۴-۳۶۵-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.



فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیش گفتار.....
۳	مقدمه.....
۵	فصل اول: تاریخچه مدیریت منابع انسانی.....
۵	۱-۱ مقدمه.....
۶	۲-۱ تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی.....
۶	۱-۲-۱ انقلاب صنعتی.....
۶	۲-۲-۱ نهضت کارگری.....
۷	۳-۲-۱ نهضت مدیریت علمی.....
۹	۴-۲-۱ روانشناسی صنعتی.....
۱۰	۵-۲-۱ شکل گیری مدیریت منابع انسانی در قرن نوزدهم.....
۱۱	۶-۲-۱ جنگ جهانی اول و توسعه مدیریت منابع انسانی.....
۱۲	۷-۲-۱ مدیریت کارکنان در دهه ۱۹۳۰ تاریخ مدیریت.....
۱۲	۸-۲-۱ جنگ جهانی دوم و رفاهیات و تأثیر آن بر تاریخچه مدیریت منابع انسانی.....
۱۲	۹-۲-۱ مدیریت پرسنلی در دهه ۱۹۴۰ از تاریخ مدیریت.....
۱۳	۱۰-۲-۱ انتقادات به مدیریت پرسنل در دهه ۶۰.....
۱۳	۱۱-۲-۱ ورود اصطلاح مدیریت منابع انسانی در دهه ۸۰.....

۱۴	۳-۱ تاریخچه مدیریت منابع انسانی در ایران
۱۵	۴-۱ خلاصه فصل
۱۵	منابع

فصل دوم: مفهوم مدیریت منابع انسانی

۱۷	۱-۲ مقدمه
۱۷	۲-۲ مفهوم مدیریت منابع انسانی
۲۰	۳-۲ رویکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی
۲۴	۴-۲ رویکردهای مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر
۲۶	۵-۲ مدل‌های پیاده سازی رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۸	۶-۲ کارکردهای رویکردهای مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر
۲۹	۷-۲ چالش‌های سازمانی در خصوص رویکردهای مدیریت منابع انسانی در عصر حاضر
۳۶	۸-۲ خلاصه فصل
۳۶	منابع

فصل سوم: مدل‌های مدیریت استراتژی منابع انسانی

۳۹	۱-۳ مقدمه
۳۹	۲-۳ مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۳	۳-۳ مدل‌های تدوین استراتژی منابع انسانی
۴۳	۱-۳-۳ مدل‌های عقلایی یا منطقی (مبتنی بر استراتژی سازمان)
۴۴	۲-۳-۳ مدل‌های فزاینده یا واقعی (مبتنی بر عوامل ویژه مدیریت منابع انسانی)
۴۶	۴-۳ نقاط مرجع استراتژی منابع انسانی
۴۸	۵-۳ ویژگی‌های الگوهای استراتژیک مدل یکپارچه
۵۰	۶-۳ نقش استراتژیک منابع انسانی در تحول سازمانی
۵۱	۷-۳ خلاصه فصل

منابع ۵۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل شغل ۵۵

۱-۴ مقدمه ۵۵

۲-۴ تجزیه و تحلیل شغل ۵۵

۳-۴ شرح شغل ۵۷

۴-۴ مشخصات شغلی ۵۸

۵-۴ عوامل مؤثر بر تجزیه و تحلیل شغل ۵۹

۶-۴ کاربردهای تجزیه و تحلیل شغل ۶۰

۷-۴ تحلیل شغل ۶۱

۸-۴ برخی از اصطلاحات تحلیل شغل ۶۲

۹-۴ مؤلفه‌های اساسی تحلیل شغل ۶۲

۱۰-۴ شرایط احراز شغل ۶۳

۱۱-۴ روش‌های تحلیل شغل ۶۴

۱۲-۴ کاربردهای تحلیل شغل ۶۵

۱۳-۴ طراحی شغل ۶۵

۱۴-۴ غنی‌سازی شغلی ۶۷

۱۵-۴ طبقه‌بندی مشاغل ۶۷

۱۶-۴ برخی از اصطلاحات طبقه‌بندی شغلی ۶۸

۱۷-۴ خلاصه فصل ۶۹

منابع ۶۹

فصل پنجم: سیستم کارمندیابی ۷۱

۱-۵ مقدمه ۷۱

۲-۵ مفهوم کارمندیابی ۷۱

۷۲	۳-۵ کارمندیابی
۷۴	۴-۵ میزان کارمندیابی و عوامل موثر در آن
۷۴	۵-۵ عوامل موثر بر کارمندیابی
۷۶	۶-۵ منابع کارمندیابی
۷۷	۷-۵ انواع موسسات کاریابی
۷۸	۸-۵ انتخاب و کارمندیابی
۷۸	۹-۵ نقش فناوری اطلاعات در سیستم کارمندیابی
۸۰	۱۰-۵ خلاصه فصل
۸۱	منابع

فصل ششم: فرآیند آشناسازی و جامعه پذیری

۸۳	۱-۶ مقدمه
۸۳	۲-۶ آشناسازی
۸۹	۳-۶ ابعاد جامعه پذیری سازمانی
۹۱	۴-۶ فرایند اجتماعی کردن کارکنان
۹۲	۵-۶ مراحل فرایند اجتماعی شدن
۹۳	۶-۶ شیوه های اجتماعی کردن فرد در سازمان
۹۳	۷-۶ انواع اجتماعی کردن
۹۴	۸-۶ تفاوت جامعه پذیری و آشناسازی
۹۶	۹-۶ خلاصه فصل
۹۷	منابع

فصل هفتم: مدیریت عملکرد کارکنان

۹۹	۱-۷ مقدمه
۹۹	۲-۷ عملکرد

پیش‌گفتار

در دنیای امروز که با تغییر و تحولات سریع همراه هست، منابع انسانی اثربخش، یکی از مهم‌ترین دارایی‌های نامشهود در سازمان هستند و رشد اقتصادی سازمان وابسته به توانمند کردن آن‌هاست. بنابراین شناخت هر چه جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی، ابزارهای خاص و در نهایت مهارت استفاده از این ابزارها امری ضروری در ارتقاء عملکرد سازمانی است که بعنوان چالش و مسئله حیاتی سازمان‌های مختلف با آن مواجه هستند. در این راستا هر منبع علمی برای بررسی مدیریت منابع انسانی می‌تواند راهگشا می‌باشد، و در این کتاب به بررسی کلیات این موضوع پرداخته خواهد شد.

لذا به منظور بررسی دقیق و پاسخ احتمالی به مسائل مدیریت منابع انسانی، کتاب حاضر در ده فصل تألیف شده است. در فصل اول و دوم به تاریخچه و مفهوم مدیریت منابع انسانی پرداخته شده است، و به تبیین و توصیف تعاریف مختلف، تاریخچه و مفهوم مدیریت منابع انسانی اشاره شده است. در فصل سوم، کلیه مدل‌های مدیریت استراتژی منابع انسانی از منظر اندیشمندان مختلف به اختصار بیان می‌شود. در فصل چهارم، رویکردها و دیدگاه‌های نظری تجزیه و تحلیل شغل بصورت کامل تشریح گردیده است. در فصل پنجم، سیستم کارمندیابی مناسب و ویژگی‌های سیستم جذب و استخدام نیروی انسانی معرفی شده است. در فصل ششم، فرآیند آشناسازی و جامعه‌پذیری خصوصاً برای کارکنان جدیدالورود به بحث گذاشته شده است. در فصل هفتم پس از پرداختن به فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان نحوه ارزیابی عملکرد کارکنان و ابعاد آن معرفی گردیده است. فصل هشتم به سیستم حقوق و دستمزد تمرکز دارد که با شناخت ابعاد و ویژگی‌های سیستم حقوق و دستمزد مناسب از بی‌انگیزه‌ای کارکنان جلوگیری شود. در فصل نهم اهمیت سیستم آموزش، و نحوه تنبیه و پاداش‌دهی به کارکنان بررسی شده است. در نهایت در فصل دهم و آخر به مسیر شغلی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و جانشین‌پروری اشاره شده است.