



برنامه ریزی نیروی انسانی

تألیف:

دکتر سیدرضا سیدجوادین

عضو هیئت علمی دانشگاه تهران



انتشارات نگاه دانش

سرشناسه	: سیدجوادین، سیدرضا
عنوان و نام پدیدآور	: برنامه‌ریزی نیروی انسانی/ تألیف سیدرضا سیدجوادین
وضعیت ویراست	: [ویراست ۲]
مشخصات نشر	: تهران: نگاه دانش، ۱۳۹۲
مشخصات ظاهری	: ۳۲۸ ص
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۱۵۷-۲۲۶-۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: چاپ قبلی: دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ۱۳۷۸
موضوع	: نیروی انسانی-- مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی-- برنامه‌ریزی
موضوع	: کارمندان-- مدیریت
موضوع	: نیروی انسانی-- مدیریت-- پرسش‌ها و پاسخ‌ها
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۲ س۸۸ ن۹/۵/ HF۵۵۴۹
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۱۵۷۳۰۰

هد فمئد بځوانئد
منابع پیشنهادی (مآئئد نگاه دانش برای کارشناسی ارشد و دکتری
و
ثرئد الکترونئک کتآب‌های نگاه دانش
در
www.negahdaneesh.com



انتشارات نگاه دانش

برنامه‌ریزی نیروی انسانی	♦ نام کتاب:
سیدرضا سیدجوادین	♦ مؤلف:
نگاه دانش	♦ ناشر:
محمدرضا پورشجاع	♦ مترجم:
کبری صابری	♦ حروف‌نگاری، صفحه‌آرایی (نگاه دانش):
هفتم / چاپ اول در نگاه دانش ۱۳۹۲	♦ نوبت چاپ:
۱۰۰۰ نسخه	♦ تیراژ:
۱۲،۰۰۰ تومان	♦ قیمت:
باختر / شاهین / چاوش	♦ لیتوگرافی / چاپ و صحافی:
۹۷۸-۹۶۴-۱۵۷-۲۲۶-۸	♦ شابک:

حق چاپ محفوظ و مخصوص ناشر است.

انتشارات نگاه دانش: انقلاب- خ ۱۲ فروردین- ساختمان ناشران پلاک ۲۷۱- طبقه ۲- واحد ۴

تلفن: ۶۶۹۵۴۸۹۲

تلفکس: ۶۶۴۸۶۱۵۴

تقدیم به:

آنانی که می‌کوشند تا با نور علم و تسلط بر خویش سالک صدیق طریق حق و حقیقت باشند.

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ وَ بِهٖ نَسْتَعِیْنُ وَ هُوَ خَیْرٌ نٰصِرٍ وَ مُعِیْنٍ

پیشگفتار

نظریه پردازان علم مدیریت، با شناخت انسان به عنوان عنصری پیچیده در سازمان، عامل انسانی را به عنوان مهمترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقا سازمان معرفی می‌نمایند و توجه روزافزون به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن بلکه در نقش مدرن، حتی در عصر فن آوری اطلاعات به عنوان تعیین کننده ترین عامل می‌نمایند. روند تکاملی علم مدیریت نشان داده است که برنامه ریزی و تدبیر در امور انسانی بسیار دشوارتر از برنامه ریزی و تدبیر در منابع مادی است، و دستیابی به این منابع گرانقدر و در نتیجه هدف‌های سازمان بدون دوراندیشی نظام گرایانه و استراتژیک امکان پذیر نمی‌باشد.

این کتاب تلاشی است برای بررسی وضعیت انسان در عرصه سازمانی امروز که می‌تواند به منظور استفاده در دروس برنامه ریزی نیروی انسانی، برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، و مدیریت منابع انسانی مفید باشد. ضمن آنکه تلاش گردیده متن کتاب به زبانی ساده نگاشته شود، به گونه‌ای که برای همگان قابل استفاده باشد.

نظرات و انتقادات اندیشمندان موجب شده که کتاب در چاپ چهارم به کلی مورد تجدید نظر قرار گیرد و در چاپ اخیر مفاهیم تازه‌ای به فصول تجدید نظر شده به صورت پیوست به ویژه در فصول اول تا ششم کتاب اضافه شود، ضمن آنکه در متن فصول نکاتی به تناسب افزوده شده که شامل اهداف سازمان و طراحی مشاغل، تجزیه و تحلیل شغل، اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی، نظریه سرمایه انسانی، درک توسعه انسانی و پیوست تحول تاریخی در فصل اول، پیوست جهانی شدن در فصل دوم، پیوست مفاهیم و مبانی نظری و کاربردهای دورکاری در ارتباط با مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها در فصل سوم، پیوست شبکه محتوای مشاغل در فصل چهارم، پیوست چالش‌های برنامه ریزی در قرن بیست و یکم در فصل پنجم، پیوست برخی از روش‌های کمی در برنامه ریزی نیروی انسانی در فصل ششم، در فصل نهم بحث توانمندسازی به جامعه پذیری کارکنان افزوده گردید. ضمن آنکه به همه فصول اهداف آموزشی، مقدمه و تعدادی پرسش‌های چهار جوابی که در تجدید نظر چاپ چهارم حذف شده بود مجدداً جهت کمک به مطالعه دقیق تر اضافه گردید. در ضمن نمایه اصطلاحات موضوعی، اسامی فارسی و اسامی لاتین در پایان کتاب اضافه گردیده است.

در اینجا برخود فریضه می‌دانم که از زحمات استاد ارجمند جناب آقای دکتر رضائیان که در تنظیم این مجموعه مشوق من بوده‌اند خاضعانه تشکر نمایم و از زحمات آقایان دکتر مجتبی امیری، محمد صفری، حمیدرضا ناطق، آقای محمدرضا گل‌کانی و حسین جلیلیان که ویرایش مجدد علمی و ادبی کتاب را عهده‌دار بوده‌اند قدردانی نمایم.

این همه گفتیم لیک اندر بسیج
بی عنایات خدا هیچیم، هیچ
بی عنایات حق و خاصان حق
بگر ملک باشد سیاهستش ورق

والسلام

سید رضا سیدجوادین

بهار ۱۳۹۲

فهرست مطالب

۷	فصل ۱: مبانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۹	مقدمه
۱۰	نظریه سرمایه انسانی: پارادایم جدید در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۰	درک توسعه استراتژیک منابع انسانی
۱۱	آثار تغییرات بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۲	تعریف برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۳	ماهیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۶	فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان
۲۷	وظایف مدیریتی مدیر منابع انسانی
۲۸	وظایف عملیاتی مدیریت منابع انسانی
۳۰	اهداف و فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۴	پرسش‌هایی برای بحث
۳۵	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل اول
۳۸	پیوست فصل اول
۳۸	رویکرد تکاملی برنامه‌ریزی نیروی انسانی در قرن بیستم
۴۱	فصل ۲: متغیرهای محیطی اثرگذار بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۳	مقدمه
۴۳	الف- متغیرهای خارجی اثرگذار بر کارکرد برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵۲	ب- عوامل سازمانی یا داخلی تأثیرگذار بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۶۱	ج- عوامل شغلی
۶۶	د- عوامل فردی
۷۲	پرسش‌هایی برای بحث
۷۳	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل دوم
۷۵	پیوست فصل دوم
۷۵	جهانی شدن
۷۹	فصل ۳: اهداف سازمان و طراحی مشاغل
۸۱	مقدمه
۸۸	عوامل مؤثر بر طراحی مشاغل
۸۹	فنون طراحی مشاغل
۹۲	نظریات طراحی شغلی
۹۸	دیدگاه‌های معاصر در طراحی مشاغل
۱۰۴	طراحی مجدد مشاغل
۱۰۵	روش‌های طراحی مجدد مشاغل
۱۰۸	پرسش‌هایی برای بحث
۱۰۹	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل سوم
۱۱۱	پیوست فصل سوم
۱۱۱	مفاهیم و مبانی نظری و کاربردهای دورکاری در ارتباط با مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها
۱۱۱	مقدمه

۱۱۱.....	تعاریف و مفاهیم دورکاری
۱۱۳.....	مزایای دورکاری
۱۱۴.....	راهبردهای دورکاری
۱۱۵.....	روش‌های مختلف دورکاری
۱۱۵.....	پیااده‌سازی دورکاری
۱۱۵.....	ابزارهای دورکاری
۱۱۶.....	پذیرش دورکاری در سازمان
۱۱۷.....	فصل ۴: تجزیه و تحلیل شغل
۱۱۹.....	مقدمه
۱۱۹.....	تعریف اهداف و اهمیت تجزیه و تحلیل مشاغل
۱۲۰.....	کاربردهای تجزیه و تحلیل شغلی در رابطه با دیگر فعالیت‌های منابع انسانی
۱۲۲.....	مقایسه تجزیه و تحلیل مشاغل با دیگر حوزه‌ها
۱۲۲.....	عوامل مؤثر بر کارشکافی
۱۲۴.....	هدایت‌گر تجزیه و تحلیل شغل در سازمان
۱۲۷.....	اقدامات اساسی برای انجام فرآیند کارشکافی
۱۲۷.....	روش‌های جمع‌آوری اطلاعات
۱۳۶.....	پرسشنامه فهرست نویسی
۱۳۶.....	فن گزارش عملیات
۱۳۶.....	فن شبکه ویژگی‌ها
۱۳۶.....	تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی
۱۳۷.....	تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده
۱۳۹.....	روش‌های تحلیل شغل
۱۵۸.....	پرسش‌هایی برای بحث
۱۵۹.....	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل چهارم
۱۶۱.....	پیوست فصل چهارم
۱۶۱.....	شبکه محتوای مشاغل
۱۶۲.....	کدهای خانواده‌های شغلی O*NET
۱۶۳.....	محتوای مدل مهارت‌ها O*NET
۱۶۴.....	مهارت‌ها: (۴۶ نوع مهارت) شامل
۱۶۵.....	فصل ۵: اهمیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۶۷.....	مقدمه
۱۶۷.....	اهمیت برنامه‌ریزی انسانی
۱۶۹.....	پرسش‌های ناشی از متغیرهای محیطی مؤثر بر برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۷۹.....	مفاهیم اساسی در برنامه‌ریزی انسانی
۱۸۱.....	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۸۱.....	پیش‌بینی نیروی انسانی
۱۸۴.....	پرسش‌هایی برای بحث
۱۸۵.....	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل پنجم
۱۸۷.....	پیوست فصل پنجم
۱۸۷.....	چالش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی در قرن بیست و یکم
۱۹۱.....	فصل ۶: ابزار و فنون پیش‌بینی برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۹۳.....	مقدمه
۱۹۳.....	ابزار پیش‌بینی نیروی انسانی

۲۰۶	فنون پیش‌بینی
۲۳۰	برنامه‌ریزی مسیر ترقی و پیشرفت
۲۳۷	پرسش‌هایی برای بحث
۲۳۸	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل ششم
۲۴۰	پیوست فصل ششم
۲۴۰	برخی از روشهای کمی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۴۵	فصل ۷: تأمین نیرو و کارمند یابی
۲۴۷	مقدمه
۲۵۴	جایگزین‌های کارمندیابی
۲۵۹	منابع و روش‌های تأمین نیرو از داخل
۲۶۲	منابع و روش‌های تأمین نیرو از خارج
۲۷۴	پرسش‌هایی برای بحث
۲۷۵	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل هفتم
۲۷۷	فصل ۸: انتخاب
۲۷۹	مقدمه
۲۷۹	تعریف «انتخاب» و جایگاه آن در برنامه‌ریزی منابع انسانی
۲۸۹	پرسش‌هایی برای بحث
۲۹۰	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل هشتم
۲۹۳	فصل ۹: جامعه‌پذیری و توانمندسازی کارکنان
۲۹۵	مقدمه
۲۹۵	زمینه‌های فرهنگی در جامعه‌پذیری کارکنان با سازمان
۲۹۷	زمینه‌های ساختاری در جامعه‌پذیری کارکنان در سازمان
۲۹۸	تأثیر تلقی فرد از سازمان در فرآیند جامعه‌پذیری کارکنان
۲۹۹	مفروضات اساسی در جامعه‌پذیری کارکنان
۳۰۱	فرآیند جامعه‌پذیری کارکنان
۳۰۲	روش‌های جامعه‌پذیری کارکنان با سازمان
۳۰۵	نقش‌ها و هنجارهای سازمانی
۳۰۶	برده نقش
۳۰۷	انواع نقش
۳۰۷	توانمندسازی کارکنان
۳۰۷	مفاهیم و کارکردهای توانمندسازی
۳۰۹	برنامه‌های توانمندسازی نیروی انسانی
۳۱۷	پرسش‌هایی برای بحث
۳۱۸	پرسش‌های چهارگزینه‌ای فصل نهم
۳۳۰	اصطلاحات
۳۳۱	نمایه اسامی (فارسی)
۳۳۲	نمایه اسامی (لاتین)
۳۳۵	منابع و مأخذ