

به نام خدا

توزیع مناسب نیروی انسانی کارآمد

مؤلف:

طاهره عبدی

یزدان گرجی نژاد

مهدیه دوست محمدی

عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان کرمان

سرشناسه	عبدی، طاهره، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور	توزیع مناسب نیروی انسانی کارآمد/ مولف طاهره عبدی، یزدان گرجی نژاد، مهدیه دوست محمدی.
مشخصات نشر	تهران : هوشمند تدبیر : موسسه پارسا مبتکر گام اول، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	۱۰۲ص.
شابک	۸۷۰۰۰ ریال: ۵-۶۷-۷۲۷۴-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	نیروی انسانی -- برنامه ریزی
شناسه افزوده	دوست محمدی، مهدیه، ۱۳۶۱ -
شناسه افزوده	گرجی نژاد، یزدان، ۱۳۵۱ -
رده بندی کنگره	۱۳۹۳ ۲ع/ن: ۵/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۳۶۵۶۱۶۷

عنوان کتاب	توزیع مناسب نیروی انسانی کارآمد
تالیف و گردآوری	طاهره عبدی، یزدان گرجی نژاد، مهدیه دوست محمدی
ناشر	هوشمند تدبیر
همکار ناشر	مؤسسه پارسا مبتکر گام اول
مدیر مسئول	محمد قنجر
مدیر اجرایی	محمد صدیق سپهری نیا
صفحه آرا	فهیمة یعقوبی
طراح جلد	محمد کامور
سال و نوبت چاپ	۱۳۹۳ / اول
شمارگان	۵۰۰
شابک	۵-۶۷-۷۲۷۴-۶۰۰-۹۷۸
قیمت	۸۷۰۰۰ ریال
آدرس دفتر نشر	خ سیدجمال الدین اسدآبادی، خ سی و یکم، خ آماج، پلاک ۱۷، طبقه ۲، واحد ۵ جنوبی، انتشارات هوشمند تدبیر
آدرس دفتر مؤسسه	میدان انقلاب، ضلع شمال غرب میدان، جنب بانک رفاه، پلاک ۵۹، طبقه ۲، واحد شرقی
تلفن	۰۲۱-۶۶۵۶۲۰۴۴-۶۶۵۶۲۶۳۹
وب سایت	www.parsamega.ir

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات و تعاریف

۱۱		مقدمه
۱۱		بیانی ساده از موضوع کتاب
۱۳		این موضوع چه اهمیتی دارد؟
۱۴		هدف کلی کتاب
۱۴		تعریف متغیرها
۱۴		توزیع مناسب (طبقه بندی عادلانه)
۱۵		(ترفع)
۱۵		ارزشیابی عملکرد
۱۵		ارزشیابی عملکرد در شرکت گاز
۱۵		مهارت
۱۵		مهارت فنی
۱۵		مهارت انسانی
۱۵		مهارت ادراکی
۱۶		کارمند
۱۶		مدیر
۱۶		نیروی کارآمد

فصل دوم: منابع انسانی و ترفیع

۱۹		مقدمه
۱۹		مدیریت منابع انسانی
۲۰		جایجایی
۲۲		فواید جایجایی
۲۲		ترفع
۲۳		اهداف ترفیع
۲۴		سیستم ترفیعات
۲۵		انواع ترفیع

۲۶	ترفیع از منابع داخلی و خارجی سازمانها
۲۶	فواید و مضرات بکارگیری منابع داخلی و خارجی سازمان
۲۶	- فواید منابع داخلی
۲۷	- مضرات منابع داخلی
۲۷	فواید منابع خارجی
۲۸	مدیریت فرایند ارتقای مقام و نقل و انتقال
۲۸	انتخاب پرسنل برای ترفیع
۲۹	معیارهای ترفیع سازمانی
۲۹	ارشدیت
۳۰	عملکرد
۳۱	ارزیابی
۳۱	معیارهای ترفیع غیراداری
۳۲	ویژگیهای شخصی
۳۲	پارتی بازی یا حمایت از خویشاوندان (Nepotism)
۳۲	عوامل اجتماعی
۳۲	رفاقت

فصل سوم: تأمین نیرو، ارزشیابی عملکرد و آموزش کارکنان

۳۷	منابع تأمین نیرو از داخل سازمان
۳۷	نیروی انسانی موجود سازمان
۳۷	مهارتهای مستمر نیروی انسانی موجود سازمان
۳۸	مراجعه مجدد کارکنان قبلی
۳۸	انتقال و ترفیع
۳۸	روش های داخلی کارمندیابی
۳۹	ارزشیابی عملکرد کارکنان
۴۰	تعریف ارزشیابی عملکرد
۴۰	معیارهای ارزشیابی عملکرد
۴۳	اهداف ارزیابی عملکرد
۴۴	دلایل استفاده از ارزشیابی عملکرد
۴۵	آموزش کارکنان

فصل چهارم: ارتقاء شغلی و چگونگی آن

۴۹	نردبان شغلی
۴۹	ساختاردهی مجدد
۴۹	اعلان شغل
۴۹	مسیر شغلی
۵۰	مدل جامعی از سیستمهای ارتقاء
۵۲	شیوههای ارتقاء شغلی در سازمان
۵۲	سیستمهای کاملاً و نسبتاً شایسته سالار
۵۳	سیستمهای رو به بالا یا طرد (UOS)
۵۴	سیستم های مبتنی بر ارشدیت
۵۴	سیستم های ارتقاء تصادفی
۵۵	تئوری اقتضاء و فاکتورهای اقتضائی
۵۵	محیط کار
۵۶	توانایی های فردی
۵۶	ساختار سازمانی
۵۷	دوره ارزیابی
۵۷	معیارهای عملکرد
۵۷	توانایی انتقال معلومات
۵۸	تئوری برابری
۵۸	سرپرستان بلافصل
۵۹	نفوذ سیاسی
۵۹	ارتقاء به شرط تغییر مکان

فصل پنجم: تعاریف و مهارتهای مدیریت

۶۳	تعریف مدیریت
۶۳	سطوح مختلف مدیریت
۶۴	وظایف مدیران میانی
۶۴	دیدگاههای رایج در زمینهی مهارتهای مدیران
۶۸	از دیدگاه اسلام ، مدیر باید مهارتهای زیر را داشته باشد
۶۹	موفقیت برنامه های ترفیع
۶۹	موانع عمده اجرای طرحهای ترفیعاتی

مشکلات شایسته‌گزینی..... ۷۱

جمع‌بندی..... ۷۲

فصل ششم: مروری بر پژوهش‌های گذشته

الف- پژوهش‌های داخل کشور..... ۷۷

پژوهش‌های خارج از کشور..... ۸۰

جمع‌بندی..... ۸۱

فصل هفتم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مقدمه..... ۸۵

پیشنهاداتی بر مبنای نتایج پژوهش..... ۸۵

فهرست مدیران..... ۸۵

فهرست کارکنان..... ۸۶

فهرست منابع..... ۹۰

کتاب..... ۹۰

مقالات..... ۹۱

پایان نامه‌ها..... ۹۲

منابع انگلیسی..... ۹۳

پیوست‌ها..... ۹۵