

نظام نگاهداشت منابع انسانی

مؤلف:

حجت عرب خزانل مهلبادی

www.ketab.ir

سرشناسه	: عرب خزایل مهابادی، حجت، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	: نظام نگاهداشت منابع انسانی/ مولف حجت عرب خزایل مهابادی.
مشخصات نشر	: تهران: میعاد اندیشه، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۱ ص.
شابک	: 978-622-231-600-6 ۲۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۷ - ۱۲۱.
موضوع	: سرمایه انسانی -- مدیریت
موضوع	: Human capital -- Management
موضوع	: برنامه ریزی راهبردی
موضوع	: Strategic planning
رده بندی کنگره	: HD۴۹۰۴/۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۶۴۲۰۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا



Miaadpub.ir

عنوان کتاب : نظام نگاهداشت منابع انسانی

مولف : حجت عرب خزایل مهابادی

ناشر : میعاد اندیشه

طراح جلد : شکوفه احمدی

صفحه آرا : مائده طومار

نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۰

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

قیمت : ۲۵۰/۰۰۰ ریال

شابک : ۶-۶۰۰-۹۷۸-۶۲۲-۲۳۱

تلفن انتشارات: ۰۹۱۲۵۱۲۰۰۶۷ - ۰۲۱۶۶۰۱۷۴۴۸ - ۰۲۱۶۶۰۱۴۷۹۷

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولف محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله باز نویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی

و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از مولف

به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد

فهرست مطالب

۱۰	پیشگفتار
۱۳	فصل اول:
۱۳	سرمایه انسانی سازمان
۱۳	مضرات عدم حفظ منابع انسانی
۱۵	شرایط هرم سنی جمعیت و حفظ منابع انسانی
۱۵	سلامت سازمانی و حفظ منابع انسانی
۱۵	مصاحبه‌های خروج منابع انسانی: شناسایی علت ریزش
۱۶	راههای دهگانه حفظ منابع انسانی
۲۰	مبانی نظری نظام جذب و نگهداشت منابع انسانی
۲۱	نظام نگهداشت سرمایه انسانی
۲۳	ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی
۲۳	احساس عدالت سازمانی
۲۴	ابعاد عدالت سازمانی
۲۷	فصل دوم:
۲۷	عوامل موثر بر نگهداشت سرمایه انسانی
۲۷	انگیزش
۲۸	نظریه‌های محتوایی انگیزش
۳۵	نظریه‌های فرایندی انگیزش
۴۳	فصل سوم:
۴۳	نقش رضایت شغلی بر تعهد سازمانی

۴۶		محتوا و ماهیت شغل
۴۷		رضایت و امنیت شغلی
۴۸		مفهوم و تعریف رضایت شغلی
۵۰		دیدگاه های رضایت شغلی
۵۲		نظریه های رضایت شغلی
۵۳		عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۵۴		عوامل محیطی سازمان
۵۶		پیامدهای رضایت شغلی
۵۶		مشخص بودن اهداف و انتظارات
۵۸		حقوق پرداختی و مزایا
۶۱		فصل چهارم:
۶۱		نقش مدیریت و رهبری در نگهداشت سرمایه انسانی
۶۳		اهمیت رهبری
۶۵		تفاوت رهبری و مدیریت
۶۷		رویکردها و نظریه های رهبری
۷۸		الف) پاداش مشروط
۷۸		ب) مدیریت مبتنی بر استثنا
۸۱		فصل پنجم:
۸۱		راهکارهای ارتقای نگهداشت سرمایه انسانی
۸۲		منابع انسانی و چالش های مدیریتی آن
۸۳		راهکارهایی برای مدیریت منابع انسانی
۸۴		چالش های منابع انسانی در ایران و راهکارهایی برای رفع آن ها
۸۸		چالش های سازمان های امروزی
۸۸		انتخاب افراد مناسب برای پست های سازمانی

۸۸.....	تغییر شغل و سازمان برای مدیران.....
۸۹.....	چالش استخدام در سازمان‌های امروزی.....
۸۹.....	خدمت به شکارچیان مغز.....
۹۰.....	هدایت کارکنان به سمت رفتارهای صحیح.....
۹۱.....	تقلای سازمان‌های ایرانی برای ارتقای انگیزش کارکنان.....
۹۱.....	چالشهای انگیزش و نگهداشت منابع انسانی.....
۹۲.....	راهبردهای حفظ و نگهداری کارکنان.....
۹۳.....	نگهداشت سرمایه انسانی و جانشین پروری.....
۹۳.....	مفهوم جانشینی.....
۹۴.....	تعاریف جانشین پروری.....
۹۸.....	برنامه جانشین پروری.....
۱۰۰.....	انتظارات کارکنان.....
۱۰۱.....	ویژگی های برنامه‌ریزی جانشین پروری.....
۱۰۳.....	مزایای برنامه‌ریزی جانشین پروری.....
۱۰۸.....	کاربرگ مخزن استعداد.....
۱۱۲.....	عوامل مؤثر بر جانشین پروری.....
۱۱۳.....	عامل ۱: نیاز به سرعت.....
۱۱۴.....	عامل ۲: بازار عرضه مهارت‌ها.....
۱۱۵.....	عامل ۳: وفاداری کاهش یافته بین کارفرمایان و کارگران.....
۱۱۵.....	عامل ۴: اهمیت سرمایه فکری و مدیریت دانش.....
۱۱۶.....	عامل ۵: اهمیت ارزش‌ها و شایستگی‌ها.....
۱۱۷.....	عامل ۶: نرم افزار بیشتر برای حمایت جانشینی.....
۱۱۷.....	عامل ۷: افزایش عمل گرایی هیأت مدیره.....
۱۱۸.....	عامل ۸: افزایش آگاهی از تشابهات و اختلافات در مسائل جهانی جانشینی.....
۱۱۸.....	عامل ۹: افزایش آگاهی از تشابهات و اختلافات برنامه های جانشینی در حوزه های خاص.....

پیشگفتار

در دهه‌ی گذشته، واحد منابع انسانی از واحدی صرفاً مدیریتی به یکی از دارایی‌های راهبردی سازمان ارتقا یافته است. مدیران امروز می‌دانند که برای اجرای راهبردی سازمان باید حتماً تیمی قوی و کارآمد داشته باشند. شرکت‌ها و سازمان‌های نامدار جهان به‌شدت بر اهمیت نیروی انسانی زبده و حفظ آن تأکید دارند. درواقع، توانایی مدیریت در جذب استعدادها و نیروی انسانی مناسب یکی از عناصر کلیدی موفقیت در هر سازمان است. اگرچه اهمیت تعیین شاخص‌های مدیریت منابع انسانی روزبه‌روز بیشتر درک می‌شود، همچنان رسیدن به نتایج جدید از این شاخص‌ها کار دشواری است. شاخص‌های مدیریت منابع انسانی برای جذب، هدایت و نگهداشت نیروی زبده، ابزاری است که میزان تطابق و تناسب اهداف راهبردی با اهداف مدیریت منابع انسانی را مشخص می‌کند.

امروزه منابع انسانی یکی از رشته‌های شغلی و واحد‌های سازمانی شرکت‌های ایرانی است که روز به روز به اهمیت نقش آن در موفقیت سازمان‌ها افزوده می‌شود. این واحد در گذشته به نام‌های واحد اداری، واحد کارگزینی، واحد امور کارکنان و واحد عمومی وجود داشته و عمده فعالیت آن انجام امور روزمره خدماتی (نظافت و نگهداری فضای کاری)، بیمه، تشکیل پرونده و محاسبه کارکرد بوده است، هم‌اکنون در ایران، سازمان‌های واحد برای منابع انسانی و اداری وجود دارند و زیر نظر یک مدیریت، علاوه بر وظایف اداری به امور مهمتری چون جذب و انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، مدیریت جبران خدمات، روابط کار و نگهداشت کارکنان می‌پردازند.

منابع انسانی، کلیدی‌ترین عنصر در مسیر پیشرفت و تعالی یک سازمان می‌باشد. همانطور که سازمان‌های بزرگ جهانی علت موفقیت و بین‌المللی شدن خود را به نیروی کار متعهدودانشی مدیون هستند، اتخاذ سیاست‌های درست و مدیریت صحیح در بقا و نگهداشت منابع انسانی بسیار حائز اهمیت است. شواهد بسیار زیادی وجود دارد که نشان می‌دهد تعلق کاری کارکنان، روی عملکرد سازمانی در حوزه‌های کلیدی مانند میزان فروش، رضایت مشتریان، نوآوری و نرخ خروج کارکنان اثرگذار است. بنابراین به‌عنوان یک مدیر، باید

فعالیت‌هایی را تعریف کنید تا تعلق کاری کارکنان را افزایش دهید، این فعالیت‌ها باید در چارچوب استراتژی‌های سازمان قابل اندازه‌گیری باشد. در ادامه فعالیت‌هایی را مطرح می‌کنیم که می‌توانند تعلق کاری کارکنان را افزایش دهند.

پیامدهای کمبود منابع انسانی شایسته در رده‌های شغلی مختلف سازمان و به ویژه منصب‌های کلیدی می‌تواند بسیار آسیب‌زا باشد. عدم پذیرش تغییر، ناتوانی در رقابت سازمانی، فقدان پویایی و نوآوری از جمله آسیب‌های جدی و احتمالی است. سازمانی که نتواند نگرش، دانش و مهارت منابع انسانی خود را رشد و توسعه دهد و آنها را در نظام‌ها، فرایندها و رویه‌های سازمانی خود به کار گیرد، قادر به پایداری و توسعه نخواهد بود. چنانچه مدیران ارشد سازمان‌ها نتوانند نیازهای آتی سازمان خود را پیش بینی کنند و براساس آن منابع انسانی لازم و کافی را استخدام و توانمند سازند، به ثبات درون سازمانی، ارتقاء بهره‌وری و توانایی رقابت‌های محلی و جهانی دست نمی‌یابد. دستیابی سازمان‌ها به رشد و توسعه پایدار در اقتصاد و فناوری با پیشرفت منابع انسانی و تبدیل آنها به سرمایه‌های انسانی امکان‌پذیر خواهد بود.

با توجه به اهمیت مقوله حفظ و نگهداشت سرمایه انسانی در سازمان، کتاب حاضر به دنبال تبیین مفهوم آن و راهکارهای ارتقای نگهداشت سرمایه‌های انسانی سازمان‌هاست.

حجت عرب خزانل مه‌بادی

بهار ۱۴۰۰