

نگرشی بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها



مرکز ملی توسعه منابع انسانی

دکتر یوسف محمدی مقدم
دکتر میثم دهناد - زهرا خانعلیزاد

سرشناسه: محمدی‌مقدم، یوسف، ۱۳۵۵
 عنوان و نام پدیدآور: نگرشی بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها/ یوسف محمدی‌مقدم، میثم دهناد، زهرا خانعلیزاد؛ [برای]
 شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ.
 مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۸.
 مشخصات ظاهری: ۳۱۴ص: مصور، جدول، نمودار
 شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۵۲-۰۷-۱
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا
 موضوع: کارکنان -- مدیریت
 موضوع: Personnel management
 موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت
 موضوع: Manpower planning
 موضوع: نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
 موضوع: Manpower policy
 موضوع: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت
 موضوع: Manpower planning - Iran
 موضوع: کارکنان -- رانندسازی
 موضوع: Employee empowerment
 موضوع: نیروی انسانی -- آموزش
 موضوع: Manpower - Education
 موضوع: موفقیت شغلی
 موضوع: Career development
 شناسه افزوده: دهناد، میثم، ۱۳۵۹
 شناسه افزوده: خانعلیزاد، زهرا، ۱۳۵۶
 شناسه افزوده: شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ
 رده‌بندی کنگره: HF ۵۵۴۹
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳
 شماره کتابشناسی ملی: ۵۹۵۷۰۰۷



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران



انتشارات دارالفنون

نام کتاب: نگرشی بر توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها
 مولفین: دکتر یوسف محمدی‌مقدم - دکتر میثم دهناد - زهرا خانعلیزاد
 با همکاری: شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ
 ناشر: دارالفنون
 مدیر هنری: فرزانه دلبری
 چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول
 شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۵۲-۰۷-۱
 نوبت چاپ: اول - آذرماه ۱۳۹۸
 شمارگان: ۵۰۰ نسخه
 قیمت: ۶۰۰۰ تومان

* حق چاپ این اثر، برای مولفین محفوظ است *

* دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون *

www.DFNashr.ir

فهرست مطالب

✍		پیشگفتار.....
📄		درباره مولفین.....
✍		مقدمه.....

فصل اول: کلیات

۱.....		مقدمه.....
۱۰.....		تعریف توسعه.....
۱۰.....		تعریف توسعه انسانی.....
۱۳.....		توسعه منابع انسانی از دید سازمان.....
۱۵.....		مفهوم و فرایند توسعه منابع انسانی.....
۱۸.....		تعریف توسعه پایدار.....
۲۰.....		ابعاد توسعه منابع انسانی.....
۲۱.....		تفاوت بین توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی.....
۲۲.....		نیاز به توسعه منابع انسانی.....
۲۲.....		کاربردهای توسعه منابع انسانی.....
۲۳.....		مشخصه‌های توسعه منابع انسانی.....
۲۴.....		اعتقادات توسعه منابع انسانی.....
۲۸.....		توسعه منابع انسانی و بهره‌وری.....
۳۰.....		جهانی شدن و توسعه منابع انسانی.....

فصل دوم: توسعه منابع انسانی در سازمان

۳۵.....		مقدمه.....
۳۷.....		توسعه مسیر پیشرفت شغلی.....
۵۵.....		ضرورت برنامه‌ریزی مسیر شغلی.....
۶۰.....		توسعه استعدادگر.....
۶۲.....		فلات شغلی.....
۶۴.....		نظریات جدید در خصوص سکون یا هیجان آدمی.....

۶۶	 مفهوم فلات شغلی
۶۹	 فلات در فرایند شغلی
۷۰	 انواع فلات‌زدگی
۷۳	 دلایل بروز فلات‌های شغلی در سازمان
۷۴	 تأثیرات فلات شغلی بر کارکنان
۷۷	 فلات‌زدگی و موفقیت
۷۷	 چرخه عمر کارمند در سازمان
۷۸	 حل مشکل فلات‌زدگی و راهکارهای پیشگیری از بروز آن
۸۰	 ویژگی‌های عملکردی کارکنان فلات‌زده
۸۰	 فلات‌زدگی، تعهد سازمانی
۸۱	 فلات‌زدگی و حمایت شغلی
۸۱	 فلات‌زدگی و تمایل به ترک خدمت
۸۲	 فلات‌زدگی و تحلیل رفتگی برانشناختی
۸۳	 موضع‌گیری‌های کارکنان فلات‌زده در سازمان
۸۳	 راهکارهای درمان فلات‌زدگی شغلی

فصل سوم: روش‌های توسعه کارکنان

۸۷	 مقدمه
۹۰	 دیدگاه‌های نظری توسعه منابع انسانی
۹۱	 توسعه منابع انسانی استراتژیک
۹۳	 رویکردهای توسعه منابع انسانی
۹۸	 توسعه فردی
۱۰۱	 دو پارادایم برای توسعه منابع انسانی
۱۰۴	 طرح توسعه فردی: ابزاری برای توسعه شایستگی‌ها
۱۰۸	 طرح توسعه فردی و منتورینگ
۱۱۰	 توسعه راهبردی منابع انسانی
۱۱۱	 فرایند برنامه‌ریزی راهبردی برای توسعه منابع انسانی
۱۱۲	 الزامات اساسی برای تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی

فصل چهارم: برنامه‌ریزی جانشین‌پروری

۱۱۵	 مفهوم جانشین‌پروری
۱۱۷	 مدیریت استعداد و جانشین‌پروری در فرایندهای توسعه منابع انسانی
۱۲۵	 جانشین‌پروری و استعدادیابی

۱۲۶.....	جانشین‌پروری و منتورینگ
۱۲۹.....	جانشین‌پروری و طرح توسعه فردی

فصل پنجم: منتورینگ

۱۳۳.....	مفهوم منتورینگ
۱۳۷.....	منتور کیست؟
۱۳۷.....	خصوصیات منتورها
۱۳۷.....	چرا به یک منتور نیاز دارید؟
۱۳۸.....	مزایای یک منتور
۱۳۸.....	چرا داشتن منتور مفید است؟
۱۳۹.....	روش‌ها و تکنیک‌ها برای یافتن یک منتور
۱۴۳.....	انواع منتورینگ
۱۴۵.....	کارکردهای منتورینگ
۱۴۶.....	پژوهش‌های انجام گرفته در خصوص منتورینگ
۱۴۸.....	منتورینگ و کوچینگ
۱۵۰.....	الگومداری
۱۵۱.....	مقایسه الگومداری با منتور
۱۵۲.....	کاربرد منتور الگومداری
۱۵۲.....	منتورینگ تلفیقی

فصل ششم: موضوعات اخلاقی در زمینه توسعه

۱۵۹.....	مفهوم اخلاق
۱۵۹.....	نقش اخلاق از دیدگاه اسلام در مدیریت و توسعه منابع انسانی
۱۶۰.....	فواید مدیریت اخلاق در آموزش مدیریت منابع انسانی
۱۶۰.....	نقش و حقوق زن در جامعه
۱۶۶.....	وضعیت مدیران زن در جامعه ایران
۱۶۸.....	مفهوم سقف شیشه‌ای
۱۷۱.....	سطوح سقف شیشه‌ای در سازمان‌ها
۱۷۲.....	عوامل‌های پدیدآورنده سقف شیشه‌ای
۱۷۶.....	موانع نامرئی در ایجاد سقف شیشه‌ای
۱۷۷.....	شکستن سقف شیشه‌ای
۱۸۰.....	ضرورت تغییر برخی نگرش‌ها جهت از بین بردن سقف شیشه‌ای در ایران
۱۸۲.....	ضرورت مشارکت و توسعه زنان

۱۸۵	توصیه‌های فردی و سازمانی برای افزایش مشارکت زنان
۱۸۸	زنان در مدیریت
۱۹۰	تأثیر سبک رهبری بر جایگاه زنان در سازمان‌ها
۱۹۴	ایجاد فرهنگ سازمانی مردسالار
۱۹۶	مفهوم صخره شیشه‌ای
۱۹۸	عوامل مسبب و تقویت‌کننده صخره شیشه‌ای
۲۰۰	پیامدهای صخره شیشه‌ای

فصل هفتم: فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی

۲۰۳	مفهوم و مؤلفه‌های فناوری اطلاعات
۲۰۴	نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی

فصل هشتم: برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی

۲۱۷	مفهوم برنامه‌ریزی
۲۱۷	تعریف برنامه‌ریزی
۲۱۸	مراحل برنامه‌ریزی
۲۲۰	اصول برنامه‌ریزی
۲۲۲	پیشینه و ضرورت برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۲۴	نقش برنامه‌ریزی در توسعه و تأمین منابع انسانی
۲۲۴	رویکردهای استراتژیک در برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی
۲۲۷	استراتژی‌های سازمانی و ساختار برنامه‌ریزی آموزشی در توسعه منابع انسانی
۲۲۸	مزایای برنامه‌ریزی استراتژیک آموزش در توسعه منابع انسانی

فصل نهم: آموزش و توسعه منابع انسانی

۲۳۱	اهمیت و ضرورت آموزش در توسعه منابع انسانی
۲۳۳	پژوهش‌های انجام شده در خصوص آموزش و توسعه منابع انسانی
۲۳۸	استراتژی آموزش و توسعه منابع انسانی
۲۴۰	آموزش چیست؟
۲۴۱	فواید آموزش
۲۴۲	ضرورت آموزش کارکنان
۲۴۳	اهداف آموزش و بهسازی منابع انسانی
۲۴۵	تأثیر آموزش بر رفتار نیروی سازمانی
۲۴۵	تحلیل بخش آموزش و توسعه منابع انسانی

۲۴۶	مقدمات لازم برای یک آموزش پویا
۲۵۳	ارزیابی و توسعه منابع انسانی
۲۵۳	مزایای ارزیابی مدیریت منابع انسانی
۲۵۶	جایگاه آموزش و توسعه منابع انسانی در مدل‌های تعالی سازمانی و منابع انسانی
۲۵۸	مدل‌های تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی
۲۵۸	مدل تعالی آموزش و توسعه در ایران
۲۵۸	کاربردهای مدل تعالی آموزش و توسعه
۲۵۹	آموزش، توسعه منابع انسانی و تسهیم دانش
۲۶۰	نتیجه‌گیری و جمع‌بندی
۲۶۳	شرایط پشتیبانی مدیران از آموزش و توسعه کارکنان

پیوست‌ها

۲۶۷	پیوست یک؛ گذار از رویکرد سبک سانسونگ
۲۷۱	پیوست دو؛ شاخص توسعه انسانی و روش محاسبه آن
۲۷۷	پیوست سه؛ شایستگی‌های مدیران
۲۸۱	پیوست چهار؛ نقش ورزش در توسعه منابع انسانی و ارتقای فرهنگ سازمانی
۲۸۳	پیوست پنج؛ سازمان‌های یادگیری

۲۹۳	منابع و مآخذ
-----	--------------------

در عصر حاضر نیروی انسانی توانمند، رکن اساسی و مبنای توسعه اقتصادی و صنعتی است و مقوله توسعه منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی و بااهمیت در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها مطرح است که می‌توان آن را در دو رویکرد بررسی کرد. رویکرد اول: توسعه منابع انسانی در توسعه دانش، توسعه مهارت، تغییر نگرش و تغییر رفتار که از طریق آموزش محقق خواهد شد و رویکرد دوم سیستمی که زیر سیستم‌هایی چون برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندیابی و تامین نیروی انسانی، آموزش، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پرداخت و مزایای شغلی، انگیزش و رضایت شغلی و غیره را در خود جای داده است.

از آنجا که محور تجارتی و رقابتی کنونی، در نتیجه تغییر اجتماعی از عصر صنعتی به عصر سرمایه فکری و از تمرکز بر محصول به بدب اساسی‌هایی که دارایی سازمان محسوب می‌شوند تغییر یافته است، بسیاری از متخصصان از این دور عنوان «دانشگران» یاد می‌کنند؛ لذا در این عصر که استعداد به عنوان مهمترین دارایی سازمان محسوب می‌شود سازمان‌ها بر اساس مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود رقابت می‌کنند، بهره‌گیری از راهکارهای علمی و فنی در حوزه توانمندسازی و توسعه منابع انسانی باعث ایجاد سازمانی بهره‌ور، کارا، پویا، خلاق و متحول شده در نهایت به چابک‌سازی سازمان منجر خواهد شد. این کتاب نگرشی است جامع بر مقوله توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها که با بررسی تهدیدات پیش رو و همچنین دغدغه‌های موصوف سازمان‌ها به اتخاذ رویکردهای آفرینی در زمینه سرمایه‌گذاری در حوزه منابع انسانی پرداخته است. امید است با مطالعه و کاربردی‌سازی این پیشنهادهای این کتاب، گامی نو در راستای آموزش، بهسازی، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی در تمام ادارات کشور برداشته شود.

حسین صبور

رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل شرکت توزیع برق تهران بزرگ

مهرماه ۱۳۹۸