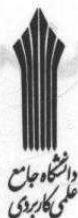


مدیریت منابع انسانی

عبدالرضا محمدالدین

عضو هیئت علمی مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی جهاد دانشگاهی

مسعود شهرجودی



مدیریت منابع انسانی

عبدالرضا مجدالدین، مسعود شهرجردی

ویراستار و نسخه‌پرد: مریم نایب‌بخش
حروفچین و صفحه‌آر: آناهیتا رستمی
طراح جلد: سمیه عابدینی
ناظر چاپ: حمیدرضا دمیرچی
دانشگاه جامع علمی کاربردی؛ مرکز نشر دانشگاهی
چاپ اول: ۱۳۹۹
تعداد: ۳۰۰۰

چاپ و صحافی: شرکت چاپ و انتشارات ازمان، نایف امور خیریه
۲۳۰۰۰ تومان

نشانی فروشگاه مرکزی: خیابان انقلاب، رویه روی ۵، پاساژ خیبری، تلفن: ۶۶۴۰۸۸۹۱، ۶۶۴۱۰۶۸۶



171991648010000111111

فروش اینترنتی: www.iup.ac.ir

حق چاپ برای دانشگاه جامع علمی کاربردی و مرکز نشر دانشگاهی محفوظ است.
فهرست‌نویسی پیش از انتشار کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: مجدالدین، عبدالرضا، ۱۳۴۴ - Majd Alddin, Abdolreza
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی / عبدالرضا مجدالدین، مسعود شهرجردی
مشخصات نشر: تهران: دانشگاه جامع علمی کاربردی؛ مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۹۹
مشخصات ظاهری: دوازده، ۱۵۹ ص.

فروست: مرکز نشر دانشگاهی؛ ۱۵۷۵، مدیریت: ۲۰.

شابک: 978-622-963-921-4 978-964-01-1575-6

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۵۵] - ۱۵۹.

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت

موضوع: Manpower planning

موضوع: کارکنان - مدیریت

موضوع: Personnel management

موضوع: برنامه‌ریزی راهبردی - مدیریت

موضوع: Strategic planning-Management

شناسه افزوده: شهرجردی، مسعود، ۱۳۵۸ -

شناسه افزوده: دانشگاه جامع علمی کاربردی

شناسه افزوده: مرکز نشر دانشگاهی

شناسه افزوده: Iran University Press

رده‌بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۱۶۰۴۶

بسم الله الرحمن الرحيم

فهرست

صفحه	عنوان
یازده	پیشگفتار ناشر
۱	۱. مبانی مدیریت منابع انسانی
۱	مقدمه
۲	ماهیت مدیریت منابع انسانی
۲	اهداف و وظایف مدیریت منابع انسانی
۴	تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی
۴	انقلاب صنعتی
۵	نهضت کارگری
۶	نهضت مدیریت علمی
۶	روانشناسی صنعتی
۸	فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
۹	مدیریت راهبردی منابع انسانی
۹	رویکردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی
۱۰	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی

۲. تحلیل، طراحی و طبقه‌بندی مشاغل

مقدمه

تعاریف تحلیل شغل

برخی از اصطلاحات تحلیل شغل

مؤلفه‌های اساسی تحلیل شغل

شرح شغل

شرایط احراز شغل

روش‌های تحلیل شغل

کاستی‌های حاشیای شغل

الف) نیروی انسانی، جذب و گزینش

ب) آموزش و پرورش

ج) رسیدگی به شکایات و نظم‌آفرینی

د) حقوق و دستمزد

هـ) ارزیابی عملکرد کارکنان

طراحی شغل

عناصر سازمانی

عناصر محیطی

عناصر رفتاری

غنی‌سازی شغلی

طبقه‌بندی مشاغل

نحوه طبقه‌بندی مشاغل

برخی از اصلاحات طبقه‌بندی شغلی

۳. برنامه‌ریزی منابع انسانی

مقدمه

اهمیت برنامه‌ریزی منابع انسانی

۱. نیاز به انواع مهارت‌ها

۲. قوانین و مقررات

۳. انطباق با تغییرات

۳۱	۴. سایر فعالیت‌های اداره امور کارکنان
۳۱	اهداف و فرایندهای برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۲	علل برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۳	فواید برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۴	مراحل برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۴	مرحله اول) تعیین موجودی منابع انسانی
۳۶	مرحله دوم) بررسی اهداف آتی سازمان
۳۶	مرحله سوم) تقاضا برای منابع انسانی
۴۰	مرحله چهارم) برآورد عرضه منابع انسانی
۴۴	مرحله پنجم) مقایسه عرضه و تقاضا
۴۷	۴. تأمین منابع انسانی، جذب و گزینش
۴۷	مقدمه
۴۸	تعریف کارمندیابی
۴۹	میزان کارمندیابی و عوامل مؤثر بر آن
۴۹	عوامل مؤثر بر کارمندیابی
۵۲	منابع کارمندیابی
۶۱	انتخاب
۶۲	مراحل فرایند انتخاب
۶۲	انواع روش مصاحبه
۶۲	فرایند اجتماعی کردن
۶۲	ضرورت اجتماعی شدن کارمند جدید
۶۳	مراحل فرایند اجتماعی شدن
۶۳	شیوه‌های اجتماعی کردن فرد در سازمان
۶۴	انواع اجتماعی کردن
۶۵	۵. آموزش و توسعه کارکنان
۶۵	مقدمه
۶۶	اهمیت آموزش کارکنان
۶۷	دلایل نیاز به آموزش کارکنان

اهداف آموزش کارکنان

۶۷

عوامل مؤثر بر آموزش کارکنان

۶۹

نظریه‌های یادگیری

۷۱

۱. نظریه‌های رفتاری

۷۱

۲. نظریه‌های شناختی

۷۴

فرایند آموزش کارکنان

۷۷

روش‌های آموزش کارکنان

۷۹

آموزش ضمن خدمت

۸۰

۶. ارزیابی عملکرد: نتایج انسانی

۸۳

مقدمه

۸۳

مفهوم ارزیابی عملکرد

۸۵

اهداف ارزیابی عملکرد

۸۸

رویکردها و روش‌های ارزیابی عملکرد

۸۹

روش‌های ارزیابی عملکرد

۹۰

الف) روش‌های مبتنی بر ویژگی‌های فردی

۹۱

ب) روش‌های مبتنی بر رفتار یا روش‌های مبتنی بر

۹۱

ج) روش‌های مبتنی بر نتایج

۹۱

خطاهای نظام‌های ارزیابی عملکرد

۹۴

عوامل و ویژگی‌های مؤثر بر اثربخشی نظام‌های ارزیابی عملکرد

۹۶

الف) عوامل مؤثر بر اثربخشی نظام ارزیابی عملکرد

۹۶

ب) ویژگی‌های نظام‌های اثربخش ارزیابی عملکرد

۹۷

۷. جبران خدمت کارکنان

۹۹

مقدمه

۹۹

تعریف نظام جبران خدمات

۱۰۰

اهداف نظام جبران خدمات

۱۰۱

۱. جذب متقاضیان شایسته

۱۰۱

۲. حفظ کارکنان شایسته

۱۰۱

۳. افزایش انگیزه کارکنان

۱۰۲

۱۰۲	۴. ملاحظات قانونی
۱۰۳	مفاهیم اساسی در تساوی جبران خدمات مالی
۱۰۳	۱. تساوی سازمانی
۱۰۳	۲. تساوی برون سازمانی
۱۰۳	۳. تساوی درون سازمانی
۱۰۳	۴. تساوی فردی
۱۰۴	عوامل تعیین کننده جبران خدمات مالی
۱۰۴	۱. بازار نیروی کار
۱۰۵	۲. راهبردهای سازمان
۱۰۶	۳. شغل
۱۰۶	۴. کارکنان سازمان
۱۰۸	مزایا و جبران خدمات، مالی غیر مستقیم
۱۰۸	نظریه های حقوق و دستمزد
۱۰۹	نظریه عرضه و تقاضا
۱۰۹	نظریه قدرت پرداخت
۱۱۰	نظریه کارایی
۱۱۰	نظریه هزینه زندگی
۱۱۰	نظریه معاش
۱۱۰	نظریه سرمایه ای دستمزد
۱۱۱	نظریه مدیریت رحمانی
۱۱۱	نظریه چانه زنی دستمزد
۱۱۱	نظریه سرمایه گذاری دستمزد
۱۱۱	نظریه انتظار
۱۱۲	نظریه برابری دستمزد
۱۱۲	نظریه حداقل دستمزد
۱۱۲	طرح های حقوق و دستمزد
۱۱۴	۸. برنامه ریزی برای پیشرفت شغلی، پرورش مسیر آن و تقویت کیفیت زندگی کاری
۱۱۴	مقدمه

۱۱۵	تعریف مسیر شغلی
۱۱۵	بهبود مسیر شغلی
۱۱۶	مسیر پیشرفت شغلی چیست؟
۱۱۷	عوامل مؤثر بر مدیریت مسیر پیشرفت شغلی
۱۱۷	۱. شرایط محیطی
۱۱۸	۲. فلسفه مدیریت
۱۱۸	۳. تحلیل مشاغل
۱۱۸	اخلاق کار
۱۱۹	عوامل مستقیم مؤثر بر اخلاق کار
۱۲۰	عوامل اقتصادی مؤثر بر اخلاق کار
۱۲۰	عوامل روانشناختی مؤثر بر اخلاق کار
۱۲۰	تأثیر متغیرهای مؤثر بر اخلاق کار
۱۲۱	مدیریت اخلاق در سازمان
۱۲۲	فواید مدیریت اخلاق در سازمان
۱۲۳	ابزارهای اخلاقی
۱۲۵	کیفیت زندگی کاری
۱۲۶	افت کیفیت زندگی کاری و کم کاری
۱۲۸	۹. انضباط کارکنان
۱۲۸	مقدمه
۱۲۹	تعریف انضباط
۱۲۹	اهداف انضباط
۱۲۹	آیین نامه انضباطی
۱۳۰	رویکردهای انضباطی
۱۳۰	۱. رویکرد منفی
۱۳۰	۲. رویکرد مثبت (انضباط بی مجازات)
۱۳۰	انواع مشکلات انضباطی
۱۳۱	ارزیابی تخلفات (تعیین درجه تخلف)
۱۳۲	مجازات انضباطی

۱۳۳	دخالت انضباطی
۱۳۴	رویکرد نوین، انضباط بدون تنبیه
۱۳۷	۱۰. ایجاد بهداشت و ایمنی کاری
۱۳۷	مقدمه
۱۳۸	تعریف ایمنی و سلامت
۱۳۹	دلایل بروز حوادث
۱۳۹	نظریه مستعدان حادثه
۱۴۰	راهبردهای ایمن سازی محیط کار
۱۴۰	ایجاد و توسعه نامه های ایمنی
۱۴۳	برنامه های بزود سلامت کارکنان
۱۴۳	تعریف فشار عصبی (استرس)
۱۴۵	رابطه فشار عصبی با عملکرد فیزیکی
۱۴۵	علائم فشار عصبی در انسان
۱۴۵	منابع ایجاد فشار عصبی
۱۴۸	مدیریت فشار عصبی
۱۵۱	مهندسی عناصر انسانی (ارگونومی)
۱۵۲	اهداف ارگونومی
۱۵۲	اصول ارگونومی
۱۵۵	منابع

پیشگفتار

جهان معاصر عرصه رقابت، دینیت بخشی و عرضه خدمات مطلوب است. اصلی ترین عامل موفقیت در رقابت مطلوبیت نهان محمولات و خدمات است که جز با پژوهش علمی کاربردی و توجه ویژه به مؤلفه های استاندارد سازی، کیفیت بخشی، نیازهای بازار کار و پاسخگویی به مطالبات عمومی، میسر نمی شود.

ارتقای کمی و کیفی نظام آموزش‌های عالی کاربردی و اعتلای امر آموزش و پژوهش مهارتی از اهداف اساسی نظام آموزش عالی در توسعه علمی کشور به شمار می‌رود. بدین منظور، دانشگاه جامع علمی کاربردی با هدف اصلاح هرم شغلی و تربیت نیروی انسانی ماهر در بخش‌های گوناگون تأسیس و فعال شد. با توجه به رسالت این دانشگاه علمی کاربردی، آموزش و پژوهش در مرزهای فناوری و ایجاد اشتغال، با به‌کارگیری استانداردهای لازم و دانشمندان و متخصصان تربیت می‌شوند که علاوه بر تأمین نیاز بازار کار، در کارآفرینی نیز خلاق و توانمند باشند.

گستره مخاطبان دروس مهارت‌های مشترک، فقر منابع درسی در این زمینه، تأکید رئیس محترم دانشگاه جامع علمی کاربردی مبنی بر اجرای برنامه‌های ارتقای کیفیت آموزش‌های عالی علمی کاربردی، انتشارات دانشگاه را بر آن داشت تا با همکاری مرکز نشر دانشگاهی، به‌عنوان یکی از مراکز مهم در عرصه نشر علم و تأمین محتوای علمی، به تولید و نشر منابع مورد نیاز این دروس اقدام کند. حاصل این تعامل، مجموعه کتاب‌هایی است که با یاری خداوند متعال و همت استادان، مدرسان، مؤلفان، و دست‌اندرکاران این دو مجموعه مطابق با سرفصل‌های دروس مهارت‌های مشترک آماده شود و در دسترس دانشجویان قرار گیرد. بی‌تردید، انتقادات و

پیشنهادهای صاحب‌نظران و مدرسان در راستای توسعه نظام آموزش‌های علمی کاربردی در ارتقای کیفیت این کتاب‌ها تأثیرگذار خواهد بود. به همین منظور می‌توانید نظرات خود را از طریق ایمیل daftaretamin1397@gmail.com با ما در میان بگذارید.

در پایان، مراتب قدردانی خود را از مؤلفان محترم کتاب و دیگر عزیزانی که زحمات بی دریغ آنها نقش مهم و اساسی در شکل‌گیری و چاپ این مجموعه داشته‌اند، اعلام می‌کنیم.

مرکز اسناد و انتشارات دانشگاه جامع علمی کاربردی

و مرکز نشر دانشگاهی

زمستان ۱۳۹۷