



مدیریت منابع انسانی پیشرفته

(رشته مدیریت بازرگانی)

دکتر رضا رسولی دکتر علی صالحی

سرشناسه	: رسولی، رضا، ۱۳۳۹ -
عنوان و نام پدید آور	: مدیریت منابع انسانی پیشرفته
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: شانزده، ۴۹۴ ص: مصور.
فروست	: دانشگاه پیام نور: ۲۱۲۴. گروه مدیریت بازرگانی: ۱/۹۳
شابک	: 978 - 964 - 14 - 0171 - 8
وضعیت فهرست نویسی	: فبپای مختصر.
یادداشت	: این مدرک در آدرس http://opac.nlnai.ir قابل دسترسی است.
کتاب افزوده	: صالحی، علی، ۱۳۵۳ -
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۷۷۲۳۸۶



دانشگاه پیام نور

مدیریت منابع انسانی پیشرفته

مولفان: دکتر رضا رسولی، دکتر علی صالحی

ویراستار علمی: دکتر ... موسی

تهیه و تولید: مدیریت تولید محتوا و ترجمان آموزشی

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

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت و تاریخ چاپ: چاپ اول فروردین ۱۳۹۴

شابک: ۹۷۸ - ۹۶۴ - ۱۴ - ۰۱۷۱ - ۸

ISBN: 978 - 964 - 14 - 0171 - 8

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 خلاصه برداری، 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 مرکز چاپ و توزیع 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: ۱۲۸۰۰۰ ریال

فهرست

پیشگفتار

فصل اول: ماهیت مدیریت منابع انسانی

مقدمه

- ۱-۱ توسعه مدیریت منابع انسانی
- ۲-۱ عوامل مهم در گسترش نقش مدیریت منابع انسانی
- ۳-۱ زمینه در حال تغییر
- ۴-۱ بالاخره مدیریت منابع انسانی چیست؟
- ۵-۱ نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
- منابع فصل اول

فصل دوم - استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

مقدمه

- ۱-۲ مفهوم استراتژی
- ۲-۲ مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- ۳-۲ شریک استراتژیک
- ۴-۲ مفهوم استراتژی‌های منابع انسانی
- ۵-۲ همسویی استراتژی‌های منابع انسانی و کسب و کار
- ۶-۲ پیشینه و روندهای تدوین استراتژی منابع انسانی
- ۷-۲ انواع استراتژی‌های منابع انسانی
- ۸-۲ رهبری هزینه یا تمایز
- ۹-۲ بازار کار داخلی یا بازار کار خارجی
- ۱۰-۲ استراتژی سرباز فداکار
- ۱۱-۲ استراتژی نیروی کار قراردادی

۴۶	۱۲-۲ استراتژی متخصص متعهد
۴۶	۱۳-۲ استراتژی پیمانکارانه
۵۰	۱۴-۲ موانع تدوین استراتژی منابع انسانی
۵۱	منابع فصل دوم

۵۵	فصل سوم - مدیریت منابع انسانی و نوآوری تکنولوژیکی
۵۵	مقدمه
۵۷	۱-۳ نوآوری تکنولوژیکی و انواع آن
۵۸	۲-۳ عوامل تأثیرگذار بر نوآوری تکنولوژیکی
۵۹	۳-۳ نقش منابع انسانی در نوآوری تکنولوژیکی
۶۰	۴-۳ اقدامات منابع انسانی در نوآوری تکنولوژیکی
۶۲	۵-۳ اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و نوآوری تکنولوژیکی
۶۴	۶-۳ ارزیابی نوآوری تکنولوژیکی در مدیریت منابع انسانی
۶۶	۷-۳ استفاده از اینترنت برای توسعه قابلیت‌های کارکنان و توسعه منابع انسانی
۶۶	۸-۳ اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارکنان در سازمان
۶۷	منابع فصل سوم

۶۹	فصل چهارم - منابع انسانی شایسته‌محمور
۶۹	مقدمه
۷۴	۱-۴ عملکردی معتبر
۷۴	۲-۴ عامل فرهنگ و تغییر
۷۵	۳-۴ مدیر استعداد/طراح سازمان
۷۵	۴-۴ معمار استراتژی
۷۵	۵-۴ مجری عملیاتی
۷۶	۶-۴ هم پیمان کسب و کار
۷۸	۷-۴ روش‌های شناسایی شایستگی
۷۹	۸-۴ روش ارزیابی شایستگی شغلی
۸۰	۹-۴ روش منو شایستگی
۸۲	۱۰-۴ روش تعدیل یافته فرایند تحلیل شغل
۸۳	۱۱-۴ سایر جنبه‌های شناسایی شایستگی
۸۴	۱۲-۴ اجرای مدیریت منابع انسانی شایسته‌محمور
۹۰	۱۳-۴ مدیریت منابع انسانی شایسته‌محمور
۹۱	۱۴-۴ پیوند شایستگی‌ها با طرح‌ها، اهداف و نیازهای کسب و کار
۹۳	۱۵-۴ روش‌های سنجش شایستگی
۹۳	۱۶-۴ ایجاد برنامه‌ریزی منابع انسانی شایسته‌محمور
۹۵	۱۷-۴ مدلی برای برنامه‌ریزی منابع انسانی شایسته‌محمور
۹۶	۱۸-۴ استخدام مبتنی بر شایستگی
۹۸	۱۹-۴ انتخاب مبتنی بر شایستگی
۹۸	۲۰-۴ فرایند استخدام و انتخاب مبتنی بر شایستگی

۹۹	۲۱-۴ آموزش مبتنی بر شایستگی
۱۰۰	۲۲-۴ مدل‌های آموزش مبتنی بر شایستگی
۱۰۰	۲۳-۴ مدلی برای طراحی سیستم آموزشی مبتنی بر شایستگی
۱۰۳	۲۴-۴ مدلی برای خود هدایتی در آموزش و توسعه مبتنی بر شایستگی
۱۰۳	۲۵-۴ مدلی برای توسعه شایستگی در بستر کار تیمی
۱۰۴	۲۶-۴ مدیریت عملکرد بر مبنای شایستگی
۱۰۵	۲۷-۴ مدلی برای مدیریت عملکرد مبتنی بر شایستگی
۱۰۵	۲۸-۴ پاداش مبتنی بر شایستگی کارکنان
۱۰۷	۲۹-۴ اجرای پاداش‌های مبتنی بر شایستگی
۱۰۸	۳۰-۴ فرایند پاداش مبتنی بر شایستگی
۱۰۸	۳۱-۴ توسعه شایستگی محور کارکنان
۱۰۸	۳۲-۴ مدل توسعه شایسته‌محور توسعه کارکنان
۱۰۹	منابع فصل چهارم

۱۱۱	فصل پنجم - آیین منابع انسانی شایسته
۱۱۱	مقدمه
۱۱۲	۱-۵ برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۲۲	۲-۵ کارمندیابی
۱۲۸	۳-۵ روش‌های انتخاب کارمندان
۱۲۹	۴-۵ جمع‌بندی فصل
۱۲۹	منابع فصل پنجم

۱۳۱	فصل ششم - آموزش و توسعه منابع انسانی
۱۳۱	مقدمه
۱۳۳	۱-۶ تعریف آموزش کارکنان
۱۳۴	۲-۶ اهمیت و ضرورت و خواص آموزش و توسعه کارکنان
۱۳۵	۳-۶ مزایای آموزش شغلی
۱۳۸	۴-۶ آموزش و یادگیری
۱۴۰	۵-۶ مدل نظام آموزش کارکنان
۱۴۱	۶-۶ فرایند آموزش کارکنان
۱۵۵	منابع فصل ششم

۱۵۷	فصل هفتم - مسیر پیشرفت شغلی
۱۵۷	مقدمه
۱۵۸	۱-۷ مفهوم مسیر پیشرفت شغلی
۱۶۰	۲-۷ مراحل مسیر شغلی
۱۶۲	۳-۷ توسعه مسیر پیشرفت شغلی
۱۷۰	۴-۷ لنگرگاه‌های مسیر شغلی
۱۷۲	۵-۷ مسیر پیشرفت شغلی انعطاف‌پذیر

فصل هشتم - مدیریت عملکرد کارکنان

مقدمه

۱۷۷

۱۷۷

۱۷۸

۱۷۸

۱۷۹

۱۷۹

۱۸۰

۱۸۱

۱۸۳

۱۸۴

۱۸۵

۱۸۹

۱۹۰

۱۹۲

۱۹۳

۱۹۳

۱۹۶

۱۹۸

۲۰۰

۲۰۰

۲۰۱

۲۰۲

۸-۱ مفهوم مدیریت عملکرد

۸-۲ فرایند مدیریت عملکرد

۸-۳ مشکلات رایج در نظام‌های مدیریت عملکرد

۸-۴ تعریف ارزیابی و ارزیابی عملکرد

۸-۵ فرایند ارزیابی عملکرد

۸-۶ اهداف ارزیابی عملکرد

۸-۷ رابطه میان ارزیابی عملکرد و سایر نظام‌های مدیریت منابع انسانی

۸-۸ معیارهای ارزیابی عملکرد

۸-۹ رویکردهای ارزیابی عملکرد

۸-۱۰ روش‌های اصلی ارزیابی عملکرد

۸-۱۱ ابزارهای ارزیابی

۸-۱۲ ارزیابی کنندگان

۸-۱۳ ارائه بازخورد

۸-۱۴ بازخور ۳۶۰ درجه

۸-۱۵ سطح تحلیل در ارزیابی عملکرد

۸-۱۶ انواع خطاها در ارزیابی عملکرد

۸-۱۷ استراتژی‌های اقدام پس از ارزیابی عملکرد

۸-۱۸ عوامل شکست برنامه‌های ارزیابی عملکرد

۸-۱۹ الزامات موفقیت نظام مدیریت عملکرد

منابع فصل هشتم

فصل نهم - نظام جبران خدمات

مقدمه

۲۰۵

۲۰۵

۲۰۶

۲۰۸

۲۰۸

۲۰۹

۲۱۰

۲۱۱

۲۱۱

۲۱۲

۲۱۳

۲۱۵

۲۱۷

۲۱۷

۹-۱ نظریه‌های متداول حقوق و مزایا

۹-۲ مدیریت جبران خدمات

۹-۳ ارزیابی شغل

۹-۴ طراحی ساختار پرداخت

۹-۵ مدیریت پاداش

۹-۶ انواع پاداش

۹-۷ مدیریت عملکرد و پرداخت پاداش

۹-۸ پرداخت مبتنی بر عملکرد

۹-۹ پرداخت پاداش براساس عملکرد فردی

۹-۱۰ پرداخت پاداش براساس عملکرد تیمی

۹-۱۱ پرداخت پاداش براساس عملکرد سازمانی

۹-۱۲ مزایای پرداخت مبتنی بر عملکرد

۲۱۸	۹-۱۳ معایب پرداخت مبتنی بر عملکرد
۲۱۸	۹-۱۴ اصلاح مدیریت عملکرد و پرداخت
۲۱۹	۹-۱۵ پرداخت براساس شایستگی
۲۲۱	۹-۱۶ پرداخت مبتنی بر میزان مشارکت
۲۲۳	۹-۱۷ طرح تشویق‌های گسترده
۲۲۴	۹-۱۸ پاداش و جبران انعطاف‌پذیر
۲۲۶	۹-۱۹ جبران خدمات مدیران اجرایی
۲۲۸	منابع فصل نهم

۲۳۱	فصل دهم - توسعه مدیریت، مربیگری و متورینگ
۲۳۱	مقدمه
۲۳۳	۱۰-۱ توسعه (بهسازی) مدیریت
۲۳۴	۱۰-۱ فقه توسعه مدیریت
۲۳۵	۱۰-۳ مربیگری چیست؟
۲۴۰	۱۰-۴ چه هنگام مربیگری مناسب است
۲۴۲	۱۰-۵ چگونه یک مربی می‌تواند کمک نماید؟
۲۴۶	۱۰-۶ انتخاب مربی مناسب
۲۴۹	۱۰-۷ فرایند مربیگری
۲۶۰	۱۰-۸ مزایای مربیگری
۲۶۳	۱۰-۹ عوامل شکست یا پیروزی در آینده مربیگری و راهبری
۲۶۴	۱۰-۱۰ مدل‌های مربیگری
۲۶۷	۱۰-۱۱ متدولوژی تفکر شش کلاهی
۲۶۸	۱۰-۱۲ اصول کلیدی کیفیت مربیگری و راهبری
۲۷۰	۱۰-۱۳ متورینگ
۲۷۵	منابع فصل دهم

۲۷۷	فصل یازدهم - مدیریت توانمندسازی کارکنان
۲۷۷	مقدمه
۲۷۸	۱۱-۱ مروری بر تاریخچه توانمندسازی
۲۷۹	۱۱-۲ تعاریف و مفاهیم توانمندسازی
۲۸۲	۱۱-۳ توانمندسازی ساختاری
۲۸۳	۱۱-۴ توانمندسازی روانشناختی
۲۸۴	۱۱-۵ دلایل توانمندسازی
۲۸۶	۱۱-۶ سه عنصری که توانمندسازی را محقق می‌سازد
۲۸۶	۱۱-۷ رویکردهای توانمندسازی
۲۸۶	۱۱-۸ مدل‌های توانمندسازی
۲۹۲	۱۱-۹ فرایند توانمندسازی
۲۹۳	۱۱-۱۰ فرایند استراتژیک توانمندسازی
۲۹۶	۱۱-۱۱ گام‌های ایجاد یک سازمان توانمند

۲۹۸	۱۱-۱۲ مقایسه منابع انسانی توانمند و غیر توانمند
۲۹۹	۱۱-۱۳ نگاهی گذرا به توانمندسازی با رویکرد اسلامی
۳۰۲	منابع فصل یازدهم

۳۰۵	فصل دوازدهم - سازمان‌های یادگیرنده
۳۰۵	مقدمه
۳۰۶	۱۲-۱ تعاریف و مفاهیم سازمان یادگیرنده
۳۱۰	۱۲-۲ ویژگی‌های سازمان یادگیرنده
۳۱۲	۱۲-۳ اصول پنج‌گانه یادگیری
۳۱۴	۱۲-۴ موانع ایجاد سازمان یادگیرنده
۳۱۴	۱۲-۵ ضرورت یادگیری سازمان یادگیرنده
۳۱۹	۱۲-۶ استراتژی‌های طرح‌ریزی سازمان‌های یادگیرنده
۳۲۱	منابع فصل دوازدهم

۳۲۳	فصل سیزدهم - ایمنی و سلامت کارکنان
۳۲۳	مقدمه
۳۲۴	۱۳-۱ قانون سلامت و ایمنی شاغلین
۳۲۷	۱۳-۲ تحقیق درباره حمایت از تلفیق برنامه‌های بهداشت و ایمنی
۳۲۹	۱۳-۳ مدل جایگزین برای تلفیق بهداشت و ایمنی کارکنان
۳۳۴	۱۳-۴ مدیریت بهداشت و بهره‌وری در سازمان
۳۳۵	۱۳-۵ رویکرد چند مرحله‌ای مدیریت بهداشت و بهره‌وری
۳۳۷	۱۳-۶ توصیه‌های عملی
۳۳۸	منابع فصل سیزدهم

۳۴۱	فصل چهاردهم - تنظیم روابط کار و مذاکرات جمعی
۳۴۱	مقدمه
۳۴۲	۱۴-۱ اهداف اتحادیه‌ها
۳۴۴	۱۴-۲ علل پیوستن و عدم پیوستن به اتحادیه‌ها
۳۴۶	۱۴-۳ سازمان‌های بدون اتحادیه
۳۴۸	۱۴-۴ عناصر اتحادیه‌ها
۳۵۰	۱۴-۵ تأثیر قوانین دولتی در سازماندهی اتحادیه‌ها
۳۵۳	۱۴-۶ مذاکرات جمعی و پیمان گروهی کار
۳۵۴	۱۴-۷ فرآیند مذاکرات جمعی
۳۵۷	۱۴-۸ مراحل فرایند شکایت و دادخواهی
۳۵۹	منابع فصل چهاردهم

۳۶۱	فصل پانزدهم - مدیریت استعدادها
۳۶۱	مقدمه
۳۶۳	۱۵-۱ ضرورت و اهمیت توجه به مدیریت استعداد

۳۷۱	۲-۱۵ پیدایش مفهوم مدیریت استعداد
۳۷۲	۳-۱۵ تعاریف مدیریت استعداد
۳۷۷	۴-۱۵ جنگ برای استعدادهای
۳۷۸	۵-۱۵ نظام مدیریت استعداد
۳۸۲	۶-۱۵ مزایای استقرار نظام مدیریت استعداد
۳۸۴	۷-۱۵ اهداف کلی استقرار نظام مدیریت استعداد
۳۸۵	۸-۱۵ مؤلفه‌های کلیدی نظام مدیریت استعداد
۳۸۹	۹-۱۵ زمینه‌سازهای مدیریت استعداد
۳۹۵	۱۰-۱۵ مدل‌های مدیریت استعداد
۴۰۴	۱۱-۱۵ مدیریت استعداد در فرایندهای مدیریت منابع انسانی
۴۱۲	۱۲-۱۵ دستورالعمل پنج‌گانه مکنزی
۴۱۳	۱۳-۱۵ چالش‌ها و آینده‌پیاپی‌سازی نظام مدیریت استعداد
۴۱۶	منابع فصل یازدهم

فصل شانزدهم - عدالت سازمانی

۴۲۱	مقدمه
۴۲۱	۱-۱۶ مفهوم عدالت
۴۲۲	۲-۱۶ عدالت سازمانی
۴۲۵	۳-۱۶ مفهوم‌سازی عدالت سازمانی
۴۲۶	۴-۱۶ تئوری‌های فرایندی عدالت سازمانی
۴۳۳	۵-۱۶ تئوری‌های محتوایی
۴۳۶	۶-۱۶ حوزه اختصاصی مطالعات عدالت سازمانی
۴۳۷	۷-۱۶ روش‌شناسی مطالعات عدالت
۴۳۸	۸-۱۶ ساختار ادراک عدالت (تمایز و تشخیص سازه)
۴۳۹	۹-۱۶ ارتباط بین اجزای ساختار ادراک عدالت
۴۴۰	۱۰-۱۶ ادراک عدالت کارکنان و مدیریت منابع انسانی
۴۴۲	منابع فصل شانزدهم
۴۴۵	

فصل هفدهم - ارتباطات سازنده سازمانی

۴۴۷	مقدمه
۴۴۷	۱-۱۷ تعریف ارتباطات
۴۴۸	۲-۱۷ اهمیت و هدف ارتباطات
۴۵۱	۳-۱۷ نقش ارتباطات
۴۵۵	۴-۱۷ رویکردهای مطالعه ارتباطات
۴۵۶	۵-۱۷ مدل‌های ارتباطات
۴۵۷	۶-۱۷ جریان ارتباطات در سازمان
۴۶۲	۷-۱۷ انواع ارتباطات
۴۶۳	۸-۱۷ اثربخشی در ارتباطات میان فردی
۴۶۷	۹-۱۷ ارتباطات سازمانی
۴۶۹	

۴۷۱	۱۷-۱۰ حوزه‌های تحقیقاتی ارتباطات سازمانی
۴۷۱	۱۷-۱۱ ویژگی‌های ارتباطات سازمانی
۴۷۲	۱۷-۱۲ تفاوت ارتباط سازمانی با انواع دیگر ارتباط
۴۷۳	۱۷-۱۳ انگیزه و فایده ارتباط سازمانی
۴۷۳	۱۷-۱۴ انواع ارتباطات در سازمان دارای ساختار رسمی
۴۷۴	۱۷-۱۵ فرایندهای ارتباطات سازمانی
۴۷۵	۱۷-۱۶ سبک‌های ارتباطی در سازمان
۴۷۶	۱۷-۱۷ ارتباطات بین سازمانی
۴۷۷	۱۷-۱۸ موانع ارتباطات اثربخش
۴۷۸	۱۷-۱۹ ارتباطات سازمانی مبتنی بر اعتماد و شفافیت
۴۸۳	منابع فصل هفدهم

۴۸۵	فصل هجدهم - مدیریت تعارض سازمانی
۴۸۵	مقدمه
۴۸۶	۱۸-۱ مفهوم تعارض
۴۸۶	۱۸-۲ جایگاه تعارض در مدیریت
۴۸۷	۱۸-۳ نظریه سنتی
۴۸۷	۱۸-۴ نظریه روابط انسانی
۴۸۷	۱۸-۵ نظریه تعامل
۴۸۸	۱۸-۶ تقسیم‌بندی تعارضات سازمانی
۴۸۹	۱۸-۷ ارزیابی منشأ تعارضات سازمانی
۴۹۰	۱۸-۸ مدیریت تعارض
۴۹۳	منابع فصل هجدهم

پیشگفتار

در جهان امروز، تمام نشانه‌ها از محوری بودن نقش انسان در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده‌های گوناگون حکایت می‌کند. بی‌شک سنگ زیربنای هر سازمان را منابع انسانی تشکیل می‌دهد. اگر نگاهی به روند مکاتب مدیریتی بیندازیم، تغییر نگاه و رویکرد نسبت به انسان را به خوبی شاهد خواهیم بود. مکاتب کلاسیک و نئو کلاسیک، انسان را به عنوان یکی از عوامل تولید (نیروی کار) قلمداد کرده و آن را در زمره عناصری نظیر زمین و سرمایه قرار داده‌اند. مکاتب سیستمی، مدیریت اقتضایی و مدیریت مشارکتی، با نگاهی متعادل‌تر، انسان را به عنوان مهم‌ترین عامل تولید دانسته و او را نوعی منبع تلقی کرده‌اند. با ظهور اقتصاد دانش‌محور و مکتب مدیریت دانایی، انسان برتر از تولید و به عنوان سرمایه (دارایی) سازمانی، نقش محوری و حیاتی پیدا کرده است (قدمی، ۱۳۸۵: ۱۶)؛ از این رو عامل انسانی سازمان را بیشتر مورد توجه صاحب‌نظران رشته‌های مختلف علمی قرار گرفته است.

در این ارتباط، امروزه محققان و اندیشمندان مدیریت بر این باورند که دانش و مهارت کارکنان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان است (هندری و پتی‌گرو، ۱۹۹۰: ۱۷؛ لپک و اسنل^۲، ۱۹۹۹: ۳۱؛ گاراوان^۳، ۲۰۰۷: ۱۱). آنها معتقدند که منابع انسانی به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین‌ناپذیری و تقلیدناپذیری، بسیار با اهمیت است. اعتقاد بر

1. Hendry & Pettigrew

2. Lepak & Snell

3. Garavan

این است که منابع انسانی قابلیت برآورده کردن همه نیازمندی‌های استراتژیک یک سازمان یا شرکت را داراست. لذا، امروزه منابع انسانی به عنوان منابعی که می‌توانند مزیت رقابتی ارزشمندی برای برای سازمان باشند، شناخته شده‌اند. در واقع، در بین تمامی عوامل تولید، این منابع انسانی است که تفاوت را در یک سازمان ایجاد می‌کند. این قابلیت و تعهد انسان است که سازمان‌های موفق را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (استوری^۱، ۲۰۰۱: ۵۳۱). بنابراین سازمان‌ها باید همان گونه که برای منابع مالی و سرمایه‌های فیزیکی (کارخانه، تجهیزات و نظایر آن) طرح‌های توسعه دارند، بایستی طرح‌هایی نیز برای توسعه رهبری منابع انسانی به کار گیرند. لذا، مدیریت بر این منبع با ارزش از اهمیت بسیاری بالایی برخوردار است. مدیریت منابع انسانی اصطلاح نسبتاً جدیدی است که از دهه ۱۹۰۰ به بعد طرح و موجب شیفتگی و علاقه بسیاری از دانشگاهیان و دست‌انکاران امور شده است. گرچه برخی نسبت به قابلیت اجرا و اخلاقی بودن مدیریت منابع انسانی تردید دارند، لیکن طرفداران آن چون معتقدند که مدیریت منابع انسانی، روش صحیح و درست اداره کارکنان است، به اجرای بخشی از مفهوم مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند (کامپو^۲، ۱۹۹۸: ۹). صاحب‌نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه‌های گوناگونی مانند کارگزینی، مدیریت نیروی انسانی، اداره امور کارکنان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان، مدیریت استراتژیک منابع انسانی استفاده نموده‌اند. بسیاری از محققان هم اکنون نیز از این رشته علمی با عنوان قدیمی و سستی آن مانند کارگزینی، اداره امور کارکنان و نظایر آن در نوشته‌های خود نام می‌برند (سیدجوادی، ۱۳۸۶: ۲۹). مدیران منابع انسانی همچنین مسئول برقراری توازن بین کار و زندگی کارکنان هستند. آنها باید در فضا و فرهنگی که در آن کارکنان قدرت انتخاب بیشتری دارند و مطالبات جدی‌تر و جدیدتری را مطرح می‌کنند به حفظ تعادل همزمان بین اهداف و مصالح سازمان با اهداف و منافع کارکنان مبادرت کنند و این مأموریت پیچیده و سنگین را با هدف رسیدن به وضعیت برد-برد با موفقیت به انجام برسانند.

همین‌طور مدیریت منابع انسانی بسیار پهن‌آور و گسترده‌تر شده است. این

1. Storey

2. Cascio

فرآیندها از قبل از استخدام کارکنان آغاز می‌شود (از طریق ایجاد و حفظ ذهنیت مثبت در افراد جویای کار نسبت به سازمان) و تا بعد از انفصال کارکنان در سازمان ادامه می‌یابد. در این میان همه تدابیر و تلاش‌های معطوف به توجیه و آموزش، انگیزه و تشویق، رضایت و سلامت، ایمنی، ارتقاء و جانشین‌پروری، نظام جبران خدمات، مشارکت، ارتباطات داخلی، مدیریت دانش و توانایی، روابط کاری، کارانه شغلی، جابجایی و نقل و انتقال، گردش شغلی و دهها زیر فرآیند مهم و تأثیرگذار دیگر را شامل می‌گردد. در این کتاب به موارد فوق در ۱۸ فصل به‌طور تفصیلی پرداخته شده است. برخی از فصول این کتاب (فصل‌های ۶ تا ۱۱) صرفاً به منظور مرور دانشجویان کارشناسی ارشد آمده است. برخی از مطالب این فصل‌ها جزء سیلابس دوره کارشناسی است که در کتاب مدیریت منابع انسانی از انتشارات دانشگاه پیام نور ارائه شده است. امید است تا مطالب این کتاب برای دانشجویان عزیز و علاقمندان مفید و مؤثر باشد. در اینجا لازم می‌دانیم از همکاران عزیزم که در تهیه و تنظیم این کتاب کمک‌های فراوانی نمودند، کمال تشکر را بنمایم. بدیهی است که پیشنهادات و انتقادات سازنده اهل فن موجب امتنان و سپاسگزاری خواهد بود.

مؤلفان

۱۳۹۳