

هوالمدير

مدیریت منابع انسانی

مؤلفین:

دکتر فرشاد حاجعلیان

(عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)

دکتر سید احمد شیبیت الحمیدی

(عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه)

مهندس محمد حسین علی مددی

(پژوهشگر و مدرس دانشگاه)

سرشناسه	: حاج‌علیان، فرشاد، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی / فرشاد حاج‌علیان، سیداحمد شیبیت‌الحمدی، محمدحسین علی‌مددی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات فرهنگ و تمدن، ۱۳۹۲.
مشخصات ظاهری	: ۲۹۵ ص.: مصور، جدول، نمودار .
شابک	: 978-600-6691-22-0
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: مدیریت
شناسه افزوده	: شیبیت‌الحمدی، سیداحمد، ۱۳۵۸ -
شناسه افزوده	: علی‌مددی، محمدحسین، ۱۳۶۶ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۲ ۱۷۶ ح ۹ / HF۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۱۱۲۸۸۸



ناشر: فرهنگ و تمدن

مؤلفین:

دکتر فرشاد حاج‌علیان

دکتر سید احمد شیبیت‌الحمدی

مهندس محمدحسین علی‌مددی

چاپ اول: ۱۳۹۲ تهران

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۹۱-۲۲-۰

قیمت: ۱۳۵۰۰ تومان

کلیه حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است

آدرس: بزرگراه شهید همت، ابتدای سردار جنگل، نرسیده به چهار راه گلستان، ساختمان پویا، واحد ۲۲.

تلفن: ۸۸۵۸۱۱۰۴-۴۴۴۷۱۸۸۸ - email: sfti_1390@yahoo.com

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۹	فصل اول: مقدمه‌ای بر مدیریت منابع انسانی
۱۰	تعاریف مدیریت منابع انسانی
۱۲	تاریخچه پیدایش، تحول و تکامل مدیریت منابع انسانی
۱۲	مکتب مدیریت علمی
۱۵	جریان‌ات روان‌شناختی صنعتی
۱۸	گرایش‌ات جامعه‌شناسی کار
۲۳	منابع فصل اول
۲۵	فصل دوم: مباحث استراتژیک در مدیریت منابع انسانی
۲۶	اهداف مدیریت منابع انسانی
۲۸	مدیریت منابع انسانی به مثابه یک سیستم
۳۳	مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک فعالیت استراتژیک
۳۷	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۰	سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۴۲	سیستم‌های اطلاعاتی اجتماعی
۵۲	مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۶۳	منابع فصل دوم
۶۵	فصل سوم: نظام برنامه‌ریزی، جلب و تأمین منابع انسانی
۶۶	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۶۹	مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۷۵	جلب و تأمین منابع انسانی (استخدام)
۷۶	مراحل مختلف فرایند استخدام
۸۰	روش‌های مختلف استخدام
۹۴	منابع فصل سوم

۹۵	فصل چهارم: آموزش و بهسازی منابع انسانی
۹۷	فرایند آموزش
۹۸	تحلیل و برآورد نیازهای آموزشی
۱۰۰	برنامه‌ریزی آموزشی (روش‌های مختلف آموزشی)
۱۱۱	سازمان یادگیرنده
۱۱۳	کنترل و ارزیابی عملکرد برنامه‌های آموزشی
۱۱۵	منابع فصل چهارم
۱۱۷	فصل پنجم: سازماندهی و طراحی مشاغل
۱۱۸	مطالعه، ارزیابی و سازماندهی کار
۱۳۷	طراحی شغل
۱۵۳	شرح شغل
۱۵۶	طبقه‌بندی مشاغل
۱۵۸	ارزشیابی مشاغل
۱۶۴	بررسی حقوق و دستمزد
۱۷۱	منابع فصل پنجم
۱۷۳	فصل ششم: ارزیابی عملکرد و شایستگی منابع انسانی
۱۷۴	ارزیابی عملکرد
۱۷۸	خطاهای ارزیابی عملکرد
۱۸۱	روش‌های ارزیابی عملکرد
۱۹۰	منابع فصل ششم
۱۹۱	فصل هفتم: سیستم روابط کار
۱۹۲	کلیات
۲۰۰	فرایند مذاکرات جمعی و انعقاد پیمان‌های جمعی
۲۰۹	فرایند حل اختلافات ناشی از روابط کاری
۲۱۴	فرایند مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی

۲۲۵	فرایند تعارضات صنعتی
۲۳۱	فرایند آموزشی در سیستم روابط صنعتی
۲۴۲	منابع فصل هفتم
۲۰۶	فصل هشتم: بهداشت و ایمنی کار
۲۴۴	تاریخچه تغییر و تحول قوانین مربوط به حفاظت صنعتی
۲۵۰	حوادث و سوانح ناشی از کار
۲۶۰	بهداشت و سالم سازی محیط کار
۲۹۵	منابع فصل هشتم

پیشگفتار

سازمان‌های پویا آموخته‌اند که در برابر تحولات، روندها و چالش‌هایی که در ابعاد و زمینه‌های گوناگون پدید می‌آیند، بازتاب نشان دهند و برای اجرای مأموریت‌ها و مسئولیت‌های خاص خود در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، باید مدیریت منابع انسانی داشته باشند. تغییرات مداومی که در محیط پدید می‌آید، مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها را با چالش‌های گوناگون مواجه می‌کند و این مدیریت را وادار می‌سازد تا هدف‌ها، سیاست‌ها، راهبردها و رویه‌های خود را با این چالش‌ها هماهنگ کند. روندها و تغییرات در بافت جمعیتی، ابعاد اجتماعی و شیوه‌های مدیریتی به گونه‌ای است که اداره منابع انسانی سازمان‌ها را با دشواری روبه‌رو کرده است و واحدهای مدیریت منابع نمی‌توانند با نگرش‌های پیشین، مأموریت خود را به انجام برسانند. ساختارهای بوروکراتیک، تخصص‌گرایی عصر تیلریسم، تمرکزگرایی، تأکید بر نیروی جسمی کارکنان، ساعات کار انعطاف‌ناپذیر و نظایر آن در دنیای پرشتاب امروز کم رنگ شده و چالش‌های جدیدی را موجب شده است که مدیران منابع انسانی در سازمان‌های کشورمان باید با آنها برخورد کنند تا فعالیت‌ها و وظایف خود را به‌طور اثربخش به انجام برسانند.

عدم یکپارچگی عملیات مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی کوتاه‌مدت، پرداخت‌های وقت‌مزدی، نارسایی یا عدم شفافیت شرح وظایف و شروط احراز، گزینش‌های بی‌ارتباط یا کم‌ارتباط با وظایف شغلی و...؛ نارضایتی بهره‌وران خدمات یا مصرف‌کنندگان، بهره‌وری اندک، هدر رفتن منابع، کم‌انگیزی کارکنان و امثال آن را به دنبال دارد و سازمان را رفته رفته از هدف خود دور می‌کند.

موارد فوق‌تر را بر آن داشت که با استفاده از منابع و مراجع موجود، کتابی دانشی برای دانشجویان و مدیران کشور که در حال تصدی واحدها و بخش‌های مختلف می‌باشند، تألیف نماییم. گستره مدیریت منابع انسانی بسیار وسیع بوده و ما تنها به بیان گوشه

کوچکی از این علم پرداخته‌ایم، لذا از تمامی صاحب‌نظران و محققان در این حوزه دعوت می‌نمایم که با پیشنهادها و توصیه‌های ارزنده خود ما را در ارائه آثار بعدی در این گستره یاری نمایند.

به امید ایرانی آگاه‌تر و آبادتر

دکتر فرهاد حاج علیان^۱ - دکتر سید احمد شیبیت‌الحمیدی^۲ - محمد حسین علی مددی^۳

بهار ۱۳۹۲

1- f_hajalian@yahoo.com

2- sheibat@yahoo.com

3- m.h.alimadadi@iran.ir

فصل اول:

مقدمه‌ای بر مدیریت منابع انسانی

عناوین اصلی فصل:

- تعاریف مدیریت منابع انسانی
- تاریخچه پیدایش، تحول و تکامل مدیریت منابع انسانی

اهداف فصل:

پس از مطالعه این فصل با موارد زیر آشنا خواهید شد:

● مفهوم مدیریت منابع انسانی

● زمینه‌های تخصصی مدیریت منابع انسانی

● سیر تطور مدیریت منابع انسانی

● مکتب مدیریت علمی

● جریانات روان‌شناسی صنعتی

● گرایش‌ات جامعه‌شناسی کار