

# مدیریت منابع انسانی

www.ketab.ir

مترجم:

محمد صالحی

سرشناسه: سن یوسل، زورلو، Senyucel, Zorlu

عنوان و نام مترجم: مدیریت منابع انسانی / محمد صالحی.

مشخصات نشر: تهران، آوای هدهد ۱۳۹۷

مشخصات ظاهری: ۱۰۴ صفحه. ۱۴/۵\*۲۱/۵ س.م.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۱۲۰-۹-۰

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

یادداشت: عنوان اصلی: Managing the Human Resource in the ۲۱st Century

موضوع: منابع انسانی - مدیریت / Manpower planning

رده بندی کنگره: ۹۱۳۹۷ س.ن/۵/۵۴۹ HF

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۵۱۳۷

### مدیریت منابع انسانی

مترجم: ..... محمد صالحی

نوبت چاپ: ..... اول / ۱۳۹۷

شمارگان: ..... ۱۰۰ جلد

قیمت: ..... ۸۰.۰۰۰ ریال

شابک: ..... ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۱۲۰-۹-۰

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

انتشارات آوای هدهد

نشانی: مقابل دانشگاه تهران، ساختمان ۱۲۹۶ (ظروفچی)، وادی

تلفن: ۰۹۳۵۵۴۵۷۹۱۰-۶۶۴۶۵۰۳۵

## فهرست مطالب

|    |                                                        |
|----|--------------------------------------------------------|
| ۹  | ۱- مقدمه                                               |
| ۱۰ | ۲- مردم و سازمان ها                                    |
| ۱۰ | ۲-۱- مردم                                              |
| ۱۳ | ۲-۲- سازمان ها                                         |
| ۱۶ | ۲-۳- کارکنان در سازمان ها                              |
| ۱۸ | ۲-۴- کارکنان، سازمان ها و اشتغال                       |
| ۲۰ | مروری بر سؤال ها                                       |
| ۲۰ | ۳- مدیریت منابع انسانی                                 |
| ۲۱ | ۳-۱- منشأ مدیریت منابع انسانی                          |
| ۲۳ | ۳-۲- تعاریفی در خصوص مدیریت منابع انسانی               |
| ۲۷ | ۳-۳- مدیریت منابع انسانی به عنوان یک عملکردی استراتژیک |
| ۳۰ | ۱. وضعیت فعلی نیروی کار                                |
| ۳۰ | ۲. قوت ها و ضعف ها در محیط کار                         |
| ۳۰ | ۳. فرصت ها و تهدیدها در محیط خارج سازمان               |
| ۳۳ | مروری بر سؤالات                                        |
| ۳۳ | ۴- تعهد و انگیزه کاری                                  |

- ۳۳..... ۱-۴ انگیزه
- ۳۷..... ۱-۱-۴- تنوری های محتوایی انگیزه
- ۴۰..... تنوری ERG آلدرفر
- ۴۱..... تنوری های دو عاملی هرزبرگ
- ۴۲..... تنوری X و تنوری Y مک گریگور
- ۴۳..... ۱-۲-۱- نظریه های فرآیندی در انگیزه
- ۴۳..... ۱. نظریه انتظار (Expectancy theory)
- ۴۳..... ۱-۱- نظریه انتظار
- ۴۳..... ۲-۱- نظریه وسیله
- ۴۳..... ۳-۱- ارزش راهبت
- ۴۴..... ۲. تنوری برابری (Equity theory)
- ۴۵..... ۳. نظریه هدف
- ۴۶..... ۲-۴- تعهد
- ۴۷..... ۱-۲-۴- مدل های تعهد
- ۴۷..... ۱- مدل سنتی تعهد
- ۴۸..... ۲- تعهد های نگرشی و رفتاری
- ۵۰..... مروری بر سوالات
- ۵۰..... ۵- گروه ها و تیم ها
- ۵۰..... ۱-۵- گروه ها
- ۵۲..... ۱-۱-۵- انواع گروه ها
- ۵۴..... ۱-۲-۵- شکل گیری گروه ها
- ۵۵..... ۱-۳-۵- رفتارهایی که در عملکرد گروه تأثیر ناخوشایندی دارد
- ۵۶..... ۱- عدم تفاهم در گروه ۲- عدم کار تیمی در کارکنان

- ۵۶..... نشانه‌های عدم کار تیمی
- ۵۷..... ۵-۲- تیم‌ها
- ۵۹..... ۵-۲-۱- چهار مرحله برای ایجاد تیم‌ها
- ۶۰..... مرحله اول- قبل از شروع کار
- ۶۰..... مرحله دوم- شرایط اجرا
- ۶۰..... مرحله سوم- شکل‌گیری
- ۶۰..... مرحله چهارم- حمایت مستمر از تیم
- ۶۱..... ۵-۲-۲- تیم‌ها
- ۶۳..... مروری بر سؤالات
- ۶۳..... ۶- فرهنگ سازمانی
- ۶۴..... ۶-۱- نقش مدیریت منابع انسانی در فرهنگ سازمانی
- ۷۰..... ۷- بازسازی محیط کار سازمانی
- ۷۱..... ۷-۱- ساختار سازمانی
- ۷۴..... ۷-۲- از بوروکراتیک تا ساختارهای به هم پیوسته
- ۷۶..... ۷-۲-۱- ساختارهای سازمانی جدید
- ۷۷..... ۲- انعطاف‌پذیری در این سازمان‌ها
- ۷۷..... سازمان‌های مجازی
- ۸۲..... ۸- یادگیری فردی و سازمانی
- ۸۳..... ۸-۱- یادگیری فردی
- ۸۶..... ۸-۲- یادگیری سازمانی
- ۸۹..... ۸-۲-۱- آموزش در حین کار
- ۹۳..... ۸-۲-۲- حرکت از آموزش به سوی یادگیری
- ۹۴..... ۸-۲-۳- اسطوره فن‌آوری

- ۹۵ ..... مروری بر سؤالات
- ۹- مدیریت منابع انسانی در قرن ۲۱ ..... ۹۵
- ۹-۱- چالش در مدیریت منابع انسانی ..... ۹۶
- ۹-۲- نقش های تغییر یافته در کارشناسان منابع انسانی ..... ۱۰۰
- ۱- نقش سنتی ..... ۱۰۰
- نقش دستیار ..... ۱۰۱
- نقش عملیاتی ..... ۱۰۱

## پیشگفتار:

در جهان امروز عامل انسانی مهم ترین عنصر برای حفظ موجودیت سازمان تلقی شده و آنچه بیش از همه دارای اهمیت است نیروی انسانی می باشد. منابع انسانی هر سازمان، عامل اصلی حیات آن سازمان به شمار می آید. به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی در صدد است تا ضمن تضمین بهره وری منابع انسانی و سودآوری سازمان، بخشی از نیازهای انسانی نیز برآورده نماید. مدیریت منابع انسانی، انسان را به عنوان یک عامل مهم و اساسی برای رشد و توسعه سازمانی مدنظر قرار می دهد که تلاش و کوشش آنها در جهت دستیابی به اهداف سازمانی می باشد. هدف مدیریت منابع انسانی این است که سازمان بتواند به کمک کارکنانش به موفقیت برسد. باید به این نکته توجه داشته باشیم که نیروی انسانی در سال های اخیر بخش مهمی از زمان و سرمایه را به خود اختصاص داده است. لذا لازم است که مدیران با تجربه با سرمایه گذاری در زمینه رشد و توسعه و ارتقای نیروی انسانی و اثربخشی سازمان خود را تضمین نمایند. در ضمن به دلیل اهمیت نیروی انسانی باید مدیران به آموزش کارکنان همت گمارند و فضایی را ایجاد نمایند که کارکنان دارای رشد و خلاقیت همراه با امنیت و سالم در کنار تامین نیازهای مادی کارکنان مورد توجه قرار گرفته شود.

اگرچه در زمینه منابع انسانی، تحقیقات بسیاری انجام گرفته و نتیجه آن در کتاب ها و مقالات متعدد انتشار یافته است، اما همانطور که انتظار می رود اکثر این مطالعات و محاسبات، با رویکرد به مدیریت منابع انسانی در حوزه سازمان ها و کسب و کارهای متوسط و بزرگ می باشد به همین دلیل مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک (استارت آپ ها) کمتر مورد توجه قرار می گیرد. امید است مدیران و کارکنان سازمانی با مطالعه این کتاب به دستاوردهای مهمی در پیشبرد و اهداف سازمانی خود نایل آیند.