

نگرش کاربردی
مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی
و خلاقیت در سازمان‌ها و شرکت‌ها

مؤلف:

دکتر عبدالله رضائی

دکتری مدیریت منابع انسانی

سرشناسه: رضایی، عبدالله، ۱۳۵۶-

عنوان و نام پدیدآور: نگرش کاربردی مدیریت منابع انسانی و خلاقیت در سازمانها و شرکتهای

مشخصات نشر: آمل: وارث و، ۱۳۹۴

مشخصات ظاهری: ۱۳۶ص.

شابک: 3-24-7662-600-978

وضعیت فهرست نویسی: فبیای مختصر

یادداشت: فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir>

شماره کتابشناسی ملی: ۲۸۰۷۸۵۷



نگرش کاربردی مدیریت منابع انسانی، کارآفرینی و خلاقیت در سازمانها و شرکتهای

دکتر عبدالله رضایی

صفحه آرایشی: مریم احمدی

طرح جلد: مهدی حسن زاده

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۴

چاپ و صحافی: آمل / نسرين

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۰۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ

انتشارات وارث و

نشانی: آمل/ خ نور / ده متری اول/ ک خطیبی / طبقه فوقانی پاساژ ثانی

vareshva28@yahoo.com آدرس الکترونیکی:

۰۱۱۴۴۲۶۸۷۰۹ - ۰۹۱۱ ۱۲۷ ۶۶۱۰ - دورنگار: ۰۱۱۴۴۲۶۸۷۰۹

فهرست

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۹

فصل اول: مدیریت منابع انسانی

بخش اول: تعریف مدیریت منابع انسانی	۱۱
مدیریت منابع انسانی یعنی مدیریت کارکنان سازمان	۱۱
مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان	۱۲
فلسفه مدیریت منابع انسانی	۱۳
رویکردهای مدیریت منابع انسانی	۱۳
اهداف مدیریت منابع انسانی	۱۴
وظایف مدیریت منابع انسانی	۱۴
عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی	۱۶
ویژگی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی	۱۶
مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم	۱۷
سیستم اطلاعات منابع انسانی	۱۸
بخش دوم: کارآفرینی	۱۹
کلیات کارآفرینی	۲۰
اهمیت کارآفرینی	۲۱
اهمیت کارآفرینی از نظر ایجاد اشتغال	۲۲
نقش و ویژگی‌های کارآفرینان در جامعه	۲۴
ویژگی‌های کارآفرینان	۲۴

۲۵	نقش و آثار کار آفرین در جامعه
۲۵	ضرورت پرورش و آموزش کارآفرینان
۲۷	بخش سوم: نقش نظام های توسعه منابع انسانی در پرورش کارآفرینان
۲۸	کارآفرینی و ضرورت آن در سازمان
۲۹	آموزش و پرورش کارآفرینی در سازمان
۳۱	توسعه منابع انسانی با رویکرد مشارکت و نوآوری
۳۲	مدیریت مشارکتی
۳۵	بخش چهارم: منابع انسانی سازمان نوآور
۳۹	بخش پنجم: فرهنگ کارآفرینی سازمانی
۴۰	ادبیات کارآفرینی
۴۱	نظریه فرهنگ کارآفرینی مک کله لند
۴۲	کارآفرینی فرهنگ مشارکت
۴۳	کارآفرینی، فرهنگ مخاطره پذیری

فصل دوم: نقش خلاقیت در کارآفرینی

۴۷	مقدمه
۵۷	انگیزش درونی
۵۸	تأثیرات اجتماعی و محیطی
۵۹	ده گام به سوی تقویت خلاقیت
۴۱	طبقه بندی مسائل
۶۳	اهمیت دادن به دستاوردهای خلاقانه
۶۳	نقش خلاقیت در کارآفرینی
۶۵	خلاقیت گروهی

۶۷	خلاقیت و کارآفرینی
۶۷	کارآفرینی و فرهنگ مخاطره پذیری
۶۹	نقش خانواده در کشف انسان های خلاق
۷۱	تعهد سازمانی در برابر نوآوری
۷۲	مقایسه سازمان های محافظه کار و خلاق و نوآور
۷۳	طوفان ذهنی فرصتی برای نوآوری
۷۵	چند مثال از خلاقیت
۷۷	تعریف جامع خلاقیت

فصل سوم: نقش مدیر در کارآفرینی

۷۹	مقدمه
۸۰	تعریف و مفهوم کارآفرینی
۸۲	توسعه کارآفرینی
۸۳	کار آفرینی از دیدگاه مکاتب اقتصادی
۸۵	کارآفرینی از دیدگاه دانشمندان
۸۷	عوامل موثر بر کارآفرینی
۸۹	انواع کارآفرینی
۹۰	کارآفرینی اشتراکی
۹۰	کارآفرینی پاسخگو
۹۳	نقش فناوری اطلاعات در کارآفرینی
۹۴	مدیریت کارآفرینی
۷۶	نوآوری
۱۰۵	ریسک پذیری
۱۰۸	توفیق گرایی

۱۱۱	مدیریت کارآفرینی در کسب و کارهای کوچک و متوسط
۱۱۱	صنایع کوچک در ایران
۱۱۳	عملکرد کسب و کار
۱۱۳	عملکرد کسب و کار و مدیریت کارآفرینی

فصل چهارم: کارآفرینی دیجیتال

۱۱۵	مقدمه
۱۱۶	کارآفرینی دیجیتال
۱۱۶	کارآفرینی دیجیتال در ایران
۱۱۷	رویکرد به کارآفرینی دیجیتال
۱۱۹	کارفرمایان دیجیتال
۱۲۰	انواع کارآفرینی دیجیتال
۱۲۴	نقش فناوری اطلاعات در کارآفرینی دیجیتال
۱۲۶	کسب و کار در کارآفرینی دیجیتال
۱۲۸	ویژگی‌های مؤثر فناوری اطلاعات در کارآفرینی
۱۲۸	کاهش اندازه فیزیکی مخازن اطلاعات
۱۳۰	مشارکت فناوری اطلاعات در کارآفرینی
۱۳۳	منابع و مآخذ

پیشگفتار

مدیریت منابع انسانی (یا به اختصار منابع انسانی) (به انگلیسی: Human resource management) یا به طور خلاصه اچ آرام، عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد. در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلاء می‌رساند. مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها می‌باشد. واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می‌باشد. همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی می‌باشد.

مدیریت منابع انسانی علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، رویکردهای کلی‌تر و جدیدتری را در مدیریت نیروی انسانی در نظر می‌گیرد. منابع انسانی مهمترین دارایی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آنها کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به کارکنان سازمان با همدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه‌های استراتژیک داشته باشند دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل‌تر است.

فرهنگ و ارزش‌های کلی، شرایط سازمانی و رفتار مدیریتی که از آن فرهنگ نشأت می‌گیرد تأثیر زیادی بر دستیابی به تعالی مطلوب می‌گذارد. چنین فرهنگی نیازمند مدیریت شدن است بدین معنی که باید تلاشی مستمر برای ایجاد پذیرش و انجام آنها صرف شود. دستیابی به یکپارچگی نیازمند

تلاش مستمر است. منظور از یکپارچگی این است که تمام اعضای سازمان با داشتن حسی از مقصود مشترک با یکدیگر کار کنند. دو رویکرد کلی در مدیریت منابع انسانی وجود دارد: رویکرد سخت و رویکرد نرم.

رویکرد سخت: به کارکنان مانند دیگر منابع نگاه می‌شود که باید معادله ورودی- خروجی برقرار شود و به صورت کارآمد اداره شوند.

رویکرد نرم: بیشتر به این حقیقت توجه می‌کند که نمی‌توان با کارکنان مانند دیگر منابع رفتار کرد زیرا برخلاف دیگر منابع، منابع انسانی فکر کرده و عکس‌العمل نشان می‌دهند. در این رویکرد بر استراتژی‌هایی برای دستیابی به تعهد از طریق آگاه ساختن کارکنان از مأموریت، ارزش‌ها، برنامه‌های سازمان و شرایط محیطی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در مورد چگونگی انجام امور و گروه‌بندی کارکنان در تیم‌های کاری بدون نظارت رسمی تأکید بیشتری می‌شود.

در واقع رویکرد سخت بر فرایند مدیریت امور کارکنان تمرکز می‌کند در حالی که رویکرد نرم بر طرز تلقی کارکنان و چگونگی رفتار با آنان تأکید می‌کند. رویکرد سخت سیستم‌ها، رویه‌ها و دستورالعمل‌ها و چگونگی انجام فرایندها را مورد بررسی قرار می‌دهد. رویکرد نرم عوامل انسانی و رفتاری را در نظر می‌گیرد. امید آن می‌رود در این کتاب درسایه سار حضرت باریتعالی بتوانیم گوشه‌ای از دانسته‌های ناچیز خود را در اختیار علم‌پزویان و طالبان علم قرار دهیم تا در کنار خلاقیت و نوآوری برای ارتقای آن کوشا باشند.

دکتر عبدالله رضائی - بهار ۹۴