

شناخت مدیریت منابع انسانی

تألیف: حمیدرضا کیخا

بهار ۹۹ء



سرشناسه: کیخا، حمیدرضا، ۱۳۶۸-
عنوان و نام پدیدآور: شناخت مدیریت منابع انسانی/تالیف حمیدرضا کیخا.
مشخصات نشر: گرگان: ریحانی گرگان، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری: ۱۲۸ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۱۶۷۴-۳
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه.
موضوع: کارکنان — مدیریت
موضوع: Personnel management
موضوع: نیروی انسانی — مدیریت
موضوع: Manpower planning
رده بندی کنگره: HF۵۵۲۹
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۳۱۲۳۵
خ درخواست: ۱۲/۱۱/۱۳۹۹
کد پیگیر: ۶۰۰۷۲۷

- عنوان: شناخت مدیریت منابع انسانی
- مؤلف: حمیدرضا کیخا
- صفحه آرای: فرشاد نجفی
- انتشارات: ریحانی گرگان
- نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۹
- شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
- شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۵۱۶-۷۴-۳
- تعداد صفحه: ۱۲۸
- قیمت: ۳۰,۰۰۰ تومان
- قطع: وزیری
- چاپ و صحافی: چاپخانه ریحانی گرگان- بارچیان ۳۲۲۲۴۳۳۶

«حق چاپ محفوظ است»

پیشگفتار

کتاب پیش مقدمه‌ای است بر شناخت مدیریت منابع انسانی و به زبانی ساده و روان نوشته شده است تا خوانندگانی که تحصیلاتی در حوزه مدیریت ندارند نیز به خوبی با آن ارتباط برقرار کنند. این کتاب حاصل تحصیل در رشته مدیریت و تجربه سال‌ها کار مدیریتی در واحدهای مختلف و در زمینه‌های لجستیکی و تاکتیکی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. گفتنی است کتاب حاضر با یاری و کمک دو تن از دوستانم، آقایان فرشاد نجفی و پوریا محمدخانی - تألیف و تهیه شده است که لازم می‌دانم در اینجا از زحمات آن‌ها تشکر کنم.

در پایان اومیدوارم این کتاب هرچند اندک اندک مدیران در سازمان‌های مختلف قرار بگیرد و بتواند سهمی در مسیر توسعه و پایداری مدیریت منابع انسانی داشته باشد.

حمیدرضا نبیخواه

بهار ۹۹

فهرست مطالب

۱۱	فصل اول: مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۱	۱-۱ تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۲	۱-۱-۱ جنبه‌های سخت و نرم مدیریت منابع انسانی
۱۳	۲-۱ اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۴	۳-۱ سرمایه انسانی
۱۵	۴-۱ ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی
۱۶	۵-۱ فایده‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی
۱۸	۶-۱ مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۲	۷-۱ تبیین معیار مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲۵	۸-۱ توسعه مدیریت منابع انسانی
۲۶	۹-۱ عوامل مهم در موفقیت مدیریت منابع انسانی
۲۷	۱-۹-۱ زمینه در حال تغییر
۲۹	۲-۱-۹ تعریف بوکسال و پارسال
۳۰	۱۰-۱ نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
۳۱	فصل دوم: چالش‌های منابع انسانی
۳۲	۱-۲ هزینه‌ها
۳۳	۲-۲ فناوری
۳۴	۳-۲ اقتصاد
۳۴	۴-۲ نیروی کار متغیر و متنوع
۳۶	۵-۲ جهانی‌شدن
۳۶	۶-۲ رشد نیروی پاره‌وقت
۳۶	۷-۲ رشد
۳۷	۸-۲ تغییر
۳۷	۹-۲ عدم شایسته‌سالاری
۳۸	فصل سوم: برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۹	۱-۳ سیاست جذب نیرو از منابع داخلی
۴۱	۲-۳ پروسه برنامه‌ریزی منابع انسانی چیست
۴۲	۳-۳ برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۴۳	۱-۳-۳ ویژگی‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی

- ۴-۳ مزایای برنامه‌ریزی نیروی انسانی ۴۵
- ۵-۳ بررسی سیستم‌ها در رویه جذب و گزینش کارکنان ۴۶
- ۶-۳ ماهیت اطلاعات تحلیل شغلی ۴۸
- ۱-۶-۳ شیوه‌های جمع‌آوری داده‌های کمی و کیفی ۴۹
- ۷-۳ علل دخیل شدن مستقیم کارفرمایان در گزینش ۵۶
- ۱-۷-۳ گزینش مؤثر قبل از استخدام ۶۰
- ۸-۳ نه گام کلیدی گزینش و پذیرش ۶۲
- ۹-۳ جرائم مؤثر در پذیرش ۶۶
- ۱۰-۳ انواع جرائم مرتبط با امور مالی یا اموال ۶۷
- ۱۱-۳ اسامی استخدام ۶۹
- ۱-۱۰-۳ منابع استخدام ۶۹
- ۲-۱۰-۳ رم در خواست ۷۰
- ۳-۱۰-۳ گزینش و اسامی ۷۱
- ۴-۱۰-۳ ارتقاء شیوه بررسی در خواست‌ها ۷۱
- ۵-۱۰-۳ ارتقاء فرم‌های درخواست ۷۱
- ۶-۱۰-۳ معرف‌ها ۷۲
- ۷-۱۰-۳ مصاحبه ۷۲
- ۱۱-۳ نقش اینترنت ۷۲
- ۱۲-۳ جبران خدمات کارمندان ۷۶
- ۱-۱۲-۳ جبران خدمات دقیقاً چیست؟ ۷۶
- ۲-۱۲-۳ پنج مورد از کاربردی‌ترین روش‌های جبران خدمت ۷۷
- ۳-۱۲-۳ چه عواملی در استراتژی جبران خدمات کارمندان تأثیرگذار هستند؟ ۷۸
- فصل چهارم: شایستگی (شایسته‌سالاری) ۸۳
- ۱-۴ تاریخچه شایستگی ۸۳
- ۲-۴ انواع شایستگی‌ها ۸۴
- ۳-۴ انواع مسئله‌های شایستگی ۸۴
- ۴-۴ عوامل تأثیرگذار بر شایستگی ۸۶
- ۵-۴ شایسته پروری ۸۷
- ۶-۴ روش‌های ارزشیابی شغلی ۹۲
- ۱-۶-۴ تئوری‌های ارزشیابی ۹۲

۹۴	فصل پنجم: انضباط
۹۴	۱-۵ تعریف انضباط
۹۶	۲-۵ انواع مشکلات انضباطی
۹۷	۳-۵ شاخصهای مورد توجه در رسیدگی به تخلفات
۹۷	۴-۵ مجازات
۹۷	۱-۴-۵ اخطار شفاهی
۹۸	۲-۴-۵ اخطار کتبی
۹۸	۳-۴-۵ تعلیق
۹۸	۴-۲-۵ کاهش درجه
۹۹	۵-۴-۵ کاهش
۹۹	۶-۴-۵ اخراج
۹۹	۷-۴-۵ مواردی که با نگاه منضبط کردن افراد به یاد داشته باشیم
۱۰۱	۵-۵ رویکرد نوین، انضباط بدون تنبیه
۱۰۴	۶-۵ عوامل ضروری برای سیستم انضباطی، اثر
۱۰۷	۷-۵ دلایل بی انضباطی
۱۰۹	۸-۵ قانون اجاق گاز داغ
۱۱۱	فصل ششم: آینده منابع انسانی چگونه خواهد بود، اهمیت دانش مدیریت منابع انسانی
۱۱۳	۱-۶ نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
۱۱۴	۲-۶ تغییر ماهیت کار
۱۱۵	۳-۶ توجه به ارزشها و فرهنگ سازمانی
۱۱۵	۱-۳-۶ مفهوم فرهنگ
۱۱۶	۲-۳-۶ تعریف سازمان
۱۱۷	۳-۳-۶ مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۱۸	۴-۳-۶ عوامل و اجزای فرهنگ سازمانی
۱۲۰	۵-۳-۶ عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی
۱۲۰	۶-۳-۶ نقش فرهنگ سازمانی در آینده
۱۲۱	۴-۶ توجه به مسئولیت‌های اجتماعی
۱۲۳	۱-۴-۶ نقش منابع انسانی در فرهنگ مسئولیت‌پذیری
۱۲۴	۵-۶ استراتژی‌های عملی برای ایجاد ارتباط بین «مسئولیت اجتماعی» با «مدیریت منابع انسانی»
۱۲۷	منابع