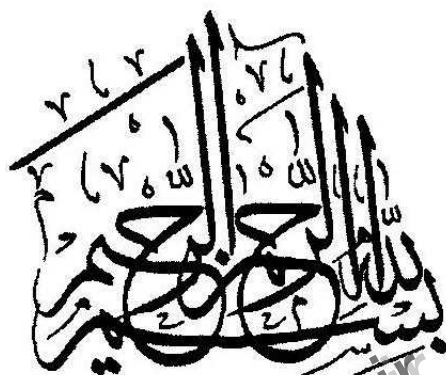




www.ketab.ir

استراتژی های منابع انسانی HR

در MBA

تالیف و ترجمه:

فاطمه حکیمی سیبانی

سرشناسه	: حکیمی سبینی، فاطمه، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	: استراتژی‌های منابع انسانی HR در MBA / تالیف و ترجمه فاطمه حکیمی سبینی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۳۳۰ص: مصور، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۲۱-۱۶-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه:ص. [۳۲۵]-۳۳۰.
موضوع	: نیروی انسانی — مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارکنان — مدیریت
موضوع	: Personnel management
رده بندی کنگره	: ۵/ HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۹۶۱۷۵
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



نام کتاب	: استراتژی‌های منابع انسانی HR در MBA
تالیف:	: فاطمه حکیمی سبینی
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۰
شمارگان	: ۱۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۲۱-۱۶-۴
قیمت	: ۱۰۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶
کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

پیشگفتار

بزرگ‌ترین چالشی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجهه هستند، نه تنها مدیریت این منابع ارزشمند بلکه مهم‌تر از آن و در مرحله اول، جذب افراد مستعد و واجد شرایط و در مرحله بعد حفظ و نگهداری آن است. در مفهوم کلی، سازمانی که مجهز به افراد کافی و با صلاحیت است، برای رسیدن به موفقیت، از شرایط لازم برخوردار است و برتری راهبردی و اقتصادی، در آینده از آن سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از دیگران در بازار، گروهی متنوع متشکل از بهترین و مستعدترین افراد را جذب کنند؛ پرورش و نگهداری کنند. بنابراین با توجه به نقش کلیدی منابع انسانی در رشد و پیشرفت سازمان‌ها، و باور به این موضوع که شناسایی و حل مشکلات این منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع در سازمان دارای ارزش و اهمیت والایی بوده و فرصت‌های زیادی را برای مدیریت منابع انسانی در جهت رشد و پیشرفت بخصوص در محیط رقابتی و پیچیده امروزی فراهم می‌سازد،

حکیمی

۱۴۰۰

www.ketab.ir

تقدیم و شکر:

با سپاس از خداوند متعال که همه عمرمکمل‌دارنده‌ام است؛

این کتاب را تقدیم میکنم به:

همسرم به پاس قدردانی با قلبی آکنده از عشق و معرفت که محیطی سرشار از سلامت و امنیت و آرامش را برایم فراهم نمود و

دخترانم که شیرینی و ثمره این دل‌نستی اند.

و تقدیم به همسران و همکارانم که کتاب حاضر حاصل تجربه‌هایمان در یادگیری و پیاده‌سازی راه‌های علمی بوده است.

فهرست مطالب

شماره صفحه	عنوان
۳	پیشگفتار
۲۱	فصل اول
۲۱	مدیریت منابع انسانی
۲۱	مقدمه
۲۱	اهمیت منابع انسانی
۲۲	مفهوم نظام مدیریت منابع انسانی
۲۳	اهداف نظام مدیریت منابع انسانی
۲۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۴	استراتژیهای مدیریت منابع انسانی
۲۵	تأمین منابع انسانی
۲۶	جذب نیرو
۲۶	عناصر کلیدی جذب نیرو
۲۷	برنامهریزی جذب نیرو
۲۷	منابع جذب نیروی انسانی
۲۸	الف- جذب نیرو از داخل سازمان
۲۹	ب- جذب نیرو از خارج سازمان
۲۹	تعریف نیازهای مهارتی و شایستگیهای رفتاری
۲۹	حفظ نیرو
۳۱	توسعه منابع انسانی
۳۲	مدیریت عملکرد

۳۲	استراتژیهای پاداش
۳۳	مدیریت روابط کارکنان
۳۴	چالشها در حوزه منابع انسانی
۳۴	چالشهای فرآیند جذب نیروی انسانی
۳۵	چالشهای فرآیند نگهداری نیروی انسانی
۳۷	آسیب شناسی
۳۷	تاریخچه و تعریف آسیب شناسی
۳۸	آسیب شناسی سازمانی
۳۹	ویژگیهای آسیب شناسی
۴۰	انواع آسیبها
۴۱	الگوهای آسیب شناسی سازمانی
۴۱	تحلیل میدان- نیرو
۴۳	مدل تحلیل سیستمی لیکرت
۴۴	تئوری سیستم باز
۴۵	مدل شش جعبهای ویزبورد
۴۶	مدل سازگاری برای تحلیل سازمان
۴۸	چارچوب هفت S مکینزی
۴۹	چارچوب فرهنگ، سیاسی و فناوری (TPC) تیچی
۵۱	برنامهریزی عملکرد بالا
۵۲	آسیب شناسی رفتار فردی و گروهی
۵۳	مدل سه شاخگی
۵۷	فصل دوم
۵۷	مدیریت استعدادها در نیروی انسانی
۵۷	مقدمه
۵۸	تعریف مدیریت استعداد

۶۰	اهداف مدیریت استعداد
۶۱	نکاتی در مورد تحقق فرآیند مدیریت استعداد
۶۲	مزایای مدیریت استعداد
۶۲	دلایل اهمیت مدیریت استعداد
۶۴	ماهیت استراتژی مدیریت استعداد
۶۵	جذب و شناسایی استعدادها
۶۶	انتخاب استعدادها
۶۶	بکارگیری استعدادها
۶۷	تناسب افراد با نقشها
۶۷	تناسب نقشها با افراد
۶۸	توسعه استعدادها
۶۹	سیستم توسعه استعداد
۶۹	نگهداری از استعدادها
۷۰	عوامل درونی و بیرونی تأثیرگذار بر مدیریت استعداد
۷۱	نتایج مدیریت استعداد
۷۲	سرمایه فکری
۷۵	تعاریف مختلف سرمایه فکری
۷۶	مرور چشم انداز تاریخی سرمایه فکری
۷۸	انواع طبقه بندی ها اجزاء سرمایه فکری
۸۱	شباهت موجود در تعاریف و اجزای مدل های سرمایه های فکری
۸۲	بعد انسانی
۸۲	بعد ارتباطی
۸۳	بعد سازمانی
۸۳	منافع و مزایای اندازه گیری سرمایه فکری
۸۴	اندازه گیری سرمایه فکری

۸۵	۱- تنظیم استراتژی
۸۵	۲- ارزیابی اجرای استراتژیها
۸۶	۳- گسترش و تنوع و توسعه استراتژیک
۸۷	۴- جریان خدمات
۸۷	۵- ابلاغ به ذینفعان خارجی
۸۷	۶- اندازه گیری سرمایه فکری بطور کامل و دقیق می تواند ارزش شرکت و عملکرد آن را اندازه گیری کند
۸۸	۷- ارزیابی نرخ بازگشت سرمایه
۸۸	۸- کنترل مدیریتی
۸۸	۹- برنامه ریزی آینده
۸۸	۱۰- ارزشیابی سازمان
۸۸	اندازه گیری سرمایه فکری: مدل ها و روش های آن
۸۹	حسابداری منابع انسانی
۸۹	ارزش افزوده اقتصادی
۹۰	کارت امتیازی متوازن
۹۱	سرمایه فکری
۹۲	مدل تکنولوژی بروکر
۹۲	مدیریت سرمایه فکری
۹۴	فرق بین سرمایه فکری با مدیریت دانش و مدیریت نامشهودها
۹۵	فرق بین مدیریت نامشهودها و مدیریت دانش
۹۶	ارتباط و پیوند میان مدیریت دانش و سرمایه فکری
۹۷	رابطه مدیریت استعداد و سرمایه فکری
۹۹	فصل سوم
۹۹	جانشین پروری
۹۹	مقدمه:
۹۹	تاریخچه جانشین پروری

۱۰۱	 مفهوم جانشین پروری
۱۰۱	 طرح ریزی جانشینی
۱۰۲	 رویکردهای جانشین پروری
۱۰۳	 تعریف جانشین پروری و مدیریت جانشین پروری
۱۰۴	 اهمیت جانشین پروری
۱۰۵	 هدف جانشین پروری
۱۰۶	 مقایسه برنامه ریزی جایگزینی با جانشین پروری
۱۰۷	 عوامل تأثیرگذار بر موفقیت جانشین پروری
۱۰۷	 ارزیابی عملکرد
۱۰۸	 مربیگری
۱۰۹	 فرهنگ مشارکتی
۱۱۰	 کانال های ارتباطی
۱۱۱	 استراتژی سازمانی
۱۱۲	 حمایت مدیران
۱۱۳	 رفتار سیاسی و قانونی
۱۱۴	 قدرت رهبری
۱۱۶	 یادگیری مستمر
۱۱۷	 فرایند شروع و اجرای جانشین پروری
۱۱۷	 الف- تنظیم مأموریت، سیاستها و رویه ها
۱۱۸	 ب- شناسایی گروه های هدف
۱۱۹	 ج- مدیریت تغییر
۱۱۹	 د- توسعه شایستگی
۱۲۰	 مدل های جانشین پروری
۱۲۱	 مرحله اول: تعیین خط مشی
۱۲۱	 میزان تعهد

۱۲۱	شناسایی منصب های کلیدی
۱۲۲	مرحله دوم: ارزیابی کاندیداها
۱۲۳	شناسایی افراد با استعداد
۱۲۳	مرحله سوم: توسعه کاندیداها
۱۲۳	مرحله چهارم: ارزیابی اثربخشی نظام مدیریت جانشین پروری
۱۲۴	۱. ارزیابی در فرایند
۱۲۴	۲. ارزیابی نتیجه
۱۲۴	۱۳-۲ مولفه های پیاده سازی نظام جانشین پروری
۱۲۴	الف: ساختار اجرایی برنامه جامع جانشین پروری
۱۲۵	ساختار اجرایی نظام جانشین پروری در سازمان
۱۲۵	کمیت اجرایی که اعضای زیر برای آن پیشنهاد می شود
۱۳۲	مرحله سوم: تعیین مشاغل استراتژیک آینده سازمان
۱۳۵	اهداف و کاربردهای کانون ارزیابی شایستگی ها
۱۳۵	مزایا و موانع جانشین پروری
۱۳۵	موانع جانشین پروری
۱۳۵	وجود احساس عدم امنیت شغلی
۱۳۶	خود بزرگ بینی افراد
۱۳۶	نبود فرد مناسب
۱۳۶	کاربردهای جانشین پروری
۱۳۷	عوامل موثر بر استقرار موفق جانشین پروری
۱۳۹	فصل چهارم
۱۳۹	مدیریت عملکرد
۱۳۹	مدیریت دانش
۱۴۰	مفاهیم پایه در مدیریت دانش
۱۴۰	داده

۱۴۱	اطلاعات
۱۴۲	دانش
۱۴۳	جامعه دانشجویان
۱۴۶	تعاریف و ابعاد مدیریت دانش
۱۴۹	نگرش های مدیریت دانش
۱۴۹	ویژگی های سازمان و زنجیره ارزش مدیریت دانش
۱۴۹	سیستم های مدیریت دانش
۱۵۰	اصول مدیریت دانش
۱۵۲	ضرورت و اهمیت مدیریت دانش
۱۵۴	مدلهای مدیریت دانش
۱۵۴	مدل عمومی دانش در سازمان
۱۵۵	مدل بویست
۱۵۶	مدل نوناکا
۱۵۷	عنصر Ba
۱۵۸	مدل شش بعدی مدیریت دانش
۱۵۹	مدل جانستون
۱۶۰	مدل ادل وگراسیون
۱۶۱	مدل استیوهالز
۱۶۳	مدل هیسینگ
۱۶۳	مدل بوس و ساگوماران
۱۶۴	فرایندهای اصلی مدیریت دانش
۱۶۴	کسب و تولید دانش
۱۶۴	وارد کردن دانش به شرکت
۱۶۴	کانالهای ورود
۱۶۴	آنچه که مشتریان میدانند

۱۶۵	استفاده از مشتریان کلیدی
۱۶۵	درگیر شدن در فعالیتهای مشتری
۱۶۵	درگیر کردن مشتری در فرآیند توسعه
۱۶۶	فهم زبان مشتری
۱۶۶	ذخیرهسازی دانش
۱۶۶	فرآیندهای نگهداری دانش
۱۶۶	اسناد قابل نگهداری دانش
۱۶۷	روزآمدسازی دانش نگهداری شده
۱۶۷	توزیع و انتشار دانش در سازمان
۱۶۷	معنی توزیع و اشتراک دانش
۱۶۷	گرایش به کار گروهی
۱۶۸	اصول عمومی برای اشتراک دانش
۱۶۸	محرمانه بودن و حفظ اسرار
۱۶۸	اشتراک و توزیع دانش برای حفظ دانش
۱۶۸	بهرهبرداری از دانش
۱۶۹	کاربران دانش به عنوان مشتری
۱۶۹	زیرساختهای کاربرپسند
۱۶۹	رویکرد منسجم
۱۶۹	عملکرد سازمانی
۱۷۰	عملکرد و شاخص های بهبود آن
۱۷۱	مدل های عملکرد سازمانی
۱۷۲	توانایی (دانش و مهارت ها)
۱۷۲	وضوح (درک یا تصور نقش)
۱۷۲	کمک (حمایت سازمانی)
۱۷۳	انگیزه (انگیزش یا تمایل)

۱۷۳	ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد).....
۱۷۳	اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی پرسنلی).....
۱۷۳	محیط (تناسب محیطی).....
۱۷۳	مدل کیت دیویس و جان نیواستورم.....
۱۷۴	مدل کوانتان و وتون.....
۱۷۴	مدل ساترمیستر.....
۱۷۵	مدل هرشاور و راش.....
۱۷۵	مدل جوزف پرکرنیکو.....
۱۷۵	الف) عوامل خارجی موثر بر عملکرد.....
۱۷۶	ب) عوامل داخلی موثر بر عملکرد.....
۱۷۶	مدیریت عملکرد.....
۱۷۷	اهداف ارزیابی عملکرد.....
۱۸۰	مزایای ارزیابی عملکرد.....
۱۸۰	الف) برای ارزیابی شونده.....
۱۸۰	ب) برای مدیریت.....
۱۸۰	ج) برای سازمان.....
۱۸۱	شرایط اجرای طرح ارزیابی و مدیریت عملکرد.....
۱۸۳	فصل پنجم.....
۱۸۳	ارتباطات و مهارت های فردی.....
۱۸۳	مقدمه.....
۱۸۴	ارتباطات سازمانی:.....
۱۸۴	روابط داخلی رسمی.....
۱۸۵	روابط غیررسمی.....
۱۸۵	عدالت سازمانی.....
۱۸۶	اهمیت و ضرورت توجه به عدالت سازمانی.....