



کتابشناسی

دکتر سید حسین ابطحی

طیبه صالحی

دکتر سید حسین ابطحی از معدود اساتید کشورمان است که در حوزه مدیریت منابع انسانی به طور تخصصی به تحقیق و پژوهش پرداخته و به تألیف کتاب‌هایی اقدام کرده است. این مقوله بدان جهت کانون توجه استاد است که فرهنگ غنی و پرمحتوای اسلامی محوریت را در مدیریت به انسان و مقام والای او می‌دهد و از مدیریت صرفاً سود محور غرب فاصله می‌گیرد؛ از این رو بیشتر آثار استاد در حوزه تألیف است تا ترجمه و حتی نظریه‌های مطرح چون نظریه مازلو در بوته نقد و صورت دیگری می‌یابند و سلسله نیازهای انسان به شکل دایره‌ای - و نه پلکانی - ترسیم می‌شوند، همچنین بحث اخلاقیات در مدیریت، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی را شکلی نوین می‌بخشند. آن چه پیش روی دارید کتاب شناسی ۱۰ عنوان تألیف، ۳ عنوان ترجمه به همراه عناوین ۲۰ مقاله و ۱۳ سخنرانی استاد دکتر ابطحی طی ۳۰ سال فعالیت وی (۱۳۸۸ - ۱۳۵۸) است که از نظر می‌گذرد.

الف: تألیفات

* مهندسی روش‌ها

دکتر سید حسین ابطحی - آرمن مهر و ژان. تهران، نشر قومس، ۱۳۷۲.
نگارش این کتاب با دو هدف دنبال شده است: ۱- تدریس دروس «تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها»، «روش‌های سنجی و کارسنجی» در رشته‌های مدیریت صنعتی و درس «مهندسی روش‌ها» در رشته مهندسی صنایع ۲- ارائه راهنمایی‌های کاربردی تکنیک‌های مهندسی روش‌ها برای دست‌اندرکاران امور صنایع و مدیریت صنعتی در موسسات تولیدی جهت افزایش کارایی.
نگارندگان در دیباچه کتاب آورده‌اند: به منظور حفظ اصالت مطالب و تبعیت از زبان و نمادهای تکنولوژیکی، به ارائه عین دیاگرام‌ها و نمودارهای مورد استفاده در کتب و مآخذ مهندسی روش‌ها

مبادرت شده و در متن به تشریح اصطلاحات و کاربردهای آن به طور مبسوط پرداخته شده است. مطالبی که درباره آنها بحث شده در دو گروه کلی روش‌های سنجی و کارسنجی جای گرفته‌اند و سرفصل‌ها عبارتند از: ۱- تاریخچه مهندسی روش‌ها ۲- کلیاتی در زمینه مهندسی روش‌ها ۳- زبان و نمادهای خاص مورد استفاده ۴- کلیات روش‌های سنجی ۵- طراحی روش‌ها ۶- روش تحقیق در مدیریت ۷- تجزیه و تحلیل مراحل کار ۸- رویه‌های جاری عملیاتی ۹- کارسنجی و برخی روش‌های کیفی آن ۱۰- زمان‌سنجی ۱۱- تعیین زمان مبناء ۱۲- فرجه استراحت و اضافات مجاز ۱۳- روش نمونه‌گیری ۱۴- روش استاندارددهای زمانی از پیش تعیین شده ۱۵- حرکت سنجی ۱۶- اصول و تکنیک‌های سازمانی ۱۷- تکنیک‌های تجزیه و تحلیل سازمان ۱۸- مینیماز کردن مقاومت در برابر تغییر و تحول.

و گاه به عنوان هدف مورد توجه قرار می دهند. اهمیت این مقوله از چه روست؟ پاسخ این پرسش در پیشگفتار کتاب «بهره‌وری» آمده است. مولفان نیز درباره بهره‌وری عنوان کرده اند: تعاریف بسیاری از بهره‌وری شده است که گرچه هر کدام از این تعاریف‌ها به جای خود می تواند صحیح و کارآمد باشد، اما اگر نتواند مفاهیم اساسی و اصلی بهره‌وری را براساس شعور، آگاهی، فرهنگ و حتی آداب و رسوم و اعتقادات مخاطبان مختلف خود بیان کند تعریف ناقصی می باشد.

سپس به منظور آشنایی مخاطبان با «بهره‌وری» اطلاعاتی درباره مفاهیم، ارزش و اهمیت بهره‌وری، شیوه‌های سنجش و افزایش آن در شش فصل و سه پیوست به خوانندگان ارائه شده است. تاریخچه و مفاهیم کلی بهره‌وری، بهره‌وری؛ اندیشه نوین، مدیریت، افکار و نظریات جدید در ارتباط با مفهوم بهره‌وری، روش‌های اندازه‌گیری بهره‌وری، عوامل موثر در افزایش سطح بهره‌وری و مدیریت بهره‌وری از طریق اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی شغلی عنوان فصل‌های کتاب است و سه «پیوست» به «تحقیقی پیرامون فرهنگ بهره‌وری و رابطه آن با پیشبرد اهداف اقتصادی در ایران»، «سؤالات تستی برای خودآزمایی» و «سؤالات تشریحی برای خودآزمایی» اختصاص دارد.

*آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی

دکتر سیدحسین ابطیحی. تهران، انتشارات پویند، ۱۳۸۳.

پیشینه آموزش شغلی کارکنان دولت در ایران به بیش از ۶۰ سال می رسد و طی این سالها تلاش‌هایی برای ایجاد نظم و هماهنگی دوره‌های آموزشی و ارتقای جایگاه آموزشی در قالب تصویب قوانین و برنامه‌ریزی از سوی وزارتخانه‌های مختلف و به طور کلی دولت صورت پذیرفته است که قانون استخدام کشوری و ایجاد صندوق کارآموزی برای آموزش کارگران در بخش صنعت از آن جمله‌اند، اما پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران به لحاظ تحولات عظیم در نظام سیاسی، اجتماعی و فرهنگی، آموزش کارکنان چه در بخش اداری و چه صنعت، در جمیع ابعاد بیش از پیش مورد توجه قرار گرفت؛ اما در نحوه برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزش کارکنان ممکن است سؤالاتی برای مدیران، مسوولان، کارشناسان و سایر دست‌اندرکاران آموزش مطرح باشد. مثلاً: آموزش کارکنان به چه معنی است؟ آموزش کارکنان دارای چه اهمیت، خواص و ضرورتی است؟ مسایل و

روش را یکی از روش‌های سنتی و قدیمی عنوان کرده که در فرهنگ اسلامی ما مورد استفاده قرار می گرفته است و دارای محاسن و مزایای بی شماری است. نویسنده عنوان کرده است: «امروزه در خیلی از مراکز علمی، آموزشی و تحقیقی دنیا از این روش استفاده‌های بی شماری می نمایند و متأسفانه ما که خود شاید مبتکر این روش بوده ایم و به علت کمبود نیروهای آموزشی نیازمند استفاده از این روش هستیم، از آن استفاده نمی کنیم.»

*مدیریت دانش در سازمان

استاد دکتر سیدحسین ابطیحی - دکتر عادل صلواتی. چاپ اول، تهران، انتشارات پویند نو، ۱۳۸۵.

چگونه می توان دانش را به گونه ای اثربخش در سازمان‌های دولتی ایران مدیریت کرد و مدل مناسب برای مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی ایران کدام است؟ این کتاب در پاسخ به این دو پرسش به رشته‌تحریر درآمده است. بررسی هانشان می دهد که مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی مخصوصاً باتوجه به رویکردهای جدید در تئوری‌های نوین مدیریت دولتی از قبیل شهر و ندمحوری، مشارکت، توجه به ذهنیت و... از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است.

رویکرد کتاب حاضر بر این است که مدیریت دانش، موضوعی اجتماعی است و موضوع مدیریت دانش، پدیده‌های اجتماعی هستند؛ لذا رایانه، فناوری اطلاعات و نظایر اینها تضمین‌کننده موفقیت مدیریت دانش نیستند. مدیریت دانش، پایان ناپذیر است، زیرا حرکت از داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش هیچ‌گاه به پایان نمی رسد.

این کتاب در ۱۳ فصل تحت عنوان زیر تدوین گردیده است: مفاهیم پایه در مدیریت، طبقه‌بندی انواع دانش، عناصر دانش، مفهوم مدیریت دانش، مدل‌های مدیریت دانش، پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت دانش، تکامل مدیریت دانش، دانش‌آفرینی در سازمان، رویکردها، هدف‌ها و راهبردهای مدیریت دانش، موانع مدیریت دانش، مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی، پژوهشی در زمینه مدیریت دانش در ایران و مدل کاربست مدیریت دانش در کشورمان، که در این فصل پایانی، مدل پژوهشی مؤلفان (ابطیحی - صلواتی مدل) ارائه شده است. قابل توجه آن که در پایان موضوعات هر فصل کتاب، خلاصه آن فصل آمده است.

*توانمندسازی کارکنان

استاد دکتر سیدحسین ابطیحی - دکتر سعیدعابدی. کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش



مشکلات آموزش کارکنان کدامند؟ چگونه می توان نیازهای آموزشی کارکنان را تعیین کرد؟ روش‌های عمومی آموزش کارکنان کدام است؟ و از قبیل این کتاب به این سؤالات پاسخ می دهد و با درک صحیح از نیازهای آموزشی و علمی کشور (در زمان تالیف تهیه و تنظیم گردیده است. لازم به یادآوری است که تجربه‌های چندین ساله مؤلف در آموزش کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی مباحث کتاب را کاربردی کرده است. فصل سوم کتاب در بخش «تعلیم و تعلم» این

* برنامه ریزی و کنترل پروژه

دکتر سیدحسین ابطیحی- آرمن مهر وژان. تهران، انتشارات قومس، ۱۳۷۲ (چاپ اول).
این کتاب برای استفاده دانشجویان کارشناسی رشته مدیریت صنعتی، مهندسی صنایع و مهندسی عمران تدوین شده است، ولی نگارندگان ابراز امیدواری کرده اند که این مجموعه به مدیران، مسئولان و دست اندرکاران برنامه ریزی و اجرای پروژه های تولیدی، صنعتی و عمرانی در رده های مختلف اجرایی و سازمانی نیز کمک مؤثری بنماید. هدف از نگارش این کتاب ارائه تکنیک ها و فنون نسبتاً جدید و کاملاً مرتبط با روش های کمی تصمیم گیری عنوان شده است که به منظور تسهیل وظایف برنامه ریزی و کنترل در مدیریت عمومی، به ویژه مدیریت پروژه، از آن استفاده می گردد.

* فرهنگ لغات و اصطلاحات مدیریت (فارسی-انگلیسی و انگلیسی-فارسی)

دکتر سیدحسین ابطیحی- شادروان آرمن مهر وژان- محسن لاله ای. تهران، نشر قومس، ۱۳۷۴.
فرهنگ لغات و اصطلاحات مدیریت بدون شک ماندگارترین کتاب طی سال ها در زمینه مدیریت دولتی، صنعتی و بازرگانی، بانکداری، بیمه، حسابداری و کامپیوتر برای دانشجویان و علاقه مندان مطالعه در این رشته هاست. تدوین کنندگان هدف از تدوین این فرهنگ و گردآوری لغات و اصطلاحات رشته های فوق را در یک مجموعه، ارتباط و وابستگی این رشته ها با یکدیگر و تسهیل کار دانشجویان و دیگر علاقه مندان (مراجعه به یک فرهنگ واحد به جای چند فرهنگ) عنوان کرده اند.

* طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل مدیریت حقوق و دستمزد

دکتر سیدحسین ابطیحی- آرمن مهر وژان. تهران، انتشارات صبا، ۱۳۷۷ (چاپ دوم).
این کتاب در ۶ فصل، مسایل مربوط به مدیریت حقوق و دستمزد و بویژه سیستم های طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل را با زبانی ساده شرح داده و به چگونگی محاسبه اهمیت نسبی عوامل اصلی و فرعی در برابر یکدیگر پرداخته است. همچنین مسایل و عوامل موثر در حقوق و دستمزد، سیستم های گوناگون ارزشیابی مشاغل اعم از سیستم های کیفی، کمی و سیستم های ارزشیابی

کمی ارزشیابی مشاغل، محاسبه عملی تعداد ضرایب متعلق به عوامل فرعی مشاغل ۶ پیوست درباره مدارک مورد استفاده در طرح های طبقه بندی وزارت کار و امور اجتماعی ایران و مجموعه قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و تصویب نامه های مربوطه نیز در این مجموعه آمده است.

«نظریه های فرهنگی و ارزشی» که عنوان بخش هفتم فصل اول است مسأله حقوق و دستمزد را از دیدگاه فرهنگ غنی و پرمحتوای اسلامی مورد بررسی قرار می دهد و توجه به آن را یک ضرورت می خواند.

* گفتارهایی در مدیریت پیشرفته منابع انسانی

دکتر سیدحسین ابطیحی. تهران، نشر قومس، ۱۳۷۷.

نویسنده هدف از تهیه و تنظیم این کتاب را (که در حقیقت ادامه مباحث کتاب مدیریت منابع انسانی بر فنون امور استخدامی است) ارائه مطالب نوین و در برخی زمینه ها، استفاده از فرهنگ غنی و پرمحتوای اسلامی در مورد یاد شده، عنوان کرده است. این کتاب شامل هشت گفتار به شرح زیر است: لزوم رعایت اخلاقیات در سازمان و مدیریت، دیدگاههای ارزشی اعتقادی گزینش، ارتباطات میان فردی و مدیریتی، حسابداری و ممیزی منابع انسانی، پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی، الگوی تصمیم گیری بر مبنای اخلاقیات، شیوه های توسعه مدیریت و سرپرستی، فرهنگ سازمانی نویسنده در بخشی از گفتار سوم به ارتباطات غیرکلامی در زبان و ادبیات فارسی پرداخته است؛ چرا که آن را دارای ابعاد وسیع تری نسبت به سایر زبان ها می داند و در این راستا ابیاتی را از مولانا، سعدی، وحشی بافقی و صائب تبریزی آورده است. وی در بخش دیگری از همین گفتار، در شرح ارتباطات میان فردی انسان ها از دیدگاه فرهنگ غنی و پرمحتوای اسلامی، به موارد متعددی چون تبسم، سلام، برخاستن به نشانه احترام و... اشاره دارد.

* بهره وری

دکتر سیدحسین ابطیحی- بابک کاظمی. ویرایش دوم، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی، ۱۳۷۸.

چندسالی است که بحث پیرامون «بهره وری» جای خود را در میدان مباحث علمی و اجتماعی کشور باز کرده است و در صحنه پرتش رقابت جهانی و سیر پرشتاب فناوری، اینک سیاستگذاران و مدیران، «افزایش بهره وری» را گاه به عنوان ابزار



مشاغل مدیریت و سرپرستی به طور کامل، جامع و ساده بیان گردیده است.

نگارندگان اهمیت پرداختن به این موضوع را چنین عنوان کرده اند:

«حقوق و دستمزد بلاشک یکی از مهمترین تدابیری است که ممکن است برای انگیزش افراد در سازمان به کار گرفته شود». این کتاب ۶ فصل به شرح زیر دارد:

حقوق و دستمزد، تجزیه شغل، طبقه بندی مشاغل، فنون کیفی ارزشیابی مشاغل، روشهای

شایسته سالاری در کلیه سطوح سازمانی عنوان کرده است.

ماهیت مدیریت منابع انسانی، تجزیه، طراحی و طبقه بندی مشاغل، نیرویابی، جذب و گزینش، آموزش و توسعه منابع انسانی، حقوق و دستمزد، ارزشیابی مشاغل، انضباط و رسیدگی به شکایات، ارزشیابی عملکرد کارکنان، برنامه ریزی نیروی انسانی، سلامت، ایمنی و رفاه کارکنان و رویکرد اخلاقی در مدیریت منابع انسانی، عنوانین ۱۱ فصل کتاب به شمار می روند.

ج- مقالات:

۱- ارزشیابی برنامه های آموزشی، مجله مدیریت امروز، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۵۸.

۲- مفهوم، خواص و مشکلات آموزش کارکنان، مجله مدیریت امروز، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۶.

۳- مدیریت فشارهای روانی، مجله دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۰.

۴- پژوهشی پیرامون فشارهای عصبی مدیران صنعتی، مجله مطالعات مدیریت، انتشارات دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۱.

۵- شیوه های توسعه مدیریت و سرپرستی، مجله مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۴.

۶- حسابداری و ممیزی منابع انسانی، مجله دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۵.
۷- الگوی تصمیم گیری بر مبنای اخلاقیات، مجله مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۶.

۸- دیدگاههای ارزشی اعتقادی گزینش، مجله مطالعات مدیریت، انتشارات دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۷.

۹- رویکردهای اخلاقی در مدیریت منابع انسانی، مجله توسعه مدیریت، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، ۱۳۸۱.

۱۰- توسعه اخلاقیات و آموزش منابع انسانی، مطالعات مدیریت، انتشارات دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۱.

۱۱- برنامه ریزی جانشینی مدیریت در بخش دولتی، مجله مدیریت و توسعه، انتشارات موسسه مطالعات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، ۱۳۸۲.

۱۲- شیوه های نوین ارزشیابی اثربخشی آموزشی در سازمانها، مجله مدیریت و توسعه، انتشارات موسسه مطالعات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، ۱۳۸۲.

۱۳- مدیریت دانش، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۲۵، انتشارات موسسه مطالعات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، ۱۳۸۴.

۱۴- مدیریت دانش در سازمان های دولتی،



۱۲، انتشارات دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۸۸.

۲۰- مدیریت مبتنی بر شایستگی و نقش آن در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۵۷، انتشارات دانشکده مدیریت و حسابداری، ۱۳۸۸.

ه- سخنرانی، ارائه مقالات و عضویت در شورای علمی سمینارها و کنفرانس ها

۱- فرآیند مدیریت، ارائه سخنرانی و چاپ مقاله در مجموعه مقالات، سمینار آموزش مدیریت ویژه مدیران عامل آب و برق کل کشور، ۱۳۶۵.

۲- ارتباطات میان فردی و مدیریتی، ارائه سخنرانی و چاپ مقاله در مجموعه مقالات سمینار، وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۷۴.

۳- نقش نیروی انسانی در توسعه صنعت، ارائه سخنرانی، مرکز آموزش گروه صنایع مهمانسازی و متالوژی وزارت صنایع، ۱۳۷۵.

۴- نقش نیروی انسانی در توسعه صنعت، ارائه سخنرانی در سمینار وزارت صنایع، ۱۳۷۵.

۵- توسعه مدیریت و تقویت نظام شایسته سالاری در بخش دولتی، ارائه سخنرانی و مقاله، چهارمین جشنواره شهید رجایی سازمان امور اداری و استخدامی، ۱۳۸۰.

۶- همکاری و مشارکت علمی، در سمینار بررسی مسایل اداری ایران دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۶.

۷- رئیس کمیته علمی، سمپوزیم بین المللی ایران ۱۴۰۰، سال ۱۳۷۶.

۸- توانمندسازی و واگذاری کار، ارائه سخنرانی در موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، مهر شهر کرج، ۱۳۸۱.

۹- ارزشیابی عملکرد کارکنان، ارائه سخنرانی و چاپ مقاله، سمینارهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۱.

۱۰- شیوه های توسعه مدیریت، ارائه سخنرانی در سمینار آموزش شیوه های توسعه مدیریت موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت وزارت نیرو، مهر شهر کرج، ۱۳۸۱.

۱۱- مدیریت منابع انسانی، ارائه سخنرانی و مقاله در آموزش های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه صنعتی شریف، ۱۳۸۱.

۱۲- آسیب شناسی مدیریت دانش، ارائه سخنرانی و چاپ مقاله، کنفرانس ملی مدیریت دانش، ۱۳۸۶.

۱۳- پنجمین کنفرانس ملی توسعه منابع انسانی، ارائه سخنرانی و چاپ مقاله در مجموعه مقالات کنفرانس، سالن همایش های صدا و سیما، ۱۳۸۸.

مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۳، انتشارات دانشگاه سیستان و بلوچستان، بهار سال ۱۳۸۵.
۱۵- رابطه میان تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۵.

۱۶- مفهوم و رویکرد و مدیریت مبتنی بر شایستگی، مطالعات مدیریت شماره ۵۷، انتشارات دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۶.

۱۷- شایسته سالاری، دیدگاهها و رویکردهای انتقادی، فصلنامه مدیریت توسعه شماره ۳۹، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش وزارت نیرو، زمستان ۱۳۸۷.

۱۸- اثربخشی برون سپاری منابع انسانی، فصلنامه مدیریت و توسعه شماره ۴۲، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش وزارت نیرو، ۱۳۸۸.

۱۹- استفاده از فرآیندهای تصادفی در برآورد نیروی انسانی، فصلنامه مدیریت صنعتی، شماره

مدیریت، ۱۳۸۶.

«توانمندسازی کارکنان» یک اصل بنیادین در مدیریت سازمان‌های امروزی است و اهمیت آن را جامعه علمی کشور طی مقالات بسیاری مورد تأکید قرار داده‌اند.

نگارندگان این کتاب، به لحاظ این اهمیت و تعداد ابهام‌ها و پیچیدگی‌های فراروی سازمان‌ها، مباحث نوین توانمندسازی کارکنان را در این مجموعه پژوهشی مدنظر قرار داده‌اند تا مجموعه‌ای در خور به علاقه‌مندان، به ویژه مدیران و صاحب‌نظران ارائه گردد.

لازم به یادآوری است که فصل دهم کتاب زیر عنوان «توانمندسازی در آینده» پنجره‌ای به روی آینده باز می‌کند و «خود-توانمندسازی» به عنوان سطح بالاتر توانمندسازی شناسایی و پیش‌نیازها، نشانه‌ها و پیامدهای آن به‌طور کامل شرح داده می‌شود.

عناوین سرفصل‌های این کتاب به شرح زیر است: تعاریف و مفاهیم، مفروضات و دلایل توانمندسازی، رویکردهای توانمندسازی، مزایا و پیامدهای توانمندسازی، ابعاد توانمندسازی، عوامل توانمندسازی، برنامه‌های توانمندسازی، مدل‌های توانمندسازی، انتقادات و دام‌های توانمندسازی، توانمندسازی در آینده.

* استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

استاد دکتر سیدحسین ابطی - استاد دکتر سید محمد اعرابی - شمس اله جعفری نیا - رضا نجاری، تهران، انتشارات پویند، ۱۳۸۷ (چاپ اول)

تغییرات شتابان محیطی و الزامات کاری جدید در سازمان‌های کنونی، شرایط ویژه و متفاوتی را برای مدیریت منابع انسانی، به دنبال داشته‌اند؛ از این رو منابع انسانی به کانون توجه و تمرکز سازمان‌ها و مدیران پیشگام تبدیل شده‌اند و به عنوان اصلی‌ترین و مهمترین سرمایه سازمانی تلقی می‌گردند.

این کتاب در ۶ فصل با رویکردی کاملاً علمی و کاربردی در پی ارائه یکی از روش‌های تدوین استراتژی‌های منابع انسانی در قالب یک مطالعه موردی است.

پژوهش‌ها و مطالعات انجام شده در مدیریت استراتژیک، به ویژه در حوزه استراتژیک منابع انسانی حاکی از آن است که مدیریت اثربخش منابع انسانی تضمین‌کننده افزایش بهره‌وری، سودآوری و شأن و منزلت اجتماعی سازمان است.

معرفی طرح پژوهش، مبانی نظری تحقیق، روش‌شناسی تحقیق، استراتژی‌های ورودی منابع انسانی در سازمان الف، استراتژی‌های کاربرد و نگهداری منابع انسانی و استراتژی‌های خروجی



استراتژیک و منابع علمی مرتبط با آن را با حوزه منابع انسانی تلفیق نمایند و به نوعی یک زبان مشترک بین دو حوزه مذکور ایجاد کنند. این کتاب مشتمل بر چهار بخش و ده فصل است.

* برنامه‌ریزی نیروی انسانی

آگاروالا، دی سنزو، رابینز، ترجمه استاد دکتر سیدحسین ابطی و حشمت خلیفه سلطانی، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۶.

کتاب، شیوه‌های برنامه‌ریزی مزایا و منافع برنامه‌ریزی نیروی انسانی را مورد لحاظ قرارداده و بخش اول، ترجمه ۸ فصل از کتاب آگاروالا به شرح زیر است:

تعاریف برنامه‌ریزی و ویژگی‌های آن، علت و هدف برنامه‌ریزی، مزایا و معایب و محدودیت‌ها، اجزای تشکیل‌دهنده برنامه‌ریزی، عوامل مؤثر بر آن، تکنیک‌ها و ابزار و شیوه‌های مختلف برنامه‌ریزی نیروی انسانی، پیش‌بینی و مدل‌های مربوطه، فرآیند و اهمیت برنامه‌ریزی، بررسی برنامه‌ریزی در هند

بخش دوم کتاب هم ترجمه فصلی از کتاب دی سنزو و رابینز تحت عناوین زیر است:

برنامه‌ریزی شغلی و تجزیه و تحلیل مشاغل (مهارت‌ها و دانش‌ها و توانایی‌ها، دوران شغلی شامل مراحل شغل، ترجیحات و انتخابات دوران شغلی شما، برنامه‌ریزی توسعه و نیازهای کارکنان در دوران شغلی (نیازهای فرد-توسعه‌سازمانی مشاغل).

* مدیریت منابع انسانی (چاپ پنجم)

مترجم: استاد دکتر سید حسین ابطی. تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۶.

مترجم در پیشگفتار با تأکید بر ضرورت توجه به نیروی انسانی و ذکر علل آن، نبود جایگاه سازمانی‌ای تحت عنوان «مدیریت منابع انسانی» در بسیاری از سازمان‌های کشورهای در حال توسعه را عامل مسائل و مشکلات عدیده‌ای در این راستا عنوان کرده است.

وی هدف از ارائه این کتاب را به علاقه‌مندان و مدیران متخصص و متعهد کشور، بستر سازی در مسیر تحول بزرگ و شتابنده درنگرش به انسان، توجه به نیازهای اساسی او، نگهداشتن حرمت و احترام به مقام والای انسانی و برنامه‌ریزی برای توسعه و تکامل وی در ابعاد زندگی خصوصی، اجتماعی، شغلی و حرفه‌ای خواننده و لازم‌آن را ارتقا بخشی جایگاه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها از طریق سپردن مسوولیت به مدیران هوشمند، توانا، با تجربه، آموزش دیده، انسان دوست، متعهد به رعایت اخلاق و قانون، همچنین تقویت نظام

منابع انسانی در سازمان الف موضوعاتی اند که نگارندگان کتاب به آنها پرداخته‌اند.

ب: ترجمه‌ها

* مدیریت استراتژیک منابع انسانی

اولیولاندی، آلن کاولینگ، ترجمه استاد دکتر سیدحسین ابطی، شمس اله جعفری نیا، رضا نجاری، مهربان هادی پیکانی، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۶.

تغییرات فزاینده محیطی و الزامات کاری جدید، شرایط خاص و متفاوتی را در سازمان‌های نوین، برای مدیریت منابع انسانی به دنبال داشته‌اند؛ به گونه‌ای که کلیه اقدامات مدیریت منابع انسانی دارای جنبه استراتژیک شده است. نویسندگان کتاب حاضر با توانمندی و مهارت و ویژه کم نظیری کوشیده‌اند تا مباحث مربوط به رویکرد