

مدیریت منابع انسانی در پروژه

مهرسا زنگنه - الهام سلیمانی - زهره نظری

www.ketab.ir

سرشناسه	: زنگنه، مهرسا، ۱۳۶۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی در پروژه/ مهرسا زنگنه، الهام سلیمانی، زهره نظری.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۲ ص: جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۱۷۳-۲
وضعیت فهرست نویسی	: قیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۰۶ - ۱۱۰.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	: کارکنان - ارزشیابی ارتقا
موضوع	: مدیریت طرح‌ها
شناسه افزوده	: سلیمانی، الهام، ۱۳۶۷ -
شناسه افزوده	: نظری، زهره، ۱۳۵۲ -
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸.۲۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۴۱۹۰۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: قیپا
Manpower planning	
Employee empowerment	
Assessment centers(Personnel management procedure)	
Project management	

www.ketab.ir ارشدان مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

- | | |
|-------------------|---|
| نام کتاب: | مدیریت منابع انسانی در پروژه |
| گردآوری و تألیف: | مهرسا زنگنه - الهام سلیمانی - زهره نظری |
| ناشر: | آموزشی تألیفی ارشدان |
| ویرایش: | اول |
| نوبت چاپ: | اول ۱۴۰۰ |
| طراح و گرافیکست: | www.irantypist.com |
| شابک: | ۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۱۱۷۳-۲ |
| شمارگان: | ۱۰۰۰ |
| مرکز خرید آنلاین: | www.arshadan.com
www.arshadan.net |
| مرکز پخش و توزیع: | ۰۲۱۴۷۶۲۵۵ |
| قیمت: | ۴۳۰۰۰ تومان |

فهرست مطالب

فهرست مطالب	۳
مقدمه	۱۲
منابع انسانی	۱۳
توانمند سازی و ظرفیت سازی منابع انسانی	۱۳
موفقیت منابع انسانی	۱۵
فرآیندهای مدرن منابع انسانی	۱۵
گروه های اصلی در فرآیند مدرن	۱۶
فرآیندهای رایج منابع انسانی	۱۷
استراتژی های چهارگانه در منابع انسانی	۱۸
برنامه ریزی منابع انسانی	۱۸

- ۱۹ مراحل برنامه ریزی منابع انسانی
- ۲۰ ویژگی های برنامه ریزی منابع انسانی
- ۲۰ فرآیند برنامه ریزی منابع انسانی
- ۲۱ مدل منابع انسانی بومی یا مدل منابع انسانی جهانی
- ۲۲ بومی سازی نامصحیح
- ۲۲ کارکردهای منابع انسانی
- ۲۳ هدف کارکرد های مدیریت منابع انسانی
- ۲۳ تعریف مدیریت
- ۲۴ مدیریت منابع انسانی
- ۲۷ تعریف مدیریت منابع انسانی
- ۲۸ مفهوم مدیریت منابع انسانی
- ۳۰ فلسفه مدیریت منابع انسانی

- ۳۰ تاریخچه مدیریت منابع انسانی
- ۳۲ شکل گیری مدیریت منابع انسانی در قرن نوزدهم
- ۳۲ جنگ جهانی اول و توسعه ی مدیریت منابع انسانی
- ۳۳ مدیریت کارکنان در دهه ۱۹۳۰ تاریخ مدیریت
- ۳۳ جنگ جهانی دوم و رفاهیات و تأثیر آن بر تاریخچه مدیریت منابع انسانی
- ۳۴ مدیریت پرسنلی در دهه ۱۹۴۰ از تاریخ مدیریت
- ۳۴ انتقادات به مدیریت پرسنل در دهه ۶۰
- ۳۵ ورود اصطلاح مدیریت منابع انسانی در دهه ۸۰
- ۳۵ انقلاب صنعتی
- ۳۵ ویژگی های نظام صنعتی جدید
- ۳۶ نهضت کارگری
- ۳۶ نهضت مدیریت علمی
- ۳۶ متخصصان نیروی انسانی
- ۳۷ اهداف مدیریت منابع انسانی

مقدمه

انسان به مثابه نیروی عقل و خرد توانایی تشکیل خانواده و زندگی اجتماعی متفاوتی نسبت به سایر مخلوقات را داراست و از امتیازات ویژه ای برخوردار است. وی از آغاز زندگی دچار تحولات زیادی شده است که سبب کسب تجارب ارزشمندی شده است. یکی از مهمترین دستاوردهای بشر در طول تاریخ تشکیل سازمان بوده است بنابراین سبک‌های مختلفی از مدیریت منابع انسانی شکل یافته است. امروزه نقاط کور و ناپیدای مدیریت منابع انسانی نمایان شده‌اند و مدیران و برنامه ریزان هر مجموعه‌ای طبق آن‌ها عمل می‌کنند. اما گاهی این عوامل چنان در لابلای بررسیهای مختلف گم شده‌اند که یافتن آن‌ها کار ساده‌ای نیست و برخی از مدیران در توجه به آن‌ها ناتوان بوده و در دراز مدت در اداره امور دچار مشکل می‌گردند لذا بهتر است اقداماتی در جهت تذکر و یادآوری این عوامل و برجسته نمودن نقش آن‌ها در کیفیت مدیریت منابع انسانی صورت بگیرد و مدیران کم تجربه را در اجرای بهتر امور یاری داد. مدیریت بر مبنای پروژه، مدیریت عمومی نوین است. نیمی از اقتصاد جهانی بر پروژه مبتنی است. مدیریت بر مبنای پروژه، مهارتی است که همه مدیران در سبب مهارتی خود به آن نیاز دارند. سازمان‌های پروژه محور مطلوب، دارای یک فرهنگ مدیریت ویژه در توانمندسازی کارکنان، کار دسته جمعی، جهت گیری فرآیند، تغییرات سازمانی پیوسته و ناپیوسته، جهت گیری مشتری و ارتباط بین کارفرما و تامین کنندگان می باشد؛ بنابراین برای انجام فعالیت‌ها با موفقیت هر چه بیشتر در یک پروژه، نیاز است کارکنان، صلاحیت و مهارت‌های ویژه ای داشته باشند. این موضوع ممکن است باعث نیازمندی سازمان پروژه محور به اتخاذ اقدامات توسعه و آموزش به منظور توسعه توانایی و لیاقت کاری کارکنان در محیط پروژه شود. بنابراین در این کتاب به دنبال ارائه محتوای جهت آشنایی با مدیریت منابع انسانی در پروژه

هستیم. امید است که محتوای ارائه شده بسیاری از مسائل پیش روی محققین، مدرسین و دانشجویان را تا حدودی حل کند.

منابع انسانی

نیروی کار نقش اساسی در صنعت ساخت و ساز دارد و هزینه نیروی انسانی تقریباً نیمی از کل هزینه ساخت را تشکیل می‌دهد. بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین عنصر یک سازمان محسوب می‌شود و پرداختن و توجه به منابع انسانی امری مستلزم و حائز اهمیت می‌باشد. چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده، و باعث حل شدن مسایل و مشکلات سازمان و عینیت بخشیدن به بهره‌وری می‌شوند. در واقع سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. حتی با ورود فناوری‌های جدید به سازمان‌ها و تبدیل آن‌ها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است.

توانمندسازی و ظرفیت سازی منابع انسانی

امروزه توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یکی از ابزارهای بسیار مفید جهت ارتقاء، کیفی کارکنان و همچنین افزایش اثر بخشی سازمانی تلقی می‌شود. جهت کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار کنونی، سازمان‌ها به دانش، ایده‌ها و خلاقیت کارکنان‌شان نیاز دارند. توانمندسازی و ظرفیت سازی هر دو واژه‌هایی هستند که تاکنون تعاریف مختلف و زیادی از

¹ empowerment

² capacity building