

۲۱۹۴۹۱۶

مدیریت سرمایه انسانی و فکری

سازمان با مدل شایستگی

www.ketab.ir

دکتر کیمیا سادات میرکمالی

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب)

سرشناسه	: میرکمالی، کلیمیا سادات، ۱۳۶۴
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت سرمایه انسانی و فکری سازمان با مدل شایستگی / کیملیا سادات میرکمالی
مشخصات نشر	: تهران، فورژان، ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	: ۱۴۰ ص: جدول. نمودار
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۲۱-۶۲-۹
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: Manpower planning - مدیریت انسانی
موضوع	: Manpower policy -- نیروی انسانی
موضوع	: Human Capital- Management -- سرمایه انسانی - مدیریت
رده‌بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹/۵
رده‌بندی دیوبری	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۵۹۰۴۷۸



نشر فورژان

مدیریت سرمایه انسانی و فکری سازمان با مدل شایستگی

نویسنده: کیملیا سادات میرکمالی

شمارگان: ۵۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول (۱۴۰۰)

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اعظم فتحی

ناظر فنی: ابوذر مرادی

چاپ / صحافی: سیمرخ زرین / کیملیا

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن بطور کلی و جزئی (چاپ، فتوکپی، فایل صوتی، تست‌سازی و انتشار الکترونیکی...) بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع بوده و قابل پیگرد قانونی است.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۱۲۱-۶۲-۹

قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان

نشر فورژان کتاب

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد بین کارگر جنوبی و اردیبهشت، نبش کوچه درخشان
پلاک ۲، ط اول.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhan.pub@yahoo.com

فهرست

صفحه	عنوان
۷	مقدمه
۹	فصل اول: سرمایه انسانی اصلی‌ترین بعد از سرمایه فکری
۹	مقدمه
۱۰	مفهوم سرمایه فکری و تاریخچه آن
۱۳	عناصر سرمایه فکری
۱۴	سرمایه انسانی
۱۵	سرمایه ساختاری
۱۷	سرمایه رابطه‌ای
۱۸	نقش کلیدی عامل انسانی در مدل‌های سرمایه فکری
۱۸	مدل سولیوان
۲۰	طرح ارزش سرمایه فکری اسکاندیا
۲۲	مدل بروکینگز
۲۴	طبقه‌بندی روز و روز
۲۷	مدل سنت اونگه
۲۸	مدل امس ویبای
۳۱	فصل دوم: نقش و اثر سرمایه انسانی بعنوان یک دارایی نامشهود
۳۱	مقدمه
۳۲	شناسایی ابعاد مختلف سرمایه انسانی
۳۲	سرمایه انسانی دربرگیرنده ابعاد دانشی، مهارتی و نگرشی افراد
۳۵	سرمایه انسانی بعنوان گرداننده ابعاد ساختاری سازمان
۳۸	تعاملات سرمایه انسانی آفریننده ارتباطات سازمانی

۱۰۸	 مدل بلوغ فرایندهای مدیریت پروژه
۱۱۰	 مدل بلوغ برکلی
۱۱۲	 مدل بلوغ مدیریت پروژه "راه حل مدیریت پروژه"
۱۱۳	 مدل بلوغ کرزنر (PMMM)
۱۱۵	 مدل بلوغ سازمانی مدیریت پروژه (OPM3)
۱۱۹	 جایگاه مدل بلوغ سازمانی و مدل شایستگی در.....
۱۲۵	 منابع و مآخذ.....

www.ketab.ir

مقدمه

مطالعات اخیر نشان داده است که بر خلاف کاهش بازدهی منابع سستی (مثل پول، زمین، ماشین - آلات و غیره)، دانش منبع افزایش عملکرد کسب و کار است. آنچه درخور توجه است این مهم است که بازار نیز ارزش دانش و عوامل نامشهود دیگر در فرایند ایجاد ارزش را تشخیص داده است. اخیراً میزان و نسبت این «ارزش پنهان» تغییر کرده است (Bontis et al, 1999:1).

در این بین سرمایه انسانی اصلی‌ترین منبع تولید، حفظ و بهره‌برداری از دانش محسوب می‌شود. این عامل نامشهود جزء مهم سرمایه فکری در نوآوری، بهره‌وری، رشد و نمو، رقابت‌جویی تجاری و عملکرد اقتصادی از اهمیت اساسی و فزاینده‌ای برخوردار است (Lim, 2004). (192 تحقیقات نشان داده است که دارایی‌های نامشهود فرصت‌های سازمان را افزایش می‌دهند (Sudarsanam, 2006: 306). شناسایی، اندازه‌گیری و مدیریت این دارایی‌ها در موفقیت سازمانها نقش بسزایی دارد. در این میان اهمیت سرمایه انسانی به دلیل نقش عامل انسانی در رشد و موفقیت سازمان بسیار حائز اهمیت است. سرمایه انسانی شامل دانش، قابلیت‌ها، مهارت‌ها و خبرگی نیروی انسانی است. به بیان دیگر سرمایه انسانی همان شایستگی‌های منابع انسانی است که شامل دانش، مهارت، ویژگی‌های فردی و شخصیتی و سایر ویژگی‌های مرتبط با استخدام (نظیر نگرش، رفتار و توانایی فیزیکی) است، بویاتزیس از آن

بعنوان الگو یا مدل شایستگی یاد می‌کند. در این کتاب نویسنده سعی دارد ضمن آشنا سازی با مفهوم سرمایه انسانی بعنوان اصلی‌ترین بُعد از سرمایه فکری و بعنوان یک دارایی نامشهود، مدلها و روش‌های علمی شناسایی و سنجش آن را با کمک مدل شایستگی در قالب یک مثال واقعی تشریح نماید.

بسیاری از مفاهیم جدیدی که از دنیای غرب وارد فرهنگ مدیریتی ما می‌شود به دلیل عدم شناخت و درک کافی در حد تئوری باقی می‌مانند و در عمل بهره‌ای از آنها برده نمی‌شود. از اینرو نویسنده بر آن است تا با بررسی دقیق مفاهیم تئوریک سرمایه انسانی و شناخت وضع موجود سازمانهای ما، پیوندی عملی در واقعیت ایجاد نماید تا راهگشای سازمانها و چرخ راه پژوهشگران و دانشجویان در بهره‌گیری از این مفاهیم نو باشد. در این کتاب سعی شده است با کمک مدل شایستگی به تبیین سرمایه انسانی بعنوان یک ابزار برای توانمندسازی سازمانها در شناسایی، رشد و حفظ دارایی‌های نامشهودشان در بعد سرمایه انسانی بپردازد.