

۱۴۹۸۸۵۷



نیروی انسانی عامل مهم رشد

مؤلف:

علی اسکندری

۱۳۹۶

مؤسسه آموزشی تالیفی ارشدان

سرشناسه	: اسکندری، علی، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: نیروی انسانی عامل مهم، رشد/ علی اسکندری.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه آموزشی تالیفی ارشدان، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۲۴۲ ص: مصور.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۶۷-۲۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
رده بندی کنگره	: الف/۵HF۵۵۴۹ن۹ ۱۳۹۶
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۶۹۲۲۰

ارشدان

مؤسسه آموزشی تالیفی ارشدان

کارکنان عامل مهم، رشد

علی اسکندری

آموزشی تالیفی ارشدان

اول

اول ۱۳۹۶

www.irantypist.com

www.irantypist.com

۹۷۸-۶۰۰-۸۷۶۷-۲۳-۷

۱۰۰۰ نسخه

www.arshadan.com

www.arshadan.net

۰۲۱۴۷۶۲۵۵

۱۵۰۰۰ تومان

■ نام کتاب:

■ تألیف:

■ ناشر:

■ ویرایش:

■ نوبت چاپ:

■ حروفچینی و صفحه آرایی:

■ طراح و گرافیکست:

■ شابک:

■ شمارگان:

■ مرکز خرید آنلاین:

■ مرکز بخش و توزیع:

■ قیمت:

پیشگفتار مولف:

درباره عملکرد و وظایف مدیریت انسانی و اهمیت این واحد در سازمان در چند سال اخیر در کشور متون بسیاری در اختیار مدیران و سیاست گذاران قرار گرفته است. اما به درستی می توان ادعا کرد که هنوز جایگاه کلیدی و نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره وری و کارایی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان برای بسیاری از دست اندرکاران اجرایی مشخص نشده و نیاز به داشتن چنین واحدی در سازمان به باور تبدیل نشده است. گواه این ادعا میزان کم سرمایه گذاری و تلاشی است که از سوی سازمان ها برای طراحی، تدوین و به کارگیری نظام های توسعه منابع انسانی و اجرایی کردن راهبردهای توسعه قابلیت های کارکنان، جامه می گیرد.

اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان های پیشرو در هزاره ی جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان می توانند پاسخگوی نیازهای سازمان آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند. توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین اهداف راهبردی سازمان های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگی های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان هایی ابلاغ می گردد.

نیروی انسانی در سازمان هایی که به دوراندیشی شهره اند از جایگاه رفیعی برخوردار است. در اندیشه مدیران این سازمانها، نیروی انسانی، دارایی راهبردی سازمان محسوب می شود و از این رو، توجه مدیریت را سخت به خود معطوف کرده است. دیدگاه مدیران این طرح، زمانها که آینده را نیز از آن خود ساخته اند، نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزینه ای نیست، بلکه سرمایه ای و آن هم از نوع سرمایه گذاری راهبردی است. بنابراین می توان انتظار داشت کارکنان اینگونه سازمانها برای حرکت های خلاق و دانش محور پرورش یابند. این کتاب تلاش دارد که با طرح برخی دیدگاه های و نگرش هایی در مورد نیروی انسانی مسیری روشن پیش روی مدیران ایرانی قرار دهد. مقصود از پرورش، آماده سازی پرسنل به گونه ای است که سازمان را جزیی از وجود خود تلقی کنند و با تمام وجود در خدمت سازمان باشند تا نتایج فرآیندهای سازمانی مبتنی بر محصولات دلساخته شود. یعنی تظاهر به کار رنگ ببازد و فعالیت های واقعی جایگزین آنها شود. با این حال، راهبرد توسعه منابع انسانی عبارت است از مجموعه تصمیماتی که در حوزه

جذب کارکنان، کیفیت پرداخت‌ها، ترفیع کارکنان، کیفیت عملکرد و امور بازنشستگی بوسیله مدیریت منابع انسانی اتخاذ می‌شود. سازمانی دارای راهبرد توسعه منابع انسانی است که علاوه بر جذب بهترین کارکنان، قادر به حفظ آنها نیز باشد. مجله فورچون یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد شرکتها را، توانایی حفظ کارکنان توانمند می‌داند. مدیران ژرف‌اندیش به خوبی می‌دانند که سازمان یعنی جمعی از کارکنان و بدون آن، سازمان وجود خارجی پیدا نمی‌کند. بنابراین حتی اگر بهترین راهبردهای تولید، بازاریابی و مالی در سازمان به کار رود، ولی سازمان، فاقد راهبرد توسعه منابع انسانی باشد، این سازمان فقط در کوتاه‌مدت دوام می‌آورد و در بلندمدت راه به جایی نمی‌برد. اگر سازمان فاقد راهبرد توسعه منابع انسانی صحیح، در معرض غلتیدن به ورطه نابرابری‌ها قرار می‌گیرد، کارکنان به جای اینکه به بهبود کار در سازمان خود بیندیشند، از امکانات آن (تلف و رکود...) برای جستجوی شغلی دیگر استفاده می‌کنند و انگیزه‌های کاری رو به زوال می‌نمایند. سازمانی که در آن انگیزه‌ها رو به افول باشد در واقع خود سازمان رو به افول است، چون چنانچه در گذشته سازمان بدون کارکنان معنایی ندارد. مدیران منابع انسانی سازمانها، در جهت سازمان‌دهی راهبرد منابع انسانی، در قالب «اقدام مثبت» باید در قبال حرکت‌هایی که برابری را در سازمان به هم می‌ریزد، موضع‌گیری سختی از خود نشان بدهند. متأسفانه در اکثر سازمان‌های ایرانی تنها جنبه موضع‌گیری‌هایی مشاهده نمی‌شود، بلکه کار مدیران منابع انسانی صرفاً به تنظیم «فراردهای پرداخت حقوق و دستمزد» محدود شده است. والی که در دهه ۱۹۲۰ در عصر مدیریت سنتی در غرب حاکم بود. این در حالی است که حوزه تصمیمات راهبردی منابع انسانی در عصر مدرن به شدت گسترش یافته است. بنابراین تحولی اساسی در این واحدها اجتناب‌ناپذیر است و سازمان‌ها باید راهبرد توسعه منابع انسانی به صورت کارآمد در سازمانهای ایرانی و بویژه سامانه عادلانه پرداخت‌ها قرار نهند، انتظار افزایش بهره‌وری راه به جایی نخواهد برد. بنابراین تحول سازمانها در نیروی انسانی رهبران خدمتگزار است.

نوشتاری که فراروی شماست، می‌کوشد با توجه به اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت‌های مدیران در رهبری صحیح منابع انسانی، مؤلفه‌های اثرگذار در محیط سازمانی که به نحوی مستقیم در کارآمدی، اثر بخشی و بهره‌وری نیروی انسانی مؤثرند را بررسی و تحلیل کند. باشد که مدیران از این مؤلفه‌های اساسی غافل نشوند.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

۱_ ده نکته برای رهبران سازمانی	۹
۲_ اخراج، آخرین تیر ترکش یک فرآیند عادلانه	۱۲
۳_ چرا کارمندان به شما احترام نمی گذارند؟	۲۰
۴_ شش حوزه مهم زندگی	۲۴
۵_ مدیران موفق، گوش شنوا دارند	۲۶
۶_ استراحت کنید و یادش بگیرید	۲۹
۷_ ابزار پاسخگویی با دلبستگی و شجاعت	۳۳
۸_ مشت خود را باز کنید	۳۶
۹ - نیروی کار با استعداد	۳۹
۱۰_ کار بدون استرس	۴۲
۱۱_ پاداش‌های ویرانگر	۴۵
۱۲_ شکست‌ها برگ‌برنده مدیران افسانه‌ای	۴۹
۱۳_ افرادی که سریع‌تر فکر می کنند کاریزما تیک تر هستند	۵۵
۱۴_ اخراج شدن به چه قیمت؟	۵۹
۱۵_ تناقض بهره‌وری در محیط کار	۶۲
۱۶_ خلاقیت دقیقاً به چه معنا است؟	۶۵
۱۷_ نشاط بخشیدن به آموزش‌های یکنواخت و کسالت‌آور با بازی سازی	۶۸
۱۸_ نکاتی کلیدی پیرامون اعتماد به نفس	۷۲
۱۹_ لطفاً آچار فرانسه شوید	۷۵
۲۰_ ریشه یابی موفقیت‌های چشمگیر	۷۸
۲۱_ آهن ربا شوید و استعدادهای را جذب کنید!	۸۰
۲۲_ دورنمای یک سفر کارآفرینی	۸۷
۲۳_ چگونگی انگیزه بخشیدن به کارکنان آگاه	۹۰
۲۴_ چگونه به کارمند متقاضی افزایش حقوق پاسخ بدهیم؟	۹۳
۲۵_ ضرر مالی شرکت‌ها پیامد عدم صداقت در عذرخواهی	۱۰۱
۲۶_ نقش رهبران سازمانی در پیشرفت شغلی کارکنان	۱۰۴
۲۷_ چگونه برنامه‌های تشویقی را اجرا کنیم؟	۱۰۶

- ۲۸_ انسان‌ها خود سرمایه هستند..... ۱۱۲
- ۲۹_ چگونگی انگیزه بخشیدن به کارکنان آگاه..... ۱۱۴
- ۳۰_ آیا اشتباهات همکاران را اطلاع دهیم؟..... ۱۱۷
- ۳۱_ افراد غیرمنطقی ارزشمندترین دارایی‌های شما..... ۱۲۰
- ۳۲_ چگونگی انگیزه بخشیدن به کارکنان آگاه..... ۱۲۵
- ۳۳_ اگر فردا شغلم را از دست دهم؟!..... ۱۲۸
- ۳۴_ روش‌های پیگیری بعد از مصاحبه شغلی..... ۱۳۱
- ۳۵_ ۵ نکته برای چند برابر کردن استعدادهای کاری..... ۱۳۵
- ۳۶_ آیا با..... برای زندگی در نزدیکی محل کار پاداش دریافت کنید؟..... ۱۳۸
- ۳۷_ نکات..... برای افزایش بهره‌وری برای همه موثرند؟..... ۱۴۱
- ۳۸_ عنوان‌های شغل..... تلاقه می‌توانند به کارمندان انرژی دهند..... ۱۴۴
- ۳۹_ چگونه کار..... بدان به..... کار آفرین درونی تبدیل می‌شوند؟..... ۱۴۷
- ۴۰_ هیچ‌گاه صداقت..... را از دست ندهید..... ۱۵۲
- ۴۱_ واکاوی تجربه سوئد..... ساعات کار..... کمتر..... ۱۵۶
- ۴۲_ انتخابی شایسته به کمک..... شایسته..... ۱۵۹
- ۴۳_ سه قانون کلیدی کارگزینی..... ۱۶۲
- ۴۴_ راه‌حل‌هایی برای الهام بخشی به کارکنان..... ۱۶۵
- ۴۵_ آیا تعهد کارکنان سازمان شما رضایت‌بخش است؟..... ۱۶۸
- ۴۶_ دانمارکی‌ها شادترین کارمندان جهان..... ۱۷۱
- ۴۷_ روش‌های پیگیری بعد از مصاحبه شغلی..... ۱۷۵
- ۴۸_ قدرت سازمانی، دوست داشتنی اما مخرب!..... ۱۷۹
- ۴۹_ نیروی کار شناور پاسخی به نیازهای دیجیتال دنیای امروز..... ۱۸۵
- ۵۰_ برای رهبری سازمان افرادتان را بشناسید..... ۱۸۸
- ۵۱_ شادی در کار از درون شروع می‌شود!..... ۱۹۱
- ۵۲_ کارهایی که نباید در حضور مدیر سازمان انجام داد..... ۱۹۳
- ۵۳_ بدترین شیوه‌های عملکرد تیم ارشد کدامند؟..... ۱۹۶
- ۵۴_ چگونه کارمندانی وفادار داشته باشیم؟..... ۲۰۰
- ۵۵_ وقتی روح تیمی از حد معقول خارج می‌شود..... ۲۰۲
- ۵۶_ بازی‌سازی، انگیزه‌بخش کارمندان و مشتریان..... ۲۰۶
- ۵۷_ روز کاری هشت ساعته یک رویکرد قدیمی نا موفق..... ۲۱۳
- ۵۸_ چگونگی اخراج کارکنان با رعایت اصول حرفه‌ای..... ۲۱۶
- ۵۹_ فتح قلب و ذهن کارکنان در قرن بیستویکم..... ۲۱۹

- ۶۰_ در زمان ترک کارتان، چه باید بکنید؟..... ۲۲۴
- ۶۱_ آیا مدیر به تنهایی می تواند برای اخراج یک کارمند تصمیم بگیرد؟..... ۲۲۷
- ۶۲_ بالندگی سازمان از طریق جانشین پروری ۲۳۰
- ۶۳_ تبدیل نیروی انسانی سازمان به افرادی با مغزهای ضد سرقت ۲۳۵
- ۶۴_ همکارانتان را صادقانه ستایش کنید..... ۲۳۸
- ۶۵- عوامل انسانی مؤثر در مدیریت زمان ۲۴۰