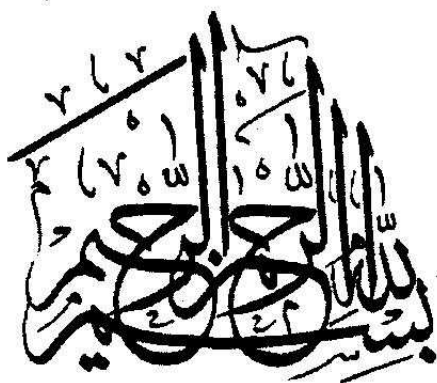




مدیریت منابع انسانی

مؤلف:

مهديه بوالحسنی (کارشناس ارشد مدیریت)

سرشناسه	: بوالحسنی، مهدیه، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی / مولف مهدیه بوالحسنی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۳۱۸ ص.
شابک	: ۹۷۸-622-7721-00-3
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۳۱۲-۳۳۰.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
رده بندی کنگره	: ۵/HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۵۰۲۱۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا



www.ketab.ir

نام کتاب	: مدیریت منابع انسانی
تالیف:	: مهدیه بوالحسنی
ناشر:	: شریفزاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۰
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۲۱-۰۰۰-۳
قیمت	: ۹۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران- خ انقلاب- روبروی سینما بهمن- جنب بانک صادرات- پ ۱۳۵۶

کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

پیشگفتار

اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان های پیشرو در هزاره ی جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان، می توانند پاسخگوی نیازهای سازمان آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند. توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین اهداف راهبردی سازمان های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگی های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان هایی ابلاغ می گردد نوشتاری که فراروی شماست، می کوشد با توجه به اهمیت سرمایه انسانی به عنوان برجسته ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت های مدیران در رهبری صحیح منابع انسانی، به مؤلفه های اثرگذار در محیط سازمانی که به نحوی بر بهره وری سرمایه انسانی مؤثرند، بپردازد.

بوالحسنی

۱۳۹۹

www.ketab.ir

۱۷	فصل اول
۱۷	حفظ و نگهداشت نیروی انسانی
۱۷	مقدمه
۱۷	مفهوم نظام مدیریت منابع انسانی
۱۸	اهداف نظام مدیریت منابع انسانی
۱۸	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۹	استراتژیهای مدیریت منابع انسانی
۲۰	تأمین منابع انسانی
۲۱	جذب نیرو
۲۲	عناصر کلیدی جذب نیرو
۲۲	برنامهریزی جذب نیرو
۲۳	منابع جذب نیروی انسانی
۲۳	الف- جذب نیرو از داخل سازمان
۲۴	ب- جذب نیرو از خارج سازمان
۲۴	تعریف نیازهای مهارتی و شایستگیهای رفتاری
۲۵	حفظ نیرو
۲۷	توسعه منابع انسانی
۲۷	مدیریت عملکرد
۲۸	استراتژیهای پاداش
۲۹	مدیریت روابط کارکنان
۲۹	چالشها در حوزه منابع انسانی

۲۹	چالش‌های فرآیند جذب نیروی انسانی
۳۰	چالش‌های فرآیند نگهداری نیروی انسانی
۳۳	آسیب‌شناسی
۳۳	تاریخچه و تعریف آسیب‌شناسی
۳۳	آسیب‌شناسی سازمانی
۳۵	ویژگی‌های آسیب‌شناسی
۳۵	انواع آسیب‌ها
۳۶	الگوهای آسیب‌شناسی سازمانی
۳۷	تحلیل میدان - نیرو
۳۸	مدل تحلیل سیستمی لیکرت
۳۹	تنویری سیستم باز
۴۰	مدل شش جعبه‌ای ویزبود
۴۲	مدل سازگاری برای تحلیل سازمان
۴۳	چارچوب هفت S مکینزی
۴۵	چارچوب فرهنگ، سیاسی و فناوری (TPC) تیچی
۴۷	برنامهریزی عملکرد بالا
۴۸	آسیب‌شناسی رفتار فردی و گروهی
۴۹	مدل سه شاخگی
۵۳	فصل دوم
۵۳	توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری
۵۳	مقدمه
۵۳	تعریف توانمندی
۵۵	اهمیت پرداختن به موضوع توانمندسازی کارکنان
۵۷	تاریخچه توانمندسازی در جهان و ایران

۶۰	استراتژی ۱) افزایش آگاهی جمعی از طریق داستانگویی.....
۶۰	استراتژی ۲) آموزش مهارتهای حل مسئله.....
۶۱	استراتژی ۳) آموزشهای مهارتهای پشتیبانی و تجهیز منابع.....
۶۱	اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان.....
۶۱	مورد توجه قرار دادن منافع کارکنان از طریق.....
۶۲	به کارگیری تیم های کیفی از طریق.....
۶۲	تفویض اختیار از طریق.....
۶۳	مزایای توانمندسازی نیروی انسانی.....
۶۳	هزینه های توانمندسازی.....
۶۴	ابعاد توانمندسازی.....
۶۶	رویکردهای مختلف توانمندسازی.....
۶۶	توانمندسازی به عنوان یک ساخته ارتباطی.....
۶۷	توانمندسازی به عنوان یک ساخته انگیزشی.....
۶۷	توانمندسازی به عنوان رویکرد شناختی.....
۶۷	الگوی توانمند سازی چهارعاملی.....
۶۹	مدل هایی تاکیدکننده بر ویژگی های عام توانمندسازی.....
۷۰	مدل های اقتضایی توانمندسازی کارکنان.....
۷۰	رویکرد مکانیکی (ارتباطی).....
۷۰	رویکرد ارگانیکی (انگیزشی).....
۷۰	برنامه های توانمندسازی کارکنان.....
۷۲	اهمیت بهره وری.....
۷۲	تعریف بهره وری.....
۷۵	بهره وری از دیدگاه های مختلف.....
۷۵	مؤلفه های بهره وری.....

۷۶	سطوح بهره وری
۷۷	بهره وری در سطح بین المللی
۷۷	بهره وری در سطح ملی
۷۷	بهره وری در سطح بخش
۷۸	بهره وری در سطح سازمان و شرکت
۷۸	بهره وری در سطح واحد تولیدی
۷۸	بهره وری فرد شاغل
۷۹	بهره وری نیروی انسانی
۸۱	فصل سوم
۸۱	ارزیابی عملکرد کارکنان
۸۱	۲-۱ ارزیابی عملکرد
۸۱	۲-۱-۱ تعریف و مفهوم عملکرد و ارزیابی عملکرد
۸۴	اهمیت ارزیابی عملکرد در آموزش عالی
۸۶	تعریف شاخص
۸۷	شاخصهای ارزیابی عملکرد آموزش عالی
۸۸	الگوهای ارزیابی عملکرد
۹۱	فصل چهارم
۹۱	کارت امتیازی متوازن
۹۱	۳-۱ مدل کارت امتیازی متوازن
۹۱	۳-۱-۱ تاریخچه و شرح مدل کارت امتیازی متوازن
۹۲	دیدگاه های کارت امتیازی متوازن
۹۵	تشریح دیدگاههای BSC
۱۰۰	روابط علت و معلول در BSC
۱۰۲	نقشه استراتژی

۱۰۴	مزایای بکارگیری روش کارت امتیازی متوازن
۱۰۵	اجرای BSC در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی
۱۰۶	شاخص های عملکردی BSC در دانشگاه ها و موسسات آموزشی
۱۰۹	فصل پنجم
۱۰۹	مدل تعالی سازمانی EFQM
۱۰۹	۴-۱ مقدمه:
۱۱۲	عملکرد:
۱۱۲	ارزیابی عملکرد:
۱۱۳	مزایای ارزیابی عملکرد سازمان
۱۱۴	انواع ارزیابی
۱۱۵	تاریخچه ارزیابی عملکرد
۱۱۶	ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد
۱۱۷	تعریف ارزیابی عملکرد
۱۱۸	تدوین شاخص ها
۱۱۹	شاخصهای ارزیابی عملکرد سازمانها
۱۲۲	سنجش و اندازه گیری و استخراج نتایج
۱۲۲	دلایل مخالفت اغلب سازمان ها با ارزیابی عملکرد
۱۲۳	میانگین زمانی ارزیابی عملکرد
۱۲۳	معیارهای ارزیابی عملکرد
۱۲۴	ارتباط بین ارزیابی عملکرد، ارزشیابی شغل، میزان حقوق و مزایا
۱۲۵	روشهای مختلف ارزیابی عملکرد
۱۲۵	روش امتیازبندی
۱۲۶	روش رتبه بندی مستقیم
۱۲۶	روش های غیر متدوال