

مدیریت منابع انسانی معاصر

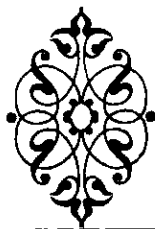
فارحان، مفاهیم، موضوعات، کاربردها

فارحان

دکتر محسن دلوئی

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

مأئده ربانی مهر، محمدجواد نعمانی، مهدی احمدی



انستیتوت نشر کین

دلی اصفهانی، محمد رضا، ۱۳۴۹ -
مدیریت منابع انسانی معاصر : تاریخچه، مفاهیم، موضوعات، کاربردها / نگارش
محمد رضا دلی. مانده ربانی مهر، مهدی احمدی ... اصفهان: نقش نگین: کهن دژ، ۱۳۹۱.
ISBN: 978-600-6286-68-6

۴۴۸ ص. : جدول، نمودار.
فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا.
[کتابنامه: ص. ۴۳۵]

موضوع: ۱. نیروی انسانی -- مدیریت. ۲. کارمندان -- مدیریت. الف. ربانی مهر، مانده،
۱۳۶۴. ب. نعمت الهی، محمد جواد، ۱۳۶۰.

HF ۵۵۴۹/۵/ن۹د۸ ۱۳۹۱

کتابخانه ملی ایران

۶۵۸/۳۰ ۶
۲۹۰۵۷۳۰۹



مدیریت منابع انسانی معاصر

تاریخچه، مفاهیم، موضوعات، کاربردها

دکتر محمد رضا دلی / ناشر ربانی مهر
محمد جواد نعمت الهی / مدیر نشر احمدی

ناشر: نقش نگین ☐ ناشر همکار: ...
مدیر تولید: مهدی نقش ☐ حروفچین: زهرا احمدی
صفحه آرا: مهدی نحوی ☐ نوبت چاپ: اول، ۱۱۸۲
چاپ: حافظ ☐ صحافی: سیاهان
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه ☐ شابک: ۶-۶۸-۶۲۸۶-۶۰۰-۷۸

قیمت: ۲۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ است.

این کتاب مورد حمایت مادی و معنوی شرکت راه و ساختهای خاکه پی، راه می‌باشد.

اصفهان / خیابان حکیم / ساختمان دقیق / پلاک ۱۱۶
تلفن: ۰۹۳۹۲۳۲۶۱-۶۱ / ۰۹۳۳۲۲۰۴۹۳۳ / ۲۲۰۴۹۳۳ / ۶۱-۰۹۳۹۲۳۲۶۱
Email: Naghshnegin@gmail.com WWW.Naghshnegin.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

www.ketab.ir

تقدیم به کسانی که در راه علم خدمت کرده اند.

فهرست مطالب

پیشگفتار	۹
فصل اول: تکامل دانش مدیریت منابع انسانی / ۱۱	
سیر تحول و تکوین دانش مدیریت منابع انسانی	۱۳
الف. دیدگاه اول	۱۳
مدیریت منابع انسانی قبل از انقلاب صنعتی	۱۴
پرسی تاریخی مدیریت منابع انسانی بعد از انقلاب صنعتی	۱۵
۱۸۹ - ۱۷۶۹	۱۵
ب. دیدگاه دوم	۲۰
مدیریت منابع انسانی به عنوان قلمروئی حرفه‌ای	۲۰
تاریخچه تحولات اداره امور افراد در ایران	۲۲
مدیریت منابع انسانی در سایر کشورها	۲۵
۱- تاریخچه مدیریت منابع انسانی در فرانسه	۲۵
۲- تاریخچه مدیریت منابع انسانی در آمریکا	۲۷
تاریخچه مدیریت منابع انسانی در ژاپن	۲۹
فصل دوم: مدیریت منابع انسانی / ۳۳	
تاریخچه مدیریت منابع انسانی	۳۹
پدایش مدیریت کارکنان	۳۹
مدیریت کارکنان: یک عقیده ایجاد شده	۴۲
رشته مدیریت منابع انسانی	۴۵
فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی	۵۰
مدیریت منابع انسانی: یک عقیده جدید؟	۵۴
مدیریت منابع انسانی چیست؟	۵۵
مدیریت منابع انسانی در مقابل مدیریت کارکنان	۵۶
تناقضات مدیریت منابع انسانی	۵۸
نقش‌های مدیریت منابع انسانی	۶۲
کارشناسی منابع انسانی	۶۳
حامی و مدافع کارکنان	۶۴
شریک استراتژیک	۶۵
توسعه دهنده سرمایه انسانی	۶۶
فصل سوم: رویکردهای مدیریت منابع انسانی / ۶۷	
۱. رویکرد مبتنی بر منابع	۶۹
۲. رویکرد رفتاری	۷۰
۳. رویکرد سیستم‌های سایبرنتیک	۷۲
۴. رویکرد کارگزار/هزینه مبادله	۷۵
۵. رویکرد قدرت / وابستگی منابع	۷۶
۶. رویکرد نهادی گرایی	۷۸
گونه شناسی ترکیبی استراتژی منابع انسانی براساس نقاط مرجع استراتژیک	۷۹
سناریوهای تدوین استراتژی منابع انسانی	۸۱
سناریوی اول: تدوین استراتژی منابع انسانی به شیوه منطقی (عقلایی)	۸۱
سناریوی دوم: تدوین استراتژی منابع انسانی به شیوه فزاینده (طبیعی)	۸۲
سناریوی سوم: استراتژی منابع انسانی به شیوه ترکیبی	۸۵

فصل چهارم: مدل‌ها و الگوهای مدیریت منابع انسانی / ۸۷

- الگوهای مدیریت منابع انسانی ۸۹
۱. مدل گست از مدیریت منابع انسانی ۸۹
۲. مدل استوری از مدیریت منابع انسانی ۹۴
۳. مدل جنبه‌های سخت و نرم استوری ۹۶
۴. مدل سازگار مدیریت منابع انسانی فومبران ۹۶
۵. مدل چارچوب مدیریت منابع انسانی هاروارد ۹۷
۶. مدل مدیریت منابع انسانی ۹۷
۷. مدل مدیریت منابع انسانی ۹۸
۸. الگوی «و همکاران» ۹۹
۹. الگوی دایره هولد ۹۹
۱۰. مدل بامبرگر و ۱۰۰
۱۱. ترکیب الگوی بیزینس ۱۰۱
۱۲. نظام منابع انسانی براساس کارکرد منابع انسانی ۱۰۱
۱۳. مدل تعالی سازمانی بالدریج با ۱۰۲
۱۴. نظام منابع انسانی در مدل تعالی سازمانی ۱۰۳
۱۵. نظام مدیریت منابع انسانی در ایدرو ۱۰۳
۱۶. طراحی نظام جامع منابع انسانی ۱۰۴
۱۷. مدل کلی مفاد کلی توسعه‌گر کارکنان ۱۰۵
۱۸. استاندارد توسعه‌ی منابع انسانی ۱۰۵
۱۹. مدل نقش رفتار در استراتژی منابع انسانی ۱۰۶
۲۰. مدل سعادت ۱۰۷
۲۱. مدل منابع انسانی گری دسلر ۱۰۷
۲۲. چرخه نظارت و ارزیابی عملکرد آموزشی ۱۰۸
۲۳. مدل توسعه‌ی استاندارد شایستگی صدراتی منابع انسانی ۱۰۸
- براساس الگوی شایستگی ۱۰۹
۲۴. فرایند مدیریت منابع انسانی با گرایش ۱۱۰
۲۵. چرخه‌ی «برنامه ریزی، اجرا، کنترل، اقدام» ۱۱۱
۲۶. چرخه‌ی «طراحی کن، کنترل کن، تغییر بده» ۱۱۱
۲۷. مدل سرمایه‌گذاری برای پرورش کارکنان ۱۱۲
- بررسی مقایسه‌ای (تطبیقی) انواع مدل‌ها ۱۱۳

فصل پنجم: استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی / ۱۱۷

- استراتژی منابع انسانی ۱۲۰
- رابطه استراتژی و مدیریت منابع انسانی ۱۲۰
- نقش‌های ویژه منابع انسانی در استراتژی ۱۲۶
- رایج‌ترین استراتژی‌های منابع انسانی ۱۲۸
- الف. گونه اول استراتژی‌های منابع انسانی ۱۲۸
۱. استراتژی سرباز وفادار ۱۲۹
۲. استراتژی نیروی کار قراردادی ۱۳۰
۳. استراتژی متخصص متعهد ۱۳۱
۴. استراتژی پیمانکارانه ۱۳۲
- ب. گونه دوم استراتژی‌های منابع انسانی ۱۳۳
- رویکردهای اصلی استراتژی منابع انسانی ۱۳۴
- رویکرد جهانشمول ۱۳۶
۱۳۹. ۱۳۹
۱۳۹. ۱۳۹
۱۴۱. بازار کار داخلی یا بازار کار خارجی ۱۴۱
۱۴۴. ۱۴۴
۱۴۸. فرهنگ سازمانی ۱۴۸
۱۴۸. محیط سازمان ۱۴۸
۱۴۹. مدل‌های رسمی استراتژی منابع انسانی ۱۴۹
۱۴۹. مدل‌های فومبران، فلیش و ۱۴۹
۱۵۱. مدل هاروارد ۱۵۱
۱۵۴. مدل وارویک ۱۵۴
۱۵۵. مدل گست ۱۵۵
۱۵۷. توضیح اجزاء نظریه گست ۱۵۷

فصل ششم: مدیریت استراتژیک منابع انسانی / ۱۵۹

- مدیریت استراتژیک ۱۶۱
- مدل مدیریت استراتژیک ۱۶۳
- سلسله مراتب استراتژی ۱۶۶
- استراتژی سطح تجاری (کسب و کار) و مدیریت منابع انسانی ۱۶۹
۱۷۲. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۷۲
۱۷۴. ابعاد مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۷۴
۱۷۴. مدیریت استراتژیک منابع انسانی و صهندسی مجدد ۱۷۴
۱۷۵. رهبری و مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۷۵
- یادگیری در محل کار و مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۱۷۹

۱۸۴.....	مباحث روش شناسی	۱۸۱.....	اتحادیه‌های کارگری و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۸۶.....	یافته‌های تحقیق	۱۸۲.....	مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی

فصل هفتم: مدل‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی / ۱۸۹

۱۹۹.....	۵. روندهای عرضه منابع انسانی	۱۹۱.....	سیستم مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۹۹.....	مرحله ۲. شناخت و تجزیه و تحلیل اهداف و استراتژی موسسه	۱۹۳.....	۱. اهداف سیستم مدیریت منابع انسانی برون داد
۲۰۱.....	مرحله ۳. تجزیه و تحلیل اهداف	۱۹۳.....	۲. فرایند یا میان داد سیستم مدیریت منابع انسانی
۲۰۱.....	مرحله ۴. تجزیه و تحلیل منابع انسانی موجود	۱۹۴.....	مدل‌های استراتژیک منابع انسانی
۲۰۱.....	۱. ویژگیهای کمی و کیفی منابع انسانی	۱.....	مدل‌های راهبردی (استراتژیک) منابع انسانی از دیدگاه
۲۰۱.....	۲. فرهنگ سازمانی	۱۹۴.....	مدل‌های راهبردی
۲۰۲.....	۳. ساختار سازمانی	۱۹۵.....	۲. طرح‌های استراتژیک منابع انسانی در سازمان
۲۰۲.....	۴. سایر موارد	۱۹۵.....	۱. مفهوم طراحی ریزی منابع انسانی
۲۰۲.....	مرحله ۵. استراتژی منابع انسانی	۱۹۵.....	۲. مزایای طرح ریزی استراتژیک
۲۰۳.....	مرحله ۶. پیش بینی منابع انسانی مورد تقاضا	۱۹۵.....	۳. مدل ارائه شده در طرح ریزی منابع انسانی
۲۰۳.....	الف. عوامل بیرونی	۱۹۵.....	۴. مدل ارائه شده بوسیله طرح ریزی منابع انسانی
۲۰۴.....	ب. تصمیم‌گیری‌های سازمانی	۱۹۷.....	۵. مدل ارائه شده بوسیله طرح ریزی منابع انسانی
۲۰۴.....	ج. نیروی کار	۶.....	۶. مدل فرایند طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۲۰۴.....	مراحل سیستم پیش‌بینی	۱۹.....	رویکرد اجرایی
۲۰۵.....	۸. مدل رایت و اسل	۱۹.....	اجزای مدل فرایند طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۲۰۷.....	۹. مدل نو، هولتیک، گرهارت و رایت	۱۹.....	رویکرد اجرایی
۲۰۹.....	۱۰. مدل شور، جکسون و استوری	۱۹۸.....	مرحله ۱. تجزیه و تحلیل عوامل محیطی
۲۱۰.....	۱۱. مدل مدیریت استراتژیک منابع انسانی ملو	۱۹۸.....	۱. محیط اقتصادی
۲۱۳.....	۱۲. مدل لای و لاولینگ	۱۹۸.....	۲. محیط اجتماعی- فرهنگی
۲۱۵.....	۱۳. مدل لای و لاولینگ	۱۹۸.....	۳. محیط سیاسی
۲۱۸.....	۱۴. محدودیت‌های مدل‌های منابع انسانی	۱۹۹.....	۴. نوع و صاهیت تکنولوژی

فصل هشتم: سرمایه‌گذاری جهانی و مزیت رقابتی / ۲۲۲

۲۴۳.....	زمینه سیاسی	۲۲۸.....	زمینه اقتصادی
۲۴۴.....	زمینه اجتماعی	۲۳۷.....	تغییر اقتصادی و مدیریت منابع انسانی
		۲۳۸.....	زمینه فنی

فصل نهم: برنامه‌ریزی منابع انسانی / ۲۴۹

۲۶۰۴.....	تطبیق وضع دشوار نرم- سخت	۲۵۳.....	برنامه‌ریزی منابع انسانی و چرخه مدیریت منابع انسانی
۲۶۸.....	نیروی کار درونی و بیرونی	۲۵۴.....	برنامه‌ریزی، نیروی انسانی
۲۷۳.....	مدیریت مسیر شغلی	۲۶۳.....	برنامه‌ریزی منابع انسانی

فصل دهم: استخدام و انتخاب / ۲۸۱

۲۸۷.....	یکبارچگی استراتژیک	۲۸۵.....	استخدام، انتخاب و چرخه مدیریت منابع انسانی
----------	--------------------	----------	--

۲۸۷.....	تعهد.....
۲۸۸.....	انعطاف‌پذیری.....
۲۸۹.....	کیفیت.....
۲۹۰.....	جذب.....

فصل یازدهم: ارزیابی عملکرد / ۳۰۷

۳۱۰.....	ارزیابی عملکرد و چرخه مدیریت منابع انسانی.....
۳۱۰.....	ارزشیابی ارزیابی و کنترل.....
۳۱۶.....	از کنترل توسعه.....
۳۲۲.....	ارزیابی مدیریت عملکرد.....
	هدایت و هدایت کارکنان جهت کار تا حد ممکن کارا و اثر

فصل دوازدهم: مدیریت پاداش / ۳۳۱

۳۳۴.....	پاداش در سازمان‌ها.....
۳۳۷.....	انواع پاداش.....
۳۴۰.....	توسعه‌ها در مدیریت پاداش.....
۳۴۴.....	پاداش‌ها و چرخه مدیریت منابع انسانی.....
۳۴۵.....	مدلی از مدیریت پاداش.....
۳۴۶.....	تحلیل شغل.....
۳۴۹.....	فرایند تحلیل شغل.....
۳۵۰.....	جمع‌آوری داده.....
۳۵۱.....	کاربرد اطلاعات تحلیلی شغل.....
۳۵۱.....	ارزیابی شغل.....
۳۵۳.....	فرایند ارزیابی شغل.....
۳۵۳.....	جمع‌آوری داده تحلیل شغل.....
۳۵۳.....	انتخاب عوامل قابل پاداش (جبران).....
۳۵۳.....	ارزیابی شغل با استفاده از روش‌های ارزیابی.....
۳۵۷.....	تعیین پرداخت برای شغل.....
۳۵۷.....	ارزیابی عملکرد.....
۳۵۷.....	رقابت بیرونی.....
۳۵۸.....	بازارهای نیروی کار.....

فصل سیزدهم: ساختار بندی مجدد کار فوردیسم و مهندسی مجدد / ۳۷۱

۳۷۵.....	ماهیت کار.....
۳۷۸.....	طراحی شغل.....
۳۷۸.....	طراحی شغل و چرخه مدیریت منابع انسانی.....
۳۷۸.....	توسعه‌های اولیه.....
۳۸۰.....	مدیریت علمی.....
۳۸۱.....	فوردیسم.....

۳۹۲.....	طراحی شغل به سبک ژاپنی	۳۸۳.....	جنبش روابط انسانی
۳۹۸.....	حرکت مهندسی مجدد	۳۸۴.....	حرکت طراحی مجدد شغل
۴۰۲.....	تناقض در طراحی شغل	۳۸۵.....	غنی‌سازی شغل
		۳۸۹.....	سازماندهی مجدد خطوط مونتاژ

فصل چهاردهم: سلامتی و ایمنی کارکنان / ۴۰۵

۴۲۳.....	سیگار کشیدن	۴۰۹.....	سلامتی و ایمنی و چرخه مدیریت منابع انسانی
۴۲۵.....	سندروم نقص ایمنی اکتسابی (ایدز)	۴۱۰.....	رهبری تغییر برای سلامتی و ایمنی محل کار
۴۲۶.....	نقش مدیریت	۴۱۳.....	ایمنی و سلامتی و ایمنی
۴۲۷.....	طراحی سیستم‌های ایمن کار	۴۱۵.....	بازرسی ایمنی و ایمنی
۴۲۸.....	ایجاد تعهد	۴۱۶.....	مباحث و مسائل ایمنی و شغل
۴۲۸.....	بازرسی محل کار	۴۱۶.....	بیماری ناشی از اختلال در ب
۴۲۹.....	ایجاد رویه‌ها و کنترل‌ها	۴۱۷.....	استرس شغلی
۴۳۰.....	توسعه برنامه‌های آموزشی	۴۱۸.....	عوامل استرس
۴۳۰.....	برپایی کمیته‌های سلامتی و ایمنی	۴۱۸.....	عوامل کار محور
۴۳۲.....	خط مشی نظارتی	۴۲۰.....	عوامل فردی
۴۳۲.....	تنظیم برنامه عمل	۴۲۲.....	مصرف الکل

پیشگفتار

مدیریت منابع انسانی عبارت است از نگرش استراتژیک و یکپارچه به ارزشمندترین دارایی‌های شرکت، یعنی کارکنان که در سازمان کار می‌کنند و به صورت فردی و یا گروهی در تحقق اهداف آن سهیم‌اند. به عبارت دیگر منابع انسانی هر سازمان به عنوان سرمایه‌های اصلی و بی‌بدیل هر سازمان تلقی می‌شود و برای این که مدیران در نیل به اهدافشان موفق باشند، این منبع به این سرمایه‌ی استراتژیک ضروری است. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی ارضای نیازهای افراد و سازمان است. رابرت ای‌تون، مدیرعامل کرایسلر، معتقد است، کارکنان، دارایی‌های ارزشمندی هستند که برای شرکت‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. امروزه کارکنان به سازمان، مشتریان داخلی آن محسوب می‌شوند و اهداف سازمانی جز با ارضای نیازهای مشتریان داخلی (کارکنان سازمان) محقق نمی‌شود. امروزه اعتقاد بر آن است که راهبرد مدیریت منابع انسانی باید در تار و پود سازمان تنیده شود و حصول اهداف آن را مورد حمایت قرار دهد. مولفین این مجموعه ضمن ارج نهادن به تلاش‌های استادان گرانقدری که در این حوزه تحقیق کرده‌اند بر این باورند که باید مفهوم مدیریت منابع انسانی با بررسی تاریخچه مفاهیم و کاربردها مورد بررسی قرار گیرد و این امر مهم، هدف اصلی این کتاب است. لازم به ذکر است که نویسندگان این کتاب از کتاب: Theory Human Resource Management By: John Bratton & Jeffrey Gold & Practice استفاده‌ی فراوان برده‌اند این کتاب در دانشگاه‌های انگلستان بسیار مورد توجه است. امید است مطالعه‌ی این کتاب در ارتقای توانمندی‌های دانشجویان و مدیران مؤثر واقع شود و در تربیت و آماده‌سازی منابع

انسانی استراتژیک با سطوح بالاتری از رضایت و کارآموزی به کار آید. کوشش کسانی را که به نوعی در غنا بخشیدن به این مجموعه همکاری کرده‌اند را ارج می‌نهم. عزیزانی همچون جناب آقای مهندس مهدی احمدی، مدیر عامل شرکت راه و ساختمانی پی - راه که با حمایت‌های مادی و معنوی خود این کوشش را به ثمر رسانده‌اند. و جناب آقای مهدی نقش که مدیریت تولید کتاب را برعهده داشته‌اند، و آقای مهدی شریعتی و سرکار خانم مریم نازع که ویرایش فنی و ادبی کتاب را انجام داده‌اند. لطفشان مشکور و کوشش‌شان تجویر باد. بی‌شک نقصان‌هایی در کتاب وجود دارد و پیشنهادهای خوانندگان، صاحب‌امران و اندیشمندان در هرچه بهتر شدن چاپ‌های بعدی مؤثر خواهد بود. از خوانندگان محترم درخواست می‌شود که پیشنهادهای خود را به آدرس: M_dalvi53@yahoo.com ارسال فرمائید.

محمدرضا دلوی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

۱۳۹۲/۲/۳