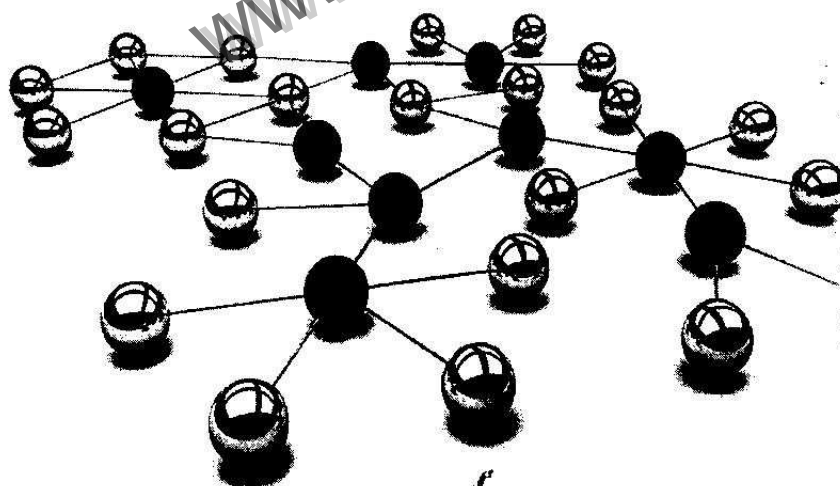


رویکردهای مدیریت منابع انسانی

جلد اول



گردآوری و تألیف:

فرزاد کبیری

سرشناسه	کبیری، فرزاد، ۱۳۵۶-
عنوان و نام پدیدآور	رویکردهای مدیریت منابع انسانی / گردآوری و تألیف فرزاد کبیری.
مشخصات نشر	تهران: مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان، ۱۴۰۰ -
مشخصات ظاهری	ج.
شابک	دوره: ۱-۵-۲۴۰۰۸-۶۲۲-۹۷۸، ج ۱: ۲-۲۴۰۰۸-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning نیروی انسانی -- برنامه ریزی Manpower policy
رده بندی کنگره	۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۸۷۳۷۱۰۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیبا



مؤسسه آموزشی تألیفی ارشدان

رویکردهای مدیریت منابع انسانی

فرزاد کبیری

آموزشی تألیفی ارشدان

اول

اول ۱۴۰۰

www.irantypist.com

www.irantypist.com

۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۴۰۱-۵

۹۷۸-۶۲۲-۰۸-۲۴۰۲-۲

۱۰۰۰

www.arshadan.com

www.arshadan.net

۰۲۱۴۷۶۲۵۵۰۰

۳۰۰۰۰ تومان

■ نام کتاب:

■ گردآوری و تألیف:

■ ناشر:

■ ویرایش:

■ نوبت چاپ:

■ حروفچینی و صفحه آرایی:

■ طراح و گرافیکست:

■ شابک دوره ای:

■ شابک:

■ شمارگان:

■ مرکز خرید آنلاین:

■ مرکز پخش و توزیع:

■ قیمت:

پیشگفتار ناشر:

به نام ایزد دانا که آغاز و انجام از آن اوست

هرگز دل من ز علم محروم نشد کم ماند زاسرار که مفهوم نشد
اکنون که به چشم عقل در می‌نگرم معلوم شد که هیچ معلوم نشد

ای دانای بی همتا، ای بخشنده ایی که ناخواسته عطا فرمایی و هر نیازمندی را به عدالت بی‌نیاز گردانی، مگر اینکه نالایق باشد و آن عنایت را به بازگونه از دست دهد. در عرصه پیشرفت تکنولوژی در هزاره سوم، هنوز نیاز بر مطالعه کتاب در کنار استفاده از منابع کامپیوتری و اینترنت احساس می‌شود. از این بابت خوشحالیم که می‌توانیم در جهت اعتلای علم، دانش و فرهنگ کشور قدمی هر چند کوچک برداریم.

و من الله التوفیق

دکتر شمس الدین یوسفیان

مدیر مسئول انتشارات ارشدان

مقدمه

همه سازمان‌های تجاری، آموزشی یا دولتی اساساً سیستم‌های اجتماعی هستند و نیروی انسانی این سازمان‌ها را شکل می‌دهد. عملکرد این سازمان‌ها بستگی به نحوه کار افراد دارد. رفتار انسان ایجاد می‌شود و به شدت غیرقابل پیش بینی است. نیروی انسانی یک سازمان کل نیروی کار را تشکیل می‌دهد. مدیریت منابع انسانی مسئولیت شناسایی، انتخاب، القای افراد صالح، آموزش آنها، تسهیل و نظارت بر آنها را برای انجام در سطح بالای کارایی و ارائه مکانیزم برای اطمینان از حفظ وابستگی خود به سازمان خود بر عهده دارد.

مدیریت منابع انسانی شامل حوزه‌های استخدام و انتخاب، آموزش، نقل و انتقالات و ترفیعات، رهبری و ارتباطات، اقتدار و مسئولیت، انگیزه و انگیزش، رابطه رئیس- مرئوس، مدیریت جبران خسارت، ارزیابی عملکردها می‌شود. مدیریت منابع انسانی در یک اداره پلیس اهمیت بسزایی دارد چرا که این سازمان خدمات انتظامی به جامعه ارائه می‌دهد و مسئول حفاظت از اعضای جامعه است، کارکنان پلیس به عنوان نماد قابل مشاهده دولت با مردم جامعه برخورد می‌کنند. مدیریت منابع انسانی پلیس پیچیده است و شامل وظایف مرتبط با کارکنان از زمان استخدام در سازمان تا بازنشستگی می‌شود. اساس مدیریت پویای کارکنان گرفتن نتایج مطلوب موثر نه تنها در کوتاه مدت بلکه در دراز مدت از طریق ساختن و حفظ یک انسان راضی، با انگیزه و مولد است.

ادبیات مدیریت منابع انسانی در ایران به واسطه پژوهشهای علمی انجام شده توسط صاحب نظران و متخصص این حوزه بسیار غنی است و نگارنده این کتاب با آگاهی و اشراف کامل نسبت به این موضوع و بهره گیری از آخرین دست آوردهای علمی اقدام به گردآوری مطالب و بومی سازی آن با واحدهای ویژه پلیس نموده است. بخش از محتوی کتاب به نظریه‌های علمی صاحب نظران و یافته‌های علمی پژوهشگران ایرانی و خارجی اختصاص دارد و بخش دیگر آن مرتبط با ارائه راهکارهای موثر بر مبنای تجربیات خدمت نویسنده و تجزیه و تحلیل مشکلات و مسائل نیروی انسانی است. این کتاب می‌تواند ظرفیت علمی کافی و مورد نیاز فرماندهان و مدیران کلیه سطوح سازمانی پلیس را تامین کند به شرط آنکه با دیدگاه غیر انحصاری و غیرانتقادی نسبت به مطالعه و بهره برداری از آن اقدام شود.

مolf

فرزاد کبیری

فهرست مطالب

۷	مقدمه
۱۴	گزینش و استخدام
۱۵	گزینش و استخدام بر اساس معیارهای اسلامی
۱۶	سیستم‌های جذب، استخدام در کشورهای در حال گذار
۱۷	فرآیند گزینش و استخدام
۲۰	جذب و استخدام در سازمان پلیس (کشورهای جهان)
۲۰	استخدام پلیس در ایالات متحده آمریکا
۲۰	شرایط عمومی استخدام در بعضی واحدهای پلیس آمریکا
۲۱	شرایط ورودی در پلیس اف بی آی
۲۲	جذب و استخدام پلیس در جمهوری اسلامی ایران
۲۴	مراحل جذب و استخدام پلیس در کشور یونان
۲۵	مراحل جذب و استخدام پلیس در پاکستان
۲۶	چالش‌های سازمان پلیس در گزینش و استخدام
۲۷	شاخص‌های نوین گزینش و استخدام
۳۲	رویکردهای گزینش و استخدام
۳۲	رویکرد استخدام بر مبنای آموزه‌های اسلامی
۳۳	تدوین راهبرد سازمانی گزینش و استخدام
۳۴	رویکرد استخدام برای ظرفیت
۳۴	بررسی زمینه‌ای
۳۵	نیازسنجی
۳۵	ارزیابی تناسب ویژگیهای کلیدی شغل و شخصیت داوطلب
۳۶	اجرای دوره‌های پیشکاری
۳۶	برگزاری مصاحبه‌های گروهی
۳۷	حفظ و نگهداشت منابع انسانی
۴۳	عوامل دخیل در حفظ منابع انسانی
۴۴	استراتژی‌ها و رویکردهای حفظ و نگهداشت

۴۵.....	توسعه منابع انسانی
۴۶.....	فواید توسعه منابع انسانی
۴۷.....	موانع اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی
۴۸.....	آسیب‌های شغلی و تاثیر آنها بر نیروی انسانی
۴۸.....	فرسودگی شغلی
۴۹.....	گرانباری
۵۰.....	ترک خدمت
۵۱.....	فلات زدگی شغلی
۵۲.....	رفتارهای انحرافی کارکنان
۵۳.....	انواع رفتارهای انحرافی
۵۴.....	آموزش
۵۷.....	آموزش و توسعه از دیدگاه اسلامی
۵۸.....	روش‌های آموزش
۵۹.....	رویکردهای آموزش
۵۹.....	رویکرد توسعه
۶۰.....	رویکرد مدیریت سوابق آموزشی
۶۰.....	نمایش انطباق
۶۱.....	مسئولیت
۶۱.....	حذف آموزش تکراری
۶۱.....	رویکرد آموزش تخصصی
۶۱.....	رویکرد توسعه مدیریت
۶۲.....	رویکرد توانمندسازی
۶۴.....	رویکرد آموزش تعاملات اجتماعی
۶۴.....	رویکرد آموزش روابط انسانی
۶۵.....	رویکرد جامعه پذیری سازمانی
۶۷.....	رویکرد بهینه سازی شیوه آموزش
۶۷.....	مدیریت مسیر شغلی

۶۹	جانشین پروری
۷۰	ایجاد تعهد به برنامه ریزی جانشینی نظام مند و استقرار برنامه جانشین پروری
۷۰	ارزیابی الزامات کار فعلی
۷۰	ارزیابی عملکرد فردی
۷۰	ارزیابی استعداد فردی
۷۱	پرکردن خلاءهای پرورشی
۷۱	ارزیابی برنامه ریزی جانشین پروری
۷۱	مدیریت عملکرد
۷۳	روشهای ارزیابی عملکرد
۷۴	رویکردهای پیشنهادی مدیریت عملکرد در سازمان پلیس
۷۶	جبران خدمات
۷۸	رویکردهای پاداش و جبران خدمات
۷۸	رویکرد عوامل محیطی
۷۹	رویکرد تامین رفاه مالی کارکنان
۸۰	رویکرد تطبیق نظام جبران خدمات و مدیریت عملکرد
۸۱	رویکرد بهینه سازی نسبت فوق العاده ها
۸۱	اتمام خدمت و خروج کارکنان
۸۳	مدیریت غیر فعال خروج کارکنان
۸۳	مدیریت فعال در خروج کارکنان
۸۳	خروج زود هنگام مرتبط با مسائل شخصی کارکنان (بازخریدی)
۸۴	خروج زود هنگام مرتبط با مشکلات پزشکی کارکنان
۸۵	تلفات و آسیبهای انسانی
۸۶	معافیت و اخراج
۸۶	اتمام خدمت