

راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی

با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران

مؤلف:

دستر نادر سهلائی



انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه جنگ آجا

فروردین ۱۳۹۲

سرشناسه	:	شهلائی، ناصر، ۱۳۳۳
عنوان و نام	:	راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران / مؤلف ناصر شهلائی
پدیدآور	:	
مشخصات نشر	:	تهران- ارتش جمهوری اسلامی ایران، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا، انتشارات دافوس، ۱۳۹۲
مشخصات ظاهری	:	۳۹۰ صفحه، مصور، جدول، نمودار
شابک	:	۹۷۸-۹۶۲-۲۵۲۳-۲۰-۵ ۸۰۰۰ ریال
قهرست‌نویسی	:	فیا
یادداشت	:	پشت جلد به انگلیسی: N.Shahlaie, Strategies of Human Resource Strategic Management
یادداشت	:	چاپ دوم، ۱۳۹۲
یادداشت	:	واژه نامه
یادداشت	:	کتابنامه: ص (۳۸۵) - ۳۹۰
موضوع	:	ایران، ارتش، برنامه ریزی
موضوع	:	برنامه ریزی، استراتژیک، ایران، مدیریت
موضوع	:	نیروی انسانی، ایران، مدیریت
موضوع	:	مروارید، مدیریت
شناسه افزوده	:	ایران ارتش، دانشکده فرماندهی و ستاد، انتشارات
رده بندی کنگره	:	۸/۸۵۳U الف ۳۹۰، ۳۹۱
رده بندی دیویی	:	۳۵۵/۰۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	:	۲۷۴۰۲۳۱

عنوان: راهبردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران

مؤلف: دکتر ناصر شهلائی

ویراستار: حسین مومنی فرد

طرح روی جلد: محمدحسین منتظری

ناشر: انتشارات دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه جنگ آجا

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

تاریخ انتشار: فروردین ۱۳۹۲

چاپ: دوم

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: چاپخانه دانشکده فرماندهی و ستاد آجا

قیمت: ۷۰/۰۰۰ تومان

نشانی: تهران، میدان پاستور، خیابان دانشگاه جنگ، دانشکده فرماندهی و ستاد آجا تلفن: ۶۶۴۱۴۱۹۱ - ۲۱

www.dafoosaja.ac.ir

مسئولیت صحت مطالب بر عهده‌ی مؤلفین می‌باشد.

کلیه حقوق برای دافوس آجا محفوظ است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است)

فصل اول: کلیات

اهداف فصل

مقدمه

تاریخچه‌ی مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی در ایران

مدیریت

مدیریت منابع انسانی

اهداف مدیریت منابع انسانی

مدیریت راهبردی

راهبرد

مدیریت راهبردی منابع انسانی

راهبرد سازمان یا شرکت

راهبرد منابع انسانی

اقدامات مدیریت منابع انسانی

الگوی مدیریت راهبردی منابع انسانی

سامانه‌ی اطلاعات منابع انسانی

راهبردهای منابع انسانی

۱. راهبردهای بیانیه‌ای

۲. راهبرد متعهدانه

۳. راهبرد پدرانیه

۶۰	۴. راهبرد پیمانکارانه
۶۱	تمرین و سؤال
فصل دوم: طراحی، تجزیه و تحلیل، شرح و شرایط احراز شغل	
۶۳	اهداف فصل
۶۴	طراحی شغل
۶۴	شغل چیست؟
۶۶	نظریه‌های طراحی شغل
۶۶	۱. نظریه‌ی مدیریت علمی
۶۶	۲. نظریه‌ی مبتنی بر ویژگی‌های انسانی
۶۷	۳. نظریه‌ی انگیزش
۶۸	۴. نظریه‌ی سیستمی
۶۹	۵. نظریه‌ی ویژگی‌های شغلی
۷۰	طراحی شغل در ارتش
۷۲	تجزیه و تحلیل شغل
۷۴	روش‌های تجزیه و تحلیل
۷۸	شرح شغل
۷۹	شرایط احراز شغل
۸۱	شرح شغل و شرایط احراز شغل در ارتش
۹۲	راهبردهای طراحی شغل
۹۲	۱. ساده‌سازی شغل
۹۲	۲. غنی‌سازی شغل
۹۳	۳. توسعه‌ی شغل
۹۴	۴. شغل غیردایم
۹۴	۵. دورکاری

۱۴	۶. مکانیزه نمودن شغل
۱۵	۷. سازمان مجازی
۱۵	تمرین و سؤال

فصل سوم: برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۹۷	اهداف فصل
۹۸	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۹۹	مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۰۰	مرحله‌ی این. تبیین اهداف نیروی انسانی
۱۰۰	مرحله‌ی دوم. برآورد تقاضای نیروی انسانی
۱۰۱	روش‌های برآورد تقاضای نیروی انسانی
۱۰۲	۱. تجزیه و تحلیل روند
۱۰۲	۲. تجزیه و تحلیل نسبت
۱۰۳	۳. روش دلفی
۱۰۳	۴. قضاوت کارشناسی
۱۰۴	مرحله‌ی سوم. تعیین موجودی نیروی انسانی
۱۰۴	مرحله‌ی چهارم. پیش‌بینی عرضه‌ی نیروی انسانی
۱۰۵	روش‌های برآورد عرضه‌ی داخلی:
۱۰۵	۱. تجزیه و تحلیل مدل مارکف
۱۰۶	۲. جداول جایگزینی
۱۰۷	الف. سامانه‌های مبتنی بر رایانه
۱۰۷	ب. جداول دستی
۱۰۸	۳. روش دلفی
۱۱۱	برآورد عرضه‌ی خارجی
۱۱۱	۱. قوانین و مقررات

۱۱۱. شرایط اقتصادی
۱۱۱. شرایط فرهنگی و اجتماعی
۱۱۲. آمار و بافت جمعیتی
۱۱۲. بازار تخصصی کار
۱۱۲. رقبا
۱۱۲. مرحله پنجم. تنظیم برنامه‌های نیروی انسانی
۱۱۴. برنامه‌ریزی نیروی انسانی در ارتش
۱۱۵. راهبردهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۱۵. ۱. راهبرد گسترش و توسعه
۱۱۵. ۲. راهبرد کوچک‌سازی
۱۱۵. ۳. راهبرد حفظ وضع موجود
۱۱۵. ۴. راهبرد متفاوت برای واحدهای مختلف سازمان
۱۱۶. تمرین و سؤال

فصل چهارم: تأمین نیروی انسانی

۱۱۷. اهداف فصل
۱۱۸. مراحل تأمین نیروی انسانی
۱۱۸. نیرویابی
۱۲۰. عوامل مؤثر در نیرویابی
۱۲۱. ۱. شرایط بازار کار
۱۲۲. ۲. عوامل درون‌سازمانی
۱۲۴. ۳. عوامل برون‌سازمانی
۱۲۶. منابع تأمین نیروی انسانی
۱۲۷. ۱. منابع داخلی
۱۲۹. ۲. منابع خارجی

۱۳۰. محاسن و معایب تأمین نیروی انسانی از داخل و خارج سازمان
۱۳۲. روش‌های نیرویابی:
۱۳۲. ۱. آگهی در رسانه‌ها
۱۳۴. ۲. دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی
۱۳۶. ۳. مؤسسات کاریابی
۱۳۸. ۴. اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های حرفه‌ای
۱۳۸. ۵. متقاضیان ناخوانده
۱۳۸. ۶. توصیه‌های کارکنان و معرف‌ها
۱۴۰. انتخاب
۱۴۱. فرآیند انتخاب
۱۴۲. ۱. پذیرفتن متقاضی
۱۴۲. ۲. مصاحبه‌ی مقدماتی
۱۴۳. ۳. تکمیل فرم درخواست شغل
۱۴۴. ۴. آزمون‌های استخدامی
۱۴۵. آزمون معلومات
۱۴۶. آزمون مهارت
۱۴۷. آزمون هوش
۱۴۷. آزمون استعداد
۱۴۷. آزمون آمادگی جسمانی
۱۴۷. آزمون روانشناختی
۱۴۷. ۵. مصاحبه‌ی استخدامی
۱۴۸. مصاحبه‌ی آزاد
۱۴۸. مصاحبه‌ی طرح‌ریزی شده
۱۴۹. مصاحبه‌ی گروهی

مقدمه‌ی چاپ اول

نیروی انسانی، نقشه‌ی ارگزار در موفقیت یا شکست سازمان‌ها دارد و کارکنان، سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شوند. از این رو، علم و هنر مدیریت این سرمایه‌ی ارزشمند، اهمیت فراوانی در کلیه‌ی ارگان‌ها دارد. در این راستا، مدیریت راهبردی منابع انسانی با نگرش کلان و کل‌نگر و با محور قرار دادن نیروی انسانی، به دنبال حل مسایل اساسی سازمان است و به مواردی از قبیل: ارتقای بهره‌وری، افزایش تعهد کارکنان، تغییر در ساختار سازمانی و فرهنگ، هماهنگی راهبرد منابع انسانی و راهبرد سازمان و خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی، می‌پردازد.

کتاب حاضر با هدف آشنا نمودن دانشجویان دانشکده‌ی فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران با فرآیند مدیریت راهبردی منابع انسانی و اجرای آن در سازمان‌های نظامی، تألیف شده است. این کتاب مشتمل بر ده فصل می‌باشد که فصل اول آن، به بیان کلیات و مفاهیم مرتبط با مدیریت راهبردی منابع انسانی اختصاص دارد. از این رو، ضمن تبیین مفاهیم مدیریت، مدیریت منابع انسانی، راهبرد، مدیریت راهبردی و مدیریت راهبردی منابع انسانی، به تشریح اقدامات اختصاصی و الگوی مدیریت راهبردی منابع انسانی پرداخته شده و در پایان، مصادیقی از راهبردهای منابع انسانی بیان گردیده است.

فصل‌های دوم به بعد، اقدامات اختصاصی مدیریت منابع انسانی را به شرح زیر، تشریح نموده‌اند: طراحی شغل، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تأمین نیروی انسانی، بهسازی و توسعه، نگهداری و جبران خدمت، به‌کارگیری، ارزشیابی عملکرد، روابط کاری و اصلاح رفتار کارکنان. در هر یک از این فصل‌ها علاوه بر ارایه‌ی تعاریف، نظریه‌ها و تجزیه و تحلیل اقدامات مذکور، سه ویژگی لحاظ شده است: اول، در پایان فصل، مصادیقی از راهبردهای مرتبط با هر اقدام مدیریت منابع انسانی، بیان گردیده تا مخاطبان، با راهبردهای قابل اجرا در آن حوزه بیشتر آشنا شوند. دوم، توضیح هر یک از اقدامات، با نگاه به ارتش جمهوری اسلامی ایران انجام پذیرفته و از این رو، به اقدامات ارتش در هر حوزه، به اختصار اشاره شده است؛ تا مخاطبان بتوانند فواید مدیریت راهبردی منابع انسانی را به نحو مطلوب در ارتش پیاده‌سازی نمایند. سوم، اسناد به آموزشی بودن کتاب، در ابتدای هر فصل، اهداف آموزشی، و در پایان، تمرین و سؤال مرتبط با آن فصل ارایه شده است.

خداوند سبحان را شاکرم که به سبب تألیف این کتاب آموزشی را عنایت فرمود. لازم است که از برادر بزرگوارم امیر سرتیپ دوم حسین ولی‌وند زمانی، فرماندهی محترم دانشکده فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران، که در تألیف این کتاب، مشوق من بوده‌اند، و از برادران بزرگوارم جناب سرهنگ دکتر ناصر عباس‌زاده و امیر سرتیپ دوم بهرام رضایی و جناب سرهنگ زنوزی که بازبینی کتاب را تقبل نمودند تشکر و تشکر نمایم. از همسر و فرزندانم که با فراهم آوردن محیطی آرام، امکان تألیف کتاب را مهیا ساختند تشکر می‌نمایم. در نهایت، از کلیه‌ی استادان ارجمند، صاحب‌نظران محترم و دانشجویان علاقمند به مباحث مدیریت راهبردی منابع انسانی خواستارم که با انتقادات و پیشنهادهای خود، زمینه‌ی اصلاح و پربارتر شدن این اثر را فراهم سازند.

سرتیپ دوم دکتر ناصر شهلائی