

۱۴۷ ۴۵۸۴

برنامه ریزی نیروی انسانی

(در سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی)

تألف:

آگار والا دی، رابینز
و دیگران

ترجمه:

استاد دکتر سیدحسین ابطحی

(عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی)

دکتر صادق فرامرزی

(مدیر عامل شرکت کارت اعتباری ایران کیش)

دکتر حشمت خلیفه سلطانی

(مدرس دانشگاه)

سرشناسه	ابطحی، سیدحسین، ۱۳۲۲ -، گردآورنده، مترجم
عنوان و نام‌پدیدآور	برنامه‌ریزی نیروی انسانی (در سازمانهای دولتی صنعتی و بازرگانی)/ تالیف آگار والا، دی سنزو، استیفن رابینز، [ترجمه و گردآوری] سید حسین ابطحی، صادق فرامرزی حشمت خلیفه سلطانی.
مشخصات نشر	تهران: فوژان، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	ض. ۲۳۸ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۲۹۸-۵۶-۵
وضعیت فهرست‌نویسی	فیبا
یادداشت	کتاب حاضر ترجمه بخش‌هایی از دو کتاب "Human resource management" تالیف دی سنزو و استیفن رابینز است.
موضوع	کارکنان -- مدیریت Personnel management
موضوع	نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی Manpower policy
شناسنامه افزوده	فرامرزی، صادق، ۱۳۴۵ -، گردآورنده، مترجم
شناسنامه افزوده	خلیفه سلطانی، حشمت، ۱۳۲۹ -، گردآورنده، مترجم
شناسنامه افزوده	آگار والا، دهارام ویرا Agganwala, Dharam Vira
شناسنامه افزوده	دی سنزو، دیویدا، ۱۹۵۵ - م. DeCenzo, David A.
شناسنامه افزوده	رابینز، استیون پی، ۱۹۴۳ - م. Robbins, Stephen P.
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۵ ب ۴ الف ۵۵۴۹ HF
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	۴۵۱۲۱۲



نشر فوژان

برنامه‌ریزی نیروی انسانی

مترجمین: سیدحسین ابطحی - حشمت خلیفه سلطانی

شمارگان: ۱۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول ۱۳۰۰

اجرای جلد: محمد سردارستانی

حروفچینی و صفحه‌آرایی: اعظم شای

چاپ / صحافی: تندیس برتر / کیمیا

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

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۹۸-۵۶-۵

قیمت: ۱۹۰۰۰ تومان

مرکز پخش: نشر فوژان

تهران، م انقلاب، خ لبافی‌نژاد، بین اردیبهشت و کارگر، کوچه درخشان، پ ۲ واحد ۲.

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳-۶۶۴۰۸۵۰۱-۶۶۴۹۰۲۰۹

WWW.FOZHANPUB.IR

Email: fozhanpub@yahoo.com

فهرست

صفحه

عنوان

ز	پیشگفتار ناشر
س	پیشگفتار علمی فرهنگی
ص	سخن در جهان

فصل اول: برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۲	مقدمه
۲	نیروی انسانی، منبع بالقوه کالاهای و ستاده‌های اقتصادی
۳	نیروی انسانی یک مؤلفه مشخص و برجسته
۳	برنامه‌ریزی نیروی انسانی: مفاهیم و مصادیق
۳	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۴	توضیح برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴	برنامه‌ریزی نیروی انسانی: مشخصه‌ها و ویژگی‌های آن
۴	برنامه‌ریزی نیروی انسانی، میزان و سطح عملیات
۵	خلاصه فصل اول
۶	پرسش‌های فصل اول

فصل دوم: اهداف برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۸	چرا برنامه‌ریزی برای نیروی انسانی لازم است؟
۹	برنامه‌ریزی نیروی انسانی: اهداف و مقاصد
۱۱	برنامه‌ریزی و توسعه دوران شغلی

۱۱	خلاصه فصل دوم
۱۲	پرسش های فصل دوم

فصل سوم: منافع، مزایا، مشکلات و محدودیت های برنامه ریزی نیروی انسانی

۱۶	منافع و مزایای برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۷	برنامه ریزی نیروی انسانی: محدودیت ها و مشکلات
۱۷	محدودیت های پیش بینی
۱۸	تعصب ها و بی تفاوتی ها (در علاقه های) کارفرما و کارکنان
۱۸	واقعۀ غیبت کردن مانعی بر برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۸	بی سواد و کمبود نیروی کار، امر یک مشکل اساسی برای برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۹	خلاصه فصل سوم
۲۰	پرسش های فصل سوم

فصل چهارم: برنامه ریزی نیروی انسانی، جزای تشکیل دهنده و شروط لازم

۲۲	خاص اندیشی (فکر بزرگ)
۲۳	اجزای تشکیل دهنده برنامه ریزی نیروی انسانی
۲۴	خلاصه فصل چهارم
۲۴	پرسش های فصل چهارم

فصل پنجم: عوامل مؤثر بر برنامه ریزی نیروی انسانی

۲۸	عوامل مؤثر بر برنامه ریزی نیروی انسانی
۲۸	محیط داخلی
۲۹	محیط خارجی
۳۱	عوامل کنترلی دولت یا قانون گذاری
۳۳	خلاصه فصل پنجم

۳۵	پرسش‌های فصل پنجم
----	-------------------

فصل ششم: روش‌ها، شیوه‌ها و ابزار برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۳۸	سیستم‌های ارائه داده‌ها و اطلاعات
۳۸	اطلاعات و داده‌های مربوط به سازمان
۳۸	اطلاعات و داده‌ها، مربوط به نیروی انسانی
۳۸	تحلیل، توصیف، خصوصیات شغل
۳۹	تحلیل شغل
۳۹	توضیح، شرح و تحلیل شغل
۴۰	شرح شغل
۴۲	ویژگی‌های شغل
۴۲	تجزیه و تحلیل مهارت‌ها
۴۳	ارزیابی عملکرد کارکنان (میزان شایستگی)
۴۴	موجودی نیروی انسانی، حسابرسی نیروی انسانی
۴۴	تعریف حسابرسی نیروی انسانی
۴۵	ممیزی نیروی انسانی و اهداف آن
۴۶	محتویات حسابرسی نیروی انسانی
۴۷	بانک اطلاعاتی کامپیوتری: نیاز به تکنولوژی در حال پیشرفت
۴۸	بانک اطلاعاتی کامپیوتری: مزایا و منافع آن
۴۸	استفاده و به کارگیری آمار و مدل‌های ریاضی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۹	روش مدل سازی
۴۹	استفاده از تکنیک‌های شبیه‌سازی و سری‌های زمانی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۹	خلاصه فصل ششم
۵۱	پرسش‌های فصل ششم

فصل هفتم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی: پیش‌بینی منابع انسانی

۵۴	دلیل نیاز به پیش‌بینی منابع انسانی
۵۴	پیش‌بینی نیروی انسانی
۵۵	اهمیت پیش‌بینی نیروی انسانی
۵۵	عوامل مؤثر در پیش‌بینی نیروی انسانی
۵۶	شیوه‌ها و تکنیک‌های پیش‌بینی نیروی انسانی
۵۶	دوره برنامه‌ریزی پیش‌بینی منابع انسانی
۵۷	نظرات فردی، ارزیابی، توافق، عمومی
۵۷	تکنیک‌های آماری
۵۸	بانک اطلاعاتی کامپیوتر و تعیین بودی نیروی انسانی
۵۸	مدل‌های اقتصادسنجی
۵۸	شیوه‌های کارسنجی
۵۹	نمودارهای جایگزین
۵۹	خلاصه فصل هفتم
۶۰	پرسش‌های فصل هفتم

فصل هشتم: فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۶۴	برنامه‌ریزی نیروی انسانی، اختیارات و پاسخگویی
۶۵	فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی
۶۷	طرح جانشینی منابع انسانی مدیریت (اهمیت و ارزش آن)
۶۷	تعریف برنامه‌ریزی منابع انسانی مدیریت
۶۷	فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی مدیریتی
۶۸	تدوین و تنظیم طرح جانشینی مدیریتی
۶۹	خلاصه فصل هشتم
۷۰	پرسش‌های فصل هشتم

فصل نهم: برنامه‌ریزی منابع انسانی در هند

۷۲	ادراکات نادرست سنتی.....
۷۲	پذیرش برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۷۲	برنامه‌های پنج ساله.....
۷۴	برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۷۵	چشم‌انداز احتمالی آینده.....
۷۶	نیاز به تحقیقات ثانویه و کمی.....
۷۷	خلاصه فصل نهم.....
۷۸	پرسش‌های فصل نهم.....

فصل دهم: رابطه برنامه‌ریزی نیروی انسانی با مدیریت استراتژیک

۸۰	مقدمه.....
۸۱	یک چارچوب سازمانی.....
۸۳	ارتباط استراتژی سازمانی و طراحی برنامه‌ریزی منابع انسانی.....
۸۳	شناخت ارزیابی منابع انسانی موجود.....
۸۴	سیستم‌های مدیریت منابع انسانی.....
۸۶	نمودارهای جایگزینی.....
۸۷	تقاضا برای نیروی کار.....
۸۸	تخمین عرضه کار در آینده.....
۹۰	برآورد تغییرات در عرضه خارجی.....
۹۰	تطبیق عرضه و تقاضای نیروی کار.....
۹۲	تعیین مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های اصلی.....
۹۲	تجزیه و تحلیل شغل چیست؟.....
۹۲	روش‌های تجزیه و تحلیل مدیریت منابع انسانی.....
۹۴	اجرای تحلیل شغل.....
۹۶	روش‌های تحلیل شغل ساختار یافته.....

۰۹	هدف تجزیه تحلیل شغل
۰۱	ویژگی چند بعدی بودن تحلیل شغلی
۰۲	تعدیل نیروی انسانی باکوچک‌سازی
۰۳	در رابطه با بازماندگان
۰۴	خلاصه فصل دهم
۰۵	خودآزمایی فصل دهم
۰۵	پرسش‌های فصل دهم

فصل یازدهم: برنامه‌ریزی کارراهه شغلی کارکنان

۰۸	مقدمه
۱۰	کار راهه شغلی چیست؟
۱۰	چشم‌انداز فردی در راستای چشم‌انداز زمانی
۱۱	پیشرفت شغل در راستای پیشرفت کارکنان
۱۲	بهبود بخشیدن توانایی یک سازمان جهت جذب و نگه‌داری کارکنان مستعد
۱۲	کاهش نارضایتی کارکنان
۱۳	افزایش تنوع فرهنگی
۱۳	افزایش و ارتقاء تفاهم‌های سازمانی
۱۳	توسعه شغل: ارزش برای کارکنان
۱۷	مراحل شغل (مراحل دوران خدمت کارکنان)
۲۱	نمونه‌شناسی‌های جانگز و مایرز بریگز
۲۲	انتخاب‌ها و اولویت‌های شغلی
۲۲	تکیه‌گاه‌های شاین (لنگر شاین)
۲۵	خلاصه فصل یازدهم
۲۷	پرسش‌های فصل یازدهم

فصل دوازدهم: مقایسه و تطبیق نیازها و برنامه توسعه کارراهه شغلی کارکنان

۱۳۰	 انطباق مساوی میان نیازهای کارراهه (دوران خدمت) و برنامه توسعه شغل
۱۳۱	 مرحله اول: بررسی و کاوش
۱۳۳	 مرحله دوم: تشکیل و تأسیس
۱۳۵	 مرحله سوم: حفظ و نگهداری
۱۳۸	 مرحله چهارم: مرحله فراغت
۱۴۲	 خلاصه فصل دوازدهم
۱۴۴	 پرسش های فصل دوازدهم

فصل سیزدهم: برنامه های بازمندی های منابع انسانی به منظور دستیابی...

۱۴۸	 چکیده
۱۴۹	 ۱. مقدمه
۱۵۱	 ۲. بازیابی مدل های HRP
۱۵۶	 ۳. چارچوبی یکپارچه برای پویایی سیستم
۱۶۲	 ۴. مطالعه موردی
۱۶۴	 ۵. تابع انتقال برای S-CM
۱۶۹	 خلاصه فصل سیزدهم
۱۷۰	 پرسش های فصل سیزدهم

فصل چهاردهم: فرد مناسب، در شغل مناسب، با مهارت های لازم در زمان مناسب...

۱۷۲	 چکیده
۱۷۲	 مقدمه
۱۷۴	 تغییر، محرکی برای برنامه ریزی نیروی کار
۱۷۸	 برنامه ریزی نیروی کار در دانشگاه QUT

۱۸۱	خروجی‌های فرآیند برنامه‌ریزی نیروی کار
۱۸۲	خلاصه فصل چهاردهم
۱۸۲	پرسش‌های فصل چهاردهم

فصل پانزدهم: چه کسی برنامه‌ریزی نیروی کار را به خوبی انجام می‌دهد؟

۱۸۴	چکیده
۱۸۵	برنامه‌ریزی نیروی کار NHS و نقش WRT
۱۸۷	اصول نظری برنامه‌ریزی نیروی کار
۱۹۰	الگوها و نمونه‌های بهترین کارکردها
۱۹۲	برنامه‌ریزی نیروی کار بخش سلامت، انگلستان
۱۹۴	خلاصه فصل پانزدهم
۱۹۴	پرسش‌های فصل پانزدهم

فصل شانزدهم: تصور مجدد برنامه‌ریزی منابع انسانی در پاسخ به تغییر سازمانی

۱۹۶	مقدمه
۱۹۶	مبدا و پیشرفت مفهومی برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۹۷	تعاریف راهبرد محور
۱۹۸	تعاریف فرآیند محور
۱۹۹	اثر بخشی سازمانی: کلید درک مجدد این رشته
۲۰۰	برنامه‌ریزی منابع انسانی در شرایط امروز: رویکرد سیستم‌های راهبردی
۲۰۲	نقش حساس تبدیل در مدل راهبردی سیستم‌ها
۲۰۴	جایگاه مسئولیت برنامه‌ریزی
۲۰۵	سازوکار یکپارچه سازی
۲۰۵	بازخورد یادگیری
۲۰۶	چارچوب سیستم‌ها به عنوان پیش نیاز برنامه‌ریزی موثر

۲۰۷	یادگیری، یک جنبه کلیدی از برنامه ریزی در دهه ۹۰
۲۰۹	خلاصه فصل شانزدهم
۲۰۹	یادداشت‌ها
۲۱۰	پرسش‌های فصل شانزدهم

فصل هفدهم: برنامه ریزی راهبردی نیروی کار - فعالیتی حیاتی برای کسب و کار...

۲۱۲	چکیده
۲۱۲	نوع مقاله - مفهومی
۲۱۲	پیش زمینه و مقدمه
۲۱۵	یک تعریف
۲۱۵	گام‌های موجود در این فرآیند
۲۱۶	تقاضا و برنامه ریزی سناریو
۲۱۹	افزودن به نیازهای جایگزینی
۲۲۰	تحلیل عرضه (تأمین)
۲۲۱	اقدامات پیشنهادی برای پر کردن شکاف‌های پیش‌بینی شده
۲۲۲	خلاصه فصل هفدهم
۲۲۲	پرسش‌های فصل هفدهم
۲۲۳	واژه‌نامه
۲۲۷	فهرست منابع برای مطالعه بیشتر

پیشگفتار ناشر

هم زمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که همه جنبه‌ها و ارکان سازمان‌ها را متأثر ساخته و انتظارات و الزامات نوینی را پدید آورده است، نقش و وظیفه مدیران و رهبران سازمانی نیز متحول و دگرگون شده است. این تغییر آن چنان سریع و پردامنه بوده است که به گفته دراکر «ما اکنون، همان جایی ایستاده‌ایم که یک صد سال پیش، «تیلور» ایستاده بود و به آن اندازه از ساز و کارهای حاکم بر ساختارها و فرایندهای سازمانی اطلاع داریم یا به اطلاع داریم، که او بود». در نتیجه، امروز نیز از متخصصان و اندیشمندان مدیریت، انتظار می‌رود - با همان جرأتی که در ور و سایر بزرگان و نظریه پردازان مدیریت در شناخت راه کارهای توسعه و تحول سازمان کوشیده‌اند - بکوشند.

به یقین رهبری و اداره امور سازمان‌های امروزی - که در فضای «دانش محور»، «رقابتی»، «مشتري‌گرا»، «پاسخگو»، «کیفیت‌گرا»، «مشارکتی»، «کارآفرین» و «تحول‌گرا» تنفس می‌کند - نیازمند شناخت و به کارگیری روش‌ها و ساز و کارهای نوین و متناسبی است که جز از طریق تحقیقات و پژوهش‌های اصیل مدیریتی، امکان‌پذیر نیست.

اینک در آستانه ششمین برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور - که بارزترین خصیصه آن «دانایی محوری» است - مؤسسات آموزش و پرورش مدیریت، رسالت و مسئولیت بسیار خطیر، بر عهده دارند. روشن است که برنامه «دانایی محوری» به دست مدیران «دانا و توانا» که چالش‌ها و ضرورت‌ها را به روشنی درک کنند و قابلیت شناسایی و بهره‌برداری بهینه از فرصت‌ها را داشته باشند، قابل اجرا و تحقق است. تولید نظریه‌ها و دانش مدیریت و تلفیق و ترکیب آن با نیازهای بومی سازمان‌های کشور از یک سو، و فراهم‌سازی فرصت‌های آموزشی اثربخش برای یادگیری و تسلط بر دانش و مهارت‌های نوین مدیریت از سوی دیگر، دو رسالت بنیادین مؤسسات و مراکز مذکور است.

مؤسسه نشر فوژان در راستای تحقق رسالت‌ها و وظایف حساسی که در افزایش و توسعه قابلیت‌های مدیران سطوح مختلف سازمانی بر عهده دارد، نشر و اشاعه دانش و اطلاعات مدیریتی را از جمله وظایف و کارکردهای مهم خود به شمار می‌آورد. بر این اساس تاکنون چندین جلد از منابع و کتب مدیریتی را منتشر

نموده، که خوشبختانه با استقبال فرهیختگان و علاقه‌مندان و دانش‌پژوهان روبرو شده است.

کتاب **برنامه‌ریزی نیروی انسانی** نیز، از جمله کتاب‌های ارزشمند فوق است که به منظور فراهم آوردن یک سلسله مطالب جدید و تازه، در زمینه مطالعات انجام شده پیرامون برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تدوین و منتشر شده است. به امید آنکه مطالب ارزشمند این اثر که با قلم استاد گرانقدر، جناب آقای دکتر سید حسین ابطحی، دکتر صادق فرامرزی و دکتر حشمت خلیفه سلطانی از جذابیت خاصی برخوردار شده است، بتواند مدیران، کارشناسان و دانشجویان را بیش از پیش یاری دهد و به عنوان یک منبع مناسب، مورد استفاده عامه‌ای کشور قرار گیرد.

نشر فوزان

پیشگفتار حامی فرهنگی

از اولین ربع قرن بیستم که نیروی انسانی به عنوان عاملی تأثیرگذار در بهره‌وری مورد شناسایی قرار گرفت و جایگاهی در ساختار سازمانی با عنوان مدیریت سرمایه‌های انسانی را به خود اختصاص داد تا امروز که برای انسان‌ها نقشی بی‌بدیل در ایجاد، رشد و بهره‌وری سازمان‌ها قائل هستند زمان زیادی می‌گذرد. در شرایط حاضر سازمان‌ها فقط در پی سبب‌های مالی و فیزیکی نیستند بلکه به شدت به دنبال انسان‌هایی هستند که با پذیرش نقش رهبری قادر باشند آسایش سازمان را رقم بزنند. کسانی که با روشن‌بینی و نگرش سیستمی به خلق بینش یا چشم‌اندازی همه‌گیر مبادرت نمایند و زمینه را برای ایجاد انگیزه در کارکنان خود فراهم نمایند. سازمان‌ها همچنین به دنبال مدیرانی هستند که بتوانند با برنامه‌ریزی و سازماندهی و در سایه ارزش‌های سازمانی، دستیابی به اهداف سازمان را غیرقابل انکار نمایند. رابعا، ابعاد گسترده‌تر، سازمان‌ها در پی نیروهای متخصص و نیمه متخصص نیز هستند که با مشارکت و درک فرآیند تدوین چشم‌انداز بتوانند اهداف انگیزشی سازمان را که اهداف کلیه ذی‌نفعان را نیز در خود دارد محقق نمایند.

در این راستا استمرار اثربخش فرآیند تدوین چشم‌انداز تا تحقق اهداف سازمانی مطمئناً نمی‌تواند روندی سطحی، زودگذر یا تصادفی باشد. این روند در شرایط مطلوب نیازمند برنامه‌ریزی پیچیده کلیه منابعی است که بدون آنها سازمان قادر به دستیابی به اهدافش نخواهد بود. این پیچیدگی را رابعا، با منابع انسانی که از ویژگی‌های خاص خود برخوردار است مسأله را پرچالش‌تر نیز می‌کند. در این بین سرعت تغییرات از متغیرهای کلیدی به حساب می‌آید که در ابعاد سازمانی بخصوص جنبه‌های انسانی می‌تواند بسیار تأثیرگذار باشد. انسان به عنوان ارزشمندترین و اثربخش‌ترین دارایی هر سازمان، هیچگاه نمی‌تواند همانند منابع دیگر به سهولت جایگزین، حذف و یا افزوده گردد. بنابراین فرآیند برنامه‌ریزی این منبع اصلی باید با دقت و وسواس خاصی به اجرا در آید.

شرکت کارت اعتباری ایران کیش با اتکاء به دارایی‌های ارزشمند انسانی خود و کسب افتخارات بی‌شمار و به ثمر رساندن پروژه‌های عمرانی در سطح ملی و فراملی به این تجربه دست یافته که با برنامه‌ریزی صحیح در حوزه منابع انسانی می‌تواند عظیم‌ترین و پیچیده‌ترین پروژه‌ها را با موفقیت به سرانجام رساند. در

این شرکت «برنامه‌ریزی منابع انسانی» در چارچوب پیش‌بینی مناسب‌ترین نیروی انسانی از لحاظ تعداد و ترکیب در هر موقعیت از لحاظ زمانی و مکانی و در ابعاد کمی و کیفی، اصلی پایدار در جذب، بکارگماری و پرورش سرمایه‌های انسانی به حساب می‌آید. این فرآیند بگونه‌ای هوشمندانه انجام می‌پذیرد که با پیش‌بینی تغییرات توانسته تأثیرات این فراز و فرودها را در حداقل‌ها نگاه دارد و در بسیاری از موارد به استقبال تغییرات برود. کتاب حاضر نیز با تأکید بر برنامه‌ریزی در بخش انسانی سازمان تلاش دارد رهنمودهای بسیار سودمندی را به خوانندگان محترم ارائه نماید.

شرکت کارت اعتباری ایران کیش

www.ketab.ir

سخن مترجمان

در عصر حاضر و با توجه به تغییرات و حرکت بسیار سریعی که عوامل اقتصادی و اجتماعی در رابطه با تحولات تکنولوژی، پیشرفت صنعت در پی گرفته‌اند، تنها و بزرگترین عامل تولید، نیروهای انسانی سازمان‌هاست. تجربیات سالهای گذشته و دوران طلایی صنعت نشان داده است که عوامل تولید، سرمایه، مواد اولیه، ماشین‌الات و تجهیزات، بدون ارائه یک فکر خلاق و یک عملکرد توانمند و نوآور نمی‌توانند اثربخشی مؤثر داشته و سودآور باشند. در واقع، این یک حقیقت محض است که انسان‌های شایسته می‌توانند حتی با منابع محدود و ثروت اندک در زمین‌های بایر نیز اعجاب بیافرینند.

بنابراین نیروی انسانی، فکر خلاق او و تعهدات وفاداری‌هایش به سازمان می‌تواند بهترین و با ارزش‌ترین سرمایه برای سازمان بوده و انتخاب شایسته، باارگن به موقع و استفاده بهینه از این تفکر و نیرو که بزرگترین سرمایه و دارایی و حتی هویت سازمانی تلقی می‌گردد قادر است حیات و توسعه هر سازمانی را تضمین کند.

در این کتاب تلاش شده است تا در رابطه با برنامه‌ریزی جهت یک فرد، مؤثر و ایجاد انگیزه و حفظ این عنصر آگاه و ماندگار که با گذشت زمان بر ارزش فکری او افزوده می‌شود، قدم برداشته و در بخش‌های مختلف کتاب به شیوه‌های برنامه‌ریزی، مزایا و منافع برنامه‌ریزی نیروی انسانی بپردازد. این کتاب شامل دو بخش به شرح زیر است:

بخش اول ترجمه ۸ فصل از کتاب آگاروالا^۱ می‌باشد که شامل:

- فصل اول به تعاریف برنامه‌ریزی و ویژگی‌های آن
- فصل دوم به علت و هدف از برنامه‌ریزی
- فصل سوم به مزایا و معایب و محدودیتها
- فصل چهارم به اجزاء تشکیل دهنده برنامه‌ریزی
- فصل پنجم از عوامل مؤثر بر آن

- فصل ششم به تکنیک‌ها و ابزار و شیوه‌های مختلف برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- فصل هفتم به پیش‌بینی و مدل‌های مربوطه
- فصل هشتم برنامه‌ریزی به فرایند و اهمیت برنامه‌ریزی
- و فصل نهم بررسی برنامه‌ریزی در هند

بخش دوم کتاب ترجمه فصل‌هایی از کتاب دی سنزو و رابینز^۱ است که شامل:

- فصل دهم برنامه‌ریزی شغلی و تجزیه و تحلیل مشاغل (مهارت‌ها و دانش و توانایی‌ها)
- فصل یازدهم، دوران شغلی شامل مراحل شغل، ترجیحات و انتخابات دوران شغلی شما
- فصل دوازدهم، برنامه‌ریزی توسعه و نیازهای کارکنان در دوران شغلی (نیازهای فرد - توسعه سازمانی مشاغل)

بخش سوم کتاب ترجمه چند مقاله جدید و یک بررسی موردی

- فصل سیزدهم، برنامه‌ریزی نیروی انسانی: منابع انسانی به منظور دستیابی به سطح مطلوب خدمت‌رسانی به مشتری
 - فصل چهاردهم، تصور مجدد برنامه‌ریزی نیروی انسانی در پاسخ به تغییرات سازمانی
 - فصل پانزدهم، فرد مناسب، شغل مناسب، مهارت‌های مناسب در زمان مناسب
 - فصل شانزدهم، چه کسی برنامه‌ریزی نیروی کار را بهتر انجام می‌دهد؟
 - فصل هفدهم، برنامه‌ریزی راهبردی نیروی کار
- به این ترتیب کتاب حاضر که مطالب مربوط به برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مراحل و روندهای مربوط به آن از یک سو و از سوی دیگر به شرایط و توجه به نیازهای دوران کاری کارکنان، فرصت بسیار جامعی جهت مطالعه دانشجویان دانشگاهی و استفاده بهینه کارشناسان و دانشجویان دکتری فراهم نموده است.
- مطالب ارائه شده در کتاب با توجه به تمامی آمارها، مطالعات و بررسی‌های انجام گرفته در رشته برنامه‌ریزی نیروی انسانی بوده و می‌تواند به عنوان راهنمای بسیار ارزشمندی در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی مؤثر باشد. مطالعه این کتاب به کلیه دانش‌پژوهان، مدیران و کارشناسان برنامه‌ریزی نیروی انسانی توصیه می‌گردد.