

مدیریت منابع انسانی

با رویکرد یکپارچگی و اعتماد سازمانی

علیرضا شرف زاده

۱. اشارات آریا دانش



بهار ۹۷

سرشناسه	: شرفزاده، علیرضا، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی با رویکرد یکپارچگی و اعتماد سازمانی/علیرضا شرفزاده.
مشخصات نشر	: تهران: آریا دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۰ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۴-۴۹-۹
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: شرکت سهامی نان قدس رضوی
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Manpower planning -- Case studies
موضوع	: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Organizational behavior -- Iran -- Case studies
موضوع	: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Organizational commitment -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۱۳۰۷ / ۴ ش ۹ ن / ۵ / ۵۵۴۹ HF
رده بندی دیویی	: ۶۵۰ / ۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۴۲۱

نام کتاب : مدیریت منابع انسانی با رویکرد یکپارچگی و اعتماد سازمانی

مؤلف: علیرضا شرف زاده

ناشر: آریا دانش

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول / بهار ۱۳۹۷

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۴-۴۹-۹

قیمت: ۱۰۰,۰۰۰ ریال

مرکز پخش: نمایشگاه و فروشگاه های کتاب در مشهد و سایر استان و شهرستان ها

حق چاپ برای مؤلف محفوظ میباشد .

پیش گفتار	۱۰
-----------------	----

فصل اول: مقدمه ای بر مدیریت منابع انسانی

۱-۱ تاریخچه مدیریت منابع انسانی	۲
۲-۱ تاریخچه مدیریت منابع انسانی در ایران	۶
۳-۱ مدیریت منابع انسانی (HRM)	۷
۴-۱ فرآیندهای مدیریت منابع انسانی	۱۰
۵-۱ کمک به استندادهای بین و مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۱
۶-۱ مدیریت فرآیندهای جذب نیروی انسانی	۱۱
۷-۱ شناخت و مدیریت فرهنگ سازمانی	۱۱
۸-۱ همسوسازی کارکنان جدید با سازمان و فرهنگ سازمانی	۱۱
۹-۱ تجزیه و تحلیل شغل و طراحی نظام حقوق و دستمزد و جبران خدمات کارکنان	۱۲
۱۰-۱ آموزش کارکنان و تلاش برای ارتقاء دانش و مهارت آنان	۱۲
۱۱-۱ تدوین شاخصهای عملکردی و عملیاتی مرتبط با منابع انسانی	۱۲
۱۲-۱ برنامه ریزی برای ارزیابی عملکرد کارکنان و حصول اطمینان از استقرار نظام مدیریت عملکرد	۱۲
۱۳-۱ مدیریت فرآیندهای استعفا و ترک سازمان	۱۳
۱۴-۱ پنج راه برای ایجاد و افزایش انگیزه ی کارکنان	۱۴
مهندسی مجدد فرآیندهای مدیریت منابع انسانی: کلید توسعه سازمانی	۱۹
۱۵-۱ تجزیه و تحلیل نیازهای منابع انسانی	۲۰
۱۶-۱ نگهداشت نیروی انسانی	۲۱
۱۷-۱ استراتژی منابع انسانی (RHS)	۲۳

۱۸-۱	تعریف استراتژی منابع انسانی	۲۴
۱۸-۱-۱	انواع استراتژی منابع انسانی	۲۴
۱۸-۱-۲	استراتژی عام منابع انسانی	۲۴
۱۸-۱-۳	استراتژی خاص منابع انسانی	۲۵
۱۸-۱-۴	مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)	۲۵
۱۹-۱	تصمیم گیری های استراتژیک	۲۸
۲۰-۱	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی	۲۹
۲۱-۱	ویژگی های فاند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی	۳۲
۲۲-۱	مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی	۳۴
۲۳-۱	مدل مبتنی بر کسب و کار	۳۴
۲۴-۱	مدل هماهنگی استراتژیک (مدر سا گاری)	۳۵
۲۵-۱	مدل نقاط مرجع استراتژیک (SRP)	۳۵
۲۶-۱	مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (تنوری نظام ها)	۳۶
۲۷-۱	مدل لنز	۳۹
۲۸-۱	مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی	۳۹
۲۹-۱	جنبه های رسمی تیم های مدیریت منابع انسانی	۴۱
۳۰-۱	جنبه های بر غیر رسمی تیم های مدیریت منابع انسانی	۴۴
۳۱-۱	یکپارچگی منابع انسانی	۴۵
۳۲-۱	مدل یکپارچه منابع انسانی	۵۲
۳۳-۱	سلسله مراتب ویژگیها در مدل یکپارچه	۵۳
۳۴-۱	ویژگیهای الگوهای استراتژیک چهارگانه در مدل یکپارچه استراتژی ثانویه	۵۳
۳۵-۱	مدل توسعه یافته تدوین استراتژی منابع انسانی	۵۴

۵۴	۳۶-۱ شاخصهای جدید برای توسعه مدل یکپارچه
۵۵	۳۷-۱ اعتماد
۵۹	۳۸-۱ اعتماد سازمانی کارکنان
۶۵	۳۹-۱ فرایند اعتماد سازمانی
۶۷	۴۰-۱ مدلهای اعتماد
۶۹	۴۱-۱ عوامل مؤثر بر ایجاد اعتماد سازمانی و پیامدهای آن
۷۱	۴۲-۱ مطالعاتی که در داخل کشور در این زمینه صورت گرفته
۷۶	۴۳-۱ مطالعاتی که در خارج کشور در این زمینه صورت گرفته

فصل دوم: کاربردهای و پیشنهادات مدیریتی

۸۲	۱-۲ کاربردها
۸۳	۲-۲ کاربردهای مدیریتی
۸۵	۳-۲ کاربردهای نظری
۸۶	۴-۲ پیشنهادات
۸۷	۵-۲ پیشنهاد مبتنی بر مطالعات انجام شده
۹۳	۶-۲ منابع

پیش گفتار

در طول چند دهه گذشته تغییرات مهم ساختاری و شیوه‌های سازمانی به گونه‌ای به وقوع پیوسته که تأثیرات عمیقی در محیط کار داشته است. در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش، فعالیت‌های ارزش آفرین سازمان فقط به دارایی‌های مشهود آنها نیست. امروزه دانش و قابلیت‌های کارکنان، روابط با مشتریان، تأمین کنندگان کیفیت، محصولات و خدمات، فناوری اطلاعات، فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای دارایی‌هایی به مراتب ارزشمندتر از دارایی‌های فیزیکی محسوب می‌شوند و توانمندی سازمانها در به کارگیری این دارایی‌های نامشهود، قدرت اصلی ارزش آفرینی آنها را رقم می‌زند.

مدیریت بر مبنای اعتماد، بیانی نوین از اندیشه‌ای کهن است که جای آن در روابط امروزی به خوبی نمایان و آشکار است و سازمان‌ها می‌توانند در راه کسب اثربخشی فردی و سازمانی موثر واقع شود. در سازمان‌هایی که اعتماد در سطح پایین قرار دارد، کارکنان در سطح بالایی از استرس عمل می‌کنند. کارکنان در جریان تصمیم‌گیری حالت داده نمی‌شوند، یا موقعی که تصمیمات استبداد باشد آنها مقصر شناخته می‌شوند که این امر از تمرکز کارکنان روی کاری که انجام می‌دهند جلوگیری می‌نماید و در نهایت فرایند تصمیم‌گیری ضعیف شده، کیفیت تصمیمات پایین می‌آید.

اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان‌ها می‌باشند. اعتماد، عاملی کلیدی است که همکاری را به وجود می‌آورد و اعتماد متقابل اعضا به یکدیگر، منجر به عملکرد عالی در تیم می‌گردد. نظریه پردازان مدیریت در دوره معاصر اعتماد را به عنوان یک عنصر مهم عملکرد در اتحاد برمی‌شمرند و نیز در میان شرکای استراتژیک شناخته‌اند.

امروزه افزایش رقابت میان سازمانها، مواجه شدن با تفاوت‌های فرهنگی نیروهای کار موقتی، گروه‌های وظیفه‌مدار و استفاده از تیمهای کاری مجازی در اثر پیشرفت تکنولوژی و ارتباطات، به صورت امری رایج در آمده است و همه نشانگر تغییرات سریع در محیط کاری است. این تغییرات تعاملات میان مدیران و همکاران جدید را افزایش داده و نیاز به برقراری اعتماد را به عنوان ضمانتی برای حفظ روابط با یکدیگر، ضروری ساخته است.

تقویت اعتماد و رفتارهای شهروندی سازمانی، عملکرد و کارایی سازمان‌ها را ارتقا بخشیده و بقای بلندمدت آنها را تضمین می‌کند. بنابراین، شناخت اثرات انواع مختلف اعتماد سازمانی بر یکپارچه

سازی مدیریت منابع انسانی برای بسیاری از مدیرانی که در جستجوی افزایش اثربخشی هستند، مفید بوده و بهید مطالب علمی به زبان فارسی جهت استفاده دانشجویان، محققان، مدیران و سایر علاقه مندان، ضروری به نظر میرسد.

www.ketab.ir