

مدیریت منابع انسانی پیشرفته

بلال پناهی

(هیأت علمی دانشگاه پیام نور)

www.ketab.ir

شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۳۳۶-۲۸-۲
شماره کتابشناسی ملی	۳۶۲۸۹۸۲
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت منابع انسانی پیشرفته / بلال پناهی.
مشخصات نشر	تهران: نشر انتخاب، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	۱۲۴ ص.
موضوع	نیروی انسانی - مدیریت
رده بندی دیویی	۳۰۱/۶۵۸
رده بندی کنگره	۵/۵۵۴۹HF ۱۳۹۳ ۱۳۸۵ پ.ن.
سرشناسه	پناهی، بلال، ۱۳۵۹ -
وضعیت درست نویسی	فبا

مدیریت منابع انسانی پیشرفته بلال پناهی

حروفچینی	د. سید علی
چاپ و صحافی	م. م.
چاپ	اول ۹۳
شمارگان	۱۰۰ جلد
قیمت	۱۰۰۰۰ تومان
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۳۳۶-۲۸-۲



نشر انتخاب
ناشر کتاب‌های دانشگاهی

خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهدای ژاندارمری، شماره ۱۲۶، طبقه چهارم

nashreentekhab.com
nashreentekhab@gmail.com

۱	پیش گفتار.....
۳	فصل اول: معرفی مدیریت منابع انسانی.....
۳	۱- معرفی مدیریت منابع انسانی.....
۵	۲- فلسفه‌ی مدیریت منابع انسانی و اهداف آن.....
۶	۳- وظایف و مسئولیت‌های اختصاصی مدیریت منابع انسانی.....
۷	۴- اهمیت دانش مدیریت منابع انسانی.....
۸	۵- عوامل محیطی مؤثر بر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی.....
۹	۵-۵- عوامل محیطی برون سازمانی.....
۱۰	۲-۵- عوامل محیطی درون سازمانی.....
۱۳	فصل دوم: نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی.....
۱۳	۱- تحریر در مدیریت منابع انسانی و نگاه استراتژیک به آن.....
۱۶	۲- مدیریت استراتژیک منابع انسانی و کسب مزیت رقابتی.....
۱۸	۳- ماهیت و فلسفه مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۲۰	۴- رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....
۲۱	۴-۱- رویکرد منبع - محور.....
۲۲	۴-۲- هماهنگی استراتژیک.....
۲۲	۴-۳- مدیریت عملکرد - بالا.....
۲۳	۴-۴- مدیریت تعهد - بالا.....
۲۴	۴-۵- مدیریت مشارکت - بالا.....
۲۵	فصل سوم: مروری بر استراتژی‌های منابع انسانی.....
۲۵	۱- استراتژی منابع انسانی و ارتباط آن استراتژی کسب و کار.....
۲۷	۲- چالش‌های همراستایی استراتژی منابع انسانی و استراتژی کسب و کار سازمان.....
۲۹	۳- رویکردهایی برای همراستایی استراتژی منابع انسانی و استراتژی کسب و کار سازمان.....
۲۹	۳-۱- درک نحوه شکل‌گیری استراتژی‌های کسب و کار.....
۲۹	۳-۲- به مشارکت طلبیدن ذینفعان.....
۲۹	۳-۳- درک مسائل کلیدی کسب و کار.....
۳۰	۳-۴- استفاده از مکانیزمی جهت ایجاد همسویی.....
۳۰	۴- مهمترین تئوری‌های مطرح شده درباره تدوین استراتژی‌های منابع انسانی.....
۳۰	۴-۱- تئوری‌های گزینش بخردانه.....
۳۱	۴-۱-۱- تئوری مبتنی بر نقش رفتاری.....
۳۱	۴-۱-۲- تئوری مبتنی بر منابع.....
۳۱	۴-۱-۳- تئوری مبتنی بر سرمایه انسانی.....
۳۱	۴-۱-۴- تئوری‌های مبتنی بر هزینه معامله.....

۳۲	۴-۱-۵- تئوری نمایندگی
۳۲	۴-۲- تئوری‌های مبتنی بر گروه‌های ذی نفع
۳۳	۴-۲-۱- تئوری نهادی
۳۳	۴-۲-۲- تئوری مبتنی بر وابستگی به منابع
۳۴	۵- انواع استراتژی‌های منابع انسانی
۳۴	۵-۱- استراتژی‌های عام منابع انسانی
۳۵	۵-۱-۱- استراتژی‌های منابع انسانی آسترمین
۳۶	۵-۱-۲- الگوی یکپارچه بامبرگر و مشولم درباره استراتژی منابع انسانی
۳۹	۵-۳- الگوی یکپارچه استوارت و براون
۴۲	۵-۱-۱- استراتژی سرباز وفادار
۴۲	۵-۱-۳- استراتژی‌های کار قراردادی
۴۳	۵-۱-۳-۱- استراتژی اختصاص متعهد
۴۳	۵-۱-۳-۲- استراتژی پیمان
۴۴	۵-۲- استراتژی‌های منابع انسانی
۴۵	۶- هماهنگی استراتژی‌های منابع انسانی و کسب و کار و تأثیر آن بر عملکرد
۵۳	فصل چهارم: نقش‌های جدید مدیریت منابع انسانی
۵۳	۱- ضرورت ایفای نقش‌های جدید توسط مدیریت منابع انسانی
۵۴	۲- نقش‌های استراتژیک خاص منابع انسانی
۵۴	۲-۱- شریک تجاری
۵۵	۲-۲- نقش نوآوری
۵۵	۲-۳- نقش مدیر تغییر
۵۶	۲-۴- نقش مجری
۵۶	۳- چارچوب نقش‌های جدید مدیران منابع انسانی برای خلق ارزش
۵۸	۳-۱- نقش مدیریت استراتژیک منابع انسانی یا شریک استراتژیک
۶۰	۳-۲- مدیریت زیر ساختار شرکت یا کارشناس اداری
۶۱	۳-۳- مدیریت روابط کارکنان یا حامی کارکنان
۶۱	۳-۴- مدیریت تحول و تغییر
۶۲	۴- تناقضات موجود در نقش‌های چندگانه مدیریت منابع انسانی
۶۳	۴-۱- شریک استراتژیک در برابر حامی کارکنان
۶۴	۴-۲- عاملان تغییر در برابر کارشناسان اداری
۶۷	فصل پنجم: شایستگی‌های منابع انسانی
۶۷	۱- ضرورت کسب شایستگی‌های منابع انسانی
۶۸	۲- تعریف شایستگی‌ها و قابلیت‌های یک سازمان و اهمیت آن‌ها

۷۰	۳- رویکردهای مختلف شناسایی شایستگی‌های منابع انسانی
۷۳	۴- مدل‌ها و تحقیقات مربوط به شایستگی‌های منابع انسانی
۷۴	۴-۱- مطالعات یئونگ و همکارانش
۷۷	۴-۲- مطالعه‌ی تاووز پرین
۷۷	۴-۳- تحقیق انجمن مدیریت منابع انسانی
۷۸	۴-۴- مطالعات شایستگی منابع انسانی دانشگاه میشیگان (مطالعات الریش و همکارانش)
۷۸	۴-۴-۱- اولین مقطع از مطالعه شایستگی منابع انسانی میشیگان
۷۹	۴-۴-۲- دومین مقطع از مطالعه شایستگی منابع انسانی میشیگان
۸۰	۴-۴-۳- سومین مقطع از مطالعه شایستگی‌های منابع انسانی میشیگان
۸۳	۴-۴-۴- چهارمین مقطع از مطالعه شایستگی‌های منابع انسانی میشیگان
۸۴	۴-۴-۵- پنجمین مقطع از مطالعه شایستگی‌های متولیان منابع انسانی دانشگاه میشیگان
۸۶	۴-۵- مدل شایستگی عمومی انجمن آمریکایی آموزش و توسعه
۸۷	۴-۶- چارچوب شایستگی متولیان منابع انسانی آکادمی ملی مدیریت دولتی
۸۸	۴-۷- مدل شایستگی متولیان منابع انسانی مؤسسه بین‌المللی مدیریت کارکنان
۸۹	۴-۸- مدل شایستگی‌های منابع انسانی اداره مدیریت کارکنان
۹۰	۴-۹- چارچوب شایستگی منابع انسانی
۹۱	۴-۱۰- چارچوب شایستگی‌های منابع انسانی وزارت دفاع آمریکا
۹۲	۵- تشریح شایستگی‌های جدید متولیان منابع انسانی
۹۴	۵-۱- عملگرای معتبر
۹۶	۵-۲- قلمرو فرهنگ و تغییر
۹۷	۵-۳- مدیر استعداد/طراح سازمان
۹۸	۵-۴- معمار استراتژی
۱۰۰	۵-۵- مجری عملیاتی
۱۰۰	۵-۶- هم‌پیمان کسب و کار
۱۰۱	۶- شایستگی‌های مدیران منابع انسانی و تأثیر آن بر بهره‌وری و عملکرد
۱۰۵	منابع

پیش گفتار

در ورود به قرن بیست و یکم و انتقال از یک فضای نوگرایی مدرن به قلمروهای فرامدرن و بالاخره عبور از مقاطع زمانی کم تحرک به مقاطع تغییر با سرعت زیاد، همه ی سازمان‌ها در سطح جهان به ویژه در جوامع در حال توسعه را دچار ابهامات چشمگیر ساخته است. حضور فن آوری اطلاعات و ارتباطات نیز به سهم خود باعث دگرگونی‌های وسیعی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی شده است تا جایی که به تدریج مفهوم استخدام رسمی را دگرگون ساخته است. امروزه نقش مدیریت منابع انسانی به کلی با گذشته متفاوت شده است به طوری که در نگوییم بیشتر، حداقل به اندازه سایر مدیریت‌های سازمان، اهمیت پیدا کرده و وظایف و مسئولیت‌های مدیری برای آن منظور شده است و روز به روز نیز بر نقش و اهمیت آن در سازمان افزوده می‌شود. در عصر حاضر، مدیران سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که بدون مدیریت منابع انسانی مؤثر و موفق، امکان رسیدن به هدف‌های سازمانی مشکل است. علاوه بر این، تحقیقات موجود نمایانگر این واقعیت است که رابطه‌ای بسیار قوی بین اثربندی و موفقیت و مسئولیت‌های اجتماعی یک سازمان، از یک طرف و عملکرد واحد مدیریت منابع انسانی آن، از طرف دیگر وجود دارد. از طرف دیگر پیگیری تحولات منابع انسانی، نیازمند آن است که منابع انسانی باورهای سنتی سازمان با گذشتہ و نقش‌ها و شایستگی‌های جدیدی را که برای سازمانشان تمایز ایجاد می‌کند، بپذیرند. این امر مستلزم همکاری بسیار نزدیک مدیران منابع انسانی با سایر مدیران در سازمان است. ایجاد و حفظ تعادل و انتقال مسئولیت در حوزه مدیریت منابع انسانی، یعنی نقش فنی و عملیاتی و نقش استراتژیک، از چالش‌های مدیران منابع انسانی در این حوزه است که برای غلبه بر آن، باید به جای فقط تأمین کننده بودن، به توانمندساز بودن برای منابع انسانی پرداخت. حرقه‌ای‌های منابع انسانی به منظور ارزش افزایی باید چالش‌های جدید را درک و مدیریت کنند و نه تنها برای کارکنان، بلکه برای مشتریان، سرمایه‌گذاران و سازمان نیز ارزش خلق کنند. این واقعیت که باید به مدیران منابع انسانی را به چالش وادارد، نشان دهنده‌ی فرصت فوق العاده‌ای است که می‌تواند به ساختن سیستمی مبتنی بر نقش‌های منابع انسانی در به تبع آن، طراحی مجدد سازمان‌ها منجر شود. به طور قطع، حرقه‌ای‌های مدیران منابع انسانی در این مسیر باید از قابلیت‌ها و شایستگی‌های لازم برخوردار شوند. بدین منظور در این کتاب در پنج فصل به مطالعه و مباحث جدید ر استراتژیک منابع انسانی مطرح می‌گردد. بدین ترتیب که در فصل اول به معرفی مدیریت منابع انسانی و اهداف آن پرداخته می‌شود؛ در فصل دوم ضرورت نگاه استراتژیک به مدیریت منابع انسانی بررسی می‌شود؛ در فصل سوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استراتژی‌های منابع انسانی ذکر می‌شوند؛ در فصل چهارم نقش‌های جدید مدیریت منابع انسانی ذکر می‌شوند؛ در فصل پنجم نیز به شایستگی‌های منابع انسانی پرداخته می‌شود.