

۱۸۰۹۵۱۵

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت منابع انسانی

مؤلف:

احمد زمانی

ویراستار علمی

دکتر شهرام بگ زاده

سرشناسه	: زمانی، احمد، ۱۳۴۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی/ مولف احمد زمانی؛
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات اساتید دانشگاه: یاد عارف: به‌آوران، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ ص.: مصور (بخشی رنگی)، جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۶۸۲-۹-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
موضوع	: Manpower policy
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
رده بندی کنگره	: ۶۵۴۹۳۳ / ۵ / ۱۳۹۶ / ۸ / ۹ ن
رده بندی دیویی	: ۶۰۱ / ۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۳۷۰۹۸

مدیریت منابع انسانی

مؤلف: احمد زمانی

ناشر: انتشارات اساتید دانشگاه

ناشر همکار: انتشارات یاد عارف - به‌آوران

سال چاپ: تابستان ۱۳۹۶

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۱۹۵۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۶۸۲-۹-۵

تلفن انتشارات: ۰۷۳-۰۵۰۶۶۴۰-۱۸۷۸-۶۶۴۰-۲۱-۰۲۱ همراه ۰۹۱۲۴۳۴۲۷۴۱

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱۱
فصل اول: کلیات و سیر تاریخی مدیریت منابع انسانی.....	۱۳
مقدمه:.....	۱۴
نظریه‌های مدیریتی و سیر تاریخی مدیریت منابع انسانی.....	۱۸
دیدگاه‌های قبل از کلاسیک.....	۱۹
مکتب کلاسیک (مدانیت علمی) ۱۸۵۶-۱۹۱۵.....	۱۹
ویژگی‌های مکتب کلاسیک مدیریت.....	۲۰
مکانیزم‌های مکتب کلاسیک مدیریت.....	۲۰
وظیفه مدیر منابع انسانی.....	۲۲
وظیفه مدیر منابع انسانی.....	۲۳
تئوری‌های نئوکلاسیک (مکتب روابط انسانی).....	۲۴
نظریه سیستم‌ها.....	۲۹
نگرش سیستمی.....	۳۰
سیستم‌های بسته و سیستم‌های باز.....	۳۰
سیستم‌های اصلی و سیستم‌های فرعی:.....	۳۱
سیستم‌های قطعی و سیستم‌های احتمالی:.....	۳۲
۱- تکنولوژی: در این زمینه تامپسون نظرات زیر را ارائه کرده است.....	۳۶
انواع استراتژی.....	۳۸

۴۰	مفاهیم پنجگانه مینتزبرگ
۴۰	ساختار ساده
۴۰	ساختار بروکراسی ماشینی
۴۱	ساختار حرفه ای
۴۲	ساختار بخشی
۴۲	ساختار دهه کراسی
۴۵	سیستم مدیریت منابع انسانی
۴۶	فرآیند
۴۶	فرآیند سیستم مدیریت منابع انسانی شامل گزینه های زیر است:
۴۶	ورودی input
۴۶	تحلیل محیط داخلی و خارجی
۴۸	متغیرهای اقتصادی
۴۹	متغیرهای تکنولوژیکی
۴۹	چرخه حیات سازمانی و مدیریت منابع انسانی
۵۰	چرخه عمر سازمانها و ارتباط آن با مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۲	رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۵۵	فصل دوم: تجزیه و تحلیل ارزشیابی مشاغل
۵۶	تجزیه و تحلیل شغل:
۵۶	اهداف تجزیه و تحلیل مشاغل
۵۷	مراحل تجزیه و تحلیل شغل:

۵۸	اهمیت تجزیه و تحلیل مشاغل
۵۹	روشهای جمع آوری اطلاعات برای تجزیه و تحلیل شغل:
۶۴	موارد استفاده از تجزیه و تحلیل شغل:
۶۵	طراحی شغل
۶۶	ارزشیابی مشاغل
۶۶	انواع فرمهای ارزشیابی:
۶۷	فواید ارزشیابی مشاغل
۶۸	محدودیتهای ارزشیابی مشاغل
۶۸	زمان ارزشیابی مشاغل
۶۹	روشهای ارزشیابی مشاغل
۶۹	۱- روش رتبه بندی یا رده بندی
۶۹	مراحل کار:
۷۰	برخی شیوه های استفاده از این روش:
۷۰	مزایا:
۷۱	معایب:
۷۱	۲- روش درجه بندی یا طبقه بندی مشاغل
۷۱	مراحل کار:
۷۳	۳- روش مقایسه عوامل
۷۵	۴- روش امتیازی
۷۹	مدل تاورز واتسون

۸۴	فصل سوم: مدیریت امور استخدامی
۸۵	تعریف برنامه ریزی نیروی انسانی:
۸۵	مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی
۸۷	تعاریف کارمندیابی
۸۸	مقاصد:
۸۸	منابع روش های تامین نیرو
۸۹	— منابع داخلی:
۸۹	کارکنان موجود
۸۹	• موجودی مهارت های قابل استفاده
۹۰	اطلاعات معمول شامل:
۹۰	• توصیه کارکنان درون سازمان
۹۰	• انتقال و ارتقاء
۹۱	— منابع خارجی:
۹۱	• مراجعه مستقیم داوطلبان استخدام
۹۲	• آگهی و خبر
۹۲	• دفاتر کاریابی
۹۲	• مدارس و دانشگاه ها
۹۳	کارمندیابی با توصیه مستخدمین موجود
۹۳	• کارمندیابی از طریق اتحادیه ها
۹۵	روش های جذب برون سازمانی

۹۶	ارزیابی روشهای کارمند یابی
۹۷	زمان بندی های کار
۹۸	روش های انتخاب
۱۰۰	مصاحبه
۱۰۱	هدف از مصاحبه استخدامی
۱۰۱	اقدامات قبل از مصاحبه استخدامی
۱۰۳	۵-۱- مصاحبه بسته (از پیش طراحی شده)
۱۰۵	۵-۵- مصاحبه بنش
۱۰۸	انواع مرخصی ها
۱۱۱	انواع ماموریت سازمانی
۱۱۳	اهداف مزایا و خدمات:
۱۱۶	مزایای کارمند:
۱۱۶	پرداخت زمان بیکاری:
۱۱۶	طرح های پس انداز:
۱۱۹	فصل چهارم: آموزش و بهسازی منابع انسانی
۱۲۰	آموزش چیست؟
۱۲۲	آموزش نیروی انسانی
۱۲۳	فرایند ۳ مرحله ای تغییر از دیدگاه لوین
۱۲۴	سه نظریه آموزشی - شناختی
۱۲۴	فرایند نظام آموزش کارکنان

- مسیر پیشرفت شغلی ۱۲۵
- آموزش کارکنان سازمان و انواع آن: ۱۲۸
- انواع آموزش سازمانی از نظر محتوا ۱۲۹
- آموزش رسمی ۱۳۰
- آموزش غیر رسمی ۱۳۰
- آموزش تبادلی ۱۳۱
- تأثیر آموزش بر رفتار نیروی سازمانی ۱۳۲
- نگاهی به مفهوم اخلاق ۱۴۳
- نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی ۱۴۳
- فواید مدیریت اخلاق در آموزش مدیریت منابع انسانی ۱۴۵
- نقش اخلاق از دیدگاه اسلام در مدیریت و آموزش منابع انسانی ۱۴۶
- منابع: ۱۵۰

پیشگفتار

انجام دادن برنامه های عظیم در سازمان های وسیع ایجاب میکند که مدیریت بایستی به افراد متخصص سپرده شود. اجرای این وظایف نیاز به تخصص و تجربه دارد و فردی که این فعالیت ها را هماهنگ و کنترل و هدایت می نماید و قدرت تصمیم گیری را داشته باشد بعنوان مدیر منابع انسانی شناخته میشود.

مدیریت منابع انسانی دانشی ضروری برای هدایت کارکنان سازمان است که شاید مهمترین مهارت برای تمام مدیران در سازمان ها و تلاش گروهی به شمار آید. بدون برخورداری از دانش مذکور نمیتوان به اهداف متعالی انسان ها و گروه ها دست یافت. کتاب حاضر حاصل تلاش مستمر مولف میباشد که بنا به ضرورت و نیاز روز افزون دانشجویان رشته های مدیریت، به مطالب جدید و قابل لمس و بر اساس سر فصلهای موجود تهیه و تدوین گردیده است. در این جا سعی شده که با طرح مسائل نو در سازمان ها به دانشجویان این رشته (رأیش های مختلف مدیریت) کمک کرده تا با بینش و آگاهی خاص قدم در این راه نهاد و سرفصل های موجود در این درس بتواند راه گشایی بسیاری از معضلات و مشکلات موجود در سازمان ها باشد.

ضمناً تلاش شده که متن انتخابی به زبان ساده و برای همه قابل فهم باشد. گرچه نگارنده حداکثر سعی خود را به کار گرفته که نوشته ای عاری از خطا را ارائه نماید. ولی آنچه مسلم است هیچ کاری عاری از خطا نبوده و نوشته حاضر نیز از این اصل مبری نمی باشد. از کلیه دوستان، همکاران و عزیزانی که در انجام این کار با رأیاری داده اند بسیار سپاسگزاریم، و از عزیزانی که نظرات اصلاحی خود را جهت تقویت مطالب این کتاب برای ما ارسال میکنند، بی نهایت تشکر و قدردانی خواهد شد.

احمد زمانی

تابستان ۱۳۹۶