

منابع انسانی در آموزش عالی

آلویا ایوانز - ادنا چان

ترجمه

دکتر محمدتقی نظریور - دکتر اباصلت خراسانی

محسن قیصری - آرمینا قربان شیروودی - محمدمهدی قره‌باغی

چاپ دوم



۱۴۰۱



۷۱۲/۱

مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی

منابع انسانی در آموزش عالی / آلوین ایوانز- ادنا چان
ترجمه دکتر محمدتقی نظریور، دکتر اباصلت خراسانی،
محسن قیصری، آرمیتا قربان شیرودی، محمدمهدی قره‌باغی

Alvin Evans & Edna Chun, *Creating a Tipping*

Point: *Strategic Human Resources in Higher Education*, Wiley: 2012.

ویراستار: فاطمه صوفی

حروف‌نگار و صفحه‌آرا: فریبا باباخانی

طراح جلد: امیرشاهرخ فریوسفی

ناظر چاپ: نوید سیفان

چاپ دوم: ۱۴۰۱

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۸۰۰.۰۰۰ ریال

کلیه حقوق برای دانشگاه شهید بهشتی محفوظ است.

سیرشناسه:	ایوانز، آلوین، ۱۹۴۸ م.
عنوان و نام پدیدآور:	منابع انسانی در آموزش عالی / آلوین ایوانز، ادنا چان؛ ترجمه محمدتقی نظریور... [و دیگران].
مشخصات نشر:	تهران: دانشگاه شهید بهشتی، مرکز چاپ و انتشارات، ۱۳۹۸؛ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۸؛ چاپ دوم: ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری:	۱۹۸ص: مصور، جدول.
فروست:	مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی؛ ۷۱۲/۱.
شابک:	۹۷۸ ۹۶۴ ۴۵۷ ۴۳۲ ۰
وضعیت فهرست‌نویسی:	فیا
یادداشت:	عنوان اصلی: <i>Creating a Tipping Point: Strategic Human Resources in Higher Education</i>
یادداشت:	ترجمه محمدتقی نظریور، اباصلت خراسانی، محسن قیصری، آرمیتا قربان شیرودی، محمدمهدی قره‌باغی.
یادداشت:	کتابنامه.
موضوع:	دانشگاه‌ها و مدارس عالی- مدیریت کارکنان؛ College personnel management- کارکنان- ایالات متحد- مدیریت- personnel management- United states؛ آموزش عالی- ایالات متحد.
شناسه افزوده:	نظریور، محمدتقی، ۱۳۴۰-، مترجم.
رده‌بندی کنگره:	۱۳۹۸ م۸ الف/۶۶/۲۳۳۱ LB
رده‌بندی دیوبی:	۳۷۸/۱۱
شماره کتابشناسی ملی:	۵۵۶۵۰۳۰

کد ناشر ۱۰۰۱۷۳۴

www.pub.sbu.ac.ir

unipress@mail.sbu.ac.ir

فهرست

پیشگفتار مترجمان	نه
پیشگفتار نویسندگان	یازده
فصل اول: گام نخست؛ واقعیت‌های سرمایه‌گذاری و منابع استعدادیابی	۱۰
تغییر در معادلات بودجه	۱۰
بودجه دولت فدرال و دانشگاه‌های تحقیقاتی دولتی	۱۴
بودجه پژوهشی و الگوی جدید تجارت	۱۶
کمک‌های مالی، هدیه‌ها و سایر منابع درآمدی	۱۹
فشارهای خارجی بر منابع استعداد	۲۰
تلاش برای محدود کردن عقد قراردادهای جمعی در بخش دولتی	۲۰
تلاش برای افزایش استقلال دانشگاه تحقیقاتی دولتی از مقررات ایالتی	۲۲
تقاضای مسئولیت‌پذیری عمومی	۲۴
الزامات اعتباربخشی	۲۶
افزایش هزینه‌های بازنشستگی و پزشکی	۲۷
تغییر جمعیت‌شناسی	۲۹
آثار متقابل مفاد قرارداد و ضرورت بودجه‌بندی	۳۰
نتیجه‌گیری	۳۱
فصل دوم: فراتر از بخش اجرایی منابع انسانی؛ منابع انسانی و عملکرد سازمانی	۳۵
تکامل سیستم‌های منابع انسانی با کارایی بالا	۳۸
پیوندهای تجربی منابع انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی	۴۱
ساختار راهبردی منابع انسانی	۴۳
انطباق	۴۴
قابلیت‌های سازمانی	۴۵

۴۷	قابلیت‌های منابع انسانی راهبردی
۴۸	منطق و ساختار منابع انسانی
۴۹	استفاده از اصول منابع انسانی راهبردی در آموزش عالی
۵۰	گزارش روابط
۵۰	مشارکت در گروه‌های تصمیم‌گیری
۵۱	دامنه عملیات
۵۲	نتیجه‌گیری

فصل سوم: منابع انسانی راهبردی و مدیریت استعداد در آموزش عالی

۵۵	استفاده از اصول منابع انسانی برای جذب استعدادهای
۵۸	تنوع در زنجیره مدیریت استعداد
۶۲	پاداش جامع و مدیریت استعداد
۶۴	جبران خدمات و راهبرد منابع انسانی
۶۶	مزایا و بازنشستگی
۶۸	بازپرداخت شهریه و فرصت مطالعاتی
۷۲	انعطاف‌پذیری محل کار
۷۳	تعامل کارمند
۷۴	شناخت و پاداش
۷۷	نتیجه‌گیری

فصل چهارم: منابع انسانی راهبردی و توسعه سازمانی: فرایندی جامع

۸۱	تقابل یادگیری سازمانی و توسعه سازمانی
۸۳	مقایسه اصول AQIP و قابلیت‌های سازمانی
۸۵	روان‌شناختی توسعه سازمانی
۸۷	نقش برنامه‌های روابط کارکنان در توسعه سازمان
۹۱	ارزیابی عملکرد و توسعه سازمان
۹۳	توسعه رهبری
۹۶	نقش حیاتی برنامه‌های کمک به کارکنان
۱۰۰	نتیجه‌گیری

۱۰۵	فصل پنجم: ایجاد یک راهبرد مؤثر و کارآمد در عملیات منابع انسانی
۱۰۷	تجزیه و تحلیل منابع انسانی
۱۱۱	ممیزی منابع انسانی
۱۱۳	راهبردهای کارآفرینی منابع انسانی
۱۱۵	رویکردهای سنتی برای کاهش هزینه‌ها
۱۱۶	طرح‌های داوطلبانه کاهش هزینه
۱۱۶	برنامه‌های انفصال داوطلبانه از خدمت (بازخرید)
۱۱۷	برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر
۱۱۸	برنامه‌های مرخصی (بدون حقوق)
۱۱۸	ابتکارهای مشارکتی
۱۱۹	تولید درآمد منابع انسانی
۱۲۰	منابع انسانی رهبر پیشرو یکپارچه‌سازی
۱۲۲	نتیجه‌گیری

۱۲۵	فصل ششم: توصیه‌ها و مفاهیم برای اقدام
۱۲۶	رئیسان دانشگاه و هیئت امناء
۱۲۶	رهبران منابع انسانی
۱۲۷	واحدهای منابع انسانی
۱۲۷	نگاه به آینده

۱۳۱	منابع
۱۵۹	واژه‌نامه فارسی - انگلیسی
۱۶۹	واژه‌نامه انگلیسی - فارسی
۱۷۹	نمایه

پیشگفتار مترجمان

بافت در حال تغییر که با جهانی‌سازی فعالیت‌های اقتصادی و گسترش آموزش عالی نمایان شده، آموزش عالی را به دغدغه‌ای ملی با ابعاد بین‌المللی تبدیل کرده است. کشورها برای کنار آمدن با این محیط متحول، تحت فشار قرار گرفته‌اند تا کیفیت آموزش عالی را با معیارهای قابل قبول در سطح ملی و بین‌المللی تضمین کنند. یکی از ابزارهای مهم ایجاد تحول و بقای سازمان‌ها و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌ها عوامل انسانی است؛ زیرا منابع انسانی از باارزش‌ترین عوامل تولید و مهم‌ترین سرمایه‌هاست و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت‌های اساسی هر سازمانی به شمار می‌آید. یکی از مؤثرترین راه‌های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط کنونی کارآمدتر کردن کارکنان و اعضای هیئت‌علمی در آموزش عالی است؛ زیرا کیفیت بروندها و پیامدهای دانشگاهی و به‌طور کلی تعالی اجتماعی، بهبود شایستگی‌ها و مشارکت اجتماعی آنان در توسعه جامعه، به توانایی‌ها و قابلیت‌های اعضای هیئت‌علمی و کارکنان بستگی دارد.

منابع انسانی، سرمایه انسانی و اجتماعی یگانه‌ای است که در عملکرد سیستم آموزش عالی و تحقق اهداف آن رکن اصلی و تأثیرگذار به حساب می‌آید. شکل‌گیری چنین سرمایه‌های باارزشی در سازمان، با هر هدف و گرایشی، در سایه بهره‌مندی از نظام مدیریت منابع انسانی توانمند و شایسته امکان‌پذیر است. در بیست سال اخیر، روش‌های جدیدی در مدیریت منابع انسانی شکل گرفته است. در اواسط دهه ۱۹۸۰ در انگلستان و پیش از آن در ایالات متحده آمریکا، اصطلاح مدیریت منابع انسانی رایج گشت و به تدریج با اصطلاحات دیگری مانند مدیریت کارکنان، روابط صنعتی و روابط نیروی کار جایگزین شد (ردمن و ویلکینسون، ۲۰۰۰). باین حال، در کاربرد اصطلاح مدیریت منابع انسانی همواره ابهام زیادی وجود دارد. بسیاری از مفسران این اصطلاح را به شکلی ساده استفاده می‌کنند و آن را برجسبی جدید برای مدیریت سنتی کارکنان می‌دانند. برخی

دیگر نیز با مفهوم آفرینی و سازمان‌دهی دوباره نقش‌های مدیر امور کارکنان، منابع انسانی را رویکردی جدید و متمایز معرفی می‌کنند. با وجود این، آنچه در سیر تحول مفهومی مدیریت منابع انسانی شایان تأکید بوده، توجه به دانشگاه به‌منزله نهادی است که باید کانون عالی‌ترین پیشرفت‌های علمی در همه زمینه‌های علوم باشد و در راه اعتلای علم و دانش در جامعه گام‌های اساسی بردارد؛ به‌گونه‌ای که، موفقیت آن، به‌طور عملی، در تولید دانش با رعایت استانداردهای علمی و حفظ کیفیت مشاهده شود. بر همین مبنا، نظام مدیریت منابع انسانی باید عملکرد سازمانی را افزایش دهد و ضمن پرورش توانایی‌های سازمان، آن را پیشینه سازد.

تابستان

۱۳۹۸

www.ketab.ir