

برنامه‌ریزی مسیر شغلی با تأکید بر افسران مرزبانی ناجا

مؤلف

دکتر پرویز آهی

(عضو هیئت علمی - گروه علوم انتظامی امین)

سال ۱۳۹۸



مرکز تحقیقات و مطالعات
فرماندهی مرزبانی ناجا

برنامه ریزی مسیر شغلی با تأکید بر افسران مرزبانی ناجا

مؤلف: پرویز آهی

ویراستار علمی: دکتر احمد سوری

پایم: بهار ۱۳۹۸

شمارگان: ۵۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰۰ ریال

لبنوگرافی: چاپ صاف، راه فدا

نشانی: تهران، ابتدای بزرگراه شهید خرازی، خیابان جدی اردبیلی، فرماندهی مرزبانی ناجا، مرکز تحقیقات و مطالعات - تلفن ۸۸۳۰۲۴

سرشناسه: آهی، پرویز، ۱۳۴۲ -

عنوان و نام پدیدآور: برنامه ریزی مسیر شغلی با تأکید بر افسران مرزبانی ناجا / مؤلف پرویز آهی؛ ویراستار ادبی مژگان اصغری طرقي

مشخصات نشر: تهران: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، تاد فرماندهی مرزبانی ناجا، دفتر تحقیقات کاربردی، ۱۳۹۷

مشخصات ظاهری: ۲۶۴ ص
وضعیت فهرست نویسی: فیا
یادداشت: کتابنامه، ص. ۲۵۰-۲۶۲

شابک: ۳۰۰۰۰ ریال ۷/۱ - ۶۰۰-۹۷۸

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت

موضوع: نیروی انسانی - برنامه ریزی

موضوع: نیروی انسانی - ایران - مدیریت

موضوع: Manpower planning -- Iran

شناسه افزوده: سوری، احمد، ۱۳۵۰ -، ویراستار

شناسه افزوده: نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. فرماندهی مرزبانی. مرکز تحقیقات و مطالعات.

رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵/۹۱۹ ۱۳۹۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۵۵۳۷۲۴۹

پیشگفتار

هدف از تألیف این کتاب، بسط موضوع و طراحی و عرضه یک الگوی نظری برای شناخت و به کارگیری برنامه‌ریزی مسیر شغلی در مراکز دانشگاهی، سازمان‌ها و به‌ویژه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران است؛ بنابراین، به لحاظ نظری به این موضوع می‌پردازیم که با تدبیر در تاریخچه، سیر مراحل و تکامل نظریه‌های حوزه برنامه‌ریزی مسیر شغلی، ابعاد برنامه‌ریزی مشخص و استفاده از این الگو به منظور دستیابی به بهره‌وری تازه‌ای میسر شود.

از طرف دیگر، این پژوهش، اطلاعات مناسبی را برای استفاده از الگوی برنامه‌ریزی مسیر شغلی فراهم خواهد کرد که برای طراحان و مدیران برنامه‌ریزی منابع انسانی مفید است و در نهایت، الگوی برای سازمان‌های نظامی و انتظامی و به‌ویژه مرزبانی جمهوری اسلامی ایران در مسیر توسعه و بهره‌وری منابع انسانی فراهم خواهد آمد.

در راستای دستیابی به اهداف این کتاب، شامل بر فصل‌هایی به شرح ذیل است:

- فصل اول: کلیات؛

- فصل دوم: مدیریت منابع انسانی؛

- فصل سوم: برنامه‌ریزی منابع انسانی؛

- فصل چهارم: توسعه منابع انسانی و مسیر شغلی؛

- فصل پنجم: نظریه‌ها و رویکردهای برنامه‌ریزی و توسعه منابع انسانی؛

- فصل ششم: مطالعه‌ای تجربی درباره طراحی مسیر شغلی افسران مرزبانی ناجا.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
پیشگفتار	۶
فصل اول: کلیات	
۱. مقدمه	۱۴
۲. اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی مسیر شغلی	۱۶
۳. واژگان آمیدی	۲۱
فصل دوم: مدیریت منابع انسانی	
۱. مقدمه	۲۶
۲. تعریف مدیریت منابع انسانی	۲۷
۳. تاریخچه مدیریت منابع انسانی	۲۹
۴. هدف‌های مدیریت منابع انسانی	۳۱
۵. مدیریت منابع انسانی و جایگاه آن در مدیریت	۳۲
۶. اداره انسانی از دیدگاه ادیان و دوران کهن	۳۴
۶-۱. اداره انسانی از دیدگاه ادیان	۳۴
۶-۲. اداره انسانی در دوران کهن	۳۶
۷. اداره انسانی در عصر نوین (هزاره جدید)	۳۷
۸. چالش‌های منابع انسانی در هزاره جدید	۳۸
۹. مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی	۳۹
۹-۱. وظایف و مسئولیت‌های عمومی	۳۹
۹-۲. وظایف و مسئولیت‌های اختصاصی	۴۰
۱۰. تجزیه و تحلیل مشاغل	۴۲
۱۱. تعریف تجزیه و تحلیل شغل	۴۲
۱۲. کاربست‌های مختلف تجزیه و تحلیل شغل	۴۳
۱۳. هدف‌های تجزیه و تحلیل شغل	۴۳

۴۴ ۱۴. شرایط احراز مشاغل

۴۴ ۱۵. تعریف شرایط احراز مشاغل

فصل سوم: برنامه ریزی منابع انسانی

۴۸ ۱. مقدمه

۴۸ ۲. مفهوم برنامه ریزی منابع انسانی

۴۹ ۳. سیر تحول برنامه ریزی منابع انسانی

۴۹ ۴. برنامه ریزی منابع انسانی

۵۰ ۵. مدل عمومی برنامه ریزی منابع انسانی

۵۲ ۶. برنامه ریزی جانشینی مدیریت

۵۶ ۷. هدفی مورد نظر از برنامه ریزی منابع انسانی

۵۸ ۸. فرایند برنامه ریزی منابع انسانی

۵۹ ۹. مراحل برنامه ریزی منابع انسانی

۵۹ ۹-۱. مطالعه هدف‌ها، نیازها، برآوردی (حال و آینده)

۶۰ ۹-۲. تعیین موجودی منابع انسانی در سازمان

۶۰ ۹-۳. برآورد منابع انسانی مورد نیاز

۶۱ ۹-۴. برآورد عرضه منابع انسانی

۶۱ ۹-۵. مقایسه عرضه و تقاضا

۶۲ ۱۰. متغیرهای اثرگذار بر کارکرد برنامه ریزی منابع انسانی

۶۳ ۱۱. الزام‌های اثربخشی برنامه ریزی منابع انسانی

فصل چهارم: توسعه منابع انسانی و مسیر شغلی

۶۶ ۱. مقدمه

۶۶ ۲. تاریخچه توسعه مسیر شغلی

۷۰ ۳. مفهوم‌شناسی توسعه منابع انسانی

۷۲ ۴. کارراهه و توسعه منابع انسانی

۷۵ ۵. مسیر شغلی

۷۸ ۶. توسعه مسیر شغلی

۷۸ ۷. برنامه ریزی مسیر شغلی

۸. مدیریت مسیر شغلی ۷۹
۹. هدف‌های برنامه ریزی مسیر شغلی ۸۰
۱۰. ضرورت برنامه ریزی مسیر شغلی ۸۲
۱۱. مدیریت مسیر شغلی ۸۶

فصل پنجم: نظریه‌ها و رویکردهای برنامه ریزی و توسعه مسیر شغلی

۱. مقدمه ۹۰
۲. مراحل پیشرفت شغلی از نظر ماینن و شاین (۱۹۷۷) ۹۰
۳. توسعه مسیر شغلی از نظر هال (۱۹۷۶) ۹۲
۴. نظریه باتیشیا مک لاگان (۱۹۸۹) ۹۳
۵. الگوی مسائهای مسیر به رفت شغلی روزنیام (۱۹۸۴) ۹۴
۶. مراحل سنتی مسیر شغلی ۹۵
- ۶-۱. دوره ابتدایی ۹۶
- ۶-۲. دوره مقدماتی ۹۷
- ۶-۳. میانه مسیر شغلی ۹۸
- ۶-۴. اواخر مسیر شغلی ۹۹
- ۶-۵. افول ۹۹
۷. انتخاب‌های مسیر شغلی و اولویت‌ها ۱۰۰
۸. اولویت‌های شغلی هولند (۱۹۵۵) ۱۰۰
۹. برنامه‌ریزی دوران خدمت از دیدگاه فردی و سازمانی از نظر ادوارد شاین و جیمز استونر ۱۰۱
۱۰. نظریه انتخاب حرفه بلاو ۱۰۳
۱۱. نظریه انتخاب شغلی (سلسله‌مراتب نیازها) از آبراهام مازلو ۱۰۱
۱۲. الگوهای ششگانه دوران خدمت از نظر جیمز استونر و ادوارد فریمن ۱۰۵
۱۳. نظریه توالی نقش‌ها و روابط دالتون، تامسون و پرایس ۱۰۶
۱۴. مدل برنامه‌ریزی سازمانی دوران خدمت از نظر ایلین و گریستر ۱۰۷

(۱۹۷۸)

۱۵. مدل برنامه‌ریزی سازمانی دوران خدمت از نظر ثیروف و رینالد
۱۰۸ (۱۹۸۲)
۱۶. مدل برنامه‌ریزی دوران خدمت مک ماهان و ایگر (۱۹۸۷)
۱۰۹
۱۷. مدل برنامه‌ریزی مسیر شغلی از نظر سوپر (۱۹۷۵) و هلند (۱۹۷۳)
۱۱۰
۱۸. دیدگاه‌های فردی و سازمانی از نظر مورهد و گریفین
۱۱۱
۱۹. نظریه چرخه رشد کارراهه تول و هال
۱۱۲
۲۰. مربیگری
۱۱۲
۲۱. گونه‌شناسی هولند
۱۱۳
۲۲. مدل ایوانز درباره مراحل توسعه مسیر شغلی
۱۱۴
۲۳. نیازهای سازمانی
۱۱۵
۲۴. هدف‌های سازمانی
۱۱۶
- ۲۴-۱. هدف‌های اولیه
۱۱۶
- ۲۴-۲. هدف‌های ثانویه
۱۱۷
۲۵. اثربخشی
۱۱۹
۲۶. مفهوم اثربخشی
۱۲۲
۲۷. رویکردهای چهارگانه درباره اثربخشی
۱۲۳
۲۸. بهره‌وری
۱۲۴
۲۹. سطوح بهره‌وری
۱۲۶
۳۰. نظریه‌های مرتبط با دیدگاه محتوا
۱۲۸
۳۱. دیدگاه فرایندی
۱۳۰
۳۲. کارایی
۱۳۱
- ۳۲-۱. کارایی از نظر فردریک تیلور
۱۳۲
- ۳۲-۲. مفهوم کارایی از نظر هنری گانت
۱۳۲
- ۳۲-۳. کارایی از نظر هنری دنیسون
۱۳۳
- ۳۲-۴. کارایی از نظر فرانک و لیلیان گیلبرت
۱۳۳
- ۳۲-۵. کارایی در نظریه ماکس وبر
۱۳۳
- ۳۲-۶. کارایی از دیدگاه جرج هومنز
۱۳۴

۱۳۴	۳۳. ویژگی‌های شغلی
۱۳۵	۳۴. نظریه‌های ویژگی شغل
۱۳۶	۳۴-۱. نظریه بهداشت، انگیزش
۱۳۶	۳۴-۲. نظریه مک کلند
۱۳۶	۳۴-۳. نظریه ویژگی‌های شغلی ترنر و لارنس
۱۳۶	۳۴-۴. الگوی ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام
۱۳۷	۳۴-۵. نظریه برابری جی. استاسی آدامز
۱۳۷	۳۴-۶. نظریه انتظار روم
۱۳۸	۳۴-۷. نظریه تعیین هدف لاک
۱۳۸	۳۴-۸. نظریه ویژگی‌های شغلی
۱۴۲	۳۴-۹. نظریه توماس
۱۴۲	۳۵. نیازهای فرد
۱۴۵	۳۶. جابه‌جایی افقی (گردش شغل)
۱۴۷	۳۷. ارتقای شغلی
۱۴۷	۳۸. شایستگی
۱۴۸	۳۹. ارزیابی شایستگی
فصل ششم: مطالعه‌ای تجربی درباره طراحی سراسر شغلی افسران	
مرزبانی ناجا	
۱۵۲	۱. مقدمه
۱۵۴	۲. مدل نظری تحقیق
۱۵۸	۳. روش‌شناسی تحقیق
۱۶۰	۴. جامعه آماری و حجم نمونه تحقیق
۱۶۰	۵. حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۶۱	۶. معرفی واحد آماری
۱۶۲	۷. رسته مرزبانی
۱۶۳	۸. ابزار و روش‌های جمع‌آوری داده‌ها
۱۶۶	۹. توصیف پرسشنامه (ساختار پرسشنامه)

۱۶۸	۱۰. روایی و پایایی ابزارها
۱۶۸	۱۰-۱. روایی پرسشنامه
۱۶۹	۱۰-۲. پایایی پرسشنامه
۱۷۰	۱۱. یافته‌های تحقیق
۱۷۰	۱۱-۱. وضعیت موجود جامعه مورد مطالعه
۱۷۶	۱۱-۲. وضعیت مطلوب جامعه مورد مطالعه
۱۸۲	۱۲. آزمون T زوجی برای مقایسه وضعیت‌های موجود و مطلوب
۱۸۸	۱۳. نتیجه‌گیری
۱۹۶	فهرست منابع