

رویکردی دیگر بر مدیریت منابع انسانی
(نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها)

www.ketab.ir

مصطفی رادسر
داوود جوزدانی
آیدین بنازاده

سرشناسه: رادسر، مصطفی، ۱۳۶۴ -
 عنوان و نام پدیدآور: رویکردی دیگر بر مدیریت منابع انسانی: (نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها) / مصطفی
 رادسر، داوود جوزدانی، آیدین بنزاده.
 مشخصات نشر: تهران: نشر پارسینه، ۱۳۹۳.
 مشخصات ظاهری: ۱۹۵ ص.
 شابک: ۹-۱۵-۷۳۶۹-۶۰۰-۹۷۸-۹۰۰۰۰ ریال
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا
 یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۹۰.
 عنوان دیگر: نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها.
 موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت
 موضوع: رفتار سازمانی -- مدیریت
 موضوع: کارآمدی سازمانی -- مدیریت
 موضوع: کسب و کار
 موضوع: مذهب -- اخلاق حرفه‌ای -- جنبه‌های مذهبی -- اسلام
 شناسه افن: جوزدانی، داوود، ۱۳۵۹ -
 شناسه افن: بنزاده، آیدین، ۱۳۵۸ -
 رده‌بندی کنفرانس: ۱۳۹۳، تهران، ۱۳۹۳، HF۵۵۴۹/۵۱
 رده‌بندی دیویی: ۱۵۰
 شماره کتابشناسی ملی: ۲۵۸۰۹۰



نام کتاب: رویکردی دیگر بر مدیریت منابع انسانی (نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها)
 مولفین: مصطفی رادسر، داوود جوزدانی، آیدین بنزاده
 مدیر اجرایی: ناظر نشر و چاپ: جواد فقیهی‌پور، سمیه فقیهی‌پور
 طراح جلد: سمیه فقیهی‌پور
 ناشر: پارسینه
 حروفچینی و صفحه‌آرایی: اقیانوس آبی
 چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
 شابک: ۹-۱۵-۷۳۶۹-۶۰۰-۹۷۸
 نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۳
 شمارگان: ۵۰۰ نسخه
 قیمت: ۹۰۰۰۰ ریال

© حق چاپ این اثر، برای مولفین محفوظ است ©

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، نشر پارسینه

تلفن تماس: ۶۶۹۶۸۸۸۵

فهرست مطالب

فصل ۱: اطمینان سازمانی در کسب و کار

۲	مقدمه
۳	اطمینان در کسب و کار چیست؟
۴	روش‌شناسی مدل BC
۴	چرا اطمینان سازمانی؟
۵	معرفی به همان‌هایی با بیشترین اعتماد به نفس

فصل ۲: الزامات مدل اعتماد به نفس در کسب و کار

۸	الزامات مدل اعتماد به نفس در کسب و کار
۱۰	فرهنگ
۱۰	مشتری‌مداری
۱۱	سرمایه‌گذاری
۱۲	عملکرد
۱۲	اقتصاد
۱۳	اثرات ماهیت، نوع فعالیت و محیط جغرافیایی بر همان در شاخص BC
۱۳	ماهیت فعالیت
۱۳	بلژیک
۱۴	فرانسه
۱۴	آلمان
۱۴	ایرلند
۱۵	هلند
۱۵	اسپانیا
۱۵	سوئد
۱۶	انگلستان
۱۶	نتیجه‌گیری

فصل ۳: اندازه‌گیری بهره‌وری واحدهای تولیدی

۲۰	تعاریف بهره‌وری
۲۰	انواع بهره‌وری
۲۰	چرخه بهره‌وری
۲۱	تعریف سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری در واحدهای تولیدی
۲۲	مطالعه موردی
۲۲	تشریح گام‌های فوق
۲۲	مهم‌ترین روش محاسبه ارزش حاصله (ستانده اخروچی)
۲۳	گام سوم: روش محاسبه نهاده‌ها (ورودی‌ها)
۲۴	گام سوم: روش محاسبه بهره‌وری کل
۲۴	تجزیه و تحلیل بهره‌وری
۲۴	اندازه‌گیری بهره‌وری واحدهای تولیدی در شرکت مورد مطالعه
۲۶	نتیجه‌گیری

فصل ۴: نقش بهره‌وری در توانمندسازی کارکنان

۲۸	مفهوم خودکارآمدی
۳۰	اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روان‌شناختی
۳۴	راهبردهای ایجاد و تغییر نظام باور خودکارآمدی کارکنان
۴۰	نتیجه‌گیری

فصل ۵: مهندسی مجدد منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات

۴۲	مهندسی مجدد منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات
۴۲	مفهوم مهندسی مجدد
۴۳	مهندسی مجدد در منابع انسانی
۴۴	گام‌های مهندسی مجدد
۴۶	شش عامل کلیدی در موفقیت فعالیت‌های مهندسی مجدد منابع انسانی
۴۷	مفهوم فناوری اطلاعات
۴۹	نتیجه‌گیری

فصل ۶: تهیه و طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی

سیستم اطلاعات منابع انسانی	۵۱
ابعاد سیستم اطلاعات منابع انسانی	۵۳
مراحل اصلی تهیه سیستم اطلاعات منابع انسانی	۵۴
ویژگی‌های سیستم اطلاعات منابع انسانی	۶۰
مزایای سیستم اطلاعات منابع انسانی	۶۲
نتیجه‌گیری	۶۴

فصل ۷: تاثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی

تاثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی	۶۶
اثر متداول اینترنت و فناوری اطلاعات	۶۶
استفاده از اینترنت برای کارکنان	۶۷
استفاده از اینترنت در شیوه‌های کار	۶۸
کار پروژه‌ای با قرارداد جزئی (مشارکت)	۷۰
استفاده از اینترنت برای توسعه قابلیت‌های کارکنان	۷۲
اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان	۷۲
چگونه از عهده تغییرات برآیم؟	۷۴
تغییر در سبک رهبری	۷۴
تغییر نقش کارکنان	۷۴
تغییر شیوه کنترل کارکنان	۷۶
تغییر انگیزش کارکنان	۷۷
تغییر در مدیریت اطلاعات و بهره‌برداری از دانش	۷۸
نتیجه‌گیری	۷۹

فصل ۸: مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های یادگیرنده

جایگاه مدیریت منابع انسانی در مدیریت دانش	۸۲
ایجاد سازمان یادگیرنده با بهره‌گیری از مدیریت منابع انسانی	۸۳
جذب دانشگران	۸۵
حفظ و نگهداری دانشگران	۸۶

نتیجه‌گیری ۸۸

پیشنهادها ۸۹

فصل ۹: استرس، دلایل و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان سازمان

استرس شغلی، دلایل و آثار آن بر عملکرد کارکنان در سازمانها ۹۱

استرس چیست؟ ۹۱

استرس شغلی چیست؟ ۹۲

دلیل استرس کاری ۹۲

عوامل استرس در محیط کار ۹۳

راه‌های مقابله با استرس ۹۳

نتیجه‌گیری ۹۴

فصل ۱۰: نگرش مدیریت در اثربخشی سازمان

نگرش مدیریت در اثربخشی سازمان ۹۷

نیروی فکری کارکنان را ایجاد کنید ۹۷

تاثیر نوع شخصیت مدیران بر اثربخشی همکاری بین گروه‌ها: ۹۹

خطراتی که ممکن است یک رهبر را تهدید کند ۱۰۰

هرگز کسی را که تنها برای پول کار می‌کنند، استخدام نکنید ۱۰۰

توسعه مدیریت یادگیری در سازمان ۱۰۱

نتیجه‌گیری ۱۰۲

فصل ۱۱: چالش‌های فراروی مدیریت منابع انسانی

ویژگی‌های نیروی انسانی در اقتصاد دانش‌مدار ۱۰۴

نحوه رقابت سازمانها در اقتصاد دانش‌مدار ۱۰۴

فرصت‌های پیش روی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد دانش‌مدار ۱۰۶

نقش‌ها و چالش‌های جدید مدیریت منابع انسانی ۱۰۸

مباشر سرمایه انسانی ۱۰۸

تسهیل‌کننده دانش ۱۱۰

برقرارکننده رابطه ۱۱۱

متخصص در کسب آرایش و آمادگی سریع ۱۱۲

نتیجه‌گیری..... ۱۱۳

فصل ۱۲: سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار

سرمایه اجتماعی و جنسیت در محیط کار..... ۱۱۶

سرمایه اجتماعی..... ۱۱۶

سرمایه اجتماعی در محیط کار..... ۱۱۷

سرمایه انسانی در برابر سرمایه اجتماعی..... ۱۲۰

شبکه..... ۱۲۱

مشابعت..... ۱۲۳

باور عدل از جنسیت و شبکه‌ها..... ۱۲۵

بحث و نتیجه‌گیری..... ۱۲۷

فصل ۱۳: نقش پرورش مهارت‌های انسانی در کسب مزیت رقابتی

نقش مهارت‌های انسانی در کسب مزیت رقابتی..... ۱۲۹

دیدگاه منبع محور به مزیت رقابتی..... ۱۳۰

چارچوب VRIO..... ۱۳۱

پرورش از کمیابی..... ۱۳۲

پرورش از تقلید پذیری..... ۱۳۳

پرورش از حمایت و استفاده سازمان..... ۱۳۴

الزام‌های مزیت رقابتی..... ۱۳۶

نتیجه‌گیری..... ۱۴۰

فصل ۱۴: نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی

نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی..... ۱۴۲

مفهوم فناوری اطلاعات..... ۱۴۰

مفهوم توسعه منابع انسانی..... ۱۴۳

تقویت مهارت ادراکی..... ۱۴۵

تقویت مهارت تصمیم‌گیری..... ۱۴۶

به‌وجود آمدن روحیه پژوهشی در کارکنان..... ۱۴۷

شکل‌گیری تفکر استانداردگرا..... ۱۴۸

۱۴۹	تقویت خودنظارتی
۱۵۰	نتیجه‌گیری
	فصل ۱۵: بررسی ویژگی‌های مدیران و مهم‌ترین راهکارهای اجرایی در ایجاد انگیزه
۱۵۲	ویژگی‌های مدیران
۱۵۲	پیروی از الگوهای ارزشمند پیامبر اسلام و ائمه(ع)
۱۵۲	پرده‌پوشی نسبت به عیوب مردم
۱۵۳	نیکی کردن به مردم
۱۵۳	روش سابقه‌تر بودن نزد مردم (برخوردار بودن از سابقه درخشان)
۱۵۳	صداقت در مقابل قدرتمندان
۱۵۳	سخاوت و بخشش
۱۵۴	دیرخشم بودن
۱۵۴	صدق و راستی
۱۵۴	عاقل‌تر بودن نزد مردم
۱۵۴	داشتن تقوای الهی و پرهیزکاری
۱۵۴	تسلط بر هوای نفس
۱۵۴	ترس از خدا
۱۵۴	رعایت عدالت و انصاف
۱۵۵	گذشت و پرهیز از انتقام‌جویی
۱۵۵	تواضع علمی
۱۵۵	پرهیز از شتاب در امور
۱۵۵	روحیه صلح دوستی
۱۵۵	پرهیز از گفتار دو پهلو
۱۵۵	پرهیز از خودپسندی
۱۵۵	پرهیز از منت‌ذاری و امتیاز بر مردم
۱۵۶	پرهیز از خلف وعده و عهد و پیمان فریبنده
۱۵۶	سعی و کوشش، یاری خواستن از خدا، صبر و شکیبایی در امور و استقامت و پایداری در کارها
۱۵۶	فروتنی در برابر خدا

پرهیز از فاصله گرفتن از مردم و تشریفات	۱۵۶
اختصاص بهترین وقت به مناجات با خدا، انجام دادن واجبات	۱۵۷
تعهد به انجام امور در وقت خود	۱۵۷
برپا داشتن حدود الهی	۱۵۷
فروتنی در برابر مردم	۱۵۷
عالم‌تر بودن نزد مردم	۱۵۸
توانمندتر بودن نزد مردم	۱۵۸
فصل ۱۰: ویژگی‌های مدیران به عنوان تصمیم‌گیرندگان از دیدگاه حضرت علی (ع)	
ویژگی‌های مدیران به عنوان تصمیم‌گیرندگان از دیدگاه حضرت علی (ع)	۱۶۰
شناسایی وضع و شرایط موجود	۱۶۰
ارائه راه‌حل‌های مناسب	۱۶۰
ارزیابی راه‌حل‌ها و گزینش بهترین	۱۶۱
اجرا و پیگیری	۱۶۱
مجازات فرد خاطی و خیانتکار	۱۶۲
اگر تصمیم غلطی گرفته بود باید از مردم عذر خواهی کنند	۱۶۲
فصل ۱۷: امنیت شغلی با رویکرد ایمنی و سلامت و نقش آن در نگهداری کارکنان	
امنیت شغلی	۱۶۴
تعاریف و مفاهیم ایمنی و بهداشت کار	۱۶۴
روش‌های متداول بررسی و اقدام در زمینه بهداشت و ایمنی محیط کار	۱۶۵
قوانین دولتی و ایمنی و سلامت حرفه‌ای	۱۶۵
قوانین ایمنی و سلامت حرفه‌ای در ایران	۱۶۶
موازنین مربوط به ایمنی و بهداشت کار	۱۶۶
مدیریت ایمنی و سلامت محیط کار	۱۶۸
عوامل کلیدی بهبود ایمنی و سلامت حرفه‌ای محیط کار	۱۶۹
اجزای برنامه ایمنی	۱۷۰
ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت	۱۷۰
موارد راهنما به منظور ارزیابی عملکرد ایمنی و سلامت	۱۷۱

۱۷۲ چگونگی ایجاد یک برنامه جامع کنترل مخاطرات بالقوه
۱۷۲ انواع برنامه‌های ایمنی
۱۷۴ نظرات جاری در ایمنی و سلامت
۱۷۴ استرس
۱۷۵ استرس شغلی
۱۸۲ استرس و عملکرد کاری
۱۸۳ راه‌های استرس و ترک خدمت و سبک رهبری
۱۸۳ مدیریت استرس
۱۸۴ علائم استرس
۱۸۵ مدیریت استرس
۱۸۸ نتیجه‌گیری
۱۹۰ منابع

www.ketab.ir

حقیقت جامعه امروزی این است که اگر انسانها، احساس بهتری نسبت به کاری داشته باشند موفقیتشان در آن کار بیشتر خواهد بود. سازمانها نیز از این موضوع مستثنی نیستند زیرا اگر سازمانها اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند، برای ادامه کار انرژی بیشتری می‌گذارند. اما مال موفقیتشان بیشتر می‌شود. «گارتنر»، اطمینان سازمانی را این‌گونه تعریف کرده است: «یک مفهوم و فلسفه سازمانی که از طریق ترکیب و تعامل عواملی چون عملکرد، مهارت و موقعیت رقابتی، فرهنگ سازمانی، تمایلات و مقاومتها در مقابل تغییر و توان سرمایه‌گذاری سازمانی، ایجاد می‌شود. سوال اساسی این است که عوامل ایجاد و افزایش اعتماد به نفس در سازمانها چیست؟ سازمانها چگونه اعتماد به نفس خودشان را افزایش دهند؟ چرا برخی از آنها موفقتر از بقیه هستند؟»

موفقیت خودشان را افزایش دهند؟ زیرا اطمینان سازمانی، لزوماً ضامن موفقیت نیست، زیرا عوامل محیطی سازمان از جمله تهدیدات محیطی یا فراهم‌نیاوردن فرصت‌های محیطی می‌توانند مانع این موفقیت شوند. در تحقیقی که از اردیبهشت سال ۱۳۶۰ تا بهمن سال ۱۳۸۳ به طول انجامید، با ۹۷۱ سازمان بزرگ و موفق از ۸ کشور اروپایی (بلژیک، فرانسه، آلمان، ایرلند، هلند، اسپانیا، سوئد و انگلستان) در زمینه‌های مختلف از جمله ارزیابی و تحلیل عملکرد، فرهنگ سازمانی، مشتری‌مداری، مدیریت استراتژیک، برنامه‌ریزی استراتژیک، سرمایه‌گذاری و... مکاتبه شد و مصاحبه به عمل آمد که نتایج آن را در قالب موضوعات زیر می‌توانید مطالعه کنید. سازمان‌های مورد تحقیق در زمینه‌های تولیدی، مالی، صادرات و واردات، خدمات و حتی کسب و کار الکترونیک فعالیت داشتند. نتایج تحقیق در قالب طراحی شاخص سنجش اطمینان و اعتماد به نفس کسب و کار سازمانی به شکل مقایسه‌ای با توصیف مزایا و معایب ممکن در شرایط مختلف ارائه و در انتها، اثرات و راهکارهای

پیشنهادی برای سازمان‌های ایرانی نیز توصیف می‌شود. امروزه اطلاعات و دانش با زندگی بشر چنان درهم آمیخته شده است که عصر حاضر را عصر اطلاعات نامیده‌اند. طبق گفته آلوین تافلر بی‌سواد قرن ۲۱، کسانی نخواهند بود که خواندن و نوشتن نمی‌دانند، بلکه کسانی هستند که نتوانند یاد بگیرند یا یاد دهند. در این شرایط نقش انسان در سازمان و نوع نگاه به او، سهم بسزایی در موفقیت یا شکست سازمان خواهد داشت. در مدیریت علمی تا آنجا که انسان چیزی جز ابزار کار تلقی نمی‌شد. با ظهور نهضت روابط انسانی، نوع نگاه به انسان تغییر کرد و به تدریج در کنار منابع مختلف سازمان چون منابع مالی، تکنولوژیک، اطلاعاتی و ... منابع انسانی نیز مطرح شد. اکنون صحبت از سرمایه انسانی است. با آغاز هزاره سوم بر نقش منابع انسانی پررنگ‌تر شده و اکنون از آن به عنوان تنها عامل کسب مزیت رقابتی یاد می‌شود. ضمناً پیشاپیش از کلیه صاحب‌نظرانی که ما را با انتقادات و پیشنهادهای سازنده و راهگشا و رفع نقایص و معایب کتاب حاضر برای ارتقاء کیفیت آن یاری می‌دهند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

مولفین

www.ketab.ir