



برنامه ریزی و راهبردهای منابع انسانی

دکتر مجید جهانگیرفرد

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

سرشناسه	: جهانگیر فرد، مجید، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: برنامه‌ریزی و راهبردهای منابع انسانی/ مجید جهانگیر فرد.
وضعیت ویراست	: ویراست ۲.
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات؛ فیروزکوه: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۳۶۱ص.
شابک	: 9789641044130
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: چاپ دوم.
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
موضوع	: Manpower policy
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
موضوع	: برنامه‌ریزی راهبردی
موضوع	: Strategic planning
شناسه افزوده	: دانشگاه آزاد اسلامی، سازمان چاپ و انتشارات
شناسه افزوده	: Islamic Azad University Publication
شناسه افزوده	: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزکوه
شناسه افزوده	: Islamic Azad University, Firozkuh Branch
رده بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹ / ۵ / ج ۹ ۱۳۹۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸ / ۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۱۶۶۷۷۱

عنوان کتاب: برنامه ریزی و راهبرد های منابع انسانی

تالیف: دکتر مجید جهانگیری فرد

چاپ اول: ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

ناشر: سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی (با همکاری واحد کرج)

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

ISBN: 978-964-10-4413-0

شابک:

قیمت: ۳۶۰۰۰۰ ریال

۱

پیشگفتار

۳

مقدمه

۶

فصل اول - کلیات مدیریت منابع انسانی

۸

ماهیت مدیریت منابع انسانی

۱۰

سیر تحول و توسعه مدیریت منابع انسانی

۱۵

وظایف مدیریت منابع انسانی

۱۸

جنبه های مدیریت منابع انسانی

۱۹

اهداف مدیریت منابع انسانی

۲۱

عوامل مهم در گسترش نقش مدیریت منابع انسانی

۲۱

نقش مدیریت منابع انسانی بر اثر بخشی سازمان

۲۲

مدیریت منابع انسانی بن الی

۲۳

فصل دوم- برنامه ریزی

۲۵

اهمیت و ضرورت برنامه ریزی

۲۵

تعریف برنامه ریزی

۲۶

ویژگی های برنامه ریزی

۲۷

هدف از برنامه ریزی

۲۷

انواع برنامه ریزی

۲۹

دیدگاه های متداول برنامه ریزی

۳۲

مراحل برنامه ریزی

۳۲

برنامه ریزی موثر

۳۳

محاسن برنامه ریزی

۳۳

محدودیت ها و معایب برنامه ریزی

۳۴

دامهای مهم برنامه ریزی موفق

۳۵

برنامه

۳۵

ویژگی های یک برنامه خوب

۳۵

ارکان برنامه

۳۸	فصل سوم - برنامه ریزی عملیاتی
۳۹	تکنیک نمودار استخوان ماهی
۳۹	تکنیک نمودار شش کلمه ای (سوال)
۴۴	عناصر اصلی برنامه ریزی عملیاتی
۴۴	هدف
۴۵	روش های اولویت بندی اهداف
۴۵	تعیین اولویت اهداف
۵۱	پیش بینی
۵۱	تکنیک های برنامه ریزی عملیاتی
۵۱	روش نه - اراگانت
۵۳	روش شبکه ای
۵۴	مزایای عمده برنامه ریزی شبکه ای
۵۴	قواعد ترسیم شبکه ای
۵۵	روش پرت
۵۷	روش سی.پی.ام
۵۸	فصل چهارم - برنامه ریزی استراتژیک (هیردی)
۶۰	برنامه ریزی استراتژیک
۶۳	ضرورت به کارگیری برنامه ریزی استراتژیک
۶۷	موانع پیش روی برنامه ریزی استراتژیک
۶۸	اجرای برنامه ریزی استراتژیک در سازمانهای دولتی و خصوصی
۷۳	مراحل برنامه ریزی استراتژیک
۸۳	فصل پنجم - استراتژی منابع انسانی
۸۳	گونه شناسی استراتژی منابع انسانی
۸۴	گونه شناسی استوارت و براون
۸۷	گونه شناسی بامبرگر و مشولم
۸۹	گونه شناسی بارون و کرپس
۹۰	گونه شناسی لپیک و اسنل
۹۳	گونه شناسی دایر و هولدر

۹۴	گونه شناسی استرمن
۹۶	زیر سیستم های منابع انسانی
۹۷	تامین نیرو
۱۰۲	ارزیابی عملکرد
۱۰۶	آموزش و توسعه
۱۱۰	جبران خدمت و پاداش
۱۱۳	روابط کارکنان
۱۱۵	فصل ششم - راهبردهای جذب ، تامین و تعدیل نیروی انسانی
۱۱۷	راهبرد طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل
۱۱۸	مراحل اجرای عملیات طبقه بندی مشاغل
۱۱۹	فواید ارزشیابی مشاغل در سازمان
۱۲۰	روش های ارزشیابی مشاغل
۱۲۰	روش های های مختص ارزشیابی مشاغل در سطح بین المللی
۱۲۱	روش مرسر
۱۲۴	روش هی گروه
۱۳۱	روش تاورزواتسون
۱۳۴	راهبرد برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۳۶	مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۴۴	راهبرد مدیریت استعداد
۱۴۴	مفهوم استعداد
۱۴۷	مدیریت استعداد
۱۵۱	مدلهای مدیریت استعداد
۱۵۱	مدل مدیریت استعداد جامع

۱۵۳	مدل مدیریت استعداد لوییز و هکمن
۱۵۵	مدل مدیریت استعداد فیلیپس و روپر
۱۵۶	مدل مدیریت استعداد استراتژیک
۱۵۹	فصل هفتم - راهبرد های نظام حفظ و نگهداری منابع انسانی
۱۶۳	بهداشت و ایمنی
۱۶۴	بیمه و بازنشستگی
۱۶۵	خدمات پرسنلی
۱۶۶	ترک خدمت
۱۶۹	مدل های ترک خدمت
۱۷۱	محرک های ترک خدمت
۱۸۱	راهبرد پاداش
۱۸۲	استراتژی پاداش
۱۸۴	انواع سیستم پاداش
۱۸۶	عوامل موثر بر سیستم پاداش
۱۸۸	روش های پرداخت جبران خدمت و پاداش
۱۹۶	راهبرد بهداشت و ایمنی
۱۹۸	ایمنی و بهداشت
۲۰۰	روش پیاده سازی بهداشت و ایمنی
۲۰۵	فصل هشتم - راهبردهای توسعه منابع انسانی
۲۰۷	راهبرد مدیریت تغییر
۲۱۰	مراحل اجرای تغییر
۲۱۱	انواع تغییر
۲۱۴	مدل های تغییر
۲۱۴	مدل سه مرحله ای کرت لوفین
۲۱۵	مدل بیر و همکاران
۲۱۶	مدل ثرلی
۲۱۷	مدل فرآیند گسترش یافته

۲۱۸	راهبرد توانمند سازی
۲۲۰	روش های توانمند سازی
۲۲۴	ویژگی های توانمند سازی
۲۲۴	فرایند توانمند سازی
۲۲۶	استراتژی های توانمند سازی
۲۲۷	استراتژی افزایش آگاهی جمعی از طریق داستانگویی
۲۲۷	استراتژی آموزش مهارت های حل مسئله
۲۲۸	استراتژی آموزش های مهارت های پشتیبانی و تجهیز منابع
۲۲۸	مراحل توانمند سازی
۲۳۵	راهبرد مدیریت دانش
۲۳۶	مدیریت دانش
۲۴۰	مدیریت دانش در سازمان
۲۴۲	مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی
۲۴۵	فرآیند مدیریت دانش
۲۵۰	استراتژی های مدیریت دانش
۲۵۳	مراحل اجرای استراتژی مدیریت دانش
۲۵۷	راهبرد فرهنگ سازمانی
۲۵۸	فرهنگ سازمانی
۲۶۳	ضرورت پرداختن به فرهنگ سازمانی
۲۶۵	سطوح مختلف فرهنگ سازمانی
۲۶۶	نوع شناسی کوئین و روبراف و کوئین
۲۶۷	مدل شاین
۲۶۸	نوع شناسی کوک و زومال
۲۷۱	نوع شناسی تانونو ککاله

۲۷۳	مدل ویژگی های فرهنگ سازمانی دانیل دنیسون و انیل میسرا
۲۷۳	ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه گیرت هافستد
۲۷۴	مدل ویژگی های فرهنگ سازمانی استیفن رابینز
۲۷۵	مدل کوئین و مک گرث
۲۷۹	فصل نهم - راهبردهای بکارگیری موثر منابع انسانی
۲۸۰	راهبرد ارزیابی عملکرد
۲۸۲	اهداف ارزیابی عملکرد
۲۸۴	شاخص های ارزیابی عملکرد
۲۸۴	روش های ارزیابی عملکرد
۲۸۷	مدیریت عملکرد
۲۸۹	عوامل موثر در توفیق مدیریت عملکرد
۲۹۰	فرایند مدیریت عملکرد
۲۹۳	راهبرد چابکی سازمانی
۲۹۵	استراتژی چابکی
۲۹۶	شیوه های دستیابی به چابکی سازمان
۳۰۰	عوامل موثر بر چابکی کارکنان
۳۰۲	فصل دهم - راهبردهای روابط کارکنان
۳۰۵	راهبرد نظام پیشنهادها
۳۰۶	نظام پیشنهادها
۳۰۸	اهداف نظام پیشنهادها
۳۱۰	منافع استقرار سیستم پیشنهادها
۳۱۱	عوامل موثر در اجرای موفق نظام پیشنهادها
۳۱۲	شیوه اجرای نظام پیشنهادها
۳۱۶	راهبرد تعهد سازمانی
۳۱۷	استراتژی های تعهد در کارکنان
۳۱۸	تقویت تعهد کارکنان در سازمان
۳۲۰	ابعاد تعهد سازمانی

۳۲۱	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۳۲۴	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۳۲۸	راهبرد کیفیت زندگی کاری
۳۲۹	مفهوم کیفیت زندگی کاری
۳۳۲	روش اجرای کیفیت زندگی کاری براساس نظریه ها
۳۴۰	برنامه های بهبود کیفیت زندگی کاری
۳۴۴	رویکردها و استراتژی های بهبود کیفیت زندگی کاری

www.ketab.ir

پیش گفتار چاپ دوم

تغییرات محیطی و تاثیر آن بر محصول و خدمات و پیچیدگی های مدیریتی در اداره سازمان ها ، راهی جز تکیه بر سرمایه های اصلی سازمان باقی نمی گذارد. اهمیت کارکنان ، روز به روز بیشتر شناخته می شود. نگاه ابزاری به نیروی انسانی دوران خود را سپری کرده است. روش ها و فرآیندهای دیرین دیگر پاسخگوی نیازهای سازمانی نمی باشد. سازمانهای پیشرو برای اطمینان از حرکت در مسیر درست نیازمند تدوین برنامه ها و اقدامهای راهبردی در تمام زمینه ها به خصوص ، در مقوله سرمایه انسانی می باشند.

خدا را شاکرم که چاپ اول کتاب مورد استقبال دانشجویان عزیز قرار گرفت. به دنبال چاپ کتاب و بررسی بازخوردهای ناشی از تدریس و بحث در خصوص مباحث آن در کلاس های مقاطع مختلف ، بر آن شدم تا تغییراتی جزئی در آن اعمال نمایم. از آنجایی که در نظر است به سبب پویایی دانش مدیریت منابع انسانی و تطبیق با نیازهای آموزشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی در رشته مدیریت ، در ویرایش های بعدی کتاب نیز همواره تغییراتی اعمال گردد، از برخوردهای انتقادی و بازخوردهای صادره از اساتید محترم در ویرایشهای بعدی استفاده خواهد شد. امید است اعمال تغییرات ، در درک بهتر وضع های مرتبط با مدیریت راهبردی منابع انسانی ، نقش موثری ایفا نماید.

مطالعه دیلنی و ینگ در سال ۱۹۸۹ نشان داد که رویه ها و روش های منابع انسانی نه تنها در قالب استراتژی ها شکل گرفته و تغییر می کنند و گوناگون و متنوع هستند ، بلکه هم تراز و هماهنگی استراتژی های مدیریت منابع انسانی با استراتژی های سازمان ، تاثیر غیر قابل انکار بر روی عملکرد می گذارد . یکارگیری مجموعه ای هماهنگ از روش ها و فعالیت های منابع انسانی در سازمانها به کاهش ترک خدمت کارکنان و جایگزینی کمک کرده و در نتیجه باعث بیشتر شدن بهره وری و افزایش درآمد سازمان و بهبود عملکرد می شود. می توان اذعان کرد ، نیاز برای تحقیقات منابع انسانی در قالب استراتژی های مدیریت منابع انسانی و آگاهی از فعالیت ها و رویه های مدیریت منابع انسانی در سازمان در حال رشد و شکل گیری است.

در این کتاب نوشته شده است ، تا حد امکان ایده ها و مفاهیم راهبردی اندیشمندان در حوزه منابع انسانی بصورت مختصر و مناسب به گردد. چارچوب و الگوی اصلی کتاب فوق براساس کتاب مرجع مدیریت استراتژیک منابع انسانی ، استاد گرانقدرم پرفسور ناصر میرسپاسی تدوین و تالیف شده است که از این استاد بزرگوار سکر و ندرت می نمایم. همچنین از کمک خانواده عزیزم که در کل فرآیند تدوین کتاب بهره مند بود ، ام تشکر و قدردانی دارم.

امید است این کتاب در ارتقای فرهنگ برنامه ریزی در حوزه منابع انسانی و راهبردهای کلیدی منابع انسانی مورد استفاده و بهره برداری قرار گیرد.

چ . جهانگیر فرد - ۱۳۹۵