

بِسْمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مباحث نوین در مدیریت منابع انسانی

با رویکرد انتقادی

تألیف:

دکتر سید محسن علامه

عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان

رضا صالح زاده و سعید حسینی پور

دانشجویان دکترای مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

علامه، محسن، ۱۳۴۵ -	سرشناسه
مباحث نوین در مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی	عنوان و نام پدیدآور
اصفهان: جهاد دانشگاهی، واحد اصفهان، ۱۳۹۴.	مشخصات نشر
۱۸۶ ص.: جدول، نمودار	مشخصات ظاهری
۹۷۸-۶۰۰-۳۱۸-۰۵۲-۹	شابک
فیپای مختصر	وضعیت فهرست نویسی
فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir قابل	یادداشت
دسترسی است	
صالح زاده، رضا، ۱۳۶۱ -	شناسه افزوده
حسینی پور، سعید، ۱۳۶۲ -	شناسه افزوده
۳۸۵۷۴۶۵	شماره کتابشناسی ملی



مباحث نوین در مدیریت منابع انسانی با رویکرد انتقادی

دکتر سید محسن علامه رضا صالح زاده	یاف
سعید حسینی پور	ناشر
انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان	نویسنده / چاپ
۱۱۱۴	تاریخ نشر
۹۰	تیراژ
۱۸۰	تعداد صفحات
نگار	لیتوگرافی / چاپ / صحافی
فرهاد رفیعیان	مدیر تولید
محمدعلی بریمانی	طرح جلد و صفحه آرایی
۸۵۰۰ تومان	قیمت
۷۸-۶۰۰-۳۱۸-۰۵۲-۹	شابک

عواکز پخش:

- اصفهان: (۱) انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان ۰۳۱-۳۶۶۸۰۰۶۲
 (۲) علم گستر سپاهان: ۰۳۱-۳۲۲۱۹۹۷۹
 تهران: (۱) انتشارات جهاد دانشگاهی (دفتر مرکزی) تلفن: ۰۲۱-۶۶۴۸۷۶۲۶
 (۲) کتابیران: ۰۲۱-۶۶۵۶۶۵۰۹-۱۸
 (۳) دانشیران: ۰۲۱-۶۶۴۰۰۲۲۰

www.jahadbookshop.ir

پایگاه اینترنتی

این اثر مشمول قانون حمایت مولفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هر کس تمام و یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف (ناشر) نشر یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست مطالب

فصل ۱: رهبری منابع انسانی

۱۷	 مقدمه
۱۷	 تفاوت مدیریت و رهبری
۱۹	 رهبری منابع انسانی
۲۲	 مربی‌گری و مرشدی
۲۴	 توانمندسازی
۲۶	 درگیری عاطفی و ذهنی و تعهد سازمانی
۲۸	 رضایت کارکنان
۲۹	 تطابق حالت‌های اشتغال و سبک‌های رهبری
۳۱	 مروری انتقادی
۳۲	 جمع‌بندی
۳۳	 پرسش‌های فصل اول
۳۴	 منابع و مآخذ

فصل ۲: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

۳۷	 مقدمه
۳۸	 استراتژی
۴۰	 تصمیم‌گیری استراتژیک در سازمان‌های امروزی
۴۱	 برنامه‌ریزی استراتژیک و ایجاد مزیت رقابتی
۴۱	 مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۲	 هماهنگی استراتژیک
۴۳	 پویایی و چابکی
۴۳	 رویکردهای مختلف طراحی استراتژی منابع انسانی
۴۳	 الف) مکتب بهترین تناسب مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۴	 ۱- مدل‌های چرخه عمر

۴۵	۲- مدل‌های مزیت رقابتی
۴۶	۳- مدل‌های فزاینده یا واقعی
۴۸	۴- مدل‌های ترکیبی
۵۱	ب) رویکرد بهترین فعالیت
۵۲	ج) دیدگاه مبتنی بر منابع مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۳	- چارچوب VRIO
۵۳	ارزش
۵۵	کمیابی
۵۵	غیرقابل تقلید بودن
۵۵	ساختار
۵۶	پیاده‌سازی دیدگاه مبتنی بر منابع مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۷	ارزیابی مسیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد با استفاده از کارت امتیازی متوازن
۶۰	مروری انتقادی
۶۰	- انتقادات از مدل‌های بهترین تناسب
۶۰	- انتقادات مطرح شده با رویکرد بهترین فعالیت
۶۱	- انتقادات مطرح شده با دیدگاه منبع‌محور
۶۱	- انتقادات مطرح شده به سبب امتیازی متوازن
۶۲	جمع‌بندی
۶۳	پرسش‌های فصل دوم
۶۴	منابع و مآخذ

فصل ۳: سرمایه انسانی و اجتماعی

۶۵	مقدمه
۶۵	سرمایه فکری
۶۶	سرمایه انسانی
۶۷	نقش توسعه‌دهنده سرمایه انسانی
۶۸	ساختاری جامع برای منابع سرمایه انسانی
۶۹	کاربردهای مدیریت سرمایه انسانی
۶۹	الف- مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۰	ب- مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت استعداد
۷۰	ج- مدیریت سرمایه انسانی و یادگیری و توسعه
۷۰	د- مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت دانش
۷۰	ه- مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت عملکرد
۷۰	و- مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت پاداش
۷۱	سرمایه اجتماعی
۷۲	ابعاد سرمایه اجتماعی

۷۲	الف - بعد شناختی
۷۳	ب - بعد رابطه‌ای
۷۴	ج - بعد ساختاری
۷۴	مروزی انتقادی
۷۶	جمع‌بندی
۷۷	برسش‌های فصل سوم
۷۸	منابع و مآخذ

فصل ۴: مدیریت منابع انسانی الکترونیک

۸۱	مقدمه
۸۲	مراحل ایجاد تحول در تکنولوژی منابع انسانی
۸۲	مرحله اول: سیستم‌های کامپیوتری
۸۲	مرحله دوم: تکنولوژی امپوختن شخصی اولیه
۸۳	مرحله سوم: سیستم‌های پایگاه‌های داده الکترونیک
۸۳	تعریف منابع انسانی الکترونیک
۸۴	ویژگی سازمان‌های الکترونیک و تأثیر آن بر مدیریت منابع انسانی
۸۵	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و خلق ارزش
۸۵	مروزی بر پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه منابع انسانی الکترونیک
۸۷	اهداف منابع انسانی الکترونیک
۸۷	انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۸	ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۹۰	مدل پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۹۲	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نقش استراتژیک واحد منابع انسانی
۹۳	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و فرهنگ سازمانی
۹۴	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و وظایف واحد منابع انسانی
۹۵	به کارگماری الکترونیک
۹۷	به کارگماری و به کارگماری الکترونیک
۹۸	دلایل به کارگماری الکترونیک
۹۹	کلیدهایی برای توسعه سریع استراتژی به کارگماری الکترونیک
۱۰۰	بهسازی منابع انسانی الکترونیک
۱۰۰	نگهداری منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۰۱	مزایای مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۰۲	عوامل مؤثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۰۲	مروزی انتقادی
۱۰۵	جمع‌بندی
۱۰۶	برسش‌های فصل چهارم

منابع و مآخذ.....	۱۰۷
-------------------	-----

فصل ۵: مدیریت استعداد

مقدمه.....	۱۰۹
استعداد.....	۱۱۰
مدیریت استعداد.....	۱۱۲
اهمیت مدیریت استعداد.....	۱۱۴
مدل‌های مدیریت استعداد.....	۱۱۵
-چارچوب HC BRIDGE (چارچوبی برای پیوند منابع انسانی با ارزش‌های سازمانی).....	۱۱۵
-مدل ارزش‌ها و شایستگی‌ها.....	۱۱۷
۱- بدب.....	۱۱۸
۱-انتخاب.....	۱۱۸
۳-درگیری عاطفی و ذهنی.....	۱۱۸
۴-توسعه.....	۱۱۹
۵-حفظ و نگهداری.....	۱۱۹
-مدل مدیریت استراتژیک استعداد.....	۱۲۰
-مدل توسعه یافته مدیریت استراتژیک استعداد.....	۱۲۱
۱-توسعه یک مخزن استعداد.....	۱۲۲
۲-تأثیر مدیریت استراتژیک استعداد بر عملکرد سازمانی.....	۱۲۳
۳-ارزیابی استراتژی.....	۱۲۵
برنامه‌ریزی جانشین‌پروری.....	۱۲۵
مرووری انتقادی.....	۱۲۷
جمع‌بندی.....	۱۳۱
پرسش‌های فصل پنجم.....	۱۳۱
منابع و مآخذ.....	۱۳۳

فصل ۶: مسیر شغلی

مقدمه.....	۱۳۷
مسیر شغلی.....	۱۳۹
جهت‌گیری یا لانگر شغلی.....	۱۳۹
مراحل مسیر شغلی.....	۱۴۱
الف-مراحل سنتی مسیر شغلی.....	۱۴۱
ب-پویایی‌های مسیر شغلی.....	۱۴۳
ج-الگوی چهار مرحله‌ای مسیر شغلی.....	۱۴۴
مدیریت مسیر شغلی.....	۱۴۴
خروج داوطلبانه.....	۱۵۰

۱۵۱		رووری انتقادی
۱۵۳		جمع‌بندی
۱۵۴		پرسش‌های فصل ششم
۱۵۵		منابع و مآخذ

فصل ۷: مدیریت منابع انسانی بین‌الملل

۱۵۷		مقدمه
۱۵۸		مدیریت منابع انسانی در محیط جهانی
۱۵۹		مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
۱۶۰		نقش واحد منابع انسانی در شرکت‌های بین‌المللی
۱۶۱		کارکنان و سازمان‌ها بین‌المللی
۱۶۲		رابطه شرکت‌ها در بازار جهانی
۱۶۴		بررسی چارچوب همگرایی - پاسخگویی
۱۶۵		مدیریت منابع انسانی و چارچوب همگرایی - پاسخگویی
۱۶۷		عواملی که مدیریت منابع انسانی را در بازار بین‌المللی تحت تأثیر قرار می‌دهند
۱۶۹		انتخاب کارکنان برای مأموریت‌های بین‌المللی
۱۷۱		انتخاب مدیران برای مأموریت‌های خارجی
۱۷۱		آماده‌سازی مدیران برای اعزام به خارج از کشور
۱۷۴		آموزش و توسعه بین‌المللی
۱۷۷		مسیر شغلی کارکنان جهانی
۱۷۷		مدیریت عملکرد در مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
۱۷۸		جبران خدمات بین‌المللی
۱۸۰		رووری انتقادی
۱۸۲		جمع‌بندی
۱۸۳		پرسش‌های فصل هفتم
۱۸۴		منابع و مآخذ

مقدمه

دارایی‌های یک سازمان را می‌توان به دو بخش تقسیم نمود: ۱) افراد آن و ۲) هر چیز دیگر. برخی ارزش یک سازمان را با املاک، زنان، فرش، میزان موجودی، زنجیره‌های تأمین، و هزاران قطعه دیگری که وقتی کنار هم قرار می‌گیرند غلامی بزرگی سازمان را شکل می‌دهند، اندازه‌گیری می‌کنند. برخی دیگر یک شرکت را مجموعه‌ای از انسان‌های دانا که با استفاده از فناوری تلاش می‌کنند تا زندگی هم‌وطنان خود را بهبود بخشند. دیدگاه ساده‌انگارانه به کارکنان منابع انسانی به‌عنوان افرادی که کاغذ در دست دارند، در حال از بین رفتن است و به‌جای آن تمرینی در حال بایگزین شدن است که واحد منابع انسانی را به‌عنوان یک بازیگر کلیدی که سازمان را در جهت رسیدن به مزیت رقابتی کمک می‌کند می‌بیند.

در سال‌های اخیر حاکم شدن فضای عدم قطعیت و ناب امانی اقتصاد جهانی، نویددهنده چالش‌های بزرگ به‌ویژه برای رهبران و مدیران منابع انسانی است. در حال حاضر پیش‌بینی‌های زیادی در خصوص نقش آینده، مسئولیت‌ها و نوع وظیفه‌ای که واحد منابع انسانی خواهد داشت، وجود دارد. با توجه به این نکته، در این کتاب سعی می‌شود تا مباحث نوین و در حال ظهور حوزه مدیریت منابع انسانی موردبحث و بررسی قرار گیرد؛ موضوعاتی مانند رهبری منابع انسانی، مدیریت استعداد، سرمایه اجتماعی، مدیریت منابع انسانی بین‌الملل، مدیریت منابع انسانی الکترونیک و غیره که تاکنون کمتر به آن‌ها پرداخته شده است.

بعلاوه، برای فهم عمیق‌تر و درک کامل‌تر مباحث مطرح‌شده در کتاب، در انتهای هر فصل، دیدگاه صاحب‌نظران و پژوهشگران مختلف در زمینه موردبحث مطرح می‌گردد و با نگاهی انتقادی موضوعات هر فصل مرور می‌گردد.

این اثر قابل استفاده برای تمامی علاقه‌مندان و پژوهشگران مباحث مدیریت منابع انسانی است؛ اما به‌طور ویژه می‌تواند به‌عنوان کتابی درسی و مرجع برای دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری گرایش‌های مختلف رشته مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. همچنین مطالعه این کتاب به مدیران سازمان‌ها نیز توصیه می‌شود.

کتاب حاضر در هفت فصل تنظیم شده است. در فصل اول، موضوع رهبری منابع انسانی مطالعه می‌گردد. برای این منظور در ابتدا در مورد تفاوت مدیریت و رهبری بحث می‌شود. سپس موضوع رهبری

منابع انسانی مورد بررسی قرار می گیرد. در ادامه مباحث مربی گری و مرشدی، توانمندسازی، درگیری عاطفی و ذهنی، تعهد، رضایت و تطابق حالت های اشتغال و شبکه های رهبری بررسی می گردد و در انتها مروری انتقادی بر موضوع رهبری منابع انسانی می شود.

در فصل دوم، موضوع مدیریت استراتژیک منابع انسانی مطالعه می گردد. بر این اساس مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مفاهیم مرتبط با آن مورد بحث قرار گرفته، سپس رویکردهای اساسی طراحی استراتژی های منابع انسانی، شامل رویکرد بهترین تناسب، بهترین فعالیت و رویکرد منبع محور مورد بررسی قرار می گیرد و در نهایت با بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد از طریق کارت امتیازی متوازن، به انتقادات مطرح شده در خصوص رویکردهای طراحی و همچنین انتقادات مطرح شده به کارت امتیازی متوازن پرداخته می شود.

در فصل سوم، موضوع سرمایه انسانی و اجتماعی مطالعه می گردد. برای این منظور در ابتدا سرمایه فکری شرح داده می شود. سپس سرمایه انسانی، نقش توسعه دهنده سرمایه انسانی، ساختاری جامع برای منابع سرمایه انسانی، ساختار سرمایه انسانی، مدیریت سرمایه انسانی بررسی می گردد. در ادامه سرمایه اجتماعی و ابعاد شناختی، رابطه ای و ساختاری آن بررسی می شود و در انتها مروری انتقادی بر موضوع سرمایه انسانی و اجتماعی می شود.

در فصل چهارم، موضوع مدیریت منابع انسانی الکترونیک مطالعه می گردد. برای این منظور در ابتدا مراحل تحول فناوری در منابع انسانی بررسی می شود. سپس سیستم های سازمان الکترونیک بیان می گردد. در ادامه با بررسی نقش منابع انسانی الکترونیک در خلق ارزش، مروری نیز بر پژوهش های انجام شده در این حوزه می شود. بررسی اهداف، انواع و ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک، بخش بعدی است که در این فصل به آن پرداخته می شود. نحوه تعامل کارکنان با فناوری و مدل های منابع انسانی الکترونیک، تأثیر منابع انسانی الکترونیک بر جایگاه استراتژیک واحد منابع انسانی و فرهنگ سازمانی از دیگر موضوعاتی است که مورد توجه قرار گرفته است. در مهم ترین بخش فصل به بررسی تأثیر منابع انسانی الکترونیک بر وظایف واحد منابع انسانی در حوزه های جذب، بهسازی، نگهداشت و به کارگیری پرداخته می شود و در نهایت در انتهای فصل انتقاداتی که در مورد منابع انسانی الکترونیک مطرح شده، تشریح می گردد.

در فصل پنجم، موضوع مدیریت استعداد مطالعه می گردد. برای این منظور مفهوم مدیریت استعداد و خلاصه ای از چهار جریان پژوهشی مرتبط با آن بیان می شود. سپس اهمیت مدیریت استعداد تشریح می گردد. در ادامه مدل های مربوط به مدیریت استعداد که شامل چارچوب HC BRIDGE، مدل ارزش ها و شایستگی ها، مدیریت استراتژیک استعداد و همچنین مدل توسعه یافته مدیریت استراتژیک استعداد می باشند، تشریح می شوند. برنامه ریزی جانشین پروری و مروری انتقادی در ارتباط با مدیریت استعداد موضوعاتی هستند که در انتها مورد بررسی قرار می گیرند.

در فصل ششم، موضوع مسیر شغلی مطالعه می گردد. برای این منظور در ابتدا مفهوم مسیر شغلی و جهت گیری ها با لنگرهای آن بررسی می شود. سپس مراحل مسیر شغلی شامل مراحل سنتی مسیر شغلی،

روایی‌های مسیر شغلی و الگوی چهار مرحله‌ای مسیر شغلی شرح داده می‌شود. در ادامه مدیریت مسیر شغلی و خروج داوطلبانه مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و در انتها مروری انتقادی بر موضوع مسیر شغلی می‌شود.

در نهایت در فصل هفتم، موضوع مدیریت منابع انسانی بین‌الملل مطالعه می‌گردد. برای این منظور در ابتدا ضمن تعریف مدیریت منابع انسانی بین‌الملل به بررسی نقش واحد منابع انسانی در مدیریت بین‌الملل، میزان اختیاراتی که به شعبه‌ها داده می‌شود، دوگانه همگرایی- پاسخگویی و تأثیر آن در حوزه منابع انسانی پرداخته می‌شود. عواملی که مدیریت منابع انسانی بین‌الملل را تحت تأثیر قرار می‌دهند، بخش دیگری است که به آن اشاره می‌گردد. در ادامه فعالیت‌های مختلف منابع انسانی از جمله انتخاب و آماده‌سازی مدیران و کارکنان ارزیابی عملکرد، و جبران خدمات در فضای بین‌المللی بررسی می‌شود و در نهایت مروری انتقادی بر موضوع مدیریت منابع انسانی بین‌المللی می‌شود.

در این اثر تلاش شده برای تیم بهتر مطالب، از شکل‌ها و نمودارهای مرتبط زیادی استفاده گردد و همچنین با طرح پرسش‌هایی در پایان هر فصل، میزان یادگیری خواننده مورد ارزیابی قرار گیرد. به علاوه فهرست منابع مورد استفاده در هر فصل نیز در انتهای آن فصل ارائه شده است.

در پایان لازم است تا از افراد و مؤسسه‌هایی که ما را در تهیه، تنظیم و انتشار این کتاب یاری نمودند، سپاسگزاری کنیم. به‌طور ویژه از زحمات مهندس حسن نوش‌شاهزادی تشکر می‌نمائیم که با همراهی و دقت نظر خود ما را در آماده‌سازی کتاب کمک نمود.

بدیهی است این اثر نیز همانند هر اثر دیگری خالی از نقص نیست و مطمئناً نظرها و پیشنهادهای خوانندگان، راهنمای ما در اصلاح آن خواهد بود.

دکتر سید محسن علامه رضا صالح‌زاد سید حسینی‌پور

بهار ۱۳۹۴