

شابک : 978-964-7652-68-1

شماره کتابشناسی ملی : ۳۳۰۹۹۱۲

عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها/ حسین محمدپور زرنندی، سید محسن طباطبایی مزدآبادی؛
سمانه کریمی؛ [به سفارش] انجمن علمی اقتصاد شهری ایران.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات کوهسار، ۱۳۹۲.

مشخصات ظاهری : ۲۰۶ ص: مصور، جدول، نمودار.

موضوع : شهرداری - ایران - نیروی انسانی

موضوع : نیروی انسانی - ایران - مدیریت

سرشناسه : محمدپور زرنندی، حسین، ۱۳۳۹

شناسه افزوده : طباطبایی مزدآبادی، سید محسن، ۱۳۵۹

شناسه افزوده : کریمی، سمانه، ۱۳۶۲

شناسه افزوده : انجمن علمی اقتصاد شهری ایران

وضعیت فهرست نویسی : فیا



انجمن علمی اقتصاد شهری ایران

مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها

■ تألیف: دکتر حسین محمدپور زرنندی، سید محسن طباطبایی مزدآبادی، سمانه کریمی

■ ناشر: انتشارات کوهسار

■ ویراستار: فاطمه صالحی

■ چاپ اول: ۱۳۹۲ / شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

■ چاپ و صحافی: افرنک - نوین

■ شابک: ۱-۶۸-۷۶۵۲-۹۶۴-۹۷۸-978-964-7652-68-1 ISBN

فروشگاه شماره ۱: خیابان انقلاب، خیابان روانسر، بین خیابان فروردین و فخر رازی، پلاک ۸۸، انتشارات کوهسار

تلفن: ۶۶۴۶۵۴۲۶

نشانی اینترنتی انجمن علمی اقتصاد شهری ایران: www.iuesa.ir

پست الکترونیکی:

iuesa.2011@gmail.com

Eghtesadsahr2010@gmail.com

Sm.tabatabaei@ues.ac.ir

یادداشت مؤلفان

امروزه اهمیت و نقش منابع انسانی در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست. سازمان‌ها برای بقا در محیط پیچیده و پرچالش امروزی، نیازمند نیروی انسانی توانمند و خلاق هستند. شهرداری‌ها نیز به عنوان مهمترین سازمان‌های محلی از این قضیه مستثنی نبوده و منابع انسانی جزء ارزشمندترین سرمایه‌هایشان، به حساب می‌آید. در زمینه اهمیت و نقش منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به صورت کلی و یا خاص، کتاب‌ها و مقالات بی‌شماری موجود است، اما در خصوص اهمیت و نقش منابع انسانی و محورهای اساسی و الزامی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های محلی، به ویژه شهرداری‌ها، کتاب‌ها و منابع آموزشی چندانی در ایران دیده نمی‌شود. بررسی‌ها نشان داده که درک ما از مباحث مهم منابع انسانی در سازمان‌های محلی نیز محدود است، اگرچه در این باره در ابتدا ناچاریم بدانیم که شهرداری‌ها چگونه دست به استخدام افراد می‌زنند و یا چگونه به کارکنان خود پاداش می‌دهند و یا به چه صورت آنها را آموزش داده و عملکردشان را ارزیابی می‌نمایند و یا چگونه به روابط بالقوه بین کارکنان پاسخ می‌دهند، اما برای رسیدن به پاسخ این پرسش‌ها متأسفانه با کمبود تئوری‌ها و اطلاعات ضروری مواجه می‌باشیم. از آنجا که تصمیمات بالقوه اولیه منابع انسانی، تأثیر بسزایی در موفقیت این سازمان‌ها دارند، در نتیجه بسیار مهم است که بدانیم این حوزه‌های کارکردی (و همچنین تکامل و تعامل آنها) چگونه بر شهرداری‌ها و تصمیمات اتخاذ شده در حوزه منابع انسانی در طول مراحل رسمی توسعه سازمان و اهداف بلندمدت آنها تأثیر گذارند.

دانش ما درباره مباحث سنتی منابع انسانی (کارمندیابی، جبران خدمات، ارزیابی عملکرد و ...) سازمان‌های دولتی و خصوصی، تا حدود زیادی می‌تواند در سازمان‌های محلی نیز به کار رود، اما با این حال شواهد نشان می‌دهد که میان سازمان‌های محلی به ویژه شهرداری‌ها با سازمان‌های دولتی و خصوصی، تفاوت‌هایی وجود دارد و مدیریت کارکنان آنها، طرح روشنی مانند دیگر سازمان‌ها ندارد. در زمینه مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها، تحقیقات و پژوهش‌های اندکی انجام شده که در دانشگاه‌ها و شهرداری‌ها به صورت پراکنده به کار گرفته می‌شود. از این رو با عنایت به مطالب ذکر شده و نیز با توجه به کمبود منابع علمی و آموزشی مدیریت منابع انسانی شهرداری‌ها، انجمن علمی اقتصاد شهری ایران و اساتید این حوزه

ضرورت تدوین چنین کتابی را احساس و نسبت به تألیف آن اقدام نموده‌اند. از این جهت که آگاهی از مدیریت منابع انسانی به عنوان مهمترین منابع سرمایه‌ای سازمان در شهرداری‌ها (به طور خاص)، امری خطیر بوده و اداره صحیح، کارا و اقتصادی منابع انسانی موجب صرفه اقتصادی شهرداری‌ها و به تبع آن شهرها خواهد شد.

هدف از تألیف این کتاب، پرداختن به موضوع مدیریت کارآمد نیروی انسانی در شهرداری‌ها است و نتیجه پژوهش و مطالعه در زمینه ساختار و قوانین اداری و استخدامی شهرداری‌های جهان، چگونگی استخدام، انفصال خدمت و نظام پرداخت کارکنان، نظام ارزیابی عملکرد، آموزش و دانش افزایی نیروی انسانی، خردگرایی آنها در حوزه‌های مختلف و کارآمدی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد شهری، می‌باشد.

امید است کتاب حاضر راهنمای ارزنده‌ای برای مدیران، صاحب‌نظران و متخصصان شهری و دانشجویان رشته‌های مدیریت شهری، مدیریت منابع انسانی و سایر رشته‌های مرتبط باشد.

دکتر حسین محمدپور زرندی

سید محسن طباطبایی مزدآبادی

سمانه کریمی

۱۳۹۲/۰۷/۱۰

بسمه تعالی

تعداد منابع مکتوب مرتبط با مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها بسیار اندک است در صورتی که در این حوزه نیازهای ضروری وجود دارد. توجه به مقوله کارایی و توسعه منابع انسانی رویکردی مدیریتی است که در شهرداری‌ها نیز باعث بکارگیری، حفظ و نگهداری کارکنانی می‌گردد که دارای استعدادهای بالقوه بوده و موجبات افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان را فراهم می‌آورند. لذا توجه به این بحث راهگشای کار شهرداری‌ها در حوزه‌های مختلف خواهد بود. ضمن تشکر از اهتمامی که برای تألیف این کتاب (مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها) به کار گرفته‌اید، همه دست‌اندرکاران و علاقه‌مندان به امور شهرداری‌ها را به مطالعه این کتاب توصیه می‌نمایم.

دکتر مهدی صادقی شاهدانی
 دانشیار دانشگاه امام صادق (ع) و
 رئیس دانشگاه علوم اقتصادی
 ۱۳۹۲/۷/۷

فهرست مطالب کتاب

شماره صفحه	عنوان
۱۳	۱- تعاریف
۱۳	فصل اول: کلیات مدیریت منابع انسانی
۱۴	۱- تعاریف مدیریت منابع انسانی (HRM)
۱۷	۲- اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۹	۳- وظایف مدیریت منابع انسانی
۲۲	۴- نیازهای اساسی مدیریت منابع انسانی
۲۳	۵- ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی
۲۴	۶- نقش‌های مدیریت منابع انسانی
۲۶	سؤالات کاربردی فصل
۲۷	فصل دوم: ساختار شهرداری‌ها و قوانین اداری و استخدامی
۲۸	۱- ساختار شهرداری‌های جهان
۳۰	۲- شهردار یا مدیران شهری در شهرهای دنیا
۳۲	۳- قوانین اداری مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌های جهان
۳۲	۱-۳- استخدام و انتصاب کارکنان
۳۴	۱-۱-۳- شرایط لازم برای انتصاب در برخی شهرداری‌های جهان
۳۶	۲-۱-۳- استخدام
۵۳	۳-۱-۳- ملاحظات کلیدی برای استخدام
۵۶	۴-۱-۳- بایدها، نبایدها و هزینه استخدام
۵۷	۲-۲- اصطلاحات و واژه‌های رایج در قوانین اداری شهرداری‌ها
۶۰	۴- ساختار شهرداری‌های ایران
۶۲	۵- قوانین اداری مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌های ایران
۶۴	۱-۵- استخدام کارکنان
۶۶	۱-۱-۵- شرایط استخدام کارکنان
۶۸	۲-۵- امکانات و تسهیلات رفاهی کارکنان
۶۸	۱-۲-۵- آیین‌نامه حضور و غیاب و مرخصی‌های کارکنان
۷۲	۲-۲-۵- سایر تسهیلات رفاهی
۷۳	سؤالات کاربردی فصل
۷۴	فصل سوم: انفصال خدمت و نظام پرداخت کارکنان
۷۵	۱- انفصال خدمت و شیوه پرداخت در شهرداری‌های دنیا
۷۵	۱-۱- اخراج یا انفصال خدمت کارکنان
۷۶	۱-۱-۱- آیا پایان کار بدون علت است یا با علت؟
۷۶	۱-۱-۱-۱- اخراج با علت

- ۸۰ ۱-۱-۲- اخراج بدون علت
- ۸۲ ۲-۱- محاسبه خسارت و شیوه پرداخت
- ۹۳ ۱-۳- باید و نبایدها و هزینه‌های اخراج
- ۹۴ ۲- مدیریت حقوق و دستمزد در شهرداری‌های ایران
- ۱۰۰ ۲-۱- فوق‌العاده جذب
- ۱۰۱ ۲-۲- فوق‌العاده شغل
- ۱۰۲ ۲-۳- سایر آیتم‌های حقوقی
- ۱۰۴ ۳- مروری بر قانون مدیریت خدمات کشوری و نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت
- ۱۰۵ - آیا استخدام و شیوه پرداخت کارکنان شهرداری براساس قانون مدیریت خدمات کشوری و نظام هماهنگ ورت می‌گیرد؟
- ۱۰۶ ۵- محاسن و معایب قانون مدیریت خدمات کشوری و نظام هماهنگ پرداخت
- ۱۰۸ ۶- بازنشستگی و اتمام خدمت کارکنان
- ۱۱۰ ۷- حقوق کارکنان در زمان از کار افتادگی
- ۱۱۴ ۸- استعفا و انتقال کارکنان
- ۱۱۸ **سؤالات کاربردی فصل**
- ۱۱۹ **مل چهارم: نظام ارزیابی عملکرد نیروی انسانی**
- ۱۲۰ ۱- ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری در برخی شهرهای جهان
- ۱۲۱ ۱-۱- باید و نبایدها و هزینه‌های ارزیابی عملکرد
- ۱۲۱ ۱-۲- وظیفه سازگاری
- ۱۲۲ ۱-۳- قوانین مقابله با خشونت در محیط کار
- ۱۲۳ ۲- ارزیابی عملکرد کارکنان شهرداری در ایران
- ۱۲۴ ۲-۱- معیارهای ارزیابی عملکرد
- ۱۲۵ ۲-۲- ارتباط بین ارزیابی عملکرد، ارزشیابی شغل و میزان حقوق و مزایا
- ۱۲۶ ۲-۳- ارزیابی عملکرد و بازدهی اقتصادی منابع انسانی معاونت مالی و اداری شهرداری‌ها (به طور خاص)
- ۱۲۷ ۲-۴- قوانین و مقررات انضباطی مدیریت منابع انسانی
- ۱۳۱ ۲-۵- مقررات تشویق کارکنان
- ۱۳۲ ۲-۶- اجرای طرح نظام ارزیابی عملکرد شهرداری‌ها
- ۱۳۳ ۳- تأثیر عملکرد موفق مدیریت منابع انسانی بر اداره خدمات شهری
- ۱۳۵ **سؤالات کاربردی فصل**
- ۱۳۶ **پنجم: خردگرایی**
- ۱۳۷ ۱- خردگرایی در حوزه مدیریت منابع انسانی
- ۱۳۷ ۱-۱- روش‌های طراحی استراتژی منابع انسانی

۱۴۳	۱-۱-۱- استراتژی‌های توسعه روابط کاری
۱۴۳	۱-۱-۲- قرارداد روان‌شناختی
۱۴۶	۱-۱-۳- استراتژی تعهد
۱۴۶	۲- خردگرایی در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۰	۱-۲- مدل‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۱	۲-۲- الگوی مطابقت مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۲	۳-۲- الگوی مبتنی بر منابع
۱۵۳	۳- خردگرایی مالی
۱۵۴	۴- خردگرایی در حوزه بازار رقابتی شهرداری‌ها
۱۵۶	سؤالات کاربردی فصل
۱۵۷	فصل ششم: آموزش و دانش افزایش منابع انسانی
۱۵۸	۱- آموزش چیست؟
۱۶۰	۲- چه زمانی برای آموزش لازم است؟
۱۶۱	۳- مزایای ارائه آموزش به کارکنان سازمان
۱۶۲	۴- آموزش و دانش‌افزایی مدیران ارشد
۱۶۳	۵- مراحل آموزش
۱۶۷	۶- اداره آموزش شهرداری
۱۶۹	۷- چالش‌های آموزش کارکنان در شهرداری‌ها
۱۷۱	۸- راهکارهای تحقق نظام آموزشی کارآمد
۱۷۳	سؤالات کاربردی فصل
۱۷۴	فصل هفتم: کارآمدی مدیریت منابع انسانی در اقتصاد شهری
۱۷۹	۱- شکل‌گیری فرهنگ اقتصاد شهری در مدیران منابع انسانی (با تکیه بر کارایی اقتصادی مدیران)
۱۸۱	۲- شکل‌گیری فرهنگ اقتصاد شهری در کارشناسان (با تکیه بر کارایی اقتصادی کارشناسان)
۱۸۲	سؤالات کاربردی فصل
۱۸۳	پیوست
۲۰۲	منابع و مآخذ

۸۰	فهرست جداول
۹۶	جدول شماره ۱-۳- الزامات ابلاغ طبق قانون استانداردهای استخدام
۱۳۰	جدول شماره ۲-۳- اعداد مبنای حقوقی برای گروه‌های شغلی
	جدول شماره ۱-۴- تدابیر انضباطی تأخیر ورود ملازات بر ۲ ساعت در ماه

- ۱۳۱ شماره ۴-۲- تدابیر انضباطی غیبت غیرموجه کارکنان
- ۱۳۸ شماره ۵-۱- روش‌های منابع انسانی با توجه به استراتژی رقابتی
- ۱۳۹ شماره ۵-۲- روش‌های منابع انسانی با توجه به انواع سازمان‌ها
- ۱۳۹ شماره ۵-۳- روش‌های منابع انسانی با توجه به مراحل چرخه حیات سازمان
- ۱۴۰ شماره ۵-۴- پیوند میان استراتژی‌های رقابتی و منابع انسانی
- ۱۴۱ شماره ۵-۵- عناصر مشترک در حوزه‌های مختلف استراتژی منابع انسانی
- ۱۴۲ شماره ۵-۶- نقشه شایستگی‌های منابع انسانی
- ۱۴۸ شماره ۵-۷- هم‌افزایی بر مبنای BSC
- ۱۴۹ شماره ۵-۸- استراتژی‌های سازمان با توجه به متغیرهای آمادگی منابع انسانی و رشد مورد انتظار سازمان
- ۱۴۹ شماره ۵-۹- استراتژی‌های منابع انسانی با توجه به میزان پیچیدگی سازمان
- ۱۶۵ شماره ۶-۱- ارزیابی مختصر آموزشی

تیم‌نمودارها

- ۲۱ شماره ۱-۱- وظایف مدیر منابع انسانی
- ۳۱ شماره ۲-۱- ساختار حاکمیتی شهرداری
- ۱۳۴ شماره ۴-۱- تأثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر اداره خدمات شهری

تیم پیوست‌ها

- ۱۸۴ الف- فرم بررسی مستمر عملکرد کارکنان
- ۱۸۵ ب- محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران میانی
- ۱۸۸ ج- محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران پایه (سرپرستان)
- ۱۹۱ د- محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران واحدهای آموزشی
- ۱۹۳ ه- محورها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد کارمندان
- ۱۹۶ و- لیست امتیازات ارزیابی عملکرد کارکنان
- ۱۹۷ ۵- الف- چارچوب نمونه برنامه استراتژیک منابع انسانی شهرداری‌ها
- ۱۹۸ ماتریس ارزیابی نقاط ضعف
- ۱۹۸ ماتریس ارزیابی نقاط قوت
- ۱۹۹ کردن استراتژی
- ۲۰۰ SWOT
- ۲۰۱ ب- پیشنهادی تدوین برنامه عملیاتی سالانه منابع انسانی