

اس میرپاسی انسانیت بلوغت دل ازیا

Mirsepassi Human Resource Management Maturity Survey Model



میرسپاسی، ناصر، ۱۳۱۳،
مدل ارزیابی بلوغ مدیریت منابع انسانی میرسپاسی/ Mirsepassi human resource management maturity
تهران: راد نو اندیش، ۱۳۹۵،
۴۸۰×۲۹۰ س م،
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۰۲-۳۳-۹
فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیپا
نیروی انسانی -- مدیریت --
Manpower Planning
نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت
Manpower Planning -- Iran
کارکنان -- توانمندسازی
Employee empowerment
کارکنان -- ایران -- توانمندسازی
Employee empowerment -- Iran
رده بندی کنگره: ۸۸۱۳۹۵ م ۵/۵۴۰۲
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی: ۴۳۳۰۵۵۸

مدل ارزیابی بلوغ مدیریت منابع انسانی میرسپاسی

ناصر میرسپاسی

ناشر: راد نو اندیش

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۴۰۲-۳۳-۹

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۵

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

انتشارات رادنو اندیش

(وابسته به مؤسسه فرهنگی هنری رادنو اندیش)

نشانی: خیابان شهید بهشتی، خیابان کاووسی فر، کوچه باربد، پلاک ۳۰، واحد ۳
تلفن: ۸۸۵۲۸۱۴۷ - ۸
www.radnoandish.com
نشانی مرکز پخش: گلبرگ غربی - پ ۱۰۹ - کاوشگران بهره وری پویای پارس
www.KGroupCo.ir
www.mirsepassi.ir



فهرست مطالب

صفحه	عنوان	
۷	مقدمه	۰
۸	اهداف مدل میر سیاسی	۱
۹	دامنه کاربرد	۲
۹	مدل میر سیاسی و عوامل سازمانی	۱-۲
۱۰	واژگان، اصطلاحات و تعاریف در مدل میر سیاسی	۳
۱۱	موقعیت مدل میر سیاسی در جوایز تعالی سازمانی	۴
۱۱	بیانیه شورای سیاست گذاری و هدف گذاری مدل میر سیاسی	۱-۴
۱۳	تفاوتهای مدل میر سیاسی با سایر مدل های تعالی	۲-۴
۱۴	ساختار اجرایی مدل میر سیاسی	۵
۱۵	نحوه تدوین مدل میر سیاسی	۶
۱۷	اهداف سیستم مدیریت منابع انسانی یا منابع داده	۱-۶
۱۸	فرآیند سیستم مدیریت منابع انسانی یا میان داد	۲-۶
۱۸	ورودی های سیستم مدیریت منابع انسانی یا درون	۳-۶
۱۹	شرایط محیط برون سازمانی و درون سازمانی	۴-۶
۲۰	مبانی نظری مدل میر سیاسی	۵-۶
۲۱	ساختار مدل میر سیاسی	۷
۲۲	کلیات مدل میر سیاسی	۸
۲۶	پرو فایل بلوغ در مدل میر سیاسی	۱-۸
۲۸	شایستگی های ارزیابان و مربیان	۲-۸
۳۰	فرآیند خودارزیابی در مدل میر سیاسی	۳-۸
۳۳	استفاده از مدل میر سیاسی در برنامه ریزی بهبود	۹

موثرترین راه به دست آوردن مزیت رقابتی و اثربخشی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمانهاست. این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکانپذیر نخواهد بود. طبیعی است که از منظر استراتژیک، مدیران منابع انسانی صرفاً به نحوه انجام وظایف کارکنان نمی پردازند، بلکه با تدابیری موثر در جذب و نگه داری، بهسازی و کاربرد مطلوب منابع انسانی، افرادی با توانایی، شخصیت و خلق و خوی متناسب با فرهنگ و مأموریت سازمان ایجاد نمایند که به جای به کارگیری ابزار کنترل و نظارت مستمر، همگی از وجدان کار و فرهنگ مشابهی برخوردار باشند. طبعاً ایجاد چنین شرایطی، وظایف مدیران منابع انسانی سازمان ها را وسیع تر کرده است. مدیران منابع انسانی باید با بهره گیری از تکنیکها و روشها، مناسب، حداکثر تلاش خود را برای نگهداشت منابع انسانی به کار برند تا حافظ مزیت رقابتی در سازمان باشند. ضمناً معرفی این نقش راهبردی در سازمان و پذیرش اهمیت منابع انسانی توسط مدیران ارشد نیاز به تلاش زیادی است زیرا بطور طبیعی مدیران عمدتاً به مسائل مالی توجه دارند و بعضاً منابع انسانی و خدمات توسعه و نگه داری آن را صرفاً هزینه تلقی می نمایند.

ایده تدوین مدلی بومی همراستا با فرهنگ سازمان های ایران سال ها ذهن من را به خود مشغول کرده بود. ما مدلهای زیادی در ایران و سایر کشورها به عنوان الگویی برای تعالی سازمانی می بینیم ولی نکته قابل توجه نبود مدلی مناسب جهت سنجش سطح بلوغ است. «مدل بلوغ فرآیندهای مدیریت منابع انسانی» چارچوبی است که به سازمان کمک می کند تا با پیمایشی مناسب و عملگرا، منابع انسانی خود را سنجش نموده و توسعه دهند و همزمان راهکارهای مناسبی برای بهبود فرآیندهای مدیریت منابع انسانی اعمال نمایند. این مدل می تواند به مدیران ایرانی در انتخاب مناسب ترین رویکردها با توجه به مقتضیات سازمان کمک کند. همچنین نقشه راهنمایی برای انجام درست فرآیندهای مدیریت منابع انسانی ارائه دهد. امید است مدیران توانمند ایرانی و مدیران منابع انسانی که از آنها به شریک استراتژیک کسب و کار یاد می شود، با بکارگیری این مدل و روشهای آن تسریع رشد و توسعه منابع انسانی، سازمانی و ملی را فراهم آورند.

تدوین این مدل در سال های ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۵ به انجام رسیده لذا اینجانب برخود لازم می دانم از زحمات خالصانه عزیزانی که در این مسیر اینجانب را یاری نمودند، به ویژه اعضای محترم کارگروه تدوین مدل (دکتر علی تقی زاده هرات، دکتر محمدجواد آبگون، مهندس حمیدرضا خدمتگزار، دکتر زینب حسن زاده، مهندس عسگر یوسفیان، دکتر مرضیه محمدی، دکتر کوشا ستوده، محمدرضا کریمی و سپیده مینایی) تقدیر و تشکر نمایم.