عوامل نگهداشت عضو هیات علمی

www.ketab.ir

غلامرضا مناجاتی پور

محمدرضاعباسپور

سرشناسه : مناجاتی‌پور، غلامرضا، ۱۳۴۹ -
عنوان و نام پدیدآور : عوامل نگهداشت عضو هیات علمی/ غلامرضا مناجاتی‌پور، محمدرضا عباسپور.
مشخصات نشر : تربت حیدریه: چشم‌انداز قطب، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری : ۹۵ ص.: مصور (رنگی)، جدول
شابک : ۱۵۰۰۰۰ریال : ۸-۱۵-۸۵۰۹-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی : فیپا
یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۰۳ - ۱۰۸.
موضوع : دانشگاه‌ها و مدارس عالی -- ایران -- هیات علمی -- نمونه‌پژوهی
موضوع : Universities and colleges --Iran -- Faculty -- Case studies
شناسه افزوده : عباسپور، محمدرضا، ۱۳۵۴ -
رده بندی کنگره : LB۲۳۳۱/۷۴ ۱۳۹۵ ۸م۹الف/
رده بندی دیویی : ۱۲۰۹۲۲۵۵/۳۷۸
شماره کتابشناسی ملی : ۴۲۹۷۱۴۱

عوامل نگهداشت عضو هیات علمی

شماره مجوز ۹۵
انتشارات چشم‌انداز قطب

نویسندگان: غلامرضا مناجاتی پور- محمد رضا عباسپور

ناشر : انتشارات چشم انداز قطب

تیراژ : ۵۰۰

نوبت چاپ : اول

تاریخ چاپ : ۱۳۹۵

چاپ :.ویونا

قطع :وزیری

تعداد صفحات :۹۵

قیمت ۱۵۰۰۰۰ریال

شابک :

۸	۱۵	۸۵۰۹	۶۰۰	۹۷۸

آدرس: تربت حیدریه، خیابان رازی ،رازی ۳

تلفن: ۰۹۲۲۳۲۵۸۸۱۸ – ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶

www.ketab.ir

فهرست مطالب

مقدمه ٦

فصل اول ٨

مقدمه ٩

اهمیت و ضرورت ١٢

تعریف نظری جذب و نگهداشت نیروی انسانی: ١٥

فصل دوم: ١٦

مفهوم نگهداشت نیروی انسانی ١٧

حفظ و نگهداشت کارکنان در سازمان ٢٣

ضرورت نگهداشت نیروی انسانی ٢٥

عوامل موثر بر جذب و نگهداری نیروی انسانی ٢٨

نظام جذب و نگهداشت منابع انسانی ٢٩

فصل سوم: ٣٢

ایمنی ٣٣

تعریف ایمنی ٣٤

علل حوادث ٣٤

بهداشت ٣٧

تعریف بهداشت ٣٨

www.ketab.ir

استانداردهای فیزیکی کاری ۳۸
شرایط فیزیکی محیط کار ۳۹
۱) جا و مکان ۳۹
۲) گرمایش و تهویه (هوای مناسب) ۴۰
۳) نور ۴۰
۴) رنگ و تزیینات ۴۱
۵) نمایشگرها ۴۱
فصل چهارم: ۴۲
فشار روانی ۴۳
عوامل فشار روانی ۴۴
پیامدهای فشار روانی ۴۶
غلبه بر فشار روانی ۴۷
مزایا ۴۸
تعریف مزایا ۴۹
اهداف ۴۹
۱) جذب و نگهداری کارکنان ۴۹
۲) کمک به کارکنان در برآوردن نیازهای اجتماعی و اقتصادی ۵۰
۳) تقلیل هزینه‌های عملیاتی ۵۰
انواع مزایا ۵۰
بیمه ۵۱

www.ketab.ir

بیمه پزشکی (خدمات درمانی) ۵۱
بیمه عمر ۵۲
بیمه از کارافتادگی ۵۲
بیمه بیکاری ۵۳
بازنشستگی ۵۴
۱) طرح بیمه بازنشستگی ۵۴
۲) طرحهای صندوق بازنشستگی ۵۵
مرخصی ۵۶
مزایای دیگر ۵۸
فصل پنجم: ۵۹
خدمات ۶۰
انواع خدمات ۶۰
خدمات مادی ۶۱
تامین وسایل ایاب و ذهاب کارکنان ۶۱
فروشگاه‌های تعاونی ۶۲
صندوق تعاون و قرض‌الحسنه ۶۲
ایجاد رستوران ۶۳
تامین مسکن ۶۳
خدمات غیرمادی ۶۴
خدمات مشاوره‌ای ۶۴

www.ketab.ir

ایجاد اماکن رفاهی، ورزشی و تفریحی ٦٥
فعالیت‌های فرهنگی ٦٥
سایر خدمات ٦٦
اثرات رضایت و عدم رضایت از کار در نگهداری منابع انسانی ٦٦
فصل پنجم: ٦٩
برخی نظریه ها و مدل های مربوط به نگهداشت نیروی انسانی ٧٠
دیدگاه فمن والدهام ٧٠
نظریه سل گلن ٧٠
نظریه دیوید اوتس ٧١
نظریه میلی ٧١
مطالعات فورنیز ٧٢
نظریه انگیزش مک کله لند ٧٢
حفظ و نگهداشت و ترک خدمت دو روی سکه ٧٢
ترک خدمت و پیشینه نظری آن ٧٣
مدل های ترک خدمت ٧٦
مدل داگلاس بی.کوریوان ٧٦
مدل دکونیک و استیل ول ٧٦
مدل گارتنر ٧٧
مدل ترک خدمت داوطلبانه یا بقای لی و میشل ٧٧
مدل مائرتز و روجر گریفر ٧٨

www.ketab.ir

فصل ششم: سخن آخر ۸۰
نتایج ۸۱
پیشنهادات ۸۳
منابع و مأخذ ۸۶
الف. منابع فارسی ۸۶
ب. منابع لاتین ۹۰

www.ketab.ir

مقدمه

امروز بیش از [illegible] مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن یک جامعه و کشور در [illegible] استفاده صحیح از نیروی انسانی است. موفقیت هر سازمانی در بکارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان می‌باشد و این امر در صورتی امکان‌پذیر است که این سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانائی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارمندان خود را در [illegible] اهداف سازمان به کار گیرند. از این رو گفته می‌شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. نیروی انسانی یکی از ورودی های سیستم سازمانی می‌باشد. هرچند سازمان بتواند نیروی شایسته‌تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق‌تر و نسبت به رقبایش پیشتر است. رقابت سازمان‌ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و ... خلاصه نمی‌شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهم‌تر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته‌ای است که سازمان‌ها بدان پی برده‌اند و در جذب این

www.ketab.ir

نیروها رقابت می‌کنند و سعی می‌کنند آنها را نگه داشته و مانع از ترک خدمتشان شوند. بنابراین نظام مطلوب نگهداری منابع انسانی باعث می‌شود در درازمدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره‌وری سازمان اضافه گردد. چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه‌های استخدامی شایسته‌ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان درآمده باشند (نظام جذب)، سپس با روش‌های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و ... این کارکنان فراهم شده باشد لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان‌های دیگر جاذبه‌های بیشتر و بهتری فراهم باشد، باعث می‌گردد آنان به‌ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان‌ها شوند، در نتیجه زحمات، تلاش‌ها و هزینه‌های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری روی افراد به هدر می‌رود. لذا به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی در حفظ و ماندگاری کارکنان پیدا می‌کند (بیک محمدلو، ۱۳۸۹: ۱).

www.ketab.ir