



دانشگاه پیام نور

کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی

(کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی)

www.ketab.ir

دکتر بلال پناهی دکتر حمیده شکاری ابراهیم آباد

سرشناسه	: پناهی، بلال، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدید آور	: کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی / بلال پناهی، حمیده شکاری، ابراهیم آباد.
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: چهارده، ۲۸۶ ص.
فروست	: دانشگاه پیام نور؛ ۲۴۰۴. گروه مدیریت؛ ۱۱۰ / ۱
شابک	: 978 - 964 - 14 - 0451 - 4
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت - آموزش برنامه‌ای
موضوع	: Manpower planning - Programmed instruction
موضوع	: کارکنان - گزینش و انتصاب - آموزش برنامه‌ای
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت - راهنمای آموزشی (عالی)
موضوع	: Manpower planning - Study and teaching (Higher)
تناسه افزوده	: شکاری ابراهیم آباد، حمیده، ۱۳۶۰-
شناسه افزوده	: دانشگاه پیام نور
شناسه افزوده	: Payam Noor University
رده بندی کنگر	: ۱۳۹۶ پ ۸۴ ن ۵۴۹/۵ HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۶۱۰.۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۴۲۰۳



کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی

مؤلفان: دکتر بلال پناهی - دکتر حمیده شکاری، ابراهیم آباد

ویراستار علمی: دکتر رضا نجار

تهیه و تولید: دفتر تدوین و تولید کتب و مواد آموزشی

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: مرکز چاپ و توزیع دانشگاه پیام نور

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نویت و تاریخ چاپ: چاپ اول تیر ۱۳۹۷

شابک: ۹۷۸ - ۹۶۴ - ۱۴ - ۰۴۵۱ - ۴

ISBN: 978 - 964 - 14 - 0451 - 4

فروش این کتاب فقط از طریق نمایندگی‌های دانشگاه پیام نور مجاز می باشد و فروش

آن در سایر مراکز فروش کتاب موجب تعقیب قانونی فروشنده خواهد گردید.

(کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ و متعلق به دانشگاه پیام نور است. تولید، کپی یا خلاصه‌برداری، نشر و ترجمه، چاپ، افست، توزیع گسترده، تهیه CD و ... این اثر یا بخشی از آن اعم از متن، طرح پشت و روی جلد و ... بدون اخذ مجوز کتبی از معاونت فناوری و پژوهش دانشگاه خلاف مقررات و تعرض به حقوق مادی و معنوی دانشگاه است. متخلفین وفق قانون حمایت از مولفان و مصنفان و هنرمندان دارای مسئولیت حقوقی و کیفری بوده و تحت پیگرد قرار می گیرند.)

قیمت: ۱۴۵۰۰ ریال

آدرس فروشگاه مرکزی چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور: تهران، خیابان شهید رجایی،

نرسیده به تقاطع آزادگان، جنب ورزشگاه یادآوران. تلفن: ۵۵۵۰۲۱۰۴ - ۵۵۰۹۸۳۸

فهرست مطالب

پیشگفتار	۱
فصل اول. معرفی مدیریت منابع انسانی و وظایف آن	۱
هدف کلی	۱
هدف‌های یادگیری	۱
مقدمه	۱
۱-۱ اهمیت کسب دانش مدیریت منابع انسانی	۲
۲-۱ هدف‌های مدیریت منابع انسانی	۷
۳-۱ عوامل محیطی مؤثر بر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی	۹
۱-۳-۱ عوامل محیطی برون سازمانی	۱۰
۲-۳-۱ عوامل محیطی درون سازمانی	۱۱
۴-۱ عملکردها، وظایف و مسئولیت‌های اختصاصی مدیریت منابع انسانی	۱۲
۱-۴-۱ کارمندیابی	۱۵
۲-۴-۱ جذب و گزینش	۱۷
۳-۴-۱ تجزیه و تحلیل شغل	۱۸
۴-۴-۱ طراحی مشاغل	۲۴
۵-۴-۱ آموزش و توسعه منابع انسانی	۲۹
۶-۴-۱ جبران خدمات و طراحی سیستم حقوق و دستمزد	۳۲
۷-۴-۱ شناخت استعداد، علایق، انگیزه‌ها و شخصیت نیروی انسانی	۳۳
۸-۴-۱ انجام اقدامات مربوط به نگهداری تن و روان منابع انسانی	۳۷
۹-۴-۱ انجام اقدامات مربوط به فعل و انفعالات و جابه‌جایی‌های پرسنلی	۴۰
۱۰-۴-۱ انجام اقدامات مربوط به ایمنی، نظم، انضباط و رسیدگی به شکایات	۴۳
۱۱-۴-۱ ارزشیابی شایستگی کارکنان	۴۴

۴۵	۱-۴-۱۲ برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۴۶	۱-۴-۱۳ تحقیقات منابع انسانی.....
۴۸	۱-۴-۱۴ مدیریت استعداد/طراح سازمان.....
۴۹	۱-۴-۱۵ مدیریت تغییر و تحول و نوآوری.....
۵۰	۱-۴-۱۶ مشارکت استراتژیک در کسب‌وکار.....
۵۲	۱-۴-۱۷ توسعه فناوری منابع انسانی.....
۵۳	خلاصه فصل اول.....
۵۴	خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای فصل اول.....
۵۶	خودآزمایی تشریحی فصل اول.....
۵۷	فصل دوم سازه‌بانی و کارمندی استراتژیک.....
۵۷	هدف کلی.....
۵۷	هدف‌های یادگیری.....
۵۷	مقدمه.....
۵۸	۱-۲ معرفی فرایند کارمندی و هدف‌های آن.....
۵۹	۱-۱-۲ هدف‌های کارمندی.....
۶۰	۲-۱-۲ عوامل مؤثر در کارمندی.....
۶۱	۳-۱-۲ فرایند کارمندی.....
۶۲	۲-۲ عوامل جذاب برای متقاضیان در فرایند کارمندی و جذب.....
۶۴	۳-۲ تحقق کارمندی استراتژیک.....
۶۵	۱-۳-۲ بازار کار داخلی یا خارجی در کارمندی.....
۶۹	۲-۳-۲ استراتژی رقابتی سازمان (رهبری هزینه یا تمایز).....
۷۰	۳-۳-۲ دامنه مهارت (دامنه مهارت گسترده در برابر دامنه مهارت محدود).....
۷۲	۴-۲ معیارهای اثربخشی کارمندی.....
۷۳	۵-۲ روش‌های سنتی و جدید کارمندی.....
۷۴	۱-۵-۲ اعلان شغلی.....
۷۵	۲-۵-۲ معرفی کارکنان.....
۷۵	۳-۵-۲ چاپ آگهی در روزنامه و مجلات.....
۷۵	۴-۵-۲ رقبا و سازمان‌های دیگر.....
۷۵	۵-۵-۲ اطلاع‌رسانی از طریق اخبار.....
۷۵	۶-۵-۲ مؤسسات کاریابی دولتی و خصوصی.....
۷۵	۷-۵-۲ مراجعه به مراکز فنی و حرفه‌ای.....
۷۶	۸-۵-۲ کارمندیابی دانشگاهی.....
۷۶	۹-۵-۲ تبلیغات الکترونیکی.....
۷۶	۱۰-۵-۲ اطلاع‌رسانی از طریق پیامک، پست الکترونیکی.....
۷۶	۶-۲ کارمندیابی الکترونیک.....

۷۸	۱-۶-۲ فرایند کارمندیابی الکترونیکی
۷۹	۲-۶-۲ منابع کارمندیابی الکترونیکی
۸۱	۷-۲ کارمندیابی و اهمیت آن از نظر اسلام
۸۷	خلاصه فصل دوم
۸۹	خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای فصل دوم
۹۰	خودآزمایی‌های تشریحی فصل دوم
۹۱	فصل سوم. انتخاب و گزینش منابع انسانی
۹۱	هدف کلی
۹۱	هدف‌های یادگیری
۹۱	مقدمه
۹۳	۱-۳ معرفی انتخاب و گزینش منابع انسانی
۹۵	۲-۳ مفهوم نسبت گزینش منابع انسانی
۹۶	۳-۳ عوامل محیطی مؤثر بر انتخاب و گزینش منابع انسانی
۹۶	۱-۳-۳ قوانین دولتی
۹۷	۲-۳-۳ زمان موجود برای تصمیم‌گیری
۹۷	۳-۳-۳ سطح سازمانی موردنظر
۹۷	۴-۳-۳ تعداد متقاضیان
۹۸	۵-۳-۳ نوع سازمان
۹۸	۶-۳-۳ دوره‌های آموزشی
۹۸	۴-۳ مراحل و فرایند انتخاب و گزینش منابع انسانی
۹۹	۱-۴-۳ مصاحبه مقدماتی
۱۰۰	۲-۴-۳ تکمیل فرم درخواست شغل توسط متقاضی و ارائه اسناد مدارک لازم
۱۰۰	۳-۴-۳ انجام آزمون‌های استخدامی
۱۰۱	۴-۴-۳ مصاحبه استخدامی
۱۰۲	۵-۴-۳ بررسی سوابق متقاضیان استخدام و انجام تحقیقات لازم
۱۰۵	۶-۴-۳ انجام آزمون‌ها و معاینات پزشکی
۱۰۵	۷-۴-۳ مرحله تصمیم‌گیری و انتخاب
۱۰۶	۵-۳ تحقق انتخاب و گزینش استراتژیک منابع انسانی
۱۰۷	۱-۵-۳ کاردان عمومی کوتاه‌مدت
۱۰۸	۲-۵-۳ کاردان عمومی بلندمدت
۱۰۹	۳-۵-۳ متخصص بلندمدت
۱۰۹	۴-۵-۳ متخصص کوتاه‌مدت
۱۱۰	۶-۳ معیارهای انتخاب و گزینش از نظر اسلام
۱۱۰	۱-۶-۳ ضرورت گزینش نیروهای انسانی در نظام اسلامی
۱۱۱	۲-۶-۳ معیارهای عمومی و اختصاصی گزینش از نظر اسلام

۱۱۷	خلاصه فصل سوم.....
۱۱۸	خودآزمایی های چهارگزینه ای فصل سوم.....
۱۱۹	خودآزمایی های تشریحی فصل سوم.....
۱۲۱	فصل چهارم. ارتباط کارمندیابی با برنامه ریزی نیروی انسانی، جبران خدمات و ارزشیابی کارکنان.....
۱۲۱	هدف کلی.....
۱۲۱	هدف های یادگیری.....
۱۲۱	مقدمه.....
۱۲۳	۱-۴ برنامه ریزی نیروی انسانی و نگاه استراتژیک به آن.....
۱۲۵	۱-۴-۱ اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی در منابع اسلامی.....
۱۲۶	۱-۴-۲ برنامه ریزی نیروی انسانی.....
۱۲۷	۱-۴-۳ برنامه ریزی نیروی انسانی و رابطه آن با کارمندیابی.....
۱۳۱	۲-۴ جبران خدمات، مزایا، سیستم حقوق و دستمزد.....
۱۳۳	۲-۴-۱ اهمیت جبران خدمات و پاداش در اسلام.....
۱۳۴	۲-۴-۲ اهداف و ویژگی های سیستم پاداش و جبران خدمات در اسلام.....
۱۳۶	۲-۴-۳ اصول پرداخت حقوق و دستمزد در اسلام.....
۱۳۸	۲-۴-۴ دیدگاه ها و عوامل مؤثر در جبران خدمات.....
۱۴۱	۲-۴-۵ جبران خدمات و کارمندیابی.....
۱۴۲	۳-۴ ارزشیابی عملکرد کارکنان.....
۱۴۳	۳-۴-۱ ارزشیابی عملکرد در منابع اسلامی.....
۱۴۵	۳-۴-۲ هدف های ارزشیابی عملکرد کارکنان.....
۱۴۸	۳-۴-۳ عملکرد کارکنان و عوامل مؤثر بر آن.....
۱۵۰	۳-۴-۴ رویکردها و روش های ارزشیابی عملکرد.....
۱۵۱	۳-۴-۵ روش های ارزشیابی عملکرد.....
۱۵۴	۳-۴-۶ خطاهای بالقوه در سیستم های ارزشیابی عملکرد.....
۱۵۷	۳-۴-۷ ارزشیابی کارکنان و کارمندیابی.....
۱۶۰	خلاصه فصل چهارم.....
۱۶۲	خودآزمایی های چهارگزینه ای فصل چهارم.....
۱۶۳	خودآزمایی های تشریحی فصل چهارم.....
۱۶۵	فصل پنجم. توسعه منابع انسانی.....
۱۶۵	هدف کلی.....
۱۶۵	هدف های یادگیری.....
۱۶۵	مقدمه.....
۱۶۷	۱-۵ تعریف و معرفی توسعه منابع انسانی.....
۱۷۰	۱-۵-۱ ابعاد توسعه منابع انسانی.....

۱۷۳	۲-۵ توسعه منابع انسانی از نظر منابع اسلامی
۱۷۷	۳-۵ نقش آفرینان و فنون بهبود و توسعه منابع انسانی
۱۷۹	۳-۵ آموزش و توسعه منابع انسانی
۱۸۲	۲-۳-۵ مشارکت کارکنان و توسعه منابع انسانی و اهمیت آن از نظر اسلام
۱۸۳	۳-۳-۵ آموزش ضمن خدمت و توسعه منابع انسانی
۱۸۵	۴-۵ نقش سازمان‌ها در توسعه و بالندگی کارکنان
۱۸۸	۵-۵ توسعه استراتژیک کارکنان
۱۹۲	۶-۵ مدیریت مسیر شغلی و توسعه منابع انسانی
۱۹۳	۱-۶-۵ مراحل مسیر پیشرفت شغلی
۱۹۵	۲-۶-۵ تاریخچه مسیر شغلی یا کارراهه
۱۹۷	۷-۵ چالش‌های مهم توسعه منابع انسانی
۱۹۷	۵-۱-۱ هانی شدن
۱۹۸	۲-۷-۵ مدیریت استعداد - هانی
۱۹۹	۳-۷-۵ دگرگونی در فرهنگ
۱۹۹	۴-۷-۵ مشکلات مربوط به ریل‌های روزافزون بازار
۱۹۹	۵-۷-۵ مدیریت نیروهای مربوط به ورکاری و نیروی پاره‌وقت
۲۰۰	۶-۷-۵ مشکلات مربوط به تفاوت‌های جنسیتی و نژادی
۲۰۰	۷-۷-۵ تفاوت‌های سنی
۲۰۰	۸-۷-۵ مشکلات مربوط به توازن بین کار و خانواده
۲۰۰	۹-۷-۵ سازماندهی مجدد سازمان‌ها
۲۰۱	۱۰-۷-۵ مراحل رشد سازمان
۲۰۲	۱۱-۷-۵ فناوری‌های جدید
۲۰۳	۱۲-۷-۵ مدیریت سرمایه‌های فکری
۲۰۳	۱۳-۷-۵ تغییر و تحول سریع
۲۰۴	۱۴-۷-۵ عدم شایسته‌سالاری
۲۰۵	۱۵-۷-۵ عدم شناخت نیازهای کارکنان
۲۰۵	۱۶-۷-۵ بی‌انگیزگی کارکنان
۲۰۶	۱۷-۷-۵ وضعیت اخلاق مدیریتی در سازمان‌ها
۲۰۷	۱۸-۷-۵ عدم مشارکت کارکنان
۲۰۸	۱۹-۷-۵ تمایل به ترک و تغییر شغل توسط کارکنان
۲۰۹	خلاصه فصل پنجم
۲۱۰	خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای فصل پنجم
۲۱۲	خودآزمایی‌های تشریحی فصل پنجم
۲۱۳	فصل ششم. کسب شایستگی‌های جدید منابع انسانی
۲۱۳	هدف کلی

۲۱۳	هدف‌های یادگیری
۲۱۳	مقدمه
۲۱۴	۱-۶ شایستگی‌های کارکنان و مدیران از نظر منابع اسلامی
۲۱۷	۲-۶ معرفی شایستگی‌های منابع انسانی
۲۱۹	۳-۶ نقش شایستگی‌های منابع انسانی در کسب مزیت رقابتی
۲۲۱	۴-۶ شایستگی‌های منابع انسانی و بهره‌وری سازمان
۲۲۲	۵-۶ تحقیقات و مدل‌های مربوط به شایستگی‌های منابع انسانی
۲۲۲	۱-۵-۶ مطالعات پئونگ و همکارانش
۲۲۴	۲-۵-۶ مطالعه تاووز پرین
۲۲۵	۳-۵-۶ مطالعات شایستگی منابع انسانی دانشگاه میشیگان
۲۳۲	۴-۵-۶ مدل شایستگی‌های عمومی انجمن آمریکایی آموزش و توسعه
۲۳۳	۵-۶ رچوب شایستگی‌های متولیان منابع انسانی آکادمی ملی مدیریت دولتی
۲۳۳	۶-۵-۶ مدل شایستگی‌های منابع انسانی مؤسسه بین‌المللی مدیریت کارکنان
۲۳۴	۷-۵-۶ مدل شایستگی‌های منابع انسانی اداره مدیریت کارکنان
۲۳۵	۸-۵-۶ چارچوب شایستگی‌های حرفه‌ای
۲۳۵	۹-۵-۶ چارچوب شایستگی‌های منابع انسانی وزارت دفاع آمریکا
۲۳۶	خلاصه فصل ششم
۲۳۷	خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای فصل ششم
۲۳۹	خودآزمایی تشریحی فصل ششم
۲۴۱	فصل هفتم. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های جهانی و عصر دانش
۲۴۱	هدف کلی
۲۴۱	هدف‌های یادگیری
۲۴۱	مقدمه
۲۴۳	۱-۷ مدیریت منابع انسانی و سازمان‌های ایمان‌محور
۲۴۶	۱-۱-۷ سازمان‌های ایمان‌محور و ساختن و نگهداری مدیران ارشد قدرتمند
۲۴۷	۲-۱-۷ نقش‌ها و مسئولیت‌های مدیران ارشد در سازمان‌های ایمان‌محور
۲۴۸	۳-۱-۷ نقش‌ها و مسئولیت‌های کارکنان در سازمان‌های ایمان‌محور
۲۴۸	۴-۱-۷ مساجد به‌عنوان یک نمونه سازمان ایمان‌محور
۲۴۹	۲-۷ فناوری‌های جدید و مدیریت منابع انسانی
۲۵۲	۳-۷ سازمان‌های مجازی و الکترونیک و مدیریت منابع انسانی
۲۵۵	۴-۷ کارکنان دانشی نیاز سازمان‌های عصر معاصر
۲۵۵	۱-۴-۷ ویژگی‌های کارکنان دانشی
۲۵۷	۲-۴-۷ سازمان‌های دانشی
۲۵۹	۵-۷ کارکنان دانشی و سازمان‌های یادگیرنده
۲۶۱	۱-۵-۷ ابعاد سازمان یادگیرنده

۲۶۴	 زمینه‌های شکل‌گیری سازمان یادگیرنده
۲۶۷	 ۶-۷ سازمان‌های هوشمند و کارکنان دانشی
۲۶۹	 خلاصه فصل هفتم
۲۷۱	 خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای فصل هفتم
۲۷۲	 خودآزمایی تشریحی فصل هفتم
۲۷۵	 پاسخنامه خودآزمایی‌های چهارگزینه‌ای
۲۷۷	 واژه‌نامه
۲۷۹	 منابع

www.ketab.ir

پیشگفتا

مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت هدف‌های سازمان است و شامل فعالیت‌های نظیر کارمندیابی و جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت رسانی به هدف‌های استراتژیک سازمان، به بالاترین حد می‌سازد. در محیط کاری فعلی، تمامی شرکت‌های جهانی تلاش بر ابقای استعداد و نیروی کار خود دارند و بنابراین می‌دوشند تا ترکی خدمت کارکنان را کاهش دهند و آگاهی آنان را ارتقاء بخشند. بخش مدیریت منابع انسانی تلاش می‌کند تا با پیشنهاد دادن مزایای جذاب به کارکنان، خطر از دست دادن کارکنان را کم کند.

مطالعات دانشمندان در مورد سازمان‌های موفق نشان داده که در این سازمان‌ها مدیران آن‌ها از لیاقت و کاردانی و توانایی رهبری بالایی برخوردارند و آن‌ها باور دارند که مهم‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه آن‌ها منابع انسانی است و در همه ابعاد مادی و معنوی توجه خاصی به آن دارند. در این جهت مدیر موفق و آینده‌نگر باید استعدادهای انسانی سازمان خود را برای تصدی مشاغل و مناصب کلیدی آن در آینده شناسایی کرده و از طریق برنامه‌ریزی‌های متنوع در زمینه جذب، آموزش و پرورش برای تصدی مشاغل آماده نماید. پس سازمان‌ها برای مواجهه با چالش‌های رقابتی فزاینده در آینده نیاز به مدیرانی دارند که توانایی مدیریت جذب استعدادها را داشته باشند. انتخاب صحیح و متناسب استراتژی تأمین نیروی انسانی به سازمان کمک می‌کند که کارکنان متناسب و مورد نیاز خود را به دست آورده و حفظ کند و از آن‌ها به نحو مؤثر و کارا استفاده کند. بدین منظور در این کتاب در پنج فصل اصلی مباحث جدید و استراتژیک

کارمندیابی و توسعه منابع انسانی مطرح می‌گردد. بدین ترتیب که در فصل اول اهمیت کسب دانش مدیریت منابع انسانی، عوامل مؤثر بر فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و وظایف مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در فصل دوم فرایند کارمندیابی، عوامل و ویژگی‌های جذاب‌کننده سازمان در فرایند کارمندیابی، تأکید بر منابع داخلی یا منابع خارجی در کارمندیابی، چگونگی تحقق کارمندیابی استراتژیک، برنامه‌ریزی منابع انسانی زمینه‌ساز کارمندیابی آسان، معیارهای اثربخشی کارمندیابی، روش‌های کارمندیابی و منابع اصلی آن، و کارمندیابی الکترونیک ذکر می‌شوند.

در فصل سوم اهمیت انتخاب و گزینش منابع انسانی، نسبت گزینش منابع انسانی، عوامل نیطی مؤثر بر انتخاب و گزینش منابع انسانی، مراحل و فرایند انتخاب و گزینش منابع انسانی، چگونگی تحقق انتخاب و گزینش استراتژیک منابع انسانی و معیارهای انتخاب و گزینش از نظر اسلام مورد بررسی قرار می‌گیرند. در فصل چهارم ارتباط کارمندیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جبران خدمات و ارزشیابی کارکنان، و در فصل پنجم اهمیت توسعه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی از نظر منابع اسلامی، نقش سازمان‌ها در توسعه منابع انسانی، کارکنان، چگونگی تحقق توسعه استراتژیک منابع انسانی و چالش‌های مهم توسعه منابع انسانی ذکر می‌شوند.

در فصل ششم اهمیت شایستگی منابع انسانی، شایستگی‌های کارکنان و مدیران از نظر منابع اسلامی، نقش سازمان‌ها در توسعه و بالندگی کارکنان، نقش شایستگی‌های منابع انسانی در کسب مزیت رقابتی، نقش شایستگی منابع انسانی در بهره‌وری سازمان و تحقیقات و مدل‌های مربوط به شایستگی‌های منابع انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. در فصل هفتم نیز مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ایمان‌آور، تأثیر فناوری‌های جدید بر مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های خنثی، نیاز سازمان‌های معاصر به کارکنان دانشی، اهمیت کارکنان دانشی در سازمان‌های یادگیرنده و اهمیت کارکنان دانشی در سازمان‌های هوشمند ذکر می‌شوند.

در اینجا بر خودم لازم می‌دانیم تا از تمامی کسانی که ما را در تهیه و تنظیم این کتاب یاری فرمودند، تقدیر و تشکر نماییم و از همه استادان و دانشجویان محترم به‌خاطر کاستی‌ها و نواقص کتاب پوزش خواسته و از همه صاحب‌نظران دعوت می‌نماییم تا با پیشنهادات و انتقادات سازنده خود مؤلفان را یاری دهند.

بلال پناهی

حمیده شکاری ابراهیم‌آباد