



مباحث ویژه در مدیریت

منابع انسانی پیشرفته

ویژه دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری
رشته مدیریت (تمامی گرایش‌ها)

و

مدیران به ویژه مدیران منابع انسانی سازمان‌ها و نهادها

تألیف:

دکتر کیومرث احمدی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی سندج

سرشناسه : احمدی، کیومرث، ۱۳۵۵ -
عنوان و نام پدیدآور : مباحث ویژه در مدیریت منابع انسانی پیشرفته ویژه دانشجویان
کارشناسی ارشد و دکترارشته مدیریت (تمام گرایش ها) ... /
تالیف کیومرث احمدی.
مشخصات نشر : سندج: انتشارات علمی کالج، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری : ۲۱۹ص: جدول، نمودار.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۱۶۸-۶۲-۲
وضعیت فهرست نویسی : فیها
موضوع : نیروی انسانی -- مدیریت
رده بندی کنگره : ۳۱۳۹۳ / ۵۹۰۵ / HP5549
رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی : ۳۷۳۶۰۳۲

«حق چاپ برای مؤلف محفوظ است»

مباحث ویژه در مدیریت منابع انسانی پیشرفته



انتشارات علمی کالج
College Scientific Publication

مباحث ویژه در مدیریت منابع انسانی پیشرفته

مؤلف: دکتر کیومرث احمدی

ناشر: انتشارات علمی کالج / مدیر مسئول: کیومرث کویاسی

طراحی جلد: شاهو احمدیان

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۴ / شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۱۰۰۰ تومان

مرکز پخش: سندج، سه راه ادب، مجتمع تجاری کردستان، طبقه همکف، واحد ۱۶۲

تلفن: ۰۸۷۳۳۲۳۷۲۳۷ / فکس: ۰۸۷۳۳۲۳۵۷۹۶

فهرست مطالب

۱۱	پیش‌گفتار
۱۵	بخش اول: مباحث محتوایی در مدیریت منابع انسانی پیشرفته
۱۶	فصل اول: مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۶	مقدمه
۱۷	تعاریف
۱۹	رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۲	عناصر و مبنای نظام مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۳	مدل‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۳	الف) مدل مبتنی بر کسب و کار یا مدل تجاری استراتژیک
۲۴	ب) مدل هماهنگی استراتژیک
۲۵	الف) مدل مدیریت تعهد بالا
۲۵	ب) مدل مدیریت عملکرد بالا
۲۵	ج) مدل مدیریت مشارکت بالا
۲۶	جایگاه استراتژی‌های منابع انسانی
۳۰	فصل دوم: شایسته‌سالاری در استخدام و انتخاب
۳۰	مقدمه
۳۲	تعاریف
۳۵	طبقه‌بندی مفهوم شایستگی
۳۶	فرایند شایسته‌سالاری
۳۹	ساختارهای نظام اداری کشورها و میزان توجه به شایسته‌سالاری
۴۱	ابهامات و مشکلات نظام شایسته‌سالاری
۴۲	عوامل موثر بر نظام شایسته‌سالاری

۴۲	۱. عوامل درون سازمانی.....
۴۲	۲. عوامل برون سازمانی.....
۴۳	معایب نظام شایسته سالاری.....
۴۷	فصل سوم: توانمندسازی منابع انسانی؛ یک وظیفه کلید.....
۴۷	مقدمه.....
۴۸	تعاریف.....
۴۹	رویکردهای توانمندسازی.....
۴۹	الف) رویکرد مبتنی بر قدرت و اختیار.....
۵۰	ب) رویکرد مبتنی بر انگیزش.....
۵۰	ج) رویکرد مبتنی بر روان شناختی.....
۵۱	د) رویکرد مبتنی بر ارتباط و تعامل.....
۵۱	ر) رویکرد مبتنی بر فرهنگ و ارزش.....
۵۱	س) رویکرد مبتنی بر دانش و آگاهی.....
۵۲	سطوح توانمندسازی.....
۵۳	فرایند ایجاد محیط کاری توانمند.....
۵۵	مزایای توانمندسازی نیروی انسانی.....
۵۶	متغیرهای مؤثر بر احساس توانمندی افراد.....
۵۷	شرایط مؤثر در موفقیت توانمندسازی.....
۵۷	دامهای توانمندسازی.....
۵۷	الف: دامهای درونی.....
۵۸	ب) دامهای بیرونی.....
۶۳	فصل چهارم: اخلاق حرفه‌ای، راهبردی جهت بالنده سازی کارکنان.....
۶۳	مقدمه.....
۶۴	سطح‌بندی اخلاقیات در سازمان.....
۶۵	تعاریف.....
۶۵	اخلاقیات.....
۶۹	اصول اخلاق حرفه‌ای.....
۶۹	ابعاد اخلاق حرفه‌ای.....
۷۱	هوش اخلاقی و اهمیت آن.....
۷۵	فصل پنجم: کیفیت زندگی کاری؛ رویکردی جهت نگهداشت منابع انسانی.....

۷۵		مقدمه
۷۶		تعاریف
۷۹		تاریخچه و سیر تکوین
۸۰		آثار و پیامدهای استقرار نظام کیفیت زندگی کاری در سازمان
۸۲		ابعاد مفهوم کیفیت زندگی کاری
۸۸		فصل ششم: کارشیفتگی؛ چالشی در بکارگیری اثربخش کارکنان
۸۸		مقدمه
۹۰		تعاریف
۹۰		رویکردهای کارشیفتگی
۹۱		دسته‌بندی کارشیفتگی
۹۲		تفاوت افراد کارشیفته با افراد کوشا
۹۴		ابعاد مفهوم کارشیفتگی
۹۶		روش‌های مقابله با کارشیفتگی
۱۰۱		فصل هفتم: بازنشستگی؛ وظیفه فراموش شده مدیریت منابع انسانی
۱۰۱		مقدمه
۱۰۳		تعاریف
۱۰۷		مراحل بازنشستگی
۱۰۸		آثار و پیامدهای بازنشستگی
۱۱۲		نظریه‌های بازنشستگی
۱۱۳		مدلی برای تحلیل مفهوم بازنشستگی
۱۱۸		بخش دوم: مباحث زمینه‌ای در مدیریت منابع انسانی پیشرفته
۱۲۰		فصل هشتم: دورکاری؛ تعاریف، مزایا و چالش‌ها
۱۲۰		مقدمه
۱۲۱		تعاریف
۱۲۴		فلسفه دورکاری در دهه‌های مختلف
۱۲۴		مزایای دورکاری
۱۲۵		معایب دورکاری
۱۲۵		مشاغل مناسب برای دورکاری
۱۲۶		ویژگی شغل‌های قابل دورکاری
۱۲۶		مشکلات دورکاری برای سازمان‌های ایرانی

۱۲۷	راه‌های گسترش دورکاری.....
۱۲۸	شیوه‌های دورکاری.....
۱۲۸	۱. مراکز ماهواره‌ای (مراکز دورکاری).....
۱۲۹	۳. دورکاری از طریق مرکز از راه دور (برنامه کار انعطاف پذیر).....
۱۲۹	۴. کار در خانه (دورکاری خانگی).....
۱۲۹	سطوح مؤثر بر پیاده‌سازی دورکاری.....
۱۲۹	اثرات اجتماعی و اقتصادی دورکاری.....
۱۲۹	الف) اثرات دورکاری بر جامعه.....
۱۳۰	ب) اثرات دورکاری بر سازمان‌ها و شرکت‌ها.....
۱۳۰	ج) اثرات دورکاری بر کارکنان.....
۱۳۴	فصل نهم: کارشایسته؛ مفهومی نوین در مدیریت منابع انسانی.....
۱۳۴	مقدمه.....
۱۳۵	تعریف.....
۱۳۶	اهداف کار شایسته.....
۱۳۶	۱. حمایت از حقوق بنیادین کار.....
۱۳۷	۲. حمایت از اشتغال.....
۱۳۷	۳. توسعه حمایت اجتماعی.....
۱۳۸	۴. حمایت از گفتمان اجتماعی.....
۱۴۱	اصول کار شایسته.....
۱۴۲	الگوی مفهوم کار شایسته.....
۱۴۵	فصل دهم: معنویت محیط کاری.....
۱۴۵	مقدمه.....
۱۴۶	تعاریف.....
۱۴۶	الف) تعریف معنویت.....
۱۴۷	ب) تعریف معنویت محیط کاری.....
۱۴۹	ابعاد مفهوم معنویت محیط کاری.....
۱۵۰	سطح‌بندی مفهوم معنویت محیط کاری.....
۱۵۱	آثار و پیامدهای معنویت محیط کاری.....
۱۵۱	راهکارهای تقویت معنویت محیط کاری.....
۱۵۵	فصل یازدهم: دموکراسی محیط‌کاری؛ فرصت یا تهدید.....

.....	مقدمه	۱۵۵
.....	تعاریف	۱۵۶
.....	عوامل موجد دموکراسی در محیط کار	۱۵۹
.....	ابعاد دموکراسی محیط کاری	۱۶۰
.....	فصل دوازدهم: مدیریت دانش؛ تجلی نقش حیاتی منابع انسانی	۱۶۵
.....	مقدمه	۱۶۵
.....	تعاریف	۱۶۶
.....	بیم تکوینی دانش	۱۶۹
.....	دسته‌بندی دانش سازمانی	۱۷۰
.....	تبدیل دانش در سازمان	۱۷۰
.....	چرخه مدیریت دانش	۱۷۱
.....	معماری دانش	۱۷۲
.....	دانش به مثابه دارایی سازمانی	۱۷۳
.....	۱. دارایی‌های ملموس	۱۷۳
.....	۲. دارایی‌های غیرملموس	۱۷۳
.....	فصل سیزدهم: حسابداری و حسابرسی منابع انسانی؛ مفاهیمی نو و کاربردی	۱۷۵
.....	مقدمه	۱۷۵
.....	تعاریف	۱۷۶
.....	سیر تکوین مفهوم حسابداری منابع انسانی	۱۷۷
.....	اهداف حسابداری منابع انسانی	۱۷۹
.....	کاربردهای حسابداری منابع انسانی	۱۸۱
.....	۱. تهیه و ارائه اطلاعات کمی جهت تصمیم‌گیری مدیریت	۱۸۱
.....	۲. ارائه اطلاعات مفید به سرمایه‌گذاران و ذینفعان سازمان	۱۸۲
.....	۳. کمک به سنجش هزینه و ارزش منابع انسانی	۱۸۳
.....	ابعاد مهم حسابداری منابع انسانی	۱۸۳
.....	الف) هزینه‌یابی منابع انسانی	۱۸۴
.....	۱. هزینه‌های اولیه	۱۸۴
.....	۱. هزینه‌های جایگزینی نیروی انسانی	۱۸۵
.....	۲. هزینه‌های منابع انسانی	۱۸۵
.....	حسابرسی منابع انسانی	۱۸۶

فصل چهاردم: مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ سازوکار نوین در ایفای	۱۹۰
مقدمه	۱۹۰
تعاریف	۱۹۲
دلایل پیدایش مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۹۳
سطوح مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۹۴
اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۹۶
مراحل و حوزه‌های پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۹۸
منابع فارسی	۲۰۵
منابع لاتین	۲۱۴

■ ■ ■

www.ketab.ir

پیش‌گفتار

انتظارات فزاینده افراد و نهادهای ذیربط و ذینفع از یک طرف و دسترسی دشوار به امکانات و منابع جهت پاسخ‌گویی متناسب از طرف دیگر، سبب شده تا سازمان‌های امروزی در برابر چالش‌های مختلفی را تصور و تجسم نمایند اما یکی از کلیدی‌ترین و حیاتی‌ترین منابع هر سازمان در این دوران که درایت مواجهه هوشمندانه با چالش‌های مذکور را دارد منابع انسانی است، به شرطی که آگاهانه و مدبرانه مدیریت شود. منابع انسانی در آغاز به عنوان یکی از عوامل تولید محسوب می‌شد اما در ادبیات نوین دانش مدیریت به عنوان مهم‌ترین شریک راهبردی سازمان تلقی می‌گردد به طوری که موفقیت هر سازمانی در گرو وجود و همراهی منابع انسانی متخصص و متعهد است. منابع انسانی کلید موفقیت یا شکست سازمانی به شمار می‌رود. اگرچه جایگاه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ما چندان شایسته نیست و بسترها و الزامات مدیریت حرفه‌ای در آن کاملاً رعایت نمی‌شود ولی سازمان‌های سرآمد پذیرفته‌اند که منابع انسانی دارایی‌های ارزشمندی هستند که قدرت خلق ارزش افزوده اقتصادی و اجتماعی از عهده آنان بر می‌آید. سازمان‌ها می‌کوشند تا بقا، انتظام و بالندگی خود را از مجرای سرمایه‌های انسانی خود دنبال نمایند. مطالعات نشان می‌دهد که شکاف عمیقی بین هر آنچه از منابع انسانی در هزاره سوم میلادی انتظار می‌رود

و آنچه ما از دانش منابع انسانی اطلاع داریم وجود دارد. مدیریت منابع انسانی از همه لحاظ متحول و غنی شده است مدیران عالی زمان بیشتری را به این کارکرد سازمانی اختصاص می‌دهند و لازم است دیدگاهی همه سونگرانه و راهبردی به آن داشته باشند. مفاهیم و مسایل متعدد و جدیدی در دانش مدیریت منابع انسانی در حال شکل‌گیری است. این کتاب در تلاش است تا با تبیین و تشریح تعدادی از مفاهیم و چالش‌های مذکور در قالب مسایل جاری برای دانشجویان مدیریت بالاختصاص دوره‌های تحصیلات تکمیلی و در سطحی پیشرفته‌تری را برای مطالعه وسیع‌تر مدیریت منابع انسانی فراهم آورد. کتاب تلاش کرده تا مسایل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای را پوشش دهد هرچند کتابی این چنین نمی‌تواند دربرگیرنده همه مسایل جاری مدیریت منابع انسانی باشد اما قادر است تا دریچه‌ای را باز کند تا از این طریق بر اهمیت و ضرورت مطالعه مفاهیم پیشرفته و نوین منابع انسانی واقف گردیم. می‌توان مسایل جاری را در دو دسته، محتوایی^۱ و زمینه‌ای^۲ مدیریت منابع انسانی و در سطحی پیشرفته در نظر و مورد تحلیل قرار داد برای طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل مباحث و عوامل یک پدیده یا مفهوم دو دسته محتوایی و زمینه‌ای قابل بسط و تعریف هستند که به شرح ذیل است:

مباحث محتوایی که اشاره به عناصر و وضعیت‌های درونی و کالبدی یک مفهوم دارد و مسایل زمینه‌ای و بافتاری که اشاره به وضعیت‌های برونی و پیرامونی یک مفهوم دارد (Grindle, ۱۹۹۸). در این کتاب مجموعه مباحثی که در فرایند مدیریت منابع انسانی یعنی شناسایی و جذب منابع انسانی، آموزش و توانمندسازی، حفظ و نگهداری و در نهایت بکارگیری موثر منابع انسانی قابل بسط و تبیین باشد در زمره مسایل جاری محتوایی تعریف و ارایه شده است و آن مجموعه مباحثی که به نحوی بر فرایند مدیریت منابع انسانی اثرگذار است در

۱. Content.

۲. Context.

زمره مسایل جاری زمینه‌ای تعریف و آرایه گردیده است. امیدوارم که کاستی‌ها و نقصان‌های این کتاب را از طریق ایمیل به مولف رسانده تا در چاپ‌های بعدی اصلاحات لازم اعمال گردد. ایمیل جهت ارسال اظهارنظر و بیان اشکالات کتاب عبارتست از:

ahmadi121@yahoo.com

ahmadi.kumars@gmail.com

دکتر کیومرث احمدی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج

www.ketab.ir