

۱۲۹۰۲۵۱



استراتژی منابع انسانی

www.ketab.ir



نازلان سارونگ پبلیکیشنز
جمہوریہ اسلامی ایران

سرشناسه : اعرابی ، سید محمد ، ۱۳۳۰

عنوان و نام پدیدآور : استراتژیک منابع انسانی / نویسنده سید محمد اعرابی ، پوریا غفاری .

مشخصات نشر : گرج: نارین رسانه، ۱۳۹۴ .

مشخصات ظاهری : ۲۴۶ ص ، ۱۷.۵×۲۴ س م .

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۸۰-۴۸-۴

نوع ثبت : ثبت نویسی : فیا

موضوع : تیروی انسانی -- مدیریت

موضوع : تیروی انسانی -- برنامه ریزی

شماره پروانه : ۱۱۷۷۶

شماره ثبت : ۱۳۰۰۲۶

شناسه افزوده : غفاری ، پوریا ، ۱۳۳۰

رده بندی کنگره : HF ۵۵۳ / ۵ / ۶

رده بندی دیویدی : ۶۵۸ / ۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی : ۴۰۴۹۸۷۰



www.narein.com

عنوان کتاب : استراتژی منابع انسانی

نوبت چاپ : اول

سال انتشار : ۱۳۹۴

تیراژ : ۱۰۰۰

طراح جلد : نارین رسانه ۰۰۲۶۳ ۲۲۳۲۰۶۰ - ۰۲۶۳ ۲۲۳۲۰۶۰

www.narein.com

قیمت : ۱۴۰۰۰۰ ریال

توزیع و پخش : انتشارات نارین رسانه

حق چاپ برای انتشارات نارین رسانه محفوظ می باشد

به نام خدا

منشور اخلاق پژوهش

با استعانت از خدای سبحان و با اعتقاد راسخ به اینکه عالم محضر خداست و او همواره ناظر بر اعمال ماست و به منظور انجام شایسته‌ی پژوهش‌های اصیل، تولید دانش جدید و بهسازی زندگانی بشر، ما دانشجویان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌های کشور:

تمام تلاش خود را برای کشف حقیقت و فقط حقیقت به کار خواهیم بست و از هر گونه جعل و تحریف در فعالیت‌های علمی پرهیز می‌کنیم. حقوق پژوهشگران (انسان، حیوان، گیاه و اشیاء)، سازمان‌ها و سایر صاحبان حقوق را به رسمیت می‌شناسیم و در حفظ آن می‌کوشیم. به مالکیت مادی و معنوی آثار پژوهشی ارج می‌نهیم، برای انجام پژوهشی اصیل اهتمام ورزیده از سرقت علمی و ارجاع نامناسب اجتناب می‌کنیم. ضمن پایبندی به انصاف و اجتناب از هر گونه تبعیض و تعصب، در کلیه فعالیت‌های پژوهشی رهیافتی نقادانه اتخاذ خواهیم کرد. ضمن امانت داری، از منابع و امکانات اقتصادی، انسانی و فنی موجود استفاده بهره‌ورانه خواهیم کرد.

از انتشار غیراخلاقی نتایج پژوهش نظیر انتشار موازی هم‌زمان و چندگانه (تکه‌ای) پرهیز می‌کنیم.

اصل محرمانه بودن و رازداری را محور تمام فعالیت‌های پژوهشی خود قرار می‌دهیم.

در همه فعالیت‌های پژوهشی به منافع ملی توجه کرده و برای تحقق آن



می‌کوشیم.

خویش را ملزم به رعایت کلیه هنجارهای علمی رشته خود، قوانین و مقررات، سیاست‌های حرفه‌ای، سازمانی، دولتی و راهبردهای ملی در همه مراحل پژوهش می‌دانیم. رعایت اصول اخلاق در پژوهش را اقدامی فرهنگی می‌دانیم و به منظور بالندگی این فرهنگ، به ترویج و اشاعه‌ی آن در جامعه اهتمام می‌ورزیم.

امضاء استاد راهنما

امضاء دانشجو



۱۷	فصل اول مدیریت منابع انسانی
۱۷	برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۷	مقدمه
۱۷	برنامه ریزی منابع انسانی
۱۷	مدل های نیروی انسانی
۲۱	فصل دوم مدیریت استراتژیک
۲۱	مقدمه
۲۱	تعاریف مدیریت استراتژیک
۲۲	مفهوم استراتژیک
۲۵	وضعیت پژوهش در مورد مفهوم استراتژی
۲۶	بحث شکل گیری ۲۱ استراتژی
۲۹	رویکرد های مهم به برنامه ریزی استراتژیک
۳۳	رویکرد برنامه ریزی عقلانی
۳۴	انواع گوناگون استراتژی ها
۳۷	فصل چهارم مفاهیم مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع
۳۷	استراتژی مدیریت منابع انسانی
۳۹	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۱	استراتژی HR
۴۲	لیست مشخصات استراتژی کسب و کار
۴۳	مدل
۴۶	توصیه برای فعال شدن
۴۶	وضعیت پژوهش ها در مورد تلفیق استراتژیک
۴۷	مفهوم مدیریت منابع انسانی

- ۴۷ ۱- تغییر محسوس در اصلاح شناسی
- ۴۸ ۲- مشارکت های هاروارد
- ۴۹ یک دیدگاه تاریخی
- ۵۰ مدل ها و چارچوب های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۵۷ طراحی یک مدل برای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۵۹ نقش استراتژی منابع انسانی در مدیریت استراتژیک
- ۵۹ تئوری گرینتس بخردانه
- ۶۲ تئوری های مبنی بر گروه های ذی نفع
- ۶۴ نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
- ۶۵ عوامل محیطی
- ۶۸ عوامل سازمانی
- ۷۰ عوامل نهادی
- ۷۲ عوامل فنی
- ۷۲ منافع سیاسی و نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
- ۷۳ الگوهای از استراتژی منابع انسانی
- ۷۳ الگوهای مبتنی بر تئوری
- ۷۴ الگوهای مبتنی بر منابع ۹۷
- ۸۷ فصل پنجم: استراتژی مدیریت منابع انسانی (HRM)
- ۸۷ مقدمه و تاریخچه پژوهش در استراتژی منابع انسانی
- ۸۸ استراتژی مدیریت منابع انسانی (HRM)
- ۸۹ پیدایش و تدوین استراتژی های منابع انسانی
- ۸۹ نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
- ۹۰ الف) عوامل محیطی
- ۹۰ ب) عوامل سازمانی



ج) عوامل نهادی

د) عوامل فنی

منافع سیاسی و نگرش استراتژیک در مدیریت منابع انسانی

تدوین استراتژی منابع انسانی بر اساس برنامه‌ریزی عقلایی و فزاینده

الگوهای مبتنی بر نگرش برنامه‌ریزی عقلایی برای تدوین استراتژی منابع انسانی

الف) الگوهای هنجاری یا دستوری

ب) الگوها، توصیفی

الگوهای منی بر نگرش برنامه‌ریزی فزاینده در تدوین استراتژی

الف) نگرش‌های تعاملی

ب) نگرش‌های الزامی

سازگاری بین دو نگرش

الگوهای استراتژی منابع انسانی

الگوهایی از استراتژی منابع انسانی

الگوهای مبتنی بر تئوری (شهودی) شامل

الگوهای مبتنی بر داده‌ها (تجربی)

الگوهای مبتنی بر تئوری «Theory-driven models»

الف) الگوهای مبتنی بر منابع «Resource-based models»

ب) الگوهای مبتنی بر کنترل کارکنان

الگوهای مبتنی بر داده‌ها (تجربی) «Data-driven models»

الگوی مبتنی بر داده‌ها (تجربی) دارای کاستی‌هایی به شرح ذیل می‌باشند:

نگرش یک‌پارچه «Integrative approach»

ویژگی‌های استراتژی‌های یک‌پارچه منابع انسانی

گونه‌شناسی استراتژی‌های یک‌پارچه منابع انسانی از دیدگاه اهداف

گونه‌شناسی استراتژی‌های یک‌پارچه منابع انسانی از دیدگاه وسیله‌ها

- ۱۲۳ زیرسیستم تأمین نیروی انسانی
- ۱۲۴ انتخاب‌های استراتژیک سیستم تأمین نیروی انسانی
- ۱۲۴ الف) انتخاب اصلی، بازار کار داخلی یا بازار کار خارجی
- ۱۲۵ مزایای عمده بازار کار داخلی از دیدگاه بارون و کریس (۱۹۹۹) عبارتند از:
- ۱۲۸ عوامل مؤثر بر انتخاب «ساخت» یا «خرید»
- ۱۳۰ انتخاب‌های کارمندیابی و گزینش
- ۱۳۱ ب) انتخاب‌های کارمندیابی
- ۱۳۴ ج) انتخاب‌های گزینش
- ۱۳۶ د) توسعه کارکنان
- ۱۳۸ ه) نقل و انتقال‌های داخلی
- ۱۳۹ و) گزینه‌های کنارگذاشتن کارکنان
- ۱۴۳ رابطه بین زیرسیستم تأمین منابع انسانی با استراتژی‌های یک پارچه منابع انسانی
- ۱۴۶ زیرسیستم روابط با کارکنان
- ۱۴۷ «Employee relations subsystem»
- ۱۴۹ اهمیت زیرسیستم روابط با کارکنان
- ۱۵۰ هدف‌های زیرسیستم روابط با کارکنان
- ۱۵۲ ویژگی‌هایی استراتژیک زیرسیستم روابط با کارکنان
- ۱۵۲ الف) سیستم‌های کار
- ۱۵۲ انواع سیستم‌های کار
- ۱۵۲ کنترل مستقیم اداری
- ۱۵۳ کنترل غیرمستقیم (تیلوریسم)
- ۱۵۴ کنترل بازده یا محصول
- ۱۵۵ رابطه سیستم‌های کار با استراتژی‌های منابع انسانی
- ۱۵۸ شکل‌های کمک



- ۱۶۰ برنامه‌های کمک به کارکنان «Employee assistance programs»
- ۱۶۱ رابطه برنامه‌های کمک با استراتژی منابع انسانی
- ۱۶۲ (ج) حاکمیت بر محل کار «Workplace governance»
- ۱۶۲ ماهیت نقش کارکنان در فرآیند تدوین مقررات سازمانی
- ۱۶۲ ماهیت فرآیند حل اختلاف در سازمان
- ۱۶۲ سیستم‌های حاکمیت دارای اتحادیه و بدون اتحادیه
- ۱۶۴ رابطه سیستم حاکمیت بر محل کار با هدف‌های روابط با کارکنان
- ۱۶۶ رابطه سیستم حاکمیت بر محل کار با استراتژی‌های منابع انسانی
- ۱۶۹ ویژگی‌های زیرساخت‌ها و روابط با کارکنان در استراتژی‌های یک پارچه منابع انسانی
- ۱۷۲ اثر استراتژی منابع انسانی
- ۱۷۲ رابطه بین استراتژی منابع انسانی و عملکرد سازمان
- ۱۷۲ الف) نگرش نظری
- ۱۷۵ ب) نگرش تجربی
- ۱۷۵ ج) نگرش مبتنی بر جمعیت‌شناسی
- ۱۷۶ د) نگرش‌های جهانی، اقتضایی و شکلی
- ۱۷۷ دیدگاه شکلی (ایچنورکی، شاور و پرینوشی، ۱۹۹۷)
- ۱۷۹ راییت، مک کورمیک، شرمز و مک ماهان (۱۹۹۸)
- ۱۷۹ بکرو گره‌ارت (۱۹۹۶)
- ۱۷۹ گره‌ارت، ترور و گراهام (۱۹۹۶)
- ۱۸۰ راییت و اسنل (۱۹۹۶)
- ۱۸۰ چالش‌های پیش‌رو
- ۱۸۰ الف) چالش‌های نظری
- ۱۸۱ ب) چالش‌های اندازه‌گیری
- ۱۸۱ روش‌های مختلف اندازه‌گیری

۱۸۲	قابل اعتماد نبودن معیار سنجش
۱۸۲	سطوح مختلف تجزیه و تحلیل
۱۸۲	ج) چالش‌هایی در مورد ویژگی الگو
۱۸۴	د) چالش‌هایی در عمل
۱۸۵	فصل ششم
۱۸۵	استراتژی توسعه منابع انسانی
۱۸۵	مقدمه
۱۸۶	توسعه استراتژی منابع انسانی
۱۸۶	توسعه استراتژیک منابع انسانی
۱۸۸	آموزش و توسعه استراتژیک
۱۹۰	مدیریت استراتژیک انگیزش و پاداش
۱۹۱	زیر سیستم بهسازی کارکنان - ایران
۱۹۲	زیر سیستم حفظ و نگهداری کارکنان
۱۹۳	زیر سیستم کاربرد منابع انسانییت منابع انسان
۱۹۴	تعاریف مدیریت انگیزش و پاداش
۱۹۶	انگیزش
۱۹۷	روابط استراتژیک کارکنان
۱۹۸	الگوی روابط کار
۱۹۹	پیاده سازی استراتژی و مزیت رقابتی
۲۰۴	ریسک های پیاده سازی استراتژی
۲۰۵	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۰۷	روش شناسی
۲۰۸	رویکرد
۲۰۹	جنبه ها



۲۱۰	توسعه
۲۱۰	فرهنگ
۲۱۲	فصل هفتم
۲۱۲	توسعه منابع انسانی
۲۱۳	نقش کارشناس توسعه منابع انسانی
۲۱۴	توسعه استراتژیک منابع انسانی و پیشبران تغییر
۲۲۷	ارزش استراتژیک سرمایه انسانی
۲۳۰	مدیریت استراتژیک و سیاست کسب و کار زنجیره ارزش شرکت
۲۳۰	مباحث مدیریت منابع انسانی استراتژیک (HRM)
۲۳۲	فصل هشتم
۲۳۲	استراتژی های رقابتی
۲۳۳	خطرات همراه استراتژی های رقابتی
۲۳۳	رابطه بین ساختار صنعت و استراتژی رقابتی
۲۳۴	رابطه بین ساختار صنعت و استراتژی رقابتی
۲۳۶	تاکتیک های رقابتی
۲۳۷	تاکتیک های زمانی
۲۳۷	تاکتیک های مکانی (موقعیتی)
۲۴۰	ابزار رقابت (رقابت برتر) و استراتژی رقابتی
۲۱۷	تاکتیک های رقابتی
۲۴۲	منابع