

معماری سرمایه‌های افسانه‌ی هر

سازمان‌های سرآمد

www.ketab.ir

دکتر محمد بهروزی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر

لیلا قاسمی

سرشناسه	: بهروزی، محمد
عنوان و نام پدیدآور	: معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های سرآمد/ محمد بهروزی، لیلا قاسمی.
مشخصات نشر	: بوشهر: راه بهروزی، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۳۰۳ ص: جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۹۶۹-۲۳۴-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ۲۵۷ - ۲۶۸.
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
شناسه افزوده	: قاسمی، لیلا.
رده بندی کنگره	: ۹۱۳۹۵۹ ن/۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۴۴۱۱۴۶



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

عنوان	معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های سرآمد
مؤلف	دکتر محمد بهروزی - لیلا قاسمی
طراحی و صفحه‌آرایی	انتشارات راه بهروزی
تاریخ انتشار	تابستان ۹۵
نوبت چاپ	اول
ناشر	انتشارات راه بهروزی
تیراژ	۱۰۰۰
قیمت	۲۵۰۰ تومان
شابک	۹۷۸-۹۶۴-۹۶۹-۲۳۴-۰

تمامی حقوق این اثر محفوظ می‌باشد.

.....	پیشگفتار	
.....	فصل اول - سرمایه‌های انسانی (مروری بر قابلیت استخدام)	
۱	 سرمایه انسانی	
۳	 ابعاد سرمایه انسانی	
۶	 عناصر هشت‌گانه‌ی سرمایه انسانی	
۱۰	 رویکردهای سازمان در زمینه سرمایه انسانی	
۱۱	 اندازه‌گیری سرمایه انسانی	
۱۲	 انسان توسعه یافته‌ی سازمانی	
۱۷	 اهمیت اقتصادی و اجتماعی سرمایه‌ی انسانی	
۲۰	 مفهوم قابلیت استخدام	
۲۰	 مدل‌های قابلیت استخدام	
۲۳	 فصل دوم - معماری منابع انسانی	
۲۹	 معماری منابع انسانی	
۳۱	 عناصر پایه معماری منابع انسانی	
۳۲	 مدل‌های معماری منابع انسانی	
۳۴	 پیاده‌سازی معماری منابع انسانی	
۴۰	 فصل سوم - بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی	
۴۳	 بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی	
۴۵	 تاریخچه مدل قابلیت‌های انسانی	
۴۶	 تعریف الگوی بلوغ قابلیت انسانی	
۴۷	 الگوی بلوغ قابلیت انسانی در موارد زیر به سازمان‌ها کمک میکند	
۴۹	 توسعه قابلیت‌های کارکنان	
۵۰	 حیطه‌های فرآیند کلیدی	
۵۱	 خصوصیات مشترک	
۵۱	 اجزای ساختار p-cmm	
۵۲	 ویژگی سطوح بلوغ	
۵۳		

۵۶	اهداف مدل بلوغ قابلیت انسانی
۵۸	نواحی فرآیندی مدل بلوغ قابلیت انسانی
۵۸	فرآیندهای کاری سطح دوم بلوغ
۶۰	فرآیندهای کاری سطح سوم بلوغ
۶۲	فرآیندهای کاری سطح چهارم بلوغ
۶۳	فرآیندهای کاری سطح پنجم بلوغ
۶۵	فصل چهارم- توانمندسازی کارکنان
۶۷	تاریخچه توانمندسازی
۶۸	مفهوم توانمندسازی
۷۱	الزامات توانمندسازی کارکنان
۷۳	توانمندسازی منابع انسانی بر مبنای منشأ فردی
۷۶	توانمندسازی منابع انسانی بر مبنای منشأ سازمانی
۷۹	توانمندسازی منابع انسانی بر مبنای نگرش استراتژیک
۸۲	ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان‌ها
۸۳	علل گرایش سازمان‌ها به توانمندسازی
۸۷	پیش‌نیازهای توانمندسازی کارکنان
۹۰	فرایند توانمندسازی
۹۳	رویکردهای توانمندسازی
۹۴	موانع و چالش‌های اجرای برنامه‌های توانمندسازی
۹۵	مزایای توانمندسازی
۹۶	گونه‌شناسی استراتژی‌های توانمندسازی
۹۸	مدلهای توانمندسازی
۱۱۴	اقدامات عملی برای توانمندکردن کارکنان
۱۱۶	عوامل و موانع توانمندسازی منابع انسانی در سازمان
۱۱۹	فصل پنجم- کارراه و مسیر شغلی
۱۲۱	مسیر شغلی
۱۲۳	مراحل توسعه‌ی مسیر شغلی
۱۲۶	موفقیت کارراه
۱۲۶	موفقیت کارراه عینی
۱۲۷	موفقیت کارراه ذهنی

پیشگفتار

در جهان پر شتاب امروز، سازمان‌های زیادی در تلاشند تا برای رسیدن به اهداف سازمانی و اقتصادی و تداوم حیات خود از الگوها و شیوه‌های مختلف بهره ببرند و مزیت رقابتی جدیدی کسب نمایند تا از سقوط و واژگونی و خطرات ناشی از دگرگونی‌های سریع محیطی در امان بمانند (لینا و ون بورن، ۱۹۹۹).

در دیدگاه‌های سنتی مدیریت توسعه سرمایه‌های اقتصادی، فیزیکی، و انسانی مهم‌ترین نقش را ایفا می‌کردند؛ برای توسعه در عصر حاضر به سرمایه انسانی بیشتر از سرمایه اقتصادی و فیزیکی نیازمندیم. زیرا بدون این سرمایه استفاده بهینه از دیگر سرمایه‌ها امکان‌پذیر نیست. در جامعه‌ای که فاقد سرمایه انسانی و اجتماعی کافی است به احتمال زیاد سرمایه‌ها تلف می‌شوند. از این روست که موضوع سرمایه انسانی محور اصلی مدیریت در سازمان‌ها محسوب شده و مدیرانی موفق قلمداد می‌گردند که بتوانند در ارتباط با جامعه به تولید و توسعه سرمایه انسانی و اجتماعی بیشتری نائل گردند. پیدایش مفهوم سرمایه انسانی به نیمه دوم قرن بیستم بر می‌گردد؛ هنگامی که انتقادات و مشکلاتی در برابر تئوری‌های توسعه و رشد اقتصادی و همچنین تئوری‌های مدیریت سازمان به وجود آمد. دوره‌ای که در آن تغییرات حائز اهمیتی در نگرش‌ها ایجاد شد؛ به طوری که الگوهای برنامه‌ریزی از بالا و از بیرون به الگوهای مشارکتی و محلی و درون سازمانی و همچنین مدیریت سازمان‌ها از نظریه‌های کلاسیک و تیئوری به سوی نظریه‌های روابط انسانی تمایل پیدا کرد. مسئله عصر ما فقط این نیست که چگونه بهره‌وری افزایش یابد و سازمان‌ها کارآتر شوند؛