

مدیریت سرمایه انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)

دکتر مرتضی عسگرانی

دکتر مسعود میرزاپور

www.ketab.ir

دانشگاه علامه طباطبائی



مرکز
علم

عسگرانی، مرتضی، ۱۳۵۷ -	سرشناسه
مدیریت سرمایه انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها) /	عنوان و نام پدیدآور
مرتضی عسگرانی، مسعود میرزاپور.	
تهران: رصد علم: دانشگاه علم و فرهنگ، ۱۴۰۰.	مشخصات نشر
۴۷۰ ص: مصور، جدول.	مشخصات ظاهری
978-622-98431-9-2 :	شابک
فیبا :	وضعیت فهرست نویسی
کتابنامه: ص. [۴۶۳] - ۴۷۰.	یادداشت
نیروی انسانی — مدیریت	موضوع
Manpower planning :	موضوع
سرمایه انسانی	موضوع
Human capital :	موضوع
میرزاپور، مسعود، ۱۳۶۱ -	شناسه افزوده
دانشگاه علم و فرهنگ	شناسه افزوده
HF۵/۵۵۴۹ :	رده بندی کنگره
۳۰۱۶۵۸ :	رده بندی دیویی
۸۵-۲۸۱۴ :	شماره کتابشناسی ملی
فیبا :	اطلاعات رکورد کتابشناسی

مدیریت سرمایه انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها)

نویسندگان: دکتر مرتضی عسگرانی - دکتر مسعود میرزاپور

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۴۳۱-۹-۲

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

ناظر فنی: الهه امیریان

ناشر: رصد علم

ناشر همکار: دانشگاه علم و فرهنگ

مرکز پخش و فروش:

بهارستان - خیابان ظهیرالاسلام - نبش کوچه سلطانی پلاک ۸۰ تلفن ۰۹۱۲۸۱۶۴۸۱۹

قیمت: ۹۵۰۰۰۰ ریال



رصد علم

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱۵
فصل اول.....	۱۷
چگونگی شکل‌گیری نگاه سرمایه‌ای به انسان.....	۱۷
مقدمه‌ای بر مفهوم سازمان و مدیریت.....	۱۹
تعریف مدیریت.....	۲۰
تاریخچه تکوین مدیریت.....	۲۰
مدیریت به منزله علم، هنر، یا حرفه؟.....	۲۴
طبقه‌بندی مدیران.....	۲۶
رابطه سطح مدیریت و مهارت‌های مورد نیاز مدیران.....	۲۸
جایگاه مدیریت منابع انسانی در میان وظایف مدیریت.....	۲۹
تعریف «منابع انسانی و اداره کارکنان».....	۳۱
فلسفه مدیریت منابع انسانی.....	۳۲
مروری بر سیر تکامل نظریه‌های منابع انسانی.....	۳۲
رویکردهای نظری حوزه‌های منابع انسانی.....	۳۶
فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان.....	۳۸
نقش‌های مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان.....	۴۱
مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان به‌عنوان یک حرفه.....	۴۴
تکوین و توسعه نظریه سرمایه انسانی.....	۴۶
مفهوم سرمایه انسانی.....	۴۸
مدیریت سرمایه انسانی.....	۵۰
مفهوم و تعریف مدیریت سرمایه انسانی.....	۵۲
تفاوت مدیریت منابع انسانی با توسعه منابع انسانی و مدیریت سرمایه انسانی.....	۵۶
مدیریت منابع انسانی.....	۵۶
توسعه منابع انسانی.....	۵۶
انواع سرمایه انسانی در سازمان‌ها.....	۶۰
چرا مدیریت سرمایه انسانی مهم است؟.....	۶۱

۶۱	مشکلات مدیریت سرمایه انسانی
۶۲	کارکردهای مدیریت سرمایه انسانی
۶۲	آینده مدیریت منابع انسانی
۶۴	نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
۶۵	چالش‌های پیش روی سازمان‌ها
۷۰	مدیریت سرمایه انسانی در هلدینگ‌ها
۷۱	مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین زیرسیستم مدیریت و برنامه‌ریزی
۷۲	وظایف مدیریت منابع انسانی در هلدینگ‌ها
۷۳	حدود اختیارات مدیریت منابع انسانی

فصل دوم..... ۷۵

۷۵	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۸	مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۷۹	مقاصد مختلف از واژه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۰	تعاریف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۳	گام‌های اجرای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۷	مدل‌های نظری مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۰۳	رویکردهای حاکم بر مطالعات مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۰۶	موانع استقرار رویکرد استراتژیک به منابع انسانی در صنایع

فصل سوم..... ۱۰۹

۱۰۹	تحلیل، طراحی و طبقه‌بندی مشاغل
۱۱۱	بخش اول: تجزیه و تحلیل شغل
۱۱۶	شرح شغل
۱۱۶	شرایط احراز شغل
۱۱۶	نتایج حاصل از تجزیه شغل
۱۱۷	مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۱۳۱	روش‌های جمع‌آوری اطلاعات لازم برای انجام تجزیه شغل
۱۴۱	برنامه عملیاتی برای تجزیه شغل
۱۴۲	تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل
۱۴۴	تنظیم شرح شغل
۱۴۵	تنظیم فرم شرایط احراز شغل

۱۴۸	مشکلات تجزیه و تحلیل شغل
۱۴۸	بخش دوم: طبقه‌بندی مشاغل
۱۴۹	تاریخچه طبقه‌بندی مشاغل در ایران
۱۵۲	نگاهی اجمالی به طبقه‌بندی مشاغل در ایران
۱۵۲	طبقه‌بندی مشاغل در سازمان‌های دیگر
۱۵۳	طبقه‌بندی مشاغل در قانون ۱۳۴۵ (ش.)
۱۵۵	قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۵۵	تعاریف طبقه‌بندی مشاغل
۱۵۶	مفهوم طبقه‌بندی مشاغل
۱۵۸	چگونگی اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل
۱۵۸	تخصیص طبقات شغلی به گروه‌های جدول حقوق و ضوابط آن
۱۵۹	فواید و مزایای طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل
۱۶۰	نتایج اجرای سیستم طبقه‌بندی مشاغل
۱۶۲	بخش سوم: تعیین شایستگی‌های منابع انسانی مورد نیاز
۱۶۲	مفهوم شایستگی
۱۶۴	ابعاد شایستگی
۱۶۵	شایستگی‌های محوری
۱۶۷	روش‌های ارزیابی شایستگی
۱۶۸	نگاهی اجمالی به فرآیند شایسته‌سالاری در سازمان
۱۷۲	بخش چهارم: برنامه‌ریزی تأمین منابع انسانی
۱۷۶	تراز نیروی انسانی
۱۷۶	پیش‌بینی عرضه منابع انسانی
۱۷۷	برنامه‌ریزی جایگزینی
۱۷۸	برنامه‌ریزی جانشینی
۱۷۹	تقاضای نیروی انسانی
۱۸۰	بخش پنجم: کارمندیابی
۱۸۰	فرآیند کارمندیابی
۱۸۳	کارمندیابی وظیفه کیست؟
۱۸۴	طراحی مسیرهای شغلی
۱۸۴	انواع مسیرهای شغلی
۱۸۴	راهبردهای طراحی مسیرهای شغلی

۱۸۴ مراحل انجام طرح

۱۸۷ فصل چهارم

۱۸۷ فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی

۱۸۹ معرفی برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۱۹۰ تعریف CIPD از برنامه‌ریزی منابع انسانی

۱۹۰ ارتباط بین برنامه‌ریزی منابع انسانی و برنامه‌ریزی کسب و کار

۱۹۱ عوامل موثر بر نیاز به HRP

۱۹۳ اهداف و استراتژی‌های سازمان

۱۹۴ مطالعه محیط و تحلیل شرایط بیرونی

۱۹۴ مرحله اول: مطالعه اهداف کلان و استراتژی‌های آینده

۱۹۴ مرحله دوم: تعیین موجودی منابع انسانی

۱۹۵ سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

۱۹۶ برآورد منابع انسانی مورد نیاز (تقاضای منابع)

۱۹۷ روش‌های برآورد تقاضای منابع انسانی

۱۹۸ روش دلفی و گروه اسمی

۲۰۰ برآورد عرضه منابع انسانی

۲۰۱ روش‌های برآورد عرضه از منابع داخلی

۲۰۲ روش‌های برآورد عرضه منابع انسانی از خارج

۲۰۳ استراتژی مازاد و کمبود منابع انسانی

۲۰۳ سرعت اثرگذاری

۲۰۳ قدرت تغییر در بلندمدت

۲۰۵ فصل پنجم

۲۰۵ سیستم انتخاب و جامعه پذیری

۲۰۷ انتخاب شایسته‌ترین افراد برای سازمان

۲۰۸ مرحله اول: حضور فرد در سازمان

۲۰۹ مرحله دوم: مصاحبه اولیه

۲۰۹ مرحله سوم: تکمیل فرم درخواست شغل

۲۱۳ مرحله چهارم: آزمون‌های استخدامی

۲۱۴ تعریف آزمون

۲۱۵ آزمون‌ها توانایی ذهنی

پیشگفتار

امروزه شاهد تغییرات اساسی و سریع در جوامع و سازمان‌ها هستیم. این تغییرات در ابعاد مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، توانایی‌ها و تمایل انسان‌ها و تکنولوژی می‌باشد. محققان و مدیران جوامع و سازمان‌های پیشرفته به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین عامل مؤثر در تغییرات و رشد و توسعه سازمان‌ها برنامه ریزی و آموزش و بهبود توانایی‌های نیروی انسانی و توسعه فرهنگ جامعه و سازمان‌های آن است؛ در واقع نیروی انسانی عاملی استراتژیک تلقی می‌شود.

براین اساس مدیریت سرمایه انسانی که در گذشته نه چندان دور اهمیت چندانی برای آن قایل نبودند، امروزه به‌عنوان مهم‌ترین دانش در سازمان‌ها و مجموعه مهارت‌های مدیران در نظر گرفته می‌شود. دانش مدیریت سرمایه انسانی در کشور ایران به لحاظ این که رشد و تعالی انسان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین هدف برشمرده می‌شود از اهمیت مضاعف برخوردار است. این کتاب دارای ده فصل با ساختاری معین می‌باشد که تمامی فعالیت‌ها و فرایندهای حوزه منابع انسانی را در برمی‌گیرد. در این کتاب کوشیده شده است تا مطالب به‌صورت منسجم و با نگاهی علمی و عملیاتی تالیف گردد. بدون شک راهنمایی و پیشنهادهای سازنده و راهگشای مطالعه‌کنندگان محترم می‌تواند بر غنای این کتاب در چاپ‌های بعدی بیفزاید. امید است با مطالعه و کاربرست مطالب این کتاب بتوانیم سهم به‌سزایی در رشد و توسعه سرمایه‌های انسانی سازمان‌های میهن عزیزمان داشته باشیم.

مرتضی عسگرانی - مسعود میرزاپور

تابستان ۱۴۰۰