

2082

دوره

۱

۴۳۶

مین

مجموعه مباحثی در مدیریت منابع انسانی

مقالات موضوعی

تألیف و گردآوری:

شمس الدین نیک منش

ندا شقایق

سرشناسه: نیک منش، شمس الدین، ۱۳۵۱-

عنوان: مجموعه مباحثی در مدیریت منابع انسانی: مقالات موضوعی
تکرار نام پدیدآور: تألیف و گردآوری شمس الدین نیک منش، ندا قشقایی

مشخصات نشر: قم: فانوس اندیشه؛ ۱۳۹۷

مشخصات ظاهری: ۲۳۶ ص:، جدول

978-600-8364-44-3

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت - مقاله‌ها و خطابه‌ها

موضوع: نیروی انسانی - برنامه‌ریزی - مقاله‌ها و خطابه‌ها

موضوع: نیروی انسانی - ارزشیابی - مقاله‌ها و خطابه‌ها

موضوع: کارکنان - مدیریت

شناسه افزوده: قشقایی، ندا، ۱۳۴۲ - گردآورنده

رده بندی کنگره: ۱۳۹۷، ۳ م ۹ ن ۵۵۳۹/۵/ HF

رده بندی یوبی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابخانه ملی: ۳۹۸۶۵۸۶



مجموعه مباحثی در مدیریت منابع انسانی

تألیف:

شمس الدین نیک منش

ندا قشقایی

◆ ناشر: فانوس اندیشه ◆ طراح گرافیک: ندا قشقایی

◆ نوبت چاپ: اول ◆ پاییز ۱۳۹۷ ◆ شمارگان ۵۰۰ نسخه

◆ قیمت: ۲۵۰,۰۰۰ ریال ◆ شابک ۳-۴۴-۸۳۶۴-۶۰۰-۹۷۸

حق چاپ برای مؤلفین محفوظ است

قم. خیابان معلم. مجتمع ناشران. طبقه همکف. پلاک ۳۲. انتشارات فانوس اندیشه.

تلفن ۰۲۵ ۳۷۸۴۲۵۷۲ تلفکس ۰۲۵ ۳۷۸۴۲۵۷۳

معرفی کتاب

چرا این کتاب مهم است؟

این کتاب متمرکز بر تعدادی از مسائل است که به طور فزاینده ای در حرفه های DRH در محیط رقابتی امروز مهم هستند. به عنوان مثال، منابع انسانی بیشتر به عنوان یک شریک استراتژیک همراه با کسب و کار می آید. موضوعاتی که در این مجموعه مورد بحث قرار می گیرند مربوط به مشکلات بسیاری از مدیران سطح C است. به عنوان مثال، رهبران ما از کجا هستند و چگونه ما مردم خود را برای موقعیت های رهبری توسعه دهیم؟ نقش DRH در کمک کردن به ما برای رسیدن به استراتژی بلند مدت کسب و کار چیست؟ برخی از چالش های عمده که متخصصان DRH در محیط کسب و کار امروز با آن مواجه هستند چیست؟

با این کتاب چه چیزی یاد می گیرید؟

مقالات در سه بخش نوشته شده تا خواننده را به تجزیه و تحلیل عمیق تر برخی مسائل منابع انسانی بحرانی امروز ترغیب کند. برخی از مقالات یک بحث عمیق در مورد موضوع جاری را فراهم می کند، در حالی که دیگران یک روش جدید برای نزدیک شدن به یک چالش آشنا را معرفی می کنند. در همه موارد، آن ها برای تحریک تفکر انتقادی و بازتاب طراحی شده اند. این مقالات باید خواننده را تشویق کنند تا یک موضوع را به طور گسترده مورد کاوش قرار دهد و مرجع همراه با هر مقاله ای، راه را برای این تحقیق فراهم می کند.

کتاب، چگونه سازمان یافته است؟

این کتاب به سه بخش تقسیم می شود.

بخش اول: رهبری و یادگیری، اطلاعات مفیدی را در مورد موضوعات مختلف مرتبط با شناسایی و توسعه رهبران و همچنین رویکردهای نوآورانه برای توسعه و یادگیری رهبری فراهم می کند.

بخش دوم: بر استراتژی و اندازه گیری نقش منابع انسانی در تبدیل شدن به یک شریک استراتژیک تجاری تاکید می کند. در این بخش همچنین مسئله اختصاص معیارها به آنچه که یک کارمند منابع انسانی انجام می دهد و استفاده از این معیارها برای سنجش نتایج طرح های ما مورد توجه قرار می گیرد.

در نهایت، بخش سوم: تکامل منابع انسانی، جنبه های مختلفی از تکامل حرفه ای ما را بررسی می کند که ما را به جایی که امروز هستیم، آورده است. نیاز مداوم به متخصصان منابع انسانی نیز در حال تکامل است.

فهرست

مقدمه.....	ivi
بخش اول: رهبری و یادگیری.....	۱
۱. بهترین شیوه های توسعه رهبری.....	۳
۲. اعمال اصول یادگیری و توسعه سازمانی در بافت های سازمانی خاص: تجربه توسعه در آموزش عالی.....	۳۳
۳. ارتقاء تجربه آموزش مشتریان با دستورالعمل های تعاملی وب.....	۴۹
۴. رهبری در حال جهانی شدن است.....	۶۱
۵. برنامه های وب ۲.۰ برای ارائه آموزش در شرکت های بزرگ.....	۷۷
۶. رهبری با کارایی بالا: مقاله ای برای کارکنان HR برای هدایت موثر.....	۹۳
۷. ساختار اجتماعی سازمان های تولیدی: درک لحظات رهبری در صحبت های روزمره.....	۱۰۵
۸. رهبری انعطاف پذیر.....	۱۲۵
بخش دوم: استراتژی و ارزیابی.....	۱۳۵
۹. هماهنگ کردن اهداف ذینفعان در یک پروژه ارزیابی.....	۱۴۷
۱۰. نقش شریک تجاری استراتژیک: تعریف، دانش، مهارت ها و تنش های عملیاتی.....	۱۵۳
۱۱. معیار های منابع انسانی: یک رویکرد معاصر برای مدیریت سرمایه انسانی.....	۱۷۷

۱۸۹	۱۲. ۸p در طراحی یک محیط کاری سالم
۲۱۹	بخش سوم: تکامل منابع انسانی
۲۲۱	۱۳. تبدیل منابع انسانی به شریک استراتژیک: چالش های هویت به ندرت مورد بحث
۲۳۷	۱۴. سازماندهی مجدد مدیریت منابع انسانی - گذشته، حال و آینده
۲۴۹	۱۵. اول و اولیت در محل کار: برای پیشگیری و مدیریت آن چه کاری می توان انجام داد؟
۲۷۳	۱۶. افسانه ها و حقایق در توسعه سرمایه انسانی: شکاف نسل در محل کار
۲۸۹	۱۷. دانایی از دست رفته، حکمت از دست رفته: علل، پیامدها و استراتژی هایی برای کاهش برنامه های تحرک در سراسر جهان
۳۱۱	۱۸. نقش منابع انسانی در ارتقای نوآوری در سازمان ها
۳۲۷	۱۹. اعتیاد به اضافه کاری: علل، پیامدها و درمان
۳۴۷	۲۰. هماهنگی و تفاوت در مدیریت منابع انسانی در سراسر کشور: تاثیرات فرهنگی و نهادی
۳۶۵	۲۱. بستن شکاف مهارت های حیاتی: مورد تعامل در برنامه های توسعه نیروی کار منطقه ای
۳۷۹	۲۲. مشارکت کارکنان و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR)
۳۹۷	۲۳. تحول منابع انسانی: نقش مشاوران داخلی
۴۱۱	۲۴. نتایج قدرت موقعیتی برای مدیریت منابع انسانی

مقدمه

کتاب حاضر، شامل ۲۴ مقاله است که در قالب سه موضوع اصلی سازمان یافته است:

۱. رهبری و یادگیری

۲. استراتژی و ارزیابی

۳. تکامل منابع انسانی

بیاید نگاهی کوتاه به هر بخش بیاندازیم.

رهبری و یادگیری

در مطالعه اخیر (۲۰۱۱) که توسط دانشکده تجارت دانشگاه کوئست دانشگاه جنوبی متدیست انجام شده است، ۹۸ درصد از پاسخ دهندگان نشان داده اند که سطوح هزینه های آموزشی برای آموزش در سال ۲۰۱۱ یا سال گذشته افزایش می یابد، حتی اگر سازمان های آن ها با عدم اطمینان اقتصادی مواجه شوند. این و دیگر یافته های مشابه اهمیت قراردادن رهبران ما را برای برآورده ساختن چالش های آینده مشخص می کند. داده های گزارش مجله آموزشی ۲۰۱۰ نشان می دهد که سازمان های پاسخگو، ۲۷ مورد که نشان دادند قصد دارند بیشتر در آموزش و پرورش، نظارت آموزش بیشتری نسبت به سال ۲۰۰۹ صرف کنند. بالاترین رده برای افزایش هزینه ها، مهارت های بین فردی بود که فقط ۱۶ درصد افزایش هزینه را نشان می داد.

برخی از مسائل مربوط به رهبری که در این کتاب، بحث شده عبارتند از:

۱. نفوذ به وسیله یک بستر اجتماعی سازمان در عمل رهبری.

۲. شناخت نقاط نابینایی که یک رهبر ممکن است داشته باشد و چگونگی جلوگیری از یک رهبر موثر دیگر.

۳. ظهور مفهوم "رهبری جهانی" و نقشی که آن در دنیای در حال گسترش ما به نمایش می گذارد.

۴. آنچه ادبیات در مورد چگونگی توسعه رهبران ما به ما می گوید.

یادگیری به طور کلی، گفتگوهای منابع انسانی را در سال های اخیر، به ویژه در نقش فناوری برای رفع بعضی از کاستی های آموزش سنتی، به تصویر کشیده است. جالب است که توجه داشته باشید که در گزارش صنعت مجله آموزش، زمانی که از پاسخ دهندگان خواسته شد تا انواع محصولات آموزشی و خدماتی که در نظر داشتند در سال ۲۰۱۱ خریداری کنند را بیان کنند، دو دسته پیشرو بودند: (۱) ابزار و سیستم های یادگیری آنلاین (۳۹/۶ درصد از پاسخ دهندگان) و (۲) ابزار و سیستم های نوشتاری (۳۰/۸ درصد از پاسخ دهندگان). با استفاده از تکنولوژی که نقش مهمی در نحوه یادگیری در آینده ایفا می کند، این بخش از این دایره المعارف، برخی از چالش های یادگیری و تکنولوژی که آینده ی جهان انگیز در جهان یادگیری و توسعه را بررسی می کند، مورد بررسی قرار می دهد.

استراتژی و ارزیابی

برای سال ها، منابع انسانی عمدتاً به عنوان یک عملیات عملی مشاهده شد: ما حسابرسی حقوق و دستمزد را پردازش می کردیم، مردم را استخدام کردیم، آموزش های خود را ارائه دادیم و ادعای مفید خود را مدیریت کردیم. در حالی که ادارات منابع انسانی (HR) هنوز هم می توانند بسیاری از این وظایف مشابه را انجام دهند، بهترین سازمان ها برای ارزیابی استراتژیک در بسیاری از مناطق که در گذشته از آن ها اخراج شده اند، به دنبال HR هستند.

مدیر اجرایی بریان سولیوان از سی تی پارتنر در گزارش اجرایی کارهای داغ از سی تی پارتنر (۲۰۱۱) می گوید: "هیئت مدیره [مدیران] این واقعیت را درک کرده اند که

عدم ایجاد شغل های جدید عواقب هزینه ای دارد" و اینکه مدل های تجاری پس از رکود نیاز به تفکر جدید دارند و شرکت ها در سرا سر جهان در حال جستجو در تعداد رکود برای رهبران مناسب برای تغییر روش های کسب و کار خود هستند.

پس چگونه منابع انسانی در طول رکود اقتصادی اخیر پاسخ دهند؟ به نظر می رسد اخبار خوب در این جبهه است. در مجله مدیریت منابع انسانی (فوریه ۲۰۱۱) نتایج یک نظر سنجی از مدیران ارشد و مدیران شرکت گزارش شده است که خواسته شد تا منابع انسانی خود را ارزیابی کنند که چگونه از رکود اقتصادی اخیر تحت تاثیر قرار گرفته است. در حالیکه برخی نتایج منفی گزارش شده است، اکثر پاسخ دهندگان گزارش دادند که عملکرد HR خود سازگار با رکود اقتصادی و ارائه رهبری است که مورد نیاز بود. وقتی پرسیدیم که چگونه منابع انسانی به طور موثر در مقابله با چالش های رکود اقتصادی کمک می کنند، پاسخ دهندگان مناطق ذیل را ذکر کردند:

۱. آن ها تعهدات قوی برای بهبود کیفیت تصمیمات مدیریت استعداد خود را انجام دادند.
 ۲. آن ها تمرکز بیشتری بر مدیریت عملکرد ارائه کردند.
 ۳. آن ها تمایل خود را برای انجام فعالیت های نوآورانه HR در سازمان افزایش دادند.
- این نشانه های مثبت نشان می دهد که منابع انسانی در جهت تبدیل شدن به آنچه که همیشه می خواستند حرکت می کند یعنی یک شریک واقعی استراتژیک در رشد و توسعه شرکت های خود است. مقالات در این بخش از دانشنامه به معنای افزایش مواجهه ما با حوزه های استراتژی و اندازه گیری با تمرکز بر روی موضوعاتی از قبیل زیر می باشد:

۱. چه کارهایی باید به عنوان متخصصان HR انجام دهیم؟
۲. چگونه می توانیم با دیگر بخش های سازمان همکاری کنیم؟
۳. چگونه باید محل کارمان را بینیم تا حداکثر مزیت استعداد و تعهد کارکنانمان را به دست آوریم؟

تکامل منابع انسانی

با توجه به رکود اقتصادی و مالی اخیر، شماری از مسائل که همیشه در خط مقدم تلاش های ما قرار دارند، بسیار مهم هستند. در آخرین گزارش پیش بینی وضعیت کارکنان SHRM، که در فوریه ۲۰۱۱ منتشر شد، ۱/۲۴۷ متخصصین HR مورد بررسی قرار گرفتند، و ۸۹ درصد از آن ها گزارش دادند که عملکرد کارکنان را به تاثیر بر اهداف کسب و کار سازمان مرتبط می کنند. ۸۵ درصد دیگر، افزایش انتظارات در مورد بهره وری کارکنان را اعلام کردند. اگر بهره وری زیر میکروسکوپ باشد، پس از آن منابع انسانی نیازمند به پیدا کردن راه های خلاقانه تر برای تحریک بهره وری از طریق اقدامات داخلی و مشارکت های خارجی خود می باشد.

این بخش از کتاب، برخی از چالش هایی را که ما با آن مواجه هستیم در مورد این مساله مطرح می کند.

مباحث عبارتند از:

۱. چگونه روح نوآوری را در سازمان هایمان تقویت کنیم.
۲. مهارت ها و شایستگی هایی که ما برای حل چالش های آینده نیاز داریم.
۳. چگونه کارکنان خود، به ویژه کارگران جوان ترمان را که ممکن است منافع و ارزش های متفاوت از نسل های گذشته داشته باشند، درگیر کنیم.
۴. چگونه منابع انسانی می تواند با برخی دیگر از این تغییرات مورد نیاز شریک شود.

نویسنده جوزف کمبل می گوید: فرصت ها برای پیدا کردن قدرت های عمیق در درون خود، هنگامی اتفاق می افتد که زندگی چالش بر انگیز باشد. بسیاری از چالش های حرفه ای که منابع انسانی در حال حاضر و در آینده با آن مواجه هستند، در این بخش برجسته شده است. ما امیدواریم که شما با مطالعه آن ها برخی از ایده هایی را که می توانید در زندگی حرفه ای خود استفاده کنید، تحریک کنید.