



مدیریت سرمایه انسانی و مدل‌های آن

دکتر علی اصغر سالارنژاد

www.ketab.ir

تهران

۱۴۰۰

سرشناسه	:	سالارنژاد، علی اصغر، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت سرمایه انسانی و مدل‌های آن / علی اصغر سالارنژاد.
مشخصات نشر	:	تهران: زرنوشت، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۱۹۵ ص.
شابک	:	۷ - ۲۲۹ - ۲۸۸ - ۶۲۲ - ۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۲۱۸-۲۰۶.
موضوع	:	نیروی انسانی — مدیریت Manpower planning
رده‌بندی کنگره	:	HF۵۵۴۹/۵
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتاب‌شناسی ملی	:	۸۵۶۸۱۴۵

www.ketab.ir



انتشارات زرنوشت

تهران، میدان انقلاب، خیابان کارگر جنوبی،
کوچه مهدی‌زاده، شماره ۲۷، واحد ۱۹
تلفن: ۰۹۰۲۴۸۶۸۹۵۶ - ۶۶۴۷۹۶۱۵ - ۶۶۴۳۵۶۳۷
www.zarnesht.com

مدیریت سرمایه انسانی و مدل‌های آن

مؤلف: دکتر علی اصغر سالارنژاد

• چاپ اول: ۱۴۰۰ • شمارگان: ۵۰۰ نسخه • ناشر: زرنوشت

شابک: ۷ - ۲۲۹ - ۲۸۸ - ۶۲۲ - ۹۷۸

قیمت: ۵۵,۰۰۰ تومان

پست الکترونیک: alisalarnejad@gmail.com

تمامی حقوق این اثر برای نویسنده محفوظ است.
استفاده از مطالب کتاب فقط با ذکر مأخذ مجاز است.

۷	 پیشگفتار مؤلف
۸	 فصل اول: مدیریت راهبردی منابع انسانی
۹	 مقدمه
۹	 مدیریت راهبردی منابع انسانی
۱۳	 تعاریف مدیریت راهبردی منابع انسانی
۱۶	 ویژگی‌های فرآیند برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی
۱۹	 مدیریت راهبردی منابع انسانی سازمان‌های نظامی
۲۱	 اهداف مدیریت راهبردی منابع انسانی
۲۱	 مدیریت راهبردی منابع انسانی و راهبردهای منابع انسانی
۲۴	 فصل دوم: آشنایی با مدل‌های مدیریت منابع انسانی
۲۵	 مقدمه
۲۵	 مدل جنبه‌های سخت و نرم استوری
۲۶	 مدل سازگار مدیریت منابع انسانی قامبرون
۲۷	 مدل چارچوب مدیریت منابع انسانی هاروارد
۲۸	 مدل کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی
۲۹	 مدل زیر نظام‌های منابع انسانی
۳۰	 الگوی بئر و همکاران
۳۰	 الگوی دایر و هولدر
۳۱	 ترکیب الگوی بئر و همکاران با دایر و هولدر بامبرگر و ابن مشولم
۳۲	 نظام منابع انسانی براساس کارکردهای منابع انسانی
۳۳	 مدل تعالی سازمانی بالدريج با تأکید بر منابع انسانی
۳۳	 نظام منابع انسانی در مدل تعالی سازمانی با عنوان تعالی منابع انسانی
۳۵	 نظام مدیریت منابع انسانی در ایدرو
۳۶	 طراحی نظام جامع منابع انسانی (منتورینگ یا مربیگری)
۳۶	 مدل کلی مفاد کلی توسعه گر کارکنان
۳۷	 استاندارد توسعه‌ی منابع انسانی
۳۸	 مدل نقش رفتار در راهبرد منابع انسانی
۳۹	 مدل منابع انسانی سعادت
۴۰	 مدل منابع انسانی گری دسلر
۴۱	 مدل توسعه‌ی مدیریت منابع انسانی براساس الگوی شایستگی
۴۳	 فرایند مدیریت منابع انسانی با گرایش مدیریت عملکرد

پیشگفتار مؤلف

سرمایه انسانی در ارتقاء رشد و بهره‌وری یکی از مهمترین موضوعاتی است که مورد توجه صاحب نظران علم مدیریت قرار گرفته است. بر همین اساس، دهه پایانی قرن ۲۰۰۰ را عصر «توانمندسازی سرمایه انسانی» نامیده‌اند. در عصر فرامردن، سرمایه انسانی با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می‌شود. سرمایه انسانی در هیچ ترازنامه و حساب سود و زیانی آورده نمی‌شود؛ ولی نتیجه سود و زیان سازمان‌ها را رقم می‌زند. تنها سرمایه‌ای که با استفاده هرچه بیشتر، کاهش نیافته و به صورت فزاینده‌ای تقویت می‌شود. مطالعات متعدد نیز موید این واقعیت است که جوامعی توسعه می‌یابند که علاوه بر منابع و ذخایر طبیعی و سرمایه‌های مادی و فیزیکی، از منابع انسانی قابل توجهی برخوردار باشند؛ در واقع در این سال‌ها کشورهایایی به رشد بیشتر اقتصادی نائل آمده‌اند که نیروی کار تحصیل کرده، ماهر، با کفایت و در یک کلام از «سرمایه انسانی» کافی و مناسب بهره‌مند بوده‌اند؛ زیرا اولین و مهمترین مولفه توسعه در هر کشور انسان است. سرمایه انسانی، تنها نهاده‌ای است که می‌تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده‌های تولید را دگرگون یا متعادل کند، مبنایی برای نوآوری فراهم سازد و در سطح وسیع موجب رشد اقتصادی شود. هدف از مدیریت سرمایه‌های انسانی بهره‌برداری از افرادی است که حائز شرایط می‌باشند. در حقیقت، ثمره اقدامات صحیح مدیریت سرمایه انسانی، در عملکرد صحیح برنامه‌های سازمان بروز می‌نماید. مدیریت سرمایه انسانی، به معنی یک نگرش راهبردی و منسجم به مدیریت با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان است و در صورتی که مدیریت سرمایه انسانی به درستی اعمال نشود و نیروهای ناکارآمد و ناآشنا به شرایط، به کار گمارده شوند، منابع مالی و انسانی سازمان به هدر رفته و به راهبرد، سیاست‌ها و اهداف سازمان لطمه وارد خواهد کرد. راهبردهای مدیریت سرمایه انسانی، الزامات و جهت‌گیری‌های کلی عملکرد عوامل انسانی را در راستای دستیابی به اهداف سازمان، مشخص می‌نمایند. به گونه‌ای که استفاده از این راهبردها، می‌تواند امکان تحقق مقاصد کلی یک سازمان را افزایش و یا کاهش دهد. چنانکه گذشت با توجه به تفاوت و برتری‌های این منبع نسبت به سایر منابع سازمانی می‌توان سرمایه سازمانی را یک دارایی منوی دانست که به لحاظ اثر گذاری زیاد آن در تمام ابعاد سازمان تبدیل به دارایی راهبردی شود، تبدیل انسان به دارایی راهبردی نقش و جایگاه ارتقاء یافته انسان را در مکاتب مختلف مدیریت نشان می‌دهد و نشان از حساسیت زیاد در کار روی این منبع حیاتی می‌باشد. در این امتداد هدف اصلی این کتاب، روشن تر نمودن مفهوم سرمایه انسانی، بررسی مدل‌های آن و تشریح زیر نظام‌های مدیریت سرمایه انسانی برای مدیران این حوزه می‌باشد. این کتاب درشش فصل تدوین شده است. در فصل یکم مدیریت راهبردی منابع انسانی، تعاریف، ویژگی‌ها و اهداف آن تشریح گردیده است. در فصل دوم و سوم مدل‌های مختلف این حوزه جمع‌آوری و با هم مقایسه و جمع‌بندی شده است. در فصل چهارم مفاهیم و کلیات مدیریت سرمایه انسانی در سازمان بررسی گردیده و در فصل پنجم به معرفی تعدادی از مدل‌های سرمایه انسانی شناخته شده پرداخته است و تلاش کرده با مقایسه تطبیقی یک مدل جامع سرمایه انسانی ارائه نماید. سرانجام در فصل ششم کلیه زیر نظام‌های مدل جامع مورد مذاقه و تشریح قرار گرفته است. از آنجا که سرمایه انسانی به طور مستقل به رشد و تولید ملی کمک می‌کند و باید مدنظر تمامی محققان و دولتمردان قرار گیرد، امید است این کتاب کمکی کوچک به مدیران این حوزه حساس باشد.

دکتر علی اصغر سالارزاد

چهاردهم مهرماه ۱۴۰۰ هجری شمسی