

به نام خدا

مدیریت منابع انسانی در

آموزش و پرورش

با تاکید بر:

- تجزیه و تحلیل شغل
- برنامه ریزی نیروی انسانی
- استخدام و گزینش
- آموزش نیروی انسانی

مؤلف:

دکتر مسعود حقیقی

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

سرشناسه: حقیقی، مسعود
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش؛ با تأکید بر
تجزیه و تحلیل شغل... مسعود حقیقی.
مشخصات نشر: تهران: سایه نیما، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری: ۱۶۸ ص.
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۵۹۳-۴۵-۳
وضعیت فهرست نویسی: فیا
موضوع: آموزش و پرورش - ایران - نیروی انسانی
موضوع: نیروی انسانی - ایران - مدیریت
رده بندی کنگره: ۱۳۹۰ م ۴۷ ج ۷: LA۱۳۵۳
رده بندی دیویی: ۳۷۰:۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی: ۲۵۲۰۵۳۰



مدیریت منابع انسانی

در آموزش و پرورش

با تأکید بر :

تجزیه و تحلیل شغل برنامه ریزی نیروی انسانی
استخدام و گزینش آموزش نیروی انسانی

مؤلف: دکتر مسعود حقیقی

ویراستار ادبی: دکتر ابوالفضل بختیاری

چاپ و صحافی: کیامرئی

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه؛ نوبت چاپ اول: ۱۳۹۰؛ قیمت: ۴۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۲۵۹۳-۴۵-۳

صفحه	عنوان
۳	فهرست
۵	پیش گفتار
	فصل اول : تجزیه و تحلیل و طراحی شغل
۱۱	شغل
۱۳	تجزیه و تحلیل شغل
۱۶	مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۱۸	چگونه اطلاعات لازم برای تجزیه و تحلیل شغل جمع آوری می شوند؟
۲۱	کاربرد اطلاعات تجزیه و تحلیل شده
۲۵	تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل
۳۲	آیین نامه انتصاب مدیران در آموزش و پرورش
۳۴	طراحی شغل
۴۰	مهندسی مجدد در آموزش و پرورش
۴۲	جایگاه مدیریت بر مبنای ارزشها در سازماندهی و ساماندهی....
۴۵	وضعیت فعلی تجزیه و تحلیل شغل
	فصل دوم: برنامه ریزی نیروی انسانی
۵۱	ضرورت برنامه ریزی نیروی انسانی در آموزش و پرورش
۵۴	مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی
۶۳	وضعیت فعلی برنامه ریزی نیروی انسانی
	فصل سوم: استخدام نیروی انسانی در آموزش و پرورش
۶۹	تعریف کارمندیابی
۷۰	تحلیل دیدگاه آبراهم مزلو در جذب کارکنان آموزش و پرورش
۷۴	بررسی روند کارمندیابی در آموزش و پرورش و چالشهای موجود
۷۶	چگونگی جذب منابع انسانی در آموزش و پرورش کشورهای انگلیس و آلمان
۷۸	تأثیر انگیزه های مالی در انتخاب شغل
۸۲	مراحل کارمندیابی
۸۷	استاندارد سازی نیروی انسانی
۹۱	وضعیت فعلی استخدام نیروی انسانی

فصل چهارم : گزینش کارکنان

- ۹۵ تبیین فرآیند گزینش در آموزش و پرورش
- ۹۶ فرآیند انتخاب
- ۹۹ نظام تربیت معلم در ایران
- ۱۰۳ گواهی نامه معلمی
- ۱۰۵ راهنمای نحوی گزینش کارکنان مراکز تربیت معلم
- ۱۰۶ چالشهای نظام تربیت معلم

فصل پنجم: جایگاه آموزش و بهسازی منابع انسانی

- ۱۱۲ تعریف آموزش کارکنان
- ۱۱۳ شناخت کارآموزی ، بهسازی و آموزش
- ۱۱۴ تمایز بین کارآموزی و بهسازی
- ۱۱۵ آموزش و بهسازی به عنوان یکی از خرده سیستم های مدیریت.....
- ۱۱۵ اهمیت و ضرورت آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمانها
- ۱۱۹ پیوند آموزش و توسعه با انگیزش، مدیریت عملکرد و تواناسازی
- ۱۲۱ اهداف مقاصد و سطوح آموزش
- ۱۲۵ سطوح آموزش کارکنان
- ۱۳۰ فرآیند آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ۱۳۳ تعیین نیازهای آموزشی
- ۱۳۴ انواع نیازهای آموزشی
- ۱۳۶ آموزش حین خدمت و آموزش ضمن خدمت
- ۱۴۰ سازمان یادگیرنده
- ۱۴۲ وضعیت فعلی آموزش نیروی انسانی

پیشنهادهای

- ۱۴۷ پیشنهادها

فهرست منابع

- ۱۶۲ فهرست منابع و کتاب نامه

پیش گفتار

برخی از صاحب نظران علم مدیریت، سازمان را مجموعه ای از افراد تعریف کرده اند که برای رسیدن به هدفی مشترک همکاری نموده ، با یک دیگر تعامل دارند. آن چه اهمیت این تعریف را افزایش می دهد، نقشی است که نیروی انسانی، در سازمان ایفاء می کند؛ به این معنی که سازمان بدون وجود نیروی انسانی دیگر سازمان نیست. این درست است که یک سازمان برای بقای خود به عوامل گوناگونی هم چون سرمایه، زمین، مواد و وسایل، نیروی انسانی، تکنولوژی، دانش و نیاز دارد و هر کدام از این عوامل، تاثیر بسیار زیادی در حیات سازمان دارد، اما نقش نیروی انسانی به مراتب کلیدی تر و اساسی تر می باشد.

از این رو در یک صد سال گذشته با پیشرفت های شگرف علمی در کلیه ی زمینه ها، دچار تغییرات عظیمی شده است. به طوری که به نیروی انسانی درون یک سازمان، دیگر به عنوان یک وسیله ی صرف و بدون اختیار نگاه نمی شود. بلکه به عنوان عاملی اثرگذار و مولد در نظر گرفته می شود، که توجه و لزوم شناخت علمی این نیروها را به مراتب افزایش می دهد.

نظام آموزشی به عنوان یک سازمان بزرگ و پیچیده، از سازمان های فرعی بسیاری تشکیل شده است و تمام این سازمان ها با خیل عظیمی از منابع انسانی، همراه با تخصص های گوناگون به وجود آمده اند. به طور کلی، عمده ی فعالیت های سازمان های آموزشی، توسط نیروی انسانی شاغل در این سازمان ها انجام می شود. از این رو لازم است سازمان های آموزشی، بالاخص آموزش و پرورش که وظیفه ی تعلیم و

تربیت عمومی دانش آموزان را بر عهده دارد، توجه ویژه ای به فرآیند تجزیه و تحلیل شغل، جذب، استخدام و گزینش کارکنان معطوف دارد و پیرو آن به عوامل دیگری همچون نگه داشت، آموزش، ارزیابی از عملکرد کارکنان و روابط انسانی و رفتارهای سازمانی توجه نماید. بی توجهی به هر کدام از این عوامل، صدمات جبران ناپذیری به نظام آموزش و پرورش کشور به عنوان پیش قراول نهادهای اجتماعی وارد خواهد ساخت.

امروز هنگامی که از فن آوری، دانش، تولید انبوه، کیفیت برتر محصولات و به همراه ادب، تربیت، نظم، صبوری، بردباری، اخلاق، احترام و در بین ملل جهان صحبت می شود، بدون شک نام کشور ژاپن در ذهن مجسم می شود. برای نمونه، عملکرد مسئولین در ژاپن پس از حادثه ی زمین لرزه ی ماه مارچ ۲۰۱۱ (سونامی) باعث شگفتی جهانیان شد. حادثه ای که اگر برای بسیاری از کشورهای فرایشرفته رخ می داد به هیچ عنوان نمی توانستند مانند مردم ژاپن با آن برخورد کنند. این مثال، گویای اهمیت نظام آموزشی است. بی شک بدون وجود یک نظام آموزشی و پرورشی پویا، دستیابی به علوم و فن آوری همراه با اخلاقیات، امکان پذیر نخواهد بود. لازمه ی چنین نظامی، دقت نظر به کلیه ی جنبه های نیروی انسانی شاغل در آموزش و پرورش است که وظیفه ی آموزش و پرورش مردم یک جامعه را برعهده دارد. به همین علت است که ما شاهد تحسین مردم جهان نسبت به برخورد مردم ژاپن با مسایل و مشکلات هستیم. باید در نظر داشت که نظام آموزشی ایران، راه بسیار پُر پیچ و خمی در پیش روی خود دارد و لازم است که ذی صلاحان، ذی نفوذان و ذی نفعان نظام آموزشی کشور، چالش ها و نقاط قوت این نظام را شناخته، درجهت هر چه پویاتر شدن آن گام بردارند. امروزه با وجود حجم دانش و گستره ی

علوم گوناگون و فراوانی شیوه های تحقیقاتی، نمی شود تصمیمات شتاب زده، احساسی و بدون پشتوانه ی علمی گرفت.

با توجه به عنوان کتاب، نویسنده به دنبال بررسی کلیه ی حوزه های مدیریت منابع انسانی در آموزش و پرورش نمی باشد، بلکه تلاش دارد روی موضوعاتی همچون تجزیه و تحلیل شغل، استخدام، گزینش و آموزش کارکنان بحث نماید. همچنین نویسنده کرده است، برای درک بهتر شرایط موجود و یا گذشته ی آموزش و پرورش، به تبیین تجربیاتی بپردازد. که در طول دوران تحصیل در مراکز تربیت معلم و تدریس در مناطق آموزش و پرورش و همکاری با دیگر سطوح و زیر مجموعه ها این سازمان به دست آورده است.

لازم به توضیح است که در فصل اول به تجزیه و تحلیل و طراحی شغل اشاره شده و در ادامه به لزوم مهندسی مجدد مشاغل در آموزش و پرورش و جایگاه مدیریت بر مبنای ارزش ها پرداخته شده و در فصل دوم به برنامه ریزی نیروی انسانی و مراحل آن به طور اجمال اشاره شده است. در فصل سوم، ضمن تعریف کارمندیابی و بررسی روند و مراحل کارمند یابی در آموزش و پرورش، به ضرورت استانداردسازی در این سازمان، توجهی خاص معطوف شده است. موضوع فصلی چهارم به گزینش کارکنان نظام تربیت معلم و چالش های نظام تربیت معلم اختصاص دارد. و در فصل پنجم، جایگاه آموزش و بهسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. در آخر، ضمن بررسی وضعیت فعلی نیروی انسانی در آموزش و پرورش تعداد قابل توجهی پیشنهاد کاربردی برای ارتقای سطح کیفی آموزش و پرورش، ارائه شده است.

از آن جا که بیان کاستی ها می تواند بر غنای کار بیافزاید و این کتاب هم با وجود تلاش بسیار، بازخالی از نارسایی نخواهد بود بدین وسیله از اساتید، صاحب نظران،

دانش پژوهان و دانشجویان دعوت می‌نمایم، نظرات و پیشنهاد های ارزنده و سازنده ی خود را به نویسنده ارائه نمایند تا انشاء الله در چاپ های بعدی مورد توجه نگارنده قرار گیرد.

در این جا بر خود لازم می‌دانم از مساعدت هایی که برخی از مسئولین و دست اندرکاران آموزش و پرورش با این جانب در تهیه و نگارش این کتاب داشته اند تشکر و قدردانی نمایم. و هم چنین به خاطر همکاری بی دریغ آقایان دکتر سید احمد براز جزایری و دکتر ابوالفضل بختیاری، بی نهایت سپاسگزارم.

www.ketab.ir