

بِسْمِ اللَّهِ

نظام نگاهداشت منابع انسانی

www.ketab.ir

مؤلف:

معصومه شهرکی

سرشناسه	: شهرکی، معصومه، ۱۳۷۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: نظام نگاهداشت منابع انسانی / مولف: معصومه شهرکی.
مشخصات نشر	: تهران: ندای کارآفرین، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۸ ص.
شابک	: 978-600-482-861-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۱۷.
موضوع	: سرمایه انسانی — مدیریت
موضوع	: Human capital -- Management
موضوع	: برنامه‌ریزی راهبردی
موضوع	: Strategic planning
رده بندی کنگره	: ۷/۴۹۰۴HD
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۵۳۶۴۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، نبش کوچه انوری، پلاک ۲۹

تلفن: ۶۶۴۰۲۷۲۲

www.NedayeKarafarin.ir

نظام نگاهداشت منابع انسانی

معصومه شهرکی

صفحه آرا: اکرم ملک نژاد - طراح جلد: رضا کاوه

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰ - شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۱-۸۶۱-۴۸۲-۶۰۰-۹۷۸ - قیمت: ۳۶۰۰۰ تومان

حق چاپ محفوظ است.

فهرست مطالب

۵.....	پیشگفتار.....
۷.....	فصل اول: کلیات و مفاهیم.....
۷.....	مضرات عدم حفظ منابع انسانی.....
۹.....	شرایط هرم سنی جمعیت و حفظ منابع انسانی.....
۱۰.....	سلامت سازمانی و حفظ منابع انسانی.....
۱۰.....	مصاحبه‌های خروج منابع انسانی، شناسایی علت ریزش.....
۱۱.....	راه‌های ده‌گانه حفظ منابع انسانی.....
۱۵.....	مبانی نظری نظام جذب و نگهداشت منابع انسانی:.....
۱۷.....	فصل دوم: نظام نگهداشت.....
۱۸.....	ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی.....
۱۸.....	احساس عدالت سازمانی.....
۱۹.....	ابعاد عدالت سازمانی.....
۱۹.....	۱- عدالت توزیعی.....
۲۰.....	۲- عدالت رویه‌ای.....
۲۱.....	۳- عدالت تعاملی.....
۲۳.....	فصل سوم: تأمین نیازهای برتر و نگهداشت سرمایه انسانی.....
۲۳.....	انگیزش.....
۲۴.....	نظریه‌های محتوایی انگیزش.....
۳۱.....	نظریه‌های فرایندی انگیزش.....
۳۹.....	فصل چهارم: تعهد سازمانی و رضایت شغلی.....
۴۲.....	محتوا و ماهیت شغل.....
۴۳.....	رضایت و امنیت شغلی.....
۴۴.....	مفهوم و تعریف رضایت شغلی.....
۴۵.....	دیدگاه‌های رضایت شغلی.....
۴۸.....	نظریه‌های رضایت شغلی.....
۴۹.....	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.....
۵۰.....	عوامل محیطی سازمان.....
۵۱.....	پیامدهای رضایت شغلی.....
۵۱.....	مشخص بودن اهداف و انتظارات.....
۵۴.....	حقوق پرداختی و مزایا.....
۵۵.....	فصل پنجم: مدیریت و رهبری.....
۵۶.....	اهمیت رهبری.....
۵۸.....	تفاوت رهبری و مدیریت.....
۶۰.....	رویکردها و نظریه‌های رهبری.....
۶۰.....	۱- رویکرد ویژگی‌های فردی.....

۶۱	۲- نظریه رهبری خدمت‌گزار
۶۳	۳- نظریه رهبری کاریزماتیک
۶۴	۴- نظریه رهبری معنوی
۶۴	۵- نظریه رهبری اصیل
۶۵	۶- مبانی اسلامی و خلق تئوری رهبری اثربخش
۶۶	۷- رهبری تحولی
۶۹	۸- رهبری تبادلی
۷۳	فصل ششم: راهبردها و چالش‌های نگهداشت سرمایه انسانی
۷۳	فلسفه مدیریت سرمایه انسانی
۷۴	منابع انسانی و چالش‌های مدیریتی آن
۷۴	راهکارهایی برای مدیریت منابع انسانی
۷۵	چالش‌های منابع انسانی در ایران و راهکارهایی برای رفع آن‌ها
۷۹	چالش‌های سازمان‌های امروزی
۷۹	انتخاب افراد مناسب برای پست‌های سازمانی
۷۹	تغییر شغل و سازمان برای مدیران
۸۰	چالش استخدام در سازمان‌های امروزی
۸۰	خدمت به شکارچیان مغز
۸۱	هدایت کارکنان به سمت رفتارهای صحیح
۸۱	تقلای سازمان‌های ایرانی برای ارتقای انگیزش کارکنان
۸۲	چالش‌های انگیزش و نگهداشت منابع انسانی
۸۲	راهبردهای حفظ و نگهداری کارکنان
۸۵	فصل هفتم: نگهداشت سرمایه انسانی و جانشین پروری
۸۵	مفهوم جانشینی
۸۵	تعاریف جانشین پروری
۸۹	برنامه جانشین پروری
۹۰	عوامل تأثیرگذار درونی بر برنامه‌ریزی جانشین پروری
۹۱	انتظارات کارکنان
۹۳	ویژگی‌های برنامه‌ریزی جانشین پروری اثربخش
۹۵	مزایای برنامه‌ریزی جانشین پروری
۱۰۳	عوامل مؤثر بر جانشین پروری
۱۱۱	فصل هشتم: نقد و بررسی حفظ و نگهداشت منابع انسانی
۱۱۳	رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی
۱۱۷	منابع فارسی

پیشگفتار

در دنیای امروز نیروی انسانی به عنوان عامل توسعه پایدار و غیرقابل تقلید تلقی می‌شود. امروزه سازمان‌ها هزینه بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. سازمان‌ها اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در رقابت موفق عمل کنند. نظام نگهداری منابع انسانی موجب می‌شود ضمن جلوگیری از ترک خدمت، گردش نیروی انسانی کاهش و بهره‌وری سازمان افزایش یابد. از طرف دیگر، تأمین سلامت و فراهم ساختن آسایش و رفاه کارکنان و تطبیق وضع کار با مقتضیات جسمی و روانی آنان، امروز دیگر یک امتیاز به شمار نمی‌آید، بلکه یک وظیفه انسانی، یک نیاز و یک شرط امکان انجام کار و فعالیت ثمربخش است و به دلیل اینکه در حفظ و ارتقای نیروی کار، افزایش بازده زحمت کارکنان و حفظ و ازدیاد سرمایه دخالت دارد، تدبیری اقتصادی نیز به شمار می‌آید.

در سازمان‌های نوین دانش و تخصص نوعی سرمایه اقتصادی و موتور محرک عملکرد تلقی می‌شود که از طریق منابع انسانی متخصص و ماهر قابل دستیابی است. از همین رو جذب، توسعه و نگهداشت منابع انسانی مستعد به یک چالش حیاتی در فرآیندهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها تبدیل شده است. سرمایه، منابع و مواد اولیه عوامل مهمی در فرآیند تولید محصولات و ارائه خدمات به شمار می‌روند. اما

این نیروی انسانی متخصص و ماهر است که با انباشت و بهره برداری دانش محور از سرمایه و منابع باعث ادامه بقا و رقابت سازمان‌ها می‌شوند. در عصر حاضر، کارآمدی فرآیندهای جذب، توسعه و نگهداشت منابع انسانی متخصص بیش از پیش ضرورت و اهمیت یافته است. مدیریت منابع انسانی در پی جذب و گمارش منابع انسانی مستعد، توسعه و حفظ آنها در جهت بقا و موفقیت بلندمدت سازمان هستند. پیامدهای کمبود منابع انسانی شایسته در رده‌های شغلی مختلف سازمان و به ویژه منصب‌های کلیدی می‌تواند بسیار آسیب‌زا باشد. عدم پذیرش تغییر، ناتوانی در رقابت سازمانی، فقدان پویایی و نوآوری از جمله آسیب‌های جدی و احتمالی است. سازمانی که نتواند نگرش، دانش و مهارت منابع انسانی خود را رشد و توسعه دهد و آنها را در نظام‌ها، فرآیندها و رویه‌های سازمانی خود به کار گیرد، قادر به پایداری و توسعه نخواهد بود. چنانچه مدیران ارشد سازمان‌ها نتوانند نیازهای آتی سازمان خود را پیش بینی کنند و براساس آن منابع انسانی لازم و کافی را استخدام و توانمند سازند، به ثبات درون سازمانی، ارتقاء بهره‌وری و توانایی رقابت‌های محلی و جهانی دست نمی‌یابد. دستیابی سازمان‌ها به رشد و توسعه پایدار در اقتصاد و فناوری با پیشرفت منابع انسانی و تبدیل آنها به سرمایه‌های انسانی امکان‌پذیر خواهد بود.

معصومه شهرکی

بهار ۱۴۰۰