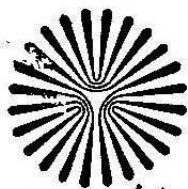


۶۶۶۶۶۶



دانشگاه پیام نور

تحلیل رفتار و مدیریت منابع انسانی

www.ketab.ir

دکتر حمیده شکاری ابراهیم آباد دکتر بلال پناهی

سرشناسه	: پناهی، بلال، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدید آور	: تحلیل رفتار و مدیریت منابع انسانی / بلال پناهی، حمیده شکاری ابراهیم آباد؛ ویراستار علمی علی اصغر عیوضی حشمت؛ تهیه و تولید مرکز انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران: دانشگاه پیام‌نور، ۱۴۰۰.
مشخصات نشر	: سیزده، ۲۵۲ ص: مصور.
مشخصات ظاهری	: دانشگاه پیام نور، ۲۸۱۲. گروه مدیریت، ۱/۱۳۶.
فروست	: 5 - 978 - 964 - 14 - 0863
شابک	: فیبا
وضعیت فهرست نویسی	: واژه‌نامه.
یادداشت	: کتابنامه.
یادداشت	: نیروی انسانی - مدیریت - آموزش برنامه‌های
موضوع	: Manpower planning-- Programmed instruction نیروی انسانی - برنامه‌ریزی - آموزش برنامه‌های Manpower policy-- Programmed instruction رفتار سازمانی - آموزش برنامه‌های Organizational behavior -- Programmed instruction نیروی انسانی - مدیریت - آزمون‌ها و تمرین‌ها(عالی) Manpower planning -- Examination, question, etc. (Higher) شکاری ابراهیم آباد، حمیده، ۱۳۶۰ -
شناسه افزوده	: عیوضی، علی اصغر، ۱۳۵۲ -، ویراستار
شناسه افزوده	: دانشگاه پیام نور
شناسه افزوده	: Payam Noor University
شناسه افزوده	: HF۵۵۴۹/۵
رده بندی کنگره	: ۶۵۸/۳۰۱
رده بندی دیویی	: ۷۵۹۹۹۰۳
شماره کتابشناسی ملی	: فیبا
اطلاعات رکورد کتابشناسی	



دانشگاه پیام‌نور

چاپ: اول

شمارگان: ۱۰۰

قیمت: (ریال) ۴۳۰,۰۰۰

تحلیل رفتار و مدیریت منابع انسانی

مولفان: دکتر بلال پناهی - دکتر حمیده شکاری ابراهیم آباد

ویراستار علمی: دکتر علی اصغر عیوضی حشمت

تهیه و تولید: مرکز انتشارات دانشگاه پیام‌نور

شابک: ۵ - ۸۶۳ - ۱۴ - ۹۶۴ - ۹۷۸

ISBN: 978 - 964 - 14 - 0863 - 5

فروش این کتاب فقط از طریق نمایندگی‌های دانشگاه پیام نور مجاز می باشد و فروش

آن در سایر مراکز فروش کتاب موجب تعقیب قانونی فروشنده خواهد گردید

(تولید، کپی یا خلاصه برداری، نشر و ترجمه، چاپ، افست، توزیع گسترده، تهیه CD و - این اثر یا بخشی از آن متن، طرح پشت و روی جلد و - بدون اخذ مجوز کتبی از معاونت فناوری و پژوهش دانشگاه خلاف مقررات و تعرض به حقوق مادی و معنوی دانشگاه است. متخلفین وفق قانون حمایت از مولفان و مصنفان و هنرمندان دارای مسئولیت حقوقی و کیفری بوده و تحت پیگرد قرار می گیرند.)

آدرس فروشگاه مرکزی چاپ و انتشارات دانشگاه پیام‌نور، تهران، خیابان شهید رجایی،

نرسیده به تقاطع آزادگان، جنب ورزشگاه یادآور، تلفن: ۵۵۵۰۴۱۰۴ - ۵۵۰۰۹۸۲۸

سایت فروش اینترنتی: <http://digibook.pnu.ac.ir>

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	بازده
فصل اول. کارکردهای مدیریت منابع انسانی.....	۱
هدف کلی.....	۱
هدف های یادگیری.....	۱
مقدمه.....	۱
۱-۱ معرفی مدیریت منابع انسانی و جهت گیری استراتژیک آن.....	۲
۲-۱ فلسفه مدیریت منابع انسانی و هدف های آن.....	۵
۳-۱ اهمیت مدیریت منابع انسانی و نقش آن در سودبخشی سازمان.....	۷
۴-۱ مهم ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی.....	۹
۱-۴-۱ قلمرو سستی روابط صنعتی و مدیریت امور کارکنان.....	۱۱
۱-۴-۱-۱ مدیریت اطلاعات پرسنلی.....	۱۱
۲-۴-۱-۲ روابط کارگری و اتحادیه ها.....	۱۱
۳-۴-۱-۳ نظام پرداخت حقوق، دستمزد و پاداش.....	۱۵
۴-۴-۱-۴ کمک های رفاهی.....	۱۹
۲-۴-۱ قلمرو مدیریت کلاسیک منابع انسانی.....	۲۰
۱-۲-۴-۱ برنامه ریزی منابع انسانی.....	۲۰
۲-۲-۴-۱ طراحی شغل.....	۲۳
۳-۲-۴-۱ مدیریت عملکرد.....	۲۷
۴-۲-۴-۱ کارمندیابی، جذب، انتخاب و استخدام.....	۳۱
۳-۴-۱ قلمرو توسعه منابع انسانی.....	۳۳
۱-۳-۴-۱ آموزش و پرورش کارکنان.....	۳۳
۲-۳-۴-۱ بهسازی سازمان.....	۳۵

۳۹	۱-۴-۳ برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت شغلی یا کارراهه
۴۱	۱-۴-۴ قلمرو مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۱	۱-۴-۴-۱ شریک استراتژیک و راهبردی کسب‌وکار
۴۳	۱-۴-۴-۲ عامل ایجاد و تشویق نوآوری و خلاقیت
۴۴	۱-۴-۴-۳ مدیریت استعداد
۴۵	۵-۱ مدیریت منابع انسانی از نظر اسلام
۴۸	خلاصه فصل اول
۵۰	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل اول
۵۲	خودآزمایی تشریحی فصل اول
۵۳	فصل دوم. تحلیل رفتار کارکنان و تحول مدیریت منابع انسانی
۵۳	هدف کلی
۵۳	هدف‌های یادگیری
۵۳	مقدمه
۵۴	۱-۲ همسویی هدف‌های فرد و سازمان از نظر اسلام
۵۷	۱-۲-۱ زمینه‌های همسویی هدف‌های فرد و سازمان
۵۸	۱-۲-۲ مهم‌ترین شاخص‌های همسویی هدف‌های فردی و سازمانی در نهج البلاغه
۵۹	۲-۲ رفتارهای متقابل کارکنان و مکانیزم‌های تحلیل آن
۵۹	۱-۲-۲-۱ تئوری تحلیل رفتار متقابل
۶۲	۱-۲-۲-۲ پنجره جوهری
۶۴	۳-۲ همسویی هدف‌های فرد و سازمان بر مبنای تئوری لا
۶۵	۱-۳-۲ مفروضات تئوری X و Y
۶۶	۲-۳-۲ تئوری X و Y؛ وضعیت بلوغ و کنترل کارکنان
۶۸	۳-۳-۲ اصول مهم سازمانی منتج شده از تئوری X و Y و پیامدهای آن‌ها
۶۹	۴-۳-۲ مهم‌ترین کاربردهای منتج شده از تئوری Y و پیامدهای آن‌ها
۷۰	۱-۴-۳-۲ تئوری Y و مشارکت کارکنان
۷۳	۲-۴-۳-۲ تئوری Y و طرح اسکالین
۷۵	۴-۲ سیر تحول و موج‌های تغییر مدیریت منابع انسانی
۷۵	۱-۴-۲ عوامل مؤثر در تحول مدیریت منابع انسانی
۷۷	۲-۴-۲ چهار موج بزرگ تغییر منابع انسانی
۷۹	۱-۲-۴-۲ موج اول: اداره منابع انسانی
۷۹	۲-۲-۴-۲ موج دوم: متخصص کارکردهای منابع انسانی
۸۰	۳-۲-۴-۲ موج سوم: استراتژی منابع انسانی
۸۱	۴-۲-۴-۲ موج چهارم: مدیریت منابع انسانی از بیرون به داخل
۸۳	۵-۲ تغییر رویکرد در نقش‌های مدیریت منابع انسانی
۸۴	۱-۵-۲ متخصص در زمینه توانایی‌های دانش استراتژیک

پیشگفتار

امروزه مطابق با نظر اغلب محققان و اندیشمندان حوزه مدیریت و کسب و کار یکی از مهم‌ترین عناصر در ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های موردنظر، عنصر انسانی است. این عنصر بنابه قابلیت‌ها و ویژگی‌هایی که دارد و یا می‌تواند کسب کند جزء منابعی است که تقلیدپذیری و یا جایگزینی آن بسیار سخت بوده و به واسطه تبدیل این قابلیت‌ها به شایستگی‌های بالفعل و متمایز است که هم‌اکنون به عنوان تنها مزیت رقابتی برای سازمان‌های پیروز مطرح شده است.

از طرف دیگر برای موفقیت سازمان بایستی هدف‌ها و مسیر اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده سازمان که مهم‌ترین این عناصر، منابع انسانی است با هدف‌ها و مسیر سازمان در یک راستا قرار گیرند. این همسویی بین هدف‌های سازمانی و هدف‌های فردی کارکنان یکی از مهم‌ترین مباحث مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی است که در مجامع علمی و دانشگاهی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. این در حالی است که بسیاری از سازمان‌ها علی‌رغم داشتن منابع انسانی شایسته و توانمند، موفقیت بالایی را به دست نمی‌آورند و یا اغلب با چالش‌های بزرگی در زمینه هدایت و یا حتی حفظ آن‌ها مواجه هستند. در این راستا، در این کتاب در شش فصل اصلی مباحث جدید و استراتژیک مربوط به تحلیل رفتار و مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. بدین ترتیب که در فصل اول تعریف مدیریت منابع انسانی ارائه شده است، فلسفه مدیریت منابع انسانی تشریح شده؛ هدف‌های مدیریت منابع انسانی بیان شده؛ نقش فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سودبخشی سازمان تشریح شده است و

کارکردهای قدیمی و جدید مدیریت منابع انسانی در چهار دسته کلی مورد بررسی قرار گرفته است.

در فصل دوم یکی از بزرگ ترین منازعاتی که از گذشته تاکنون بین سازمان و فرد وجود داشته و تا عصر حاضر، ذهن مدیران، مسئولان سازمان و نظریه پردازان مدیریت را به خود مشغول داشته، یعنی همسویی هدف های فردی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته، مهم ترین شاخص های همسویی هدف های فردی و سازمانی در نهج البلاغه مطرح شده، رفتارهای متقابل کارکنان و مکانیزم های تحلیل آن مورد بحث واقع شده، و سیر تحول مدیریت منابع انسانی و همچنین موج های تغییر مدیریت منابع انسانی مطرح شده است. در فصل سوم مفهوم توسعه و پرورش منابع انسانی بررسی شده و مطرح شده است که سازمان ها می توانند با اجرای برنامه های توسعه و پرورش منابع انسانی بر رفتار کارکنان و اعضای خود اثر بگذارند؛ همچنین در این فصل اهمیت توسعه و پرورش منابع انسانی از نظر اسلام تشریح شده؛ تئوری های مربوط به توسعه و پرورش منابع انسانی تشریح شده؛ روش ها و فنون بهبود و پرورش منابع انسانی و همچنین چگونگی تحقق توسعه استراتژیک کارکنان معرفی شده و در نهایت اهمیت توسعه و پرورش منابع انسانی در محیط بین المللی مورد بررسی قرار گرفته است.

در فصل چهارم در مبحث اول اهمیت شایستگی های کارکنان از نظر منابع اسلامی مورد بررسی قرار گرفته؛ در مبحث بعدی مشارکت کارکنان به عنوان یک اقدام زمینه ای و حمایتی برای شایسته پروری و اهمیت حسابداری منابع انسانی مطرح شده است. در بخش های بعدی این فصل تعریف و طبقه بندی انواع شایستگی ها، کاربردها و مزایای استفاده از شایستگی ها در کسب مزیت رقابتی سازمان تشریح شده؛ و در بخش نهایی مدل های مربوط به شایستگی های منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است.

فصل پنجم به هدایت و رهبری مدیریت منابع انسانی اختصاص داده شده است. با توجه به اینکه رهبران موفق همواره نقش بسیار حساس و پیچیده ای در سازمان دهی و هدایت سازمان ها و نایل به موفقیت سازمانی ایفا کرده اند. در این فصل ویژگی ها و سبک های رهبری از نظر اسلام مورد بررسی قرار گرفته؛ چگونگی مدیریت منابع انسانی در سبک های جدید رهبری تشریح شده و چگونگی انگیزش منابع انسانی در سازمان های معاصر تشریح شده؛ و در نهایت چگونگی حفظ و نگهداری استراتژیک منابع انسانی مطرح شده است. در فصل ششم سازمان های عصر دانش و کارکنان دانشی

معرفی شده؛ تکنولوژی اطلاعاتی و تأثیرگذاری آن بر مدیریت منابع انسانی و نقش‌های آن تشریح شده؛ سپس سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی معرفی شده و در نهایت مدیریت منابع انسانی الکترونیک و زیرسیستم‌های فرعی آن ذکر شده است.

مؤلفان

www.ketab.ir