



مدیریت منابع انسانی پیشرفته

زهرا مقیمی، علیرضا محمدی

ویراستار فنی: وحید حاجی لو

اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بندرگز

سرشناسه: زهرا مقیمی، ۱۳۶۲
 عنوان: مدیریت منابع انسانی پیشرفته
 پدید آورندگان: زهرا مقیمی، علیرضا محمدی، وحید حاجی لو / ویراستار ادبی: مریم زری باف
 مشخصات نشر: تهران، استادان قلم، ۱۴۰۰
 مشخصات ظاهری: ۱۲۶ ص، مصور، جدول، نمودار.
 شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۷۶۹۶-۸-۳
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
 یادداشت: کتابنامه: ص ۱۲۳-۱۲۶.
 موضوع: نیروی انسانی- مدیریت *Manpower Planning*
 موضوع: نیروی انسانی- برنامه ریزی *Manpower Policy*
 موضوع: کارکنان- مدیریت *Personnel Management*
 شناسه افزوده: محمدی، علیرضا، ۱۳۷۰. حاجی لو، وحید ۱۳۶۲، ویراستار فنی
 رده‌بندی کنگره: HF۵۵۴۹/۵
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱
 شماره کتابشناسی ملی: ۱۷۵۷۹۱۶



انتشارات استادان قلم

عنوان: مدیریت منابع انسانی پیشرفته

نویسندگان: زهرا مقیمی، علیرضا محمدی

ویراستار فنی: وحید حاجی لو

ویراستار ادبی: مریم زری باف

انتشارات استادان قلم

مدیر مسئول: مریم زری باف

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

طراحی جلد و نشانه: هادی عسگری

لیتوگرافی و صحافی: نگین

حروف چین و صفحه‌آرا: مریم سفالگر

قیمت: ۸۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۷۶۹۶-۸-۳

(کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است و هرگونه نسخه برداری پیگرد قانونی دارد.)

تلفن مرکز پخش کتاب: ۰۹۱۲۳۱۷۷۹۶۸

E-Mail: ostadaneghalam@yahoo.com

به نام خداوند جان و خرد

پیشگفتار

نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. کاربرد مدرن اصطلاح "منابع انسانی" به جای "کارمندان" از سال ۱۹۶۰ آغاز شد. در حال حاضر بیشتر سازمان‌ها، کارمندان و دپارتمان‌هایی که سازمان و افراد فعال در آن را یاری می‌دهند، دپارتمان منابع انسانی می‌نامند. حال، پس از سال‌ها استفاده از اصطلاح منابع انسانی، این مفهوم بحث برانگیز شده است. برخی افراد بر این باورند که احتساب افراد به عنوان دارایی و منبع یک سازمان و قرار دادن آن‌ها در کنار زمین، ساختمان و ماشین، کار درستی نیست و می‌تواند منجر به رفتار نادرست با کارکنان

سازمان ها شود. بنابراین تلاش‌ها برای مدرن تر کردن این عبارت آغاز شد و بعضی سازمان ها سعی کردند کارمندان خود را اعضای تیم، رفقا و شرکا، اعضای سازمان، استعدادها و ... بنامند. این اصطلاحات جدید سعی دارند کارمندان را انسان هایی همتا و یکسان بدانند. این طرز فکر در جمله معروف "به عنوان کارمند مهم نیست چه عنوان و چه رتبه و مرتبه ای در سازمان دارید، همه عضوی از تیم هستند و همه با هم برابرند. تنها شغل افراد متفاوت است" کاملاً مشهود است.

www.ketab.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۰.....	فصل اول - مدیریت منابع انسانی.....
۱۰.....	فصل اول.....
۱۰.....	مدیریت منابع انسانی.....
۱۲.....	مقدمه.....
۱۳.....	مفهوم مدیریت منابع انسانی.....
۱۷.....	تاریخچه مدیریت منابع انسانی.....
۱۸.....	وظایف مدیریت منابع انسانی.....
۲۰.....	۱. برنامه ریزی نیروی انسانی.....
۲۳.....	۲. تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل.....
۲۵.....	۳. ابزارها (روش های) تجزیه و تحلیل شغل.....
۲۷.....	۴. کارمندیابی.....
۲۷.....	۵. گزینش کارکنان.....
۲۸.....	۶. اجتماعی کردن افراد.....
۳۰.....	۷. آموزش نیروی انسانی.....
۳۳.....	۸. ارزیابی عملکرد.....
۳۴.....	- استانداردهای مطلق (قطعی).....

.....	روش‌های قیاس - محور	۳۴
.....	مدیریت بر مبنای هدف (MBO)	۳۴
.....	۹. بازخورد	۳۵
.....	۱۰. جبران خدمات	۳۷
.....	۱۱. پرداخت حقوق و دستمزد	۳۹
.....	۱۲. سیستم پاداش	۴۰
.....	فصل دوم	۴۱
.....	تاریخچه و سیر تحول مدیریت منابع انسانی	۴۱
.....	مقدمه	۴۲
.....	تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی	۴۳
.....	روند تدریجی و تکامل مدیریت امور کارکنان و اداره انسانی	۴۴
.....	نگرش ابزاری در منابع انسانی و اداره امور کارکنان	۴۵
.....	دیدگاه پدرسالارانه در منابع انسانی و اداره امور کارکنان	۴۶
.....	دیدگاه سیستم (نظام) های اجتماعی در اداره انسانی	۴۷
.....	نهضت علوم رفتاری	۴۹
.....	نهضت بهبود سازمان	۵۰
.....	تحلیل گران فرهنگ سازمانی	۵۰
.....	نگرش های مدیریت منابع انسانی	۵۱

۵۲	نگرش راهبردی (استراتژیک)
۵۲	نگرش اقتصادی
۵۳	فصل سوم
۵۳	راهبردهای توسعه منابع انسانی
۵۴	مقدمه
۵۵	تعاریف مختلف توسعه منابع انسانی
۵۷	ضرورت توسعه منابع انسانی
۵۸	تفاوت‌های بین HRD و HRM
۶۰	تعیین حوزه‌های تأثیرگذار در توسعه منابع انسانی
۶۰	فعالیت‌های توسعه منابع انسانی
۶۱	رویکردهای توسعه منابع انسانی
۶۲	سطوح تجزیه و تحلیل در توسعه منابع انسانی
۶۴	مدل‌های توسعه منابع انسانی
۶۴	۱- مدل‌های عقلایی توسعه منابع انسانی
۶۵	۲- مدل‌های طبیعی توسعه منابع انسانی
۶۵	۳- توسعه منابع انسانی بر اساس نقاط مرجع استراتژیک
۶۷	۴- رویکرد باز و بسته به توسعه منابع انسانی
۷۰	۵- مدل A-1 توسعه منابع انسانی
۷۱	- هویت بخشی
۷۱	- هماهنگ سازی

۷۲	— موفقیت
۷۳	— انطباق
۷۴	موضوعات مفهومی تأثیر گذار بر توسعه منابع انسانی
۷۴	یادگیری سازمانی
۷۷	یادگیری تیمی
۷۷	سیستم های جایگزینی
۷۷	توانمندسازی
۷۸	ارتباط سیستمی
۷۹	یادگیری استراتژیک
۷۹	مدیریت دانش
۸۱	— تعریف داده ، اطلاعات و دانش
۸۲	— دانش ضمنی و دانش صریح
۸۳	— فرایند مدیریت دانش
۸۳	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۸۴	اساس راهبرد منابع انسانی
۸۵	جنبه های راهبرد منابع انسانی
۸۸	تلفیق توسعه منابع انسانی و راهبرد کسب و کار
۹۰	فصل چهارم
۹۰	اهمیت و جایگاه منابع انسانی در مدیریت اسلامی
۹۱	مقدمه