

۲۲۸۴۷۹۷

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مباحث منتخب در توسعه منابع انسانی

(جلد اول)

www.ketab.ir

تألیف:

دکتر سیدرضا سیدجوادین

استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

دکتر علیرضا مرادی

دانش آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران

سر شناسه	سیدجوادین، سیدرضا، ۱۳۳۵.
عنوان و پدیدآور	مباحث منتخب در توسعه منابع انسانی جلد اول/تألیف: تألیف: دکتر سیدرضا سیدجوادین - دکتر علیرضا مرادی
مشخصات نشر	تهران: نشر نور علم، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	۲۷۴ص.
شابک	شابک ۹۷۸-۶۰۰-۱۶۹-۵۴۵-۲
شناسه افزوده	مرادی، علیرضا، ۱۳۶۰، مولف.
موضوع	توسعه منابع انسانی - مباحث
	نیروی انسانی - مدیریت Manpower planning
	نیروی انسانی - برنامه‌ریزی Manpower policy
	کارکنان -- مدیریت Personnel management
رده بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹
رده‌بندی دیوینی	: ۳۰۱۶۵۸

نشر نورعلم: تهران- انقلاب- خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۹۰- تلفن: ۶۶۴۰۵۸۸۰ و ۶۶۹۵۷۰۲۱
 فروشگاه: خ ۱۲ فروردین- پلاک ۲۹۰- کتاب چرتکه و نورعلم -- ۰۹۱۲۲۰۷۹۸۴۹ - ۶۶۱۷۴۹۱۰
 پخش: قلم سینا - انقلاب - ۱۲ فروردین- ساختمان ۲۸۶ تلفن ۶۶۹۵۷۰۲۱ و ۶۶۹۵۷۱۲۰

نام کتاب: مباحث منتخب در توسعه منابع انسانی (جلد اول)

تألیف: دکتر سیدرضا سیدجوادین - دکتر علیرضا مرادی

ناشر: نور علم

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۶۹-۵۴۵-۲

چاپ و صحافی: سورنا

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۲

شمارگان: ۲۰۰ جلد

قیمت: ۱۷۰۰۰۰ تومان

در صورت عدم دسترسی به کتاب‌ها، از طریق تماس با شماره
 ۰۹۱۲۳۳۳۴۲۲۹ کتاب‌ها به تمام نقاط ایران ارسال می‌شود.

.....مقدمه نویسنده

فصل اول: مبانی توسعه منابع انسانی

(تعاریف، ابعاد، مدلها، رویکردهای فلسفی و نقدها)

پیش درآمد	۱۵
سطوح تجزیه و تحلیل و مدلها در توسعه منابع انسانی	۲۳
مدلهای عقلایی توسعه منابع انسانی	۲۴
مدلهای طبیعی توسعه منابع انسانی	۲۵
توسعه منابع انسانی براساس نقاط مرجع استراتژیک	۲۶
رویکرد باز و بسته به توسعه منابع انسانی	۲۷
توسعه منابع انسانی مشتق شده از نیاز	۲۹
توسعه منابع انسانی مشتق شده از فرصت	۲۹
توسعه منابع انسانی مشتق شده از قابلیت ها	۳۰
توسعه منابع انسانی مدل I-A	۳۰
بعد هویت بخشی	۳۱
بعد هماهنگ سازی	۳۱
بعد موفقیت	۳۲
بعد انطباق	۳۲
فلسفه پیدایش توسعه منابع انسانی	۳۳
رویکردهای فلسفی پیرامون توسعه منابع انسانی	۳۳
رویکرد فلسفی روشنفکرانه یا آزادیخواه	۳۴
رویکرد فلسفی رفتارگرایی	۳۴
رویکرد فلسفی انسان گرا	۳۵
رویکرد فلسفی ترقی خواه	۳۶
رویکرد فلسفی بنیادگرا	۳۶
پارادایم هایی پیرامون تئوری پردازی و تحقیق در توسعه منابع انسانی	۳۷
انتقاداتی پیرامون پارادایم اثبات گرایی	۳۹
پارادایم انتقادی	۳۹
کاربرد پارادایم انتقادی در پژوهش پیرامون توسعه منابع انسانی	۴۱
ویژگی های پژوهش انتقادی در سازمان	۴۱
ابعاد پژوهش انتقادی سازمانی	۴۱

۴۲	استراتژی‌های پژوهش انتقادی در زمینه توسعه منابع انسانی
۴۳	نگرش انتقادی به توسعه منابع انسانی
۴۴	انتقاداتی درباره توسعه منابع انسانی
۴۴	تأکید بر جنبه سخت توسعه منابع انسانی
۴۵	عدم توجه فرایندهای توسعه منابع انسانی به فرهنگ‌سازمانی
۴۵	نگرش ابزاری به کارکنان
۴۵	عدم مشارکت فعال مدیران صف در اجرای برنامه‌های توسعه کارکنان
۴۶	در نظر داشتن فرایندها و برنامه‌های توسعه به عنوان امور عملیاتی
۴۷	منابع و مراجع

فصل دوم: توسعه منابع انسانی مبتنی بر مغز

۵۱	پیش درآمد
۵۳	سیک تفکر در منابع انسانی
۵۳	سیک تفکر منابع انسانی و گرایش به دانش تغییر
۵۴	مدل جامع ترجیحات فکری ندهرمان
۵۶	نظریه سیک تفکر ترجیحی ندهرمان
۵۸	اشاراتی کوتاه بر مطالعات صورت گرفته بر اساس الگوی چهار ربع مغزی کامل ندهرمان
۶۰	نقاط قوت و برجسب های سیک تفکر ترجیحی ربع A
۶۰	نقاط قوت و برجسب های سیک تفکر ترجیحی ربع B
۶۰	نقاط قوت و برجسب های سیک تفکر ترجیحی ربع C
۶۰	نقاط قوت و برجسب های سیک تفکر ترجیحی ربع D
۶۱	تمارینی برای تقویت سیک تفکر ترجیحی ربع A
۶۱	تمارینی برای تقویت سیک تفکر ترجیحی ربع B
۶۲	تمارینی برای تقویت سیک تفکر ترجیحی ربع C
۶۲	تمارینی برای تقویت سیک تفکر ترجیحی ربع D
۶۲	کاربردهای سازمانی مدل چهار ربع مغزی ندهرمان
۶۴	توسعه منابع انسانی از منظر ماهر سازی، توسعه شایستگی و توسعه فردی
۶۵	توسعه منابع انسانی از منظر راهبرد آموزش
۶۵	توسعه منابع انسانی از منظر راهبرد ایجاد انگیزه
۶۵	توسعه منابع انسانی از منظر حل تعارض
۶۶	ارائه پیشنهادات کاربردی به منظور توسعه منابع انسانی در ربع مغزی A

۷۰.....	نکاتی برای مدیران منابع انسانی جهت شناخت بهتر افراد دارای سبک تفکر ترجیحی A:
۷۱.....	ارائه پیشنهادات کاربردی به منظور توسعه منابع انسانی در ربع مغزی B:
۷۴.....	نکاتی برای مدیران منابع انسانی جهت شناخت بهتر افراد دارای سبک تفکر ترجیحی B:
۷۴.....	ارائه پیشنهادات کاربردی به منظور توسعه منابع انسانی در ربع مغزی C:
۷۷.....	نکاتی برای مدیران منابع انسانی جهت شناخت بهتر افراد دارای سبک تفکر ترجیحی C:
۷۸.....	ارائه پیشنهادات کاربردی به منظور توسعه منابع انسانی در ربع مغزی D:
۸۰.....	نکاتی برای مدیران منابع انسانی جهت شناخت بهتر افراد دارای سبک تفکر ترجیحی D:
۸۱.....	منابع و مراجع

فصل سوم: توسعه منابع انسانی مبتنی بر معنویت

۸۷.....	پیش درآمد
۸۹.....	معنویت
۹۶.....	توسعه معنوی منابع انسانی
۹۷.....	انسان معنوی
۱۰۲.....	مشخصه های انسان معنوی
۱۰۶.....	ویژگیهای انسان معنوی از نظر فلاسفه
۱۰۸.....	الگوی توسعه منابع انسانی مبتنی بر معنویت
۱۱۵.....	سخن پایانی فصل
۱۱۶.....	منابع و مراجع

فصل چهارم: توسعه منابع انسانی مبتنی بر مهارت های نرم

۱۲۳.....	پیش درآمد
۱۲۵.....	بخش مهارت های ارتباطی
۱۵۰.....	بخش مهارت های رهبری
۱۷۹.....	بخش مهارت های تاثیرگذاری Influencing
۱۸۸.....	بخش مهارت های بین فردی Interpersonal skills
۱۹۵.....	بخش مهارت های شخصی Personal skills
۲۲۷.....	بخش مهارت های خلاقیت Creativity
۲۳۷.....	بخش مهارت های حرفه ای Professional Skills
۲۷۳.....	منابع و مراجع

موضوع توسعه منابع انسانی در سنوات گذشته در جوامع صنعتی بعنوان یکی از مهمترین مباحث علم مدیریت مطرح بوده است و در کشور ما نیز این بحث به تدریج اهمیت انکارناپذیر خود را به مدیران سازمان‌ها نشان داده است. سرعت تغییرات به حدی است که احتمال اینکه یک شخص شغلی را بیاموزد و در طول زندگی کاری‌اش، بدون تغییر یا به همان شکل پیش رود، نزدیک به صفر است. توسعه منابع انسانی به زمینه گسترده‌ای از آموزش و توسعه فراهم شده توسط سازمان‌ها برای افزایش دانش، مهارت، آموزش، و توانایی‌های کارکنان خود اشاره دارد. فرآیند توسعه منابع انسانی هم‌زمان با استخدام یک کارمند جدید آغاز و در طول دوره تصدی کارکنان با سازمان ادامه دارد. بسیاری از کارمندان یک سازمان با یک سطح اساسی از مهارت و تجربه شروع به کار می‌کنند و باید آموزش به‌منظور انجام شغل خود را به‌طور مؤثر دریافت کنند. توسعه منابع انسانی طراحی شده است تا به کارکنان اطلاعاتی که آن‌ها نیاز به انطباق با فرهنگ آن سازمان و برای انجام مؤثر شغل خود را در اختیارشان بگذارند. توسعه منابع انسانی اشاره به تمرکز یک سازمان در بهبود دانش، توانایی، مهارت‌ها، و دیگر استعدادهای از کارمندان خود دارد.

در عصر فراصنعتی از یک سو ضرورت حضور نیروی انسانی حرفه‌ای، آموزش دیده و توسعه‌یافته برای هدایت و راهبری سازمان و هم‌ین‌طور ساماندهی فعالیت‌های تخصصی سازمان را مشاهده می‌کنیم و از سوی دیگر شاهد کمبود عرضه نیروی انسانی حرفه‌ای و توسعه یافته هستیم. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که امروزه رقابت اصلی در کسب و کار، جذب نیروی انسانی حرفه‌ای و تلاش برای توسعه و ارتقاء قابلیت‌های آنان است. هر سازمانی به افراد آموزش دیده، متخصص و توسعه‌یافته که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می‌رود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی‌های کارکنان موجود سازمان پاسخگوی این نیاز باشد آموزش و توسعه ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان دارای دانش، اطلاعات، مهارت‌های لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداری و غیره خواهند کرد. از آنجا که فناوری به سرعت رشد می‌کند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دریافت دانش و مهارت می‌باشند، این مقوله در سازمان‌های دانش محور به طریق اولی از اهمیت بیشتری نیز برخوردار خواهد بود. بسیاری از مدیران ارشد سازمان‌ها

بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آنها سرمایه‌های واقعی در سازمان‌هایشان هستند. اما با مطالعه‌ای ساده می‌توان پی‌برد که چندان بر این اعتقاد خود پای‌بند نیستند، چرا که اگر برآوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطاتی نیروی انسانی را محور اصلی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها قرار دهیم، خواهیم دید که به طور مثال به برخی از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمان‌ها از جمله نیاز به آموزش کارکنان، که یکی از رموز موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر شتاب امروز می‌باشد، توجه چندانی نمی‌شود. آموزش نیروی انسانی سرمایه‌گذاری پر سودی به شمار می‌آید، که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد، چرا که آموزش اصلی‌ترین جزء از عناصر توسعه منابع انسانی و یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کار اندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد. امروزه شناخت نحوه تفکر و تصمیم‌گیری کارکنان با کمک آزمون‌های فکری- شخصیتی در سازمان‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. زیرا این شناخت یک ورودی مهم برای بسیاری از تصمیمات حوزه مدیریت منابع انسانی تلقی می‌گردد. از جمله از نتایج این آزمون‌ها در نیازسنجی آموزشی و روش‌های توسعه مهارت‌های منابع انسانی، جذب و استخدام، تیم‌سازی، ارزیابی عملکرد، ارتقاء کارکنان و... استفاده می‌شود. همه کارکنان از نظر توانایی در یک سطح قرار ندارند، به این معنی نیست که برخی ذاتاً از دیگران در سطحی پایین‌تر هستند، هر فردی دارای نقاط قوت و ضعف به خصوصی است که باعث می‌شود در انجام بعضی کارها نسبت به دیگران بهتر یا بدتر عمل کند. از دیدگاه مدیریت سازمان، اینکه آیا افراد به لحاظ توانایی‌ها با هم تفاوت دارند یا خیر، مهم نیست. چون این یک امر طبیعی است. مساله مهم این است که بدانیم افراد از نظر توانایی با هم چه تفاوت‌هایی دارند و با استفاده از این دانش، آنها را در موقعیت‌های شغلی قرار دهیم که برایشان مناسب‌تر است و در آن کارایی بیشتری دارند و یا متناسب با نوع تفکرات و نوع یادگیری آنها برنامه توسعه را تدوین نمایند. در این کتاب در صدد هستیم تا بعد از پرداختن به مبانی علمی و فلسفی توسعه منابع انسانی، بررسی کنیم که سبک‌های مختلف تفکر منابع انسانی سازمان‌ها چگونه است و این سبک‌های تفکری متفاوت چگونه می‌توانند بر فرآیند توسعه منابع انسانی تاثیرگذار باشند. برای شناخت سبک تفکر باید مغز انسان و شیوه پردازش اطلاعات و در نهایت تفکر او را خوب درک کرده باشیم. برای شناخت و تقسیم‌بندی سبک تفکر انسان از مدل مغز چهار ربعی ند هرمان استفاده می‌شود. این مدل

تصویری گویا از سبک‌های مختلف فکری بشر و همچنین نحوه دریافت و سازماندهی اطلاعات توسط مغز انسان را به منظور اتخاذ تصمیمات، نحوه زندگی و همچنین نحوه کار به دست می‌دهد. متخصصان توسعه منابع انسانی چنانچه مجهز به ابزار سنجش سبک فکری کارکنان باشند بدون شک بهتر می‌توانند فرآیندهای توسعه کارکنان را پی‌ریزی و اجرا نمایند. همچنین به بررسی ابعاد توسعه معنوی منابع انسانی و اصولاً توسعه منابع انسانی مبتنی بر معنویت که از مباحث جدید حوزه توسعه منابع انسانی در جهان می‌باشد، پرداختیم. در خاتمه مجلد اول نیز به معرفی مهارت‌های نرم و اهمیت آن‌ها در توسعه منابع انسانی پرداخته شد. این کتاب تقدیم می‌گردد به تمام اذهانی که دغدغه توسعه دارند.

www.ketab.ir