

مدیریت کارراهه شغلی

www.ketab.ir

نویسندگان:

دکتر هوشنگ یاورپور

دکتر مهربان هادی پیکانی



سرشناسه: یاورپور، هوشنگ، ۱۳۵۷
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت کارراهه شغلی / نویسندگان هوشنگ یاورپور، مهربان هادی پیکانی.

مشخصات نشر: تهران: نوآوران دانش، ۱۴۰۰

مشخصات ظاهری: ۱۹۲ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۵۶-۲۱-۰

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: کارکنان، مدیریت، بهره‌وری، موفقیت شغلی

موضوع: Personnel management, Productivity, Career development

شناسه افزوده: هادی پیکانی، مهربان، ۱۳۵۴

رده‌بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۶۶۴۳۸۶

وضعیت رکورد: فیپا

عنوان: مدیریت کارراهه شغلی

نویسندگان: هوشنگ یاورپور، مهربان هادی پیکانی

طراح جلد: الویرا صیامی

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۵۰۰ جلد

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۵۶-۲۱-۰

قیمت: ۷۰۰,۰۰۰ ریال

انتشارات نوآوران دانش

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است.

میدان انقلاب، ابتدای خیابان آزادی، تقاطع خیابان جمالزاده جنوبی، پلاک ۸۴، واحد ۴

تلفن مرکز پخش: ۶۶۵۶۸۹۱۷ - ۶۶۵۶۸۹۰۳ - ۰۹۳۷۹۶۴۶۰۸

سفارش اینترنتی: www.novinele.com

۹	بیش گفتار
۱۳	فصل اول: زمینه‌ها و روند شکل‌گیری مفهوم کارراهه شغلی
۱۳	مقدمه
۱۴	زمینه و روند شکل‌گیری مفهوم کارراهه شغلی
۱۴	مدیریت منابع انسانی
۱۵	مفهوم‌شناسی مدیریت منابع انسانی
۱۷	تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۸	مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۱۹	سیر تکامل و تحول تفکر مدیریت منابع انسانی
۲۳	روند تکامل تاریخی مدیریت منابع انسانی
۲۵	سیر تکامل مدیریت منابع انسانی از ابتدای قرن بیستم تاکنون
۲۶	اهمیت و ضرورت مدیریت منابع انسانی
۲۶	اهداف مدیریتی منابع انسانی
۲۷	رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۹	فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
۳۰	حسابداری منابع انسانی
۳۱	اداره انسانی از دیدگاه ادیان و دوران کهن
۳۳	نقش در حال تغییر منابع انسانی
۳۴	آینده مدیریت منابع انسانی
۳۵	درگاه‌های منابع انسانی
۳۶	چالش‌ها و موانع منابع انسانی در هزاره جدید
۳۸	وظایف و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی
۴۱	مفهوم برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۲	تعریف برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۳	تاریخچه برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۵	فصل دوم: واژه‌شناسی مسیر پیشرفت شغلی
۴۵	مقدمه



۱۴۱	استعاره‌های جدید و رویکردهای کلی‌نگر در خصوص کارراهه
۱۴۱	استعاره‌هایی از یک مربی
۱۴۲	مسیر پیشرفت شغلی مدیریتی
۱۴۳	ویژگی‌های مسیر شغلی مدیریتی در قرن نوزدهم و بیستم
۱۴۳	ویژگی‌های مسیر شغلی مدیریتی در قرن بیست و یکم
۱۴۵	فصل دهم: طراحی مدل مدیریت مسیر ارتقاء شغلی (مطالعه موردی)
۱۴۵	طراحی مدل مدیریت مسیر ارتقاء شغلی کارمندان بانک ملی ایران
۱۴۷	مقدمه
۱۵۴	روش پژوهش
۱۵۷	یافته‌ها
۱۶۵	بحث و نتیجه‌گیری
۱۷۳	منابع

پیش‌گفتار

نظام مدیریت منابع انسانی، سیستمی پیچیده است که مشتمل بر اقدامات و بازیگران بسیاری (رسمی و غیررسمی) می‌باشد. این بازیگران در محدوده بی‌نظم و با استفاده از ابزارهای مختلف فعالیت می‌کنند. به همین دلیل پیچیدگی این فعل برای کسانی که درصدد درک جامع آن می‌باشند، مشکلاتی را به همراه دارد. براین اساس می‌توان اذعان داشت، یکی از ساده‌ترین و در عین حال اثربخش‌ترین روش‌های برخورد با این پیچیدگی، تجزیه مدیریت منابع انسانی به مجموعه‌ای از کارکردهای مجزا ولی مرتبط باهم است که بر روی هم یک سیستم یکپارچه را تشکیل می‌دهند.

مدیریت کارراهه شغلی را می‌توان یکی از مهمترین کارکردهای نظام مدیریت منابع انسانی قلمداد کرد. در نگرش نوین، مدیریت کارراهه شغلی، ابزاری برای اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی است و هدف عمده آن ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و سازمان است تا با ارائه چشم‌اندازی روشن شرایطی را فراهم نماید تا کارکنان و سازمان در مسیر توافق بین شکل‌گیری قرارداد روانشناختی مربوط به مسئولیت توسعه شغلی و امنیت شغلی به تعادل برسند.

از آنجایی که حفظ و نگهداری مدیران و کارکنان خلاق و توانمند یکی از اساسی‌ترین چالشهای پیش روی سازمانها برای عبور از شرایط دشوار فردا است، آنچه می‌تواند سازمان را تا حدی در مقابل این چالش کمک و یاری نماید، انتخاب شغل و مدیریت مسیر پیشرفت شغلی است. علیرغم بی‌توجهی یا کم توجهی‌های صورت گرفته، باید گفت که موضوع مسیر شغلی و انتخاب شغل مناسب برای اکثر کارکنان یکی از دغدغه‌های مهم و قابل تأمل است که بسیاری از سازمانها با آن مواجهند. شاید علت این امر را بتوان افزایش مطالبه‌گری بیشتر کارکنان از یک سو و فقدان پاسخگویی صحیح سازمانها به خواسته و نیاز کارکنان از سوی دیگر دانست. بنابراین در مواجهه با این چالش، رویکردهای مختلفی مطرح شده که یکی از بهترین راه‌حلها، استقرار سیستم مدیریت مسیر شغلی یا کارراهه است.

با عنایت به مباحث فوق‌الذکر در خصوص اهمیت مدیریت کارراهه در سازمان، تدوین و مطالعه متونی با محوریت این کارکرد در مجموعه ادبیات مدیریت منابع انسانی ضرورت می‌یابد.

در کتاب حاضر که هدف آن تدوین مأخذی جهت دروس مدیریت منابع انسانی در مقاطع مختلف آموزش عالی و همچنین ارائه راهنمای علمی و عملی برای مدیران حوزه منابع انسانی

در عرصه اجرا بوده است، مباحث و مبانی نظری مدیریت کارراه شغلی در ده فصل که هر یک از آنها مشتمل بر سرفصلهایی مرتبط می‌باشد، مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است.

فصل اول کتاب مربوط به زمینه‌ها و روند شکل‌گیری مفهوم مدیریت کارراه شغلی می‌باشد که طبق آن به واکاوی هر یک از این زمینه‌ها و سیر تکوین بسترهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی پرداخته شده است.

در فصل دوم واژه و مفهوم مدیریت کارراه شغلی از منظرها و تفاسیر گوناگون مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فصل سوم کتاب به بیان مبانی مدیریت مسیر پیشرفت شغلی می‌پردازد و به مباحثی همچون توسعه مسیر شغلی، برنامه‌ریزی مسیر شغلی و همچنین کارکردهای مرتبط به این امور اشاره دارد.

از آنجایی که بهترین دستاورد حاصل از مدیریت کارراه شغلی محصول انطباق وجه ذهنی کارکنان از مسیر شغلی مورد نظر با وجه سازمانی مدیریت مسیر شغلی است؛ بنابراین در فصل چهارم کتاب، مبحث مربوط به لنگرگاههای مسیر شغلی و در ادامه سکون‌زدگی (فلات) شغلی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

فصل پنجم به بررسی سیر تحول و تکامل تنویرهای مدیریت مسیر شغلی اختصاص دارد که در آن ضمن ارائه انواع مسیر شغلی رویکرد کثرت‌گرایانه در رابطه با آن نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فصل ششم کتاب به مطالعه نظریه‌ها و مدل‌های مسیر شغلی و همچنین تغییر و تداوم در شکل کارراه‌ها از طریق نظریه‌ها و مآخذ مختلف مورد بحث قرار می‌گیرد.

طی فصول هفتم و هشتم به ترتیب مفهوم مسیر شغلی و چرخه زندگی و سپس مسیر شغلی و شخصیت بعنوان مؤلفه‌های شخصی افراد که می‌تواند کارکرد کارراه را تحت تأثیر قرار دهد، مورد بررسی و تبیین قرار می‌گیرند.

از آنجائی که، علوم مدیریت بویژه مدیریت منابع انسانی با توجه به ماهیتش به شدت تحت تأثیر محیط و ساختارهای جدید در حال تغییر است، بنابراین فصل نهم کتاب حاضر به مبحث رویکردهای نوین مسیر شغلی و تبیین دقیق این رویکردها پرداخته است.