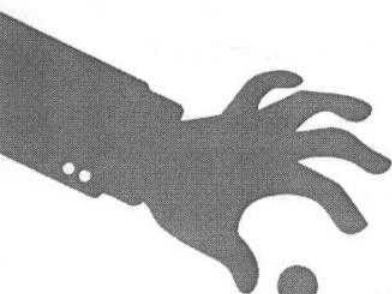


چشم اندازی بر

مدیریت منابع انسانی

در سازمان

فرشته کریمی وند



سرشناسه: کریمی وند، فرشته
عنوان و نام پدیدآور: چشم اندازی بر مدیریت منابع انسانی در سازمان/ مولف فرشته کریمی
وند

مشخصات نشر: اردبیل: باغ رضوان، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۱۲۷ص.

978-600-7931-25-7

شابک:

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۲۴

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت

موضوع: مدیریت

رده بندی کنگره: ۱۳۹۴ ک ۴ ن ۹ / HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۳۰۱

نام کتاب: چشم اندازی بر مدیریت منابع انسانی در سازمان

مولف: فرشته کریمی وند

ناشر: انتشارات باغ رضوان

صفحه آرای: کانون تبلیغاتی آیریس

چاپ و صحافی: کانون تبلیغاتی آیریس

قطع: وزیری

نوبت چاپ: اول

سال: ۱۳۹۴

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۳۱-۲۵-۷

ISBN: 978-600-7931-25-7

کلیه حقوق قانونی و مادی و معنوی برای مولف و ناشر محفوظ است هیچ شخص حقیقی یا حقوقی حق تکثیر تمام یا قسمتی از این مجموعه را ندارد در صورت مشاهده تحت پیگرد قانونی قرار میگیرند.

آدرس انتشارات: اردبیل، میدان ورزش، اول خیابان معادی، روبروی بانک ملی

۰۴۵-۳۳۲۶۱۰۷۷ ۰۴۵-۳۳۲۳۸۲۷۱

❖ فهرست

فصل اول

درآمدی بر مدیریت منابع انسانی

❖	مقدمه	۱۴
❖	مدیر کیست و مدیریت چیست؟	۱۵
•	مدیر کیست؟	۱۵
•	مدیریت چیست؟	۱۶
❖	تعریف مدیریت منابع انسانی	۱۷
❖	مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان	۲۰
❖	فلسفه مدیریت منابع انسانی	۲۰
❖	تولد و تکامل مدیریت منابع انسانی	۲۱
❖	تاریخچه مدیریت منابع انسانی در ایران	۲۵
❖	انجمن مدیریت منابع انسانی	۲۶
•	چشم انداز	۲۶
•	ماموریت	۲۶
•	ارزش ها	۲۷
•	وظایف	۲۷
❖	عوامل مهم در گسترش نقش مدیریت منابع انسانی	۲۸
❖	اهمیت مدیریت منابع انسانی برای سازمان ها	۲۹
❖	اهداف مدیریت منابع انسانی	۳۰
❖	فعالیت ها و نقش های مدیریت منابع انسانی	۳۲
•	وظایف مدیریتی	۳۲
•	وظایف عملیاتی	۳۲
•	نقش ها	۳۳
❖	رویکردهای مدیریت منابع انسانی	۳۴
•	رویکرد سخت	۳۴
•	رویکرد نرم	۳۴
❖	مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم	۳۵
❖	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی	۳۶
•	عوامل بیرونی	۳۶
•	عوامل درونی	۳۶
❖	ویژگی فعالیت های مدیریت منابع انسانی	۳۷
❖	سیستم اطلاعات منابع انسانی	۳۸

فصل دوم

ضرورت توجه به مدیریت منابع انسانی در سازمان

۴۰.....	❖ بهداشت روانی در محیط کاری
۴۱.....	❖ تعادل میان کار و زندگی
۴۲.....	❖ عدم تبعیض و تجاوز به حقوق دیگران
۴۲.....	❖ ایمنی، بهداشت و سلامت حرفه ای کارکنان
۴۳.....	❖ روش های تامین سلامت کارکنان در محل کار
۴۳.....	• ارگونومی
۴۳.....	• روش های بیومکانیکی
۴۳.....	• مهندسی سیستم ها
۴۴.....	روش های اکتشافی
۴۴.....	• روش های رفتاری
۴۴.....	❖ مدیریت ایمنی و سلامت محیط کار
۴۵.....	❖ عوامل کلیدی به بهداشت ایمنی و سلامت حرفه ای محیط کار
۴۵.....	• فرهنگ
۴۷.....	• سیستم ها
۴۷.....	• سخت افزار
۴۷.....	❖ اجرای برنامه ایمنی
۴۸.....	❖ ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت
۴۹.....	❖ ارزیابی عملکرد کارکنان
۵۰.....	❖ دلایل مخالفت سازمان ها با ارزیابی عملکرد
۵۰.....	❖ میانگین زمانی ارزیابی عملکرد
۵۱.....	❖ معیارهای ارزیابی عملکرد
۵۲.....	❖ ارتباط بین ارزیابی عملکرد، ارزشیابی شغل، میزان حقوق و پاداش
۵۳.....	❖ هدف نهایی از ارزیابی عملکرد
۵۴.....	❖ مدیریت منابع انسانی و زنجیره ارزش آفرینی سازمانها

فصل سوم

توانمندسازی نیروی انسانی

- ❖ مقدمه ۵۷
- ❖ مفهوم توانمندسازی ۵۸
- مفهوم توانمندسازی از دیدگاه صاحب‌نظران: ۵۹
- ❖ ضرورت و اهمیت توانمندسازی نیروی انسانی ۶۱
- ❖ مزایای توانمندسازی نیروی انسانی ۶۱
- ❖ موانع و چالش‌های اجرای برنامه های توانمندسازی ۶۲
- ❖ توانمندسازی در سازمان‌های یادگیرنده ۶۳
- ❖ برنامه های توانمندسازی ۶۳
- ❖ مدیریت مشارکتی ۶۴
- ❖ تفویض اختیار ۶۴
- ❖ یادداشت مبتنی بر عملکرد ۶۵
- ❖ عوامل موثر بر توانمندسازی ۶۶
- ❖ اصول توانمندسازی ۶۶
- ❖ الزامات مورد نیاز در توانمندسازی ۶۷

فصل چهارم

مدیریت منابع انسانی بر اساس رویکرد شایستگی

- ❖ تعریف شایستگی ۷۱
- شایستگی فنی ۷۲
- شایستگی رفتاری ۷۳
- ❖ سطوح شایستگی ۷۴
- سطح فردی ۷۴
- سطوح سازمانی ۷۴
- سطح راهبردی ۷۴
- ❖ مدل شایستگی ۷۴
- ❖ ویژگی های مدل شایستگی ۷۵
- ❖ روش عمومی توسعه مدل شایستگی ۷۵
- ❖ استاندارد شایستگی ۷۵
- ❖ الگوهای شایستگی ۷۶
- ❖ تفاوت بین شایستگی و مهارت ۷۶

فصل پنجم

نیرویابی، جذب و گزینش

۷۹	 مقدمه	❖
۸۰	 تعاریف و مفاهیم نیرویابی	•
۸۰	 تعیین بست های خالی سازمان قبل از نیرویابی	•
۸۰	 تجدید نظر در کار	•
۸۰	 استفاده از اضافه کاری	•
۸۱	 واگذاری کار به منابع خارج از سازمان	•
۸۱	 سیاست های کلی نیرویابی	❖
۸۱	 نیرویابی از داخل سازمان	•
۸۲	 نیرویابی از خارج از سازمان	•
۸۳	 جذب	❖
۸۴	 گزینش	❖
۸۴	 مدیریت اطلاعات گزینش نیروی انسانی	❖
۸۵	 جمع آوری اطلاعات	❖
۸۶	 مصاحبه استخدامی	❖
۸۷	 استخدام	❖

فصل ششم

جهانی شدن و توسعه منابع انسانی

۸۹	 مقدمه	❖
۸۹	 مفهوم شناسی جهانی شدن	❖
۹۲	 تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی	❖
۹۵	 توسعه منابع انسانی و رابطه ی آن با بهره وری در مدیریت منابع انسانی	❖
۹۷	 جهانی شدن و مدیریت منابع انسانی	❖
۹۸	 جهانی سازی مدیریت منابع انسانی در عصر جهانی شدن	❖
۹۹	 نقش در حال تغییر منابع انسانی	❖
۱۰۰	 چالش های منابع انسانی در عرصه جهانی شدن	❖
۱۰۰	 دگرگونی در حرفه ها	•
۱۰۰	 رقابت بازار	•
۱۰۰	 کمبود نیروی کار ماهر	•
۱۰۱	 رشد نیروی پاره وقت	•
۱۰۱	 تفاوت های نژادی	•

- تفاوت های سنی ۱۰۱
- توازن بین کار و خانواده ۱۰۲
- سازماندهی مجده سازمان ۱۰۲
- ❖ ظرفیت سازی در عصر جهانی شدن ۱۰۳
- ❖ ظرفیت سازی در مدیریت منابع انسانی ۱۰۳
- ظرفیت سازی منابع انسانی ۱۰۳
- ظرفیت سازی از دید برنامه توسعه ملل متحد ۱۰۴
- ❖ ظرفیت سازی منابع انسانی، در روابط بین الملل ۱۰۴
- ❖ روش های ظرفیت سازی استراتژیک منابع انسانی ۱۰۴
- ❖ پیشنهاداتی برای مدیران منابع انسانی در عرصه جهانی شدن ۱۰۷
- ❖ چالشهای فراروی مدیریت منابع انسانی ۱۰۸
- ❖ مباشر سرمایه انسانی ۱۰۸
- ❖ تسهیل کننده های ۱۱۰
- ❖ برقرار کننده رابطه ۱۱۱
- ❖ پنج مورد از برجسته ترین سیاحت چالش در رهبری منابع انسانی ۱۱۳
- ❖ روندها و چالشهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ۱۱۴

فصل هفتم

اشتباهات عمده مدیران منابع انسانی

- ❖ مقدمه ۱۱۷
- ❖ ده اشتباه رایج ارزشیابی ۱۱۸
- ❖ اشتباهات رایج دیارتمان های منابع انسانی ۱۲۱
- ❖ ماهیت و بهبود عملکرد ۱۲۳
- تشخیص مشکلات عملکرد ۱۲۳
- الگوی هفت عامله در ارزشیابی عملکرد ۱۲۴
- ❖ منابع ۱۲۷