

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# مدیریت منابع انسانی در تعلیم و تربیت زمینه‌ها، الگوها و اثرات

تالیف:

جاستین مرکر

برنارد بارکر

ریچارد برد

ترجمه:

دکتر علی عسگری

عضو هیأت علمی دانشگاه بیرجند



انتشارات آوای نور

تهران - ۱۳۹۶

سرشناسه	مرسر، جاستین Mercer, Justine
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت منابع انسانی در تعلیم و تربیت: زمینه‌ها، الگوها و اثرات/تالیف جاستین مرکر، برنارد بارکر، ریچارد برد؛ ترجمه علی عسگری.
مشخصات نشر	تهران: آوای نور، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۲۴۸ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۱۹۳-۱
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	عنوان اصلی: Human resource management in education : contexts, themes, and impact, ۲۰۱۰.
یادداشت	چاپ قبلی کتاب حاضر با عنوان "مدیریت منابع انسانی در آموزش: زمینه‌ها، موضوعات و تاثیرات" با ترجمه حسن فلاوندی و محمدرضا فرید توسط دانشگاه ارومیه در سال ۱۳۹۴ فیبا گرفته است.
عنوان دیگر	مدیریت منابع انسانی در آموزش: زمینه‌ها، موضوعات و تاثیرات.
موضوع	مدرسه‌ها -- مدیریت کارمندان/ رهبری آموزشی
شناسه افزوده	بارکر، برنارد Barker, Bernard
شناسه افزوده	برد، ریچارد، Bird, Richard م. ۱۹۴۳ - ۱۳۵۳ - مترجم
شناسه افزوده	عسگری، علی، ۱۳۵۳ - مترجم
رده بندی کنگره	LB۱۳۲۳۱/۲۳۹۵۵ ۴۴م/
رده بندی دیویی	۲۰۱/۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	۴۱۷۷۰۸۹



تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، خیابان شهید وحید نظری،  
پلاک ۹۹، طبقه دوم. تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / دورنگار: ۶۶۴۸۰۸۸۲

### مدیریت منابع انسانی در تعلیم و تربیت زمینه‌ها، الگوها و اثرات

تالیف: جاستین مرکر - برنارد بارکر - ریچارد برد

ترجمه: دکتر علی عسگری

ناشر: انتشارات آوای نور

صفحه آرا: منیرالسادات حسینی

چاپ: دوم ۱۳۹۶

شمارگان: ۲۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۰۹-۱۹۳-۱

قیمت ۱۹۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

---

## فهرست مطالب

---

۹	بخش اول
۱۱	فصل اول: جهانی شدن، نظریه سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی
۲۵	فصل دوم: مصوبات دولت و ارزش‌های اجتماعی
۴۳	فصل سوم: فرهنگ معلمان و بحران اعتماد به نفس
۶۳	بخش دوم
۶۵	فصل چهارم: هدایت مدارس و بهسازی کالج‌ها
۸۷	فصل پنجم: توانمندسازی گروه‌ها و تیم‌ها
۱۰۹	فصل ششم: طراحی سازمان یادگیرنده
۱۳۱	فصل هفتم: سازمان‌های حریص
۱۴۹	بخش سوم
۱۵۱	فصل هشتم: انتخاب و توسعه حرفه‌ای
۱۷۳	فصل نهم: بازسازی: یادگیری جدید و تیم‌های آموزش
۱۹۵	فصل دهم: ارزیابی و عملکرد

۲۱۳

فصل یازدهم: نتیجه گیری

۲۱۹

فهرست منابع



---

## پیشگفتار

---

در فضای پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که منجر به کسب مزیت رقابتی سازمان‌ها می‌گردد، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست. از این رو در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلایی بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست.

مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به‌ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. مدیریت امور کارکنان حوزه‌ای است که به اندازه کل حوزه مدیریت قدمت دارد اما به‌طور طبیعی دستخوش تغییر و تکامل شده است. نقطه عطف این تغییر و تکامل جایی است که به جای مدیریت کارکنان، مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شود. مدیریت منابع انسانی علاوه بر دارا بودن مبانی و مفاهیم مدیریت کارکنان، رویکردهای کلی‌تر و جدیدتری را در مدیریت نیروی انسانی در نظر می‌گیرد.

جایگاه ممتاز و منحصر به فرد آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین متولی تعلیم و تربیت و عامل توسعه و تسهیل فرآیند توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فناورانه بر کسی پوشیده نیست. در چنین دستگامی نقش مهم اساسی منابع انسانی که درون داد، فرآیند و برون داد آن با انسان و تربیت او عجین شده است، اهمیت مضاعفی می‌یابد. به نحوی که مقایسه فرآیند تصمیم‌گیری در خصوص مراحل جذب، نگهداشت، توانمندسازی و ارتقا، نظارت و ارزشیابی و ... منابع انسانی در آموزش و پرورش با سایر سازمان‌ها امکان‌پذیر نیست. در اندیشه مدیران این سازمان‌ها، نیروی انسانی، دارایی راهبردی سازمان محسوب می‌شود و از این رو، توجه مدیریت را سخت به خود معطوف کرده است. دیدگاه مدیران این نوع سازمان‌ها که آینده را نیز از آن خود ساخته‌اند، نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزینه‌ای نیست، بلکه سرمایه‌ای و آن هم از نوع سرمایه‌گذاری راهبردی است. بنابراین می‌توان انتظار داشت کارکنان اینگونه سازمان‌ها برای حرکت‌های خلاق و دانش محور پرورش یابند. استفاده بهنگام و مرتبط از تسلط‌ها و قابلیت‌های شخصی کارکنان بصورت مستمر و با دیدی عمیق و روشن نه تنها تحولات سازمانی را موثرتر و کارا تر می‌نماید بلکه بهره‌وری را تا حد چشمگیری افزایش می‌دهد.



جایگاه ممتاز و منحصر به فرد آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین متولی تعلیم و تربیت و عامل توسعه و تسهیل فرایند توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و فناورانه برکسی پوشیده نیست. در چنین دستگاهی نقش مهم و اساسی منابع انسانی که درون‌داد، فرایند و برون‌داد آن با انسان و تربیت او عجین شده است، اهمیت مضاعفی می‌یابد. به‌نحوی که مقایسه فرایند تصمیم‌گیری در خصوص مراحل جذب، نگهداشت، توانمندسازی و ارتقاء، نظارت و ارزشیابی و ... منابع انسانی در آموزش و پرورش با سایر سازمان‌ها امکان‌پذیر نیست. لذا در این کتاب سعی شده است به مباحث مهمی همچون جهانی شدن، فرهنگ معلمان، توانمندسازی گروه‌ها و تیم‌ها، سازمان‌های حریص، توسعه حرفه‌ای و ... پرداخت شده است.