

جذب و نگهداشت نیروی انسانی در

سازمان‌ها و موسسات آموزشی

تألیف و گردآوری:

دکتر نگین جباری

استاد یار و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

رئیس دانشکده

دانشجوی دکتری و مدیریت آموزشی

سید حمید مبینی

(عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی)

سرشناسه: جبّاری، نگین، ۱۳۵۱ -

عنوان و نام پدیدآور: جذب و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها و موسسات آموزشی

مشخصات نشر: بجنورد: بیژن یورد، ۱۳۹۴.

مشخصات ظاهری: ۹۰ ص.

شابک: 978-600-7893-00-5

وضعیت فهرست نویسی: فیپا مختصر

یادداشت: فهرستنویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است

شش به افزوده: آل طه، سید رضا، ۱۳۶۳ -

شش به افزوده: حسینی، سید حمید، ۱۳۶۰ -

شماره کتابشناسی ملی: ۳۷۹۱۰۴۸



بجنورد: خیابان طالقانی غربی، طالقانی و روبروی اداره کل آموزش و پرورش خراسان شمالی

تلفن: ۰۹۱۵۱۸۸۲۴۹۹ - ۰۹۱۵۳۸۴۷۵۳۷

عنوان: جذب و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها و موسسات آموزشی

تالیف و گردآوری: دکتر نگین جبّاری، سید رضا آل طه و سید حمید حسینی

ناشر: بیژن یورد

چاپ: مهتاب

سال و نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

تیراژ: ۲۰۰۰

شابک: 978-600-7893-00-5

پیشگفتار

برخورداری از سلامت یکی از ویژگی‌های جامعه ایرانی در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور است. به سخن دیگر، یکی از شاخصه‌های توسعه‌یافتگی هر کشور را جایگاه و وضعیت نظام سلامت آن کشور تعیین می‌کند. در صورتی که جامعه‌ای فاقد توسعه لازم در حوزه سلامت باشد، در حوزه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نیز از توسعه یافتگی لازم برخوردار نخواهد بود. با نگاهی عمیق‌تر می‌توان گفت که هرگونه سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و اقدام در حوزه سلامت، نه صرف هزینه که نوعی سرمایه‌گذاری جدی، پربازده محسوب می‌شود، در این راستا همکاری اساتید، پژوهشگران، دانشجویان با بخش اجرایی نظام سلامت کشور همانند بیمارستان‌ها، دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و... در زمینه شناخت نقاط ضعف، افزایش بهره‌وری منابع موجود در راستای افزایش و حفظ سلامت نیروهای انسانی این خطه و جلب توجه بیشتر گذاران به این مقوله خطیر نقش قابل توجهی در بهبود وضعیت بهداشت و سلامت کشور خواهد داشت. کتاب حاضر به منظور ارتقاء سطح سواد سلامت جامعه به مخاطبان ارائه شده است.

امید است توانسته باشیم گامی کوچک در توسعه سلامت همگانی کشور عزیزمان، ایران اسلامی برداریم.

فهرست مطالب

صفحه	نام فصول
۱	فصل اول: ماهیت مدیریت منابع انسانی
۳	جایگاه مدیریت منابع انسانی
۴	فلسفه مدیریت منابع انسانی
۵	تعریف مدیریت منابع انسانی
۵	مدیریت منابع انسانی از دیدگاه ادیان
۶	تاریخچه مدیریت منابع انسانی در ایران
۶	مدیریت منابع انسانی به عنوان قلمرو و حرفه
۶	اصول اخلاقی حرفه ای در قلمرو مدیریت منابع انسانی
۷	بررسی نقش و اهمیت نیروی انسانی در سازمان ها
۷	اهداف مدیریت منابع انسانی
۸	نقش منابع انسانی
۱۱	فصل دوم: برنامه ریزی منابع انسانی
۱۱	اهمیت برنامه ریزی منابع انسانی
۱۳	فعالیت های وظیفه ای مدیریت منابع انسانی
۱۶	نقش های مدیریت منابع انسانی
۲۰	عوامل و متغیرهای اثر گذار بر کارکردهای منابع انسانی

۳۳	فصل سوم : فشار روانی ناشی از شغل و پیامدهای آن
۳۳	هدف از استراتژی جذب کارکنان
۳۳	نگهداری کارکنان دانش محور در ایران
۳۴	نگرش مدیریت منابع انسانی به موضوع جذب کارکنان
۳۵	تئوری‌های سازمانی و مدیریت منابع انسانی
۳۶	فشار روانی
۳۷	پیامدهای فشار روانی
۳۸	غلبه بر فشار روانی
۳۸	نقش فشارهای روانی ناشی از محیط کار در تمایل به ترک شغل
۳۹	نقش تناسب بین ارزش‌های فردی - سازمانی در تمایل به ترک شغل
۳۹	نقش عدالت سازمانی در تمایل به ترک شغل
۴۰	ابعاد متعدد نگهداری منابع انسانی
۴۲	شرایط فیزیکی محیط کار
۴۵	فصل چهارم: ارزشیابی، مبانی و مراحل آن
۴۵	ارزشیابی
۴۵	مبانی قانونی ارزشیابی عملکرد
۴۵	مراحل ارزیابی عملکرد کارکنان
۴۶	هدف‌ها و اهمیت ارزشیابی عملکرد
۴۶	روش‌های ارزشیابی شایستگی کارکنان
۴۸	موانع و محدودیت‌های ارزشیابی

۴۸	شایستگی
۴۸	مزایای استفاده از شایسته سالاری
۵۱	فصل پنجم: مزایا، پاداش و انواع آن
۵۱	مزایا و انواع آن
۶۲	پاداش و انواع
۶۲	پاداش درونی
۶۲	پاداش برونی
۶۳	پاداش شایستگی
۶۳	مبنای اعطای پاداش
۶۵	تعهد سازمانی
۶۶	انواع تعهد
۶۶	راهکارهای افزایش تعهد سازمانی
۶۷	فرایند آموزش و بهسازی منابع انسانی
۶۷	اهداف کلی آموزش و بهسازی
۶۷	عوامل موثر بر آموزش و بهسازی
۶۷	مزایای آموزش و بهسازی نیروی انسانی
۶۹	فصل ششم: استرس شغلی
۶۹	آثار و نشانه‌های استرس شغلی
۷۰	ویژگی‌های نقش
۷۰	ناسازگاری نقش

۷۰	ابهام نقش
۷۰	ویژگی‌های شغل
۷۱	گران باری کار (بار زیادکار)
۷۱	کم کاری کار (بار کم کار)
۷۱	میزان و نوع مسئولیت
۷۱	قدرت تصمیم‌گیری
۷۱	خصوصیات محیط کار
۷۲	نوبت کاری
۷۲	برخی از مشاغل پر استرس
۷۳	عوارض و اثرات استرس در محیط کار
۷۳	ناکامی
۷۳	کاهش رضایت شغلی
۷۴	غیبت
۷۴	تصمیم‌گیری
۷۴	رفتارهای تهاجمی انفعالی
۷۴	جریان‌ات منفی
۷۴	راهکارهای مواجهه با استرس شغلی
۷۵	فصل هفتم: دلایل ترک شغلی و استراتژی نگهداری کارکنان
۷۷	تعریف شغل
۷۷	رضایت شغلی

۸۰	مسیر پیشرفت شغلی
۸۰	مسائل مهم در مسیر پیشرفت شغلی
۸۱	اثرات رضایت وعدم رضایت از کار و نگهداری نیروی انسانی
۸۲	جابجائی کارکنان وعوامل آن
۸۲	متغیرهای مرتبط با جابجائی کارکنان
۸۲	استراتژی‌های ارزش بخش نگهداری کارکنان دانش محور
۸۶	چرا کارکنان سازمان را ترک می‌کنند؟
۸۶	قطع ارتباط کارکنان به زمان پیش می‌آید؟
۸۷	دلایل ترک شغل کارکنان
۸۸	چرا کارکنان سازمان را ترک نمی‌نمایند
۸۸	چگونه می‌توان فرآیند نگهداری کارکنان را بهبود بخشید
۹۰	منابع و مراجع