

مدیریت منابع انسانی

تألیف:

سحما، مهدی فتحی راد



انتشارات رازنهان

۱۳۹۸

سرشناسه	: فتحی راد، محمدمهدی، ۱۳۶۹-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی / تألیف محمدمهدی فتحی راد.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۷ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۴۸-۶۵۱-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۵ - ۱۴۷.
موضوع	: نیروی انسانی — مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارکنان — مدیریت
موضوع	: Personnel management
رده بندی کنگر	: ۱۳۹۸ ف۲/ن۹/۵/۴۹/۵۵ HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۷۵۲۵۱

آدرس: میدان انقدر، او، جمال زاده جنوبی، کوچه دانشور، پلاک ۱۲، واحد ۲ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۸۴۱ - ۰۹۱۲۲۲۳۰۲۶۹ آدرس ایمیل: raznahanbook@gmail.com آدرس وبسایت: www.raznahanbook.com	
--	---

که عنوان کتاب.....	مدیریت منابع انسانی
که مولف.....	محمدمهدی فتحی راد
که صفحه آرا.....	رضا کاوه
که طراح جلد.....	رضا کاوه
که ناشر.....	راز نهان
که شمارگان.....	۱۰۰۰ نسخه
که نوبت چاپ.....	اول ۱۳۹۸
که قیمت.....	۱۷۰۰۰ تومان
ISBN: 978-600-448-651-4	

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۳	 فصل اول: کلیاتی در مدیریت منابع انسانی
۱۳	 مقدمه
۱۴	 تعاریف مدیریت منابع انسانی
۱۵	 تحقیقات انجام شده در مورد مدیریت منابع انسانی
۱۶	 مدیریت منابع انسانی و عملکرد مدیر پرسنل
۱۷	 اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۸	 وظایف اجرایی مدیریت منابع انسانی
۱۸	 ۱- برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و گزینش
۱۹	 ۲- نظام جبران خدمات و انگیزه
۲۰	 ۳- نظام ارزیابی عملکرد
۲۰	 ۴- ایمنی و سلامتی روانی و جسمی
۲۱	 ۵- بهبود ارتباطات منابع انسانی
۲۱	 ۶- تحقیقات منابع انسانی
۲۳	 عوامل محیطی مؤثر بر مدیریت منابع انسانی
۲۳	 ۱- عوامل محیطی برون سازمانی
۲۷	 ۲- عوامل محیطی درون سازمانی
۳۰	 توجه فزاینده به مدیریت منابع انسانی در سازمان ها
۳۱	 اهمیت و تغییرات منابع انسانی سازمان
۳۱	 ۱- توجه به ارزش ها و فرهنگ سازمانی

۳۲	۲-توجه به مسؤولیت‌های اجتماعی
۳۲	۳-تغییر ماهیت کار
۳۳	۴-آماده کردن افراد برای پذیرش تغییر
۳۳	۵-توجه به نیازها و انگیزه کارکنان
۳۴	۶-کاهش اتحادیه‌ها
۳۷	فصل دوم: مدیریت راهبردی منابع انسانی
۳۷	مقدمه
۳۸	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۴۲	ابعاد مدیریت راهبردی منابع انسانی
۴۴	مدیریت راهبردی منابع انسانی و عملکرد سازمان
۴۵	مدیریت راهبردی منابع انسانی و مدیریت دانش
۴۹	فصل سوم: مدیریت منابع انسانی و حفظ کارکنان
۴۹	مقدمه
۵۲	اقدامات مدیریت منابع انسانی در حفظ کارکنان
۵۳	اقدامات مدیریت منابع انسانی و رضایت و وفای با حفظ کارکنان
۵۷	فصل چهارم: برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد نیروی انسانی
۵۷	مقدمه
۵۸	فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی
۵۹	روش‌های پیش‌بینی نیروی انسانی مورد نیاز
۵۹	الف- روش جمع‌آوری اطلاعات از کلیه واحدهای سازمانی
۵۹	ب- تجزیه و تحلیل روند
۶۰	پ- تکنیک دلفی
۶۱	ت- شبیه‌سازی
۶۱	ارزیابی عملکرد نیروی انسانی
۶۱	اهمیت ارزیابی عملکرد
۶۲	تعریف ارزیابی عملکرد نیروی انسانی
۶۲	اهداف ارزیابی عملکرد
۶۳	۱- رشد و توسعه کارکنان
۶۳	۲- پرداخت حقوق و مزایا متناسب با عملکرد
۶۴	۳- برنامه ریزی نیروی انسانی

ارزیابی و ارزشیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی.....	۶۴
مفهوم ارزشیابی عملکرد.....	۶۵
رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد.....	۶۹
روشهای ارزشیابی عملکرد.....	۷۱
الف) روشهای مبتنی بر ویژگیهای فردی.....	۷۱
ب) روشهای مبتنی بر رفتار یا روشهای رفتاری.....	۷۱
ج) روشهای مبتنی بر نتایج.....	۷۲
کدام روش ارزشیابی عملکرد را انتخاب کنیم؟.....	۷۴
خلاصه مزایا و معایب روشهای ارزشیابی عملکرد کارکنان.....	۷۵
خطاهای شایع در سیستمهای ارزشیابی عملکرد.....	۷۵
عوامل موثر بر اثربخشی سیستمهای ارزشیابی عملکرد.....	۷۷
الف) عوامل موثر بر اثربخشی نظام ارزشیابی عملکرد.....	۷۷
ب) ویژگیهای اثربخشی ارزشیابی عملکرد.....	۷۸
فصل پنجم: کارکردهای مدیریت منابع انسانی	۸۱
مقدمه.....	۸۱
رویکرد استراتژیک اقدامات مدیریت منابع انسانی.....	۸۵
اقدامات مدیریت منابع انسانی و سرمایه اجتماعی و سازمانی.....	۸۷
فصل ششم: مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان	۸۹
مقدمه.....	۸۹
عملکرد.....	۹۱
ارزیابی عملکرد و بهسازی عملکرد کارکنان.....	۹۲
سیاستهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن بر عملکرد سازمان.....	۹۳
مدیریت منابع انسانی و تعهد سازمانی.....	۹۸
نظام تأمین و تعدیل منابع انسانی.....	۱۰۲
فصل هفتم: عوامل موفقیت مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط	۱۰۷
مقدمه.....	۱۰۷
مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط.....	۱۰۸
اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط.....	۱۱۰
عوامل موفقیت مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط.....	۱۱۳
نوآوری و خلاقیت در اجرای اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های دانش بنیان.....	۱۱۵

۱۲۱	فصل هشتم: نقش دیجیتال در مدیریت منابع انسانی
۱۲۱	مقدمه
۱۲۵	منابع
۱۲۵	منابع فارسی
۱۳۰	منابع انگلیسی

www.ketab.ir

مقدمه

مفهوم مدیریت منابع انسانی از ارسطو به اشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن ارائه روش‌هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به عملکرد سازمان است (سعادت، ۱۳۸۶). به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان هزینه، بلکه همانند دارایی‌های ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می‌شود؛ به همین دلیل، برنامه ریزی منابع انسانی در سازمانها اولویت یافته است. پورتر بر این باور است که مهارتها و انگیزش افراد یک شرکت و «توانگ» به کارگیری آنها را میتوان عامل مهم مزیت رقابتی آن شرکت به حساب آورد (صانعی، ۱۳۸۸). سازمانهای امروزی دریافته اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی میتواند در بسیار گسترده ای بر بخشهای مختلف سازمان، از جمله عملکرد آن به همراه داشته باشد (سعادت، ۱۳۸۶). این تأثیر را می‌توان در حوزه بازاریابی و موفقیت بازاریابان، به عنوان منابع انسانی سازمان نیز مشاهده کرد؛ چراکه اجرای موفقیت آمیز بازاریابی تعاملی به سطح بالایی از همکاری بین بازاریابی و کارکردهای مدیریت منابع انسانی در درون سازمان بستگی خواهد داشت (Brennan et al, ۲۰۰۳). نتایج پژوهشهای هریس و اووگبونا (۲۰۰۱)، نشان میدهد که مدیریت منابع انسانی می‌تواند به عنوان یک مرجع به جهت گیری بازار مشاهده شود. مدیریت منابع انسانی را می‌توان فرایند بررسی و شناسایی،

انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان تعریف و معرفی کرد. منظور از منابع انسانی تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کار هستند و منظور از سازمان، تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای دست یابی به اهداف مشخصی به وجود آمده است. لذا، مدیریت منابع انسانی به استفاده صحیح از منابع انسانی جهت دست یافتن به اهداف سازمان توجه بسیاری می‌کند (خوشبخت و همکاران، ۱۳۹۱).

مباحث منابع انسانی را می‌توان در دو سطح مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت عملیاتی منابع انسانی تجزیه و تحلیل کرد، مدیریت منابع انسانی به علت تغییر در روندهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، تشدید رقابت در سطح ملی و جهانی، افزایش نیروی ناهمگون کار و تغییرات شگرف در ماهیت کار با چالش‌های جدیدی روبرو است. مدیریت استراتژیک منابع انسانی در چنین شرایطی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و هر روز نقش جدیدی از آن انتظار می‌رود (بهرامی و همکاران ۱۳۹۱). امنیت و کارآمدی سازمانها، متضمن تجهیز کارکنان آنها به آخرین مفاهیم مربوط به دانش، مهارت، حرفه ای و فناوری روز است، در این راستا یکی از وظایف کلیدی و مهم مدیران ارشد سازمان، فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری و توسعه برای نیروی کار خود به منظور دستیابی به بالاترین و سبب ترین سطح عملکرد است (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۴). هر سازمانی برای تحقق رسالت و هدف غایی خود، مجموعه ای از اهداف بلندمدت تدوین می‌کند (هالستید و همکاران، ۲۰۱۳). منابع انسانی را مهم ترین رکن و سرمایه هر سازمان دانسته اند. شناخت جایگاه این منابع، کشف و استخراج و به کار گیری توانمندی نهفته در آن مهم ترین مسئولیت مدیران و رهبران سازمان است. به همین دلیل است که مسئولیت یا شکست سازمان را باید در توسعه منابع انسانی جست و جو کرد. (تیزنگ، ۲۰۰۹) توسعه منابع انسانی روح و حقیقتی است که تمامی فعالیت‌های روزمره و اهداف بلندمدت سازمان را در پوشش خود دارد و محصور و محدود کردن آن در یکی از واحدهای سازمان در کنار واحدهای سازمانی دیگر و تلقی بسته و بسیار ناقص از آن به عنوان آموزش رسمی افراد و یا ارتقای از جنبه اداری و نظایر آن حاکی از جهل نسبت به انسان، ظرفیت ها، استعدادها، منزلت او در اجتماع و سازمان و حتی جهل نسبت به مبانی حقیقی جایگاه، فرآیندها و فعالیت‌های مدیریت و رهبری سازمان است (لوزی^۱، ۲۰۰۵). امروزه مفاهیم و رویکردهای نظیر جذب، استخدام، نگهداری، کار تیمی، تنبیه، موفقیت‌ها و شکست‌های

کاری، مشارکت، تفویض اختیار، آموزش و یادگیری، انگیزه بخشی و تواناسازی، بهبود مستمر و نظایر آن همگی جنبه‌ها و جلوه‌های گوناگون «توسعه منابع انسانی» است. به نظر می‌رسد که ویژگی عصر ما جهانی شده باشد که ناظر بر حرکت در مسیر گسترش هر چه بیشتر ارتباطات انسانی در عرصه جهانی است. در چنین عرصه‌ای به باور بسیار از صاحب نظران داشتن منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین، سلاح اصلی مدیران در رقابت خواهد بود آینده از آن سازمانی خواهد بود که بتواند چنین ظرفیت‌هایی را در منابع انسانی خود ایجاد نماید. در چنین فضایی آن چنان که لادو و ویلسون می‌گویند یک نظام مدیریت منابع انسانی جامع، در مزیت رقابتی مستمر نقش اساسی دارد. در میان فعالیتهای متنوع مدیریت منابع انسانی، توسعه انسانی از متعارف‌ترین و هزینه‌برترین فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی به حساب می‌آید. این فعالیت شامل فراگیری مهارت‌های جدید، بهبود مهارت‌های موجود و رفتارها و روشهای مؤثر انجام کار است. توسعه منابع انسانی به آموزش و توسعه فعالیت‌های انسانی و سازمانها مرتبط است و به سازمانها کمک می‌کند تا شرایط فرهنگی خاصی را ایجاد کنند که در آن کارکنان به پتانسیل بالقوه برای بهره‌مند شدن از افراد و سازمانها دست یابند و در این حالت توسعه منابع انسانی خود را به صورت خیلی نزدیک با توسعه سازمان در یک راستا هماهنگ می‌بینند. برای مدیریت مناسب منابع انسانی باید سطح دانش، اطلاعات و مهارتها و قابلیت‌های کارکنان را ارتقا داد. (شیه چی چانگ^۱، ۲۰۱۱).