

۲۰۱۴۵۹۱

مدیریت منابع انسانی

نویسنده:

دکتر سعید صحت

(دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)

حمید نایب پور

(دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه علامه طباطبائی)

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی / سعید صحت، حمید نایب پور.
مشخصات نشر : تهران: فوژان، ۱۳۹۷
مشخصات ظاهری : ۲۹۲ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۹۰-۳۷-۶

وضعیت فهرست نویسی : فیبا
موضوع : نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning
موضوع : کارکنان -- مدیریت Personnel management
موضوع : رهبری Leadership
شناسه افزوده : نایب پور، حمید، ۱۳۶۵
رده بندی کنگره : ۱۳۹۷ ۳ ۵/۵۴۹/۵ HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتباتی ملی : ۵۵۴۱۸۷۹



نشر فوژان

مدیریت منابع انسانی

سعید صحت - حمید نایب پور

سراسر: ۵۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول (۱۳۹۷)

ناظر فنی: ابوالفضل

حروفچینی و صفحه‌آرایی: غلام وحیدی

چاپ / صحافی: سیمرغ زرین / کیمیا

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن به طور کلی و جزئی (متن، فتوکپی، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و مجازات قانونی دارد.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۹۰-۳۷-۶

قیمت: ۳۶۰۰۰ تومان

مركز پخش: نشر فوژان

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد، بین اردیبهشت و کارگر، کوچه درخشان، پ ۲ واحد ۲.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhan.pub@yahoo.com

بسم الله الرحمن الرحيم

فهرست

صفحه

عنوان

۱۱	فصل اول: آشنایی با منابع انسانی
۱۱	مقدمه
۱۳	۱-۱- مدیریت منابع انسانی چیست؟
۱۴	۱-۲- اهمیت مدیریت منابع انسانی برای سازمان
۱۴	۱-۳- ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی
۱۴	۱-۳-۱- اقدام گراست
۱۴	۱-۳-۲- انسان‌گراست
۱۴	۱-۳-۳- جهان‌گراست
۱۴	۱-۳-۴- آینده‌نگراست
۱۵	۱-۵- وظایف مدیریت منابع انسانی
۱۸	۱-۶- شایستگی‌های مدیران منابع انسانی
۱۹	۱-۷- منابع انسانی و عملکرد سازمان
۱۹	۱-۸- تطور تاریخی شکل‌گیری مدیریت منابع انسانی
۱۹	۱-۸-۱- انقلاب صنعتی
۲۰	۱-۸-۲- مدیریت علمی
۲۰	۱-۸-۳- روانشناسی صنعتی
۲۱	۱-۸-۴- جنبش روابط انسانی
۲۱	۱-۹- اهمیت راهبردی مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۲۳	۱-۱۰- نظریه‌های زیربنایی مدیریت منابع انسانی
۲۸	۱-۱۱- فلسفه مدیریت منابع انسانی
۲۹	۱-۱۲- اهداف مدیریت منابع انسانی
۳۳	فصل دوم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۴	۲-۱- برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۵	۲-۲- برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی
۳۷	۲-۳- فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی

- ۳۷ ۱-۳-۲- تحلیل وضعیت موجود و شناسایی محیط
- ۳۷ ۲-۳-۲- پیش‌بینی تقاضا برای نیروی انسانی
- ۳۹ ۲-۳-۲- فنون مدل‌سازی و پیش‌بینی چندگانه
- ۴۳ ۲-۴- تصمیم‌های عملی در برنامه‌ریزی منابع انسانی
- ۴۳ ۲-۵- تصمیم‌های عملی درباره کمبود نیرو
- ۴۴ ۲-۶- سامانه‌های اطلاعات منابع انسانی
- ۴۷ ۲-۷- امور خصوصی کارکنان، دزدی هویت و سامانه اطلاعات منابع انسانی
- ۴۹ فصل سوم: تئریه و تحلیل و طراحی شغل
- ۵۰ ۳-۱- گردش شغل در سازمان‌ها
- ۵۰ ۳-۲- تجزیه و تحلیل گردش کار
- ۵۱ ۳-۳- مجموعه رازگاران لیل شغل
- ۵۳ ۳-۴- اهمیت تجزیه و تحلیل لیل
- ۵۳ ۳-۵- گام‌های تحلیل شغل
- ۵۴ ۳-۶- کاربردهای تحلیل شغل
- ۵۶ ۳-۷- چه کسی باید تحلیل شغل را انجام دهد؟
- ۵۶ ۳-۸- توسعه شغلی
- ۵۶ ۳-۹- غنی‌سازی شغل
- ۵۷ ۳-۱۰- کاربرد نمودارها
- ۵۷ ۳-۱۱- روش‌های گردآوری داده‌ها
- ۶۱ ۳-۱۲- فنون کمی ویژه
- ۶۳ ۳-۱۳- شرح وظایف و شرایط احراز
- ۶۵ ۳-۱۴- تحلیل شغل و مدیریت راهبردی منابع انسانی
- ۶۶ ۳-۱۵- طراحی شغل
- ۶۷ ۳-۱۶- مدیریت علمی و رویکرد مکانیکی (ماشینی)
- ۶۸ ۳-۱۷- غنی‌سازی شغل: رویکردی انگیزشی
- ۷۰ ۳-۱۸- طراحی شغل و چالش‌های آینده
- ۷۱ فصل چهارم: حقوق و دستمزد: بخش اول
- ۷۲ ۴-۱- هدف جبران خدمت
- ۷۳ ۴-۲- نفوذهای بیرونی ساختار پرداخت

۷۶	۴-۳- نفوذهای درونی بر ساختار پرداخت
۷۹	۴-۴- تصمیم‌گیری برای جبران خدمت
۸۰	۴-۵- تفاوت در حقوق
۸۷	۴-۶- لایه زدایی و پهنه گستری
۸۸	۴-۷- پرداخت مدیران
۸۹	۴-۸- تعیین پرداخت‌های فردی
۹۰	۴-۹- روش‌های پرداخت
۹۲	۴-۱۰- پرداخت‌ها، متغیر: پرداخت انگیزشی بر پایه افزایش تولید
۱۰۳	۴-۱۱- حقوق مدیران
۱۰۳	۴-۱۲- مسائل اداره حقه‌ق و دستمزد
۱۰۷	فصل پنجم: مزایای کارکنان
۱۰۸	۵-۱- زمینه‌های مزایا و خدمات
۱۰۹	۵-۲- دلایل رشد مزایای شغل
۱۰۹	۵-۳- چه کسی درباره مزایا تصمیم می‌گیرد؟
۱۱۰	۵-۴- برنامه‌های مزایای اجباری
۱۱۷	۵-۴- حقوق بازنشستگی
۱۱۷	۵-۵- مزایای بازنشستگی
۱۱۸	۵-۶- خدمات کارکنان
۱۱۹	۵-۷- انتخاب مزایای کارکنان
۱۲۱	فصل ششم: گزینش کارکنان
۱۲۲	۶-۱- عامل‌های مؤثر بر فرایند گزینش
۱۲۳	۶-۲- معیارهای گزینش
۱۲۵	۶-۳- اعتبار و روایی معیارهای گزینش
۱۳۰	۶-۴- فرایند گزینش
۱۳۴	۶-۵- مزایا و معایب مصاحبه
۱۴۰	۶-۶- گزینش مدیران
۱۴۱	۶-۷- تحلیل سود و هزینه برای تصمیم‌گیری

۱۴۳	فصل هفتم: ایمنی و بهداشت در محل کار.....
۱۴۳	۷-۱- پیشینه ایمنی و بهداشت.....
۱۴۷	۷-۲- چه کسانی دچار سانحه و بیماری می شوند؟.....
۱۴۸	۷-۳- بازتاب سازمانی به مسائل ایمنی و بهداشت.....
۱۵۰	۷-۴- برنامه های پیشگیری بهداشتی: رویکرد بهبود.....
۱۵۴	۷-۵- کیفیت فضای داخلی.....
۱۵۷	فصل هشتم: انضباط کارکنان.....
۱۵۷	مقدمه.....
۱۵۸	۸-۱- گروه بندی، کارکنان مشکل آفرین.....
۱۶۰	۸-۲- آرمایش مصدوم الکلی و مواد مخدر.....
۱۶۳	۸-۳- فرایند اجرای انضباط.....
۱۶۴	۸-۴- رویکردهای انضباط.....
۱۶۵	۸-۵- مصاحبه انضباط: رویکرد سازنده.....
۱۶۷	فصل نهم: ریسک منابع انسانی.....
۱۶۸	۹-۱- ریسک و مدیریت ریسک.....
۱۶۹	۹-۲- ریسک منابع انسانی.....
۱۷۱	۹-۳- طبقه بندی ریسک های منابع انسانی.....
۱۷۱	۹-۴- چهارچوب ریسک منابع انسانی پل و میتچل.....
۱۷۱	۹-۵- چهارچوب ریسک منابع انسانی ارنست و یاتنگ.....
۱۷۳	فصل دهم: مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۱۷۳	۱۰-۱- مقدمه ای بر مفهوم شناسی مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۱۷۴	۱۰-۲- تعاریف و مفاهیم مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۱۷۵	۱۰-۳- مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e-HRM).....
۱۷۷	۱۰-۴- سیستم اطلاعات منابع انسانی الکترونیک (HRIS).....
۱۷۸	۱۰-۵- تفاوت مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعات.....
۱۷۸	۱۰-۶- برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP).....
۱۷۹	۱۰-۷- تفاوت برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) و مدیریت.....
۱۸۰	۱۰-۸- مدیریت منابع انسانی الکترونیک واژه های مشابه.....
۱۸۰	۱۰-۹- تاریخچه و سیر تحولات.....

۱۸۱	۱۰-۱۰- حرکت از HR به e-HR
۱۸۵	۱۰-۱۱- دلایل به کارگیری فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی
۱۸۶	۱۰-۱۲- اهداف و مزایای به کارگیری e-HRM
۱۸۷	۱۰-۱۲- مزایای به کارگیری e-HRM
۱۸۸	۱۰-۱۳- تأثیرات به کارگیری سیستم e-HRM در سازمان
۱۹۰	۱۰-۱۴- زیرسیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱۰	۱۰-۱۵- چالش‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱۱	۱۰-۱۶- مراحل پیاده‌سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱۷	۱۰-۱۷- ریسک‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱۷	۱۰-۱۸- ارزیابی استفاده از e-HRM
۲۱۹	۱۰-۱۹- بررسی زمینه‌های پذیرش فناوری
۲۲۳	فصل یازدهم: مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
۲۲۳	۱۱-۱- مقدمه
۲۳۱	۱۱-۲- مدل‌های مدیریت منابع انسانی
۲۳۳	۱۱-۳- مدیریت کارکنان در محیطی جهانی
۲۳۴	۱۱-۴- سطوح مشارکت
۲۳۶	۱۱-۵- مدیریت کارکنان مقیم
۲۳۷	۱۱-۶- منابع انسانی در عرصه جهانی شدن
۲۴۱	فصل دوازدهم: قانون کار در ایران
۲۴۱	بخش اول- تعاریف و اصول کلی
۲۴۲	بخش دوم- قرارداد کار
۲۴۲	مبحث اول- تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن
۲۴۴	مبحث دوم- تعلیق قرارداد کار
۲۴۵	مبحث سوم- خاتمه قرارداد کار
۲۴۷	مبحث چهارم- جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار
۲۴۸	بخش سوم- شرایط کار
۲۴۸	مبحث اول- حق السعی
۲۵۲	مبحث دوم- مدت
۲۵۴	مبحث سوم- تعطیلات و مرخصی‌ها

۲۵۶	مبحث چهارم - شرایط کار زنان
۲۵۷	مبحث پنجم - شرایط کار نوجوانان
۲۵۸	بخش چهارم - حفاظت فنی و بهداشت کار
۲۵۸	مبحث اول - کلیات
۲۶۱	مبحث دوم - بازرسی کار
۲۶۴	بخش پنجم - آموزش و اشتغال
۲۶۴	مبحث اول - کارآموز و مراکز کارآموزی
۲۶۷	مبحث دوم - اشتغال
۲۶۸	مبحث سوم - اشتغال اتباع بیگانه
۲۷۰	بخش ششم - تشکلهای کارگری و کارفرمایی
۲۷۴	بخش هفتم - مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار
۲۷۶	بخش هشتم - نمایندگان فاهی کارگران
۲۷۸	بخش نهم - مراجع حل اختلاف
۲۸۰	بخش دهم - شورای عالی کار
۲۸۱	بخش یازدهم - جرائم و مجازات ها
۲۸۴	بخش دوازدهم - مقررات متفرقه
۲۸۹	منابع

پیشگفتار

خداوند انسان را اشرف مخلوقات، آزاد آفرید و مقام جانشینی خود را به انسان بخشید ولی انسان خیلی زود، انسانی خود را از خویشتن گرفت و جهان سازمانی را بنا کرد و تبدیل به نیروی کار، نیروی انسانی، منابع انسانی و این اواخر تبدیل به سرمایه ی انسانی شد. همه یافته ها مطالعات علمی نشان می دهد که انسان ها می توانند همتراز حیوانات باشند و این یافته ها، بی هیچ تردیدی به انسان تعمیم داده می شود و نتایج حاصله، واقعی پنداشته می شود. در این وانفسا بشر تلاش می کرد در دنیای بی خدا، مدیریت جهان را خودش کنترل کند و برای حل مشکلات به خدا مراجعه نکند. در این بین کنترل انسان های دیگر نیز ضرورت یافت و باید زمینه شناخت رفتار انسان در سازمان به منظور کنترل رفتار، فراهم می شد. از اینرو جوانه های شکل گیری علم مدیریت رفتار سازمانی و به تبع آن مدیریت منابع انسانی به تدریج شکل گرفت.

مدیریت منابع انسانی حوزه ای است که به اندازه ی کل مدیریت قدمت دارد؛ اما به طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. مدیریت منابع انسانی معطوف به سیاست ها، اقدامات و سیستم هایی است که رفتار، طرزفکر و عملکرد کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. به عبارتی مدیریت منابع انسانی عبارت است از رویکردی استرژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می کنند. در واقع مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد. مدیریت منابع انسانی در سازمان های خدماتی همچون سازمان های تولیدی اهمیت دارد. در سازمان های خدماتی عملا خلق و ارائه ی خدمت به طور همزمان توسط منابع انسانی یا به عبارتی کارکنان سازمان صورت می گیرد و از این حیث یا شکست سازمان در گرو عملکرد و ارتباط خواه مطلوب یا نامطلوب منابع انسانی با مشتریان قرار می گیرد.

منابع انسانی هر سازمان عامل اصلی حیات آن است از این رو شناخت انسان برای مدیریت اثربخش آن ضروری می باشد. مدیریت منابع انسانی در صدد است تا ضمن تضمین بهره وری

منابع انسانی و سودآوری سازمان، بخشی از نیازهای انسان و سازمان را برآورده سازد. این کتاب در دوازده فصل تألیف شده است که هشت فصل اول این کتاب به مفاهیم عمومی مرتبط با منابع انسانی مانند برنامه ریزی، حقوق دستمزد، پاداش و مزایا، گزینش کارکنان، ایمنی، بهداشت و انضباط در محیط کار می‌پردازد. چهار فصل آخر به مباحث روز منابع انسانی شامل ریسک منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مدیریت منابع انسانی بین الملل و قانون کار در ایران می‌پردازد.

تلاش بر این بوده است که حتی المقدور کتاب بتواند مفاهیم را با نثری روان و سلیس ارائه دهد. به رغم تلاش نویسندگان، ادعا نمی‌شود که متن کتاب عاری از اشتباه است و از خوانندگان، استادان، دانشجویان، مدیران و دست اندرکاران در این حوزه درخواست می‌شود با پیشنهادها، انتقادات و تسامی‌های ارزنده خود اینجانبان را در نگارش و ویرایش‌های بعدی کتاب یاری رسانند. امید است کتاب حاضر مورد توجه خوانندگان محترم قرار گیرد. در پایان این مجموعه را به پدرن و مادران و خانواده خود و همه جویندگان حقیقی دانش تقدیم می‌کنیم و از زحمات آقای صدوق صحت و خانم اطهر مقیمی اردکانی و خانم زهرا صحت که ما را یاری نمودند تشکر می‌کنیم.

دکتر سعید صحت

(دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)

حمید نایب پور

(دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی)

دانشگاه علامه طباطبائی