

مدیریت منابع انسانی

مؤلف: داود جعفری طادی متولد ۱۳۶۶

www.ketab.ir



سرشناسه : جعفری طادی، داود، ۱۳۶۶ -
عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی
مشخصات نشر : تهران: انتشارات راه دکتری، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری : ۲۳۵ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۳۲-۲۲-۶
وضعیت فهرست نویسی : فیبای مختصر
یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است
شماره کتابشناسی : ۴۰۷۸۴۸۷

مدیریت منابع انسانی

مؤلف: داود جعفری طادی
ناشر: انتشارات راه دکتری
طراح جلد: سمیه کارگری
نوبت چاپ: ۱۳۹۴، اول
تیراژ: ۱۰۰
قیمت: ۸۵۰۰۰۰ ریال
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۳۲-۲۲-۶
نشانی: نشانی: خ شریعتی - بالاتر از پل صدر - خ شهید میرزاپور - خ فاطمیه - ک مهر اول غربی
پ ۳۴

فهرست مطالب

۲	مدیریت منابع انسانی
۵	فهرست مطالب
۱۷	فصل اول : کلیات
۱۷	وظایف مدیریت منابع انسانی
۱۹	تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی
۱۹	انقلاب صنعتی
۲۰	نهضت مدیریت علمی
۲۱	روانشناسی صنعتی
۲۲	متخصصان امور نیروی انسانی
۲۳	مکتب روابط انسانی
۲۳	رویکرد سیستمی (Systems Approach)
۲۳	سیستم مدیریت استراتژی منابع انسانی
۲۵	۱- اهداف سیستم مدیریت منابع انسانی برون داد (Output)
۲۶	۲- فرایند یا میان داد سیستم مدیریت منابع انسانی (Throughputs)
۳۰	۳- درون داد سیستم مدیریت منابع انسانی (Input)
۳۰	الف - محیط برون سازمانی (External Environment)
۳۰	جهانی سازی و محیط برون سازمانی
۳۱	۱) محیط سیاسی
۳۱	۲) محیط اقتصادی
۳۲	بازار کار موازی (Dual Labor Market)
۳۳	شاخص های بازار کار
۳۳	گونه های مختلف بیکاری
۳۴	۳) محیط اجتماعی - فرهنگی
۳۵	۴) محیط زیست
۳۵	ب - محیط درون سازمانی (Internal Environment)

۳۶	طرح ریزی راهبردی (استراتژیک) منابع انسانی
۳۷	راهبردهای (استراتژی‌های) منابع انسانی
۳۹	تخصیص منابع (Resource Allocation)
۳۹	سیستم اطلاعات منابع انسانی
۴۱	فصل دوم: تجزیه و تحلیل شغل (کارشکافی)
۴۲	مراحل تجزیه و تحلیل و طراحی شغل
۴۳	مشاهده مستقیم
۴۴	مصاحبه
۴۶	پرسشنامه
۴۷	مصاحبه گروهی
۴۷	نشست متخصصان
۴۷	ثبت وقایع
۴۷	پرسشنامه تجزیه و تحلیل سمب
۵۱	شرح شغل (Job Description) و شرایط احراز شغل
۵۲	تنظیم شرح شغل
۵۳	تنظیم شرایط احراز شغل
۵۴	کاربرد تجزیه و تحلیل شغل
۵۶	تجزیه و تحلیل مشاغل مدیریتی و سرپرستی
۵۶	۱- پرسشنامه توصیف پست مدیریتی (MPDQ)
۵۷	۲- پرسشنامه توصیف پست سرپرستی (STDQ)
۵۷	طراحی شغل
۵۹	ارزشیابی مشاغل
۵۹	روش‌های ارزشیابی مشاغل
۶۰	روش امتیازی متداول
۶۱	معایب و محاسن ارزشیابی مشاغل به روش امتیازی
۶۲	روش مقایسه عوامل:
۶۳	معایب و محاسن ارزشیابی مشاغل به روش مقایسه عوامل

- ۶۳..... محاسن روش مقایسه عوامل:
- ۶۳..... معایب روش مقایسه عوامل
- ۶۴..... روش طبقه‌بندی
- ۶۴..... معایب و محاسن ارزشیابی مشاغل به روش طبقه‌بندی
- ۶۴..... روش درجه‌بندی
- ۶۵..... معایب و محاسن ارزشیابی مشاغل به روش درجه‌بندی
- ۶۶..... فصل سوم: طرح‌ریزی (برنامهریزی) منابع انسانی
- ۶۶..... نظام تامین و تعدیل منابع انسانی
- ۶۷..... طرح‌ریزی (برنامهریزی) منابع انسانی
- ۶۸..... مراحل برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- ۶۸..... مرحله اول: تعیین موجودی نیروی انسانی
- ۶۹..... تهیه فهرست، جودیه‌ها، تها
- ۶۹..... سیستم اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)
- ۶۹..... ج) طرح جانشینی
- ۷۰..... مرحله دوم: بررسی اهداف آتی سازمان
- ۷۰..... مرحله سوم: برآورد نیروی انسانی مورد نیاز (تقاضا برای نیرو)
- ۷۱..... روش‌های برآورد نیروی انسانی مورد نیاز
- ۷۱..... مرحله چهارم: برآورد عرضه نیروی انسانی
- ۷۱..... ۱. برآورد عرضه نیرو از منابع داخلی
- ۷۳..... مقایسه روشهای برآورد عرضه و تقاضا برای نیرو
- ۷۳..... ۱. برآورد عرضه نیرو از منابع خارجی
- ۷۴..... مرحله پنجم: مقایسه عرضه و تقاضا
- ۷۷..... فصل چهارم: کارمندیابی
- ۷۷..... میزان کارمندیابی
- ۷۸..... عوامل مؤثر در کارمندیابی
- ۷۸..... الف) عوامل محیطی
- ۷۸..... ب) عوامل سازمانی

- ۷۹ مراحل کارمندیابی
- ۸۰ منابع کارمندیابی
- ۸۰ الف - منابع داخلی
- ۸۰ ب - منابع خارجی (External Labour Market)
- ۸۱ مؤسسات کاریابی
- ۸۲ انواع مؤسسات کاریابی
- ۸۳ مراکز آموزشی
- ۸۳ معرفی و توصیه اعضا
- ۸۳ مراجعه - منبع
- ۸۴ ارزیابی اثربخشی روش های کارمندیابی
- ۸۵ فصل پنجم: فرایند انتخاب یا رینش
- ۸۵ روشهای انتخاب
- ۸۵ الف - پذیرش داوطلب
- ۸۶ ب - مصاحبه مقدماتی
- ۸۶ ب - تنظیم فرم درخواست شغل
- ۸۶ ت - آزمون های استخدامی
- ۸۸ الف - آزمون هوش
- ۸۸ ب - آزمون استعداد
- ۸۸ ب - آزمون مهارت
- ۸۸ ت - آزمون شخصیت
- ۸۸ ث - مصاحبه استخدامی
- ۸۹ انواع مصاحبه
- ۹۰ (۱) مصاحبه آزاد
- ۹۰ (۲) مصاحبه مفصل یا عمیق
- ۹۰ (۳) مصاحبه هدایت شده
- ۹۰ (۴) مصاحبه های مخصوص
- ۹۰ کاستیهای مصاحبه

- ج - تحقیقات محلی ۹۱
- محاسن استفاده از آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی ۹۱
- انتقاداتی که بر آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی وارد است ۹۲
- پایایی یا دقت (RELIABILITY) ۹۳
- چ - آزمایشات جسمی ۹۴
- انتخاب و استخدام با نگرش به روند جهانی سازی ۹۵
- فصل ششم : انتصاب (به کار گماردن) ۹۷
- آموزش مقدماتی ورود به سازمان ۹۷
- فرایند اجتماعی کردن ۹۸
- معامله مالی ۹۸
- فرایند اجتماعی کردن در سازمان به سه مرحله تقسیم شده است ۹۹
- فصل هفتم : فرایند آموزش ۱۰۲
- مزایای آموزش ۱۰۴
- اجرای برنامه های آموزشی ۱۰۵
- مراحل مختلف فرایند آموزش ۱۰۷
۱. تشخیص نیازهای آموزشی ۱۰۷
۲. تعیین اهداف آموزشی ۱۰۷
۳. انتخاب روش آموزش ۱۰۷
- گروه اول: روش‌هایی که منظور از آنها دادن اطلاعات است ۱۰۸
- سخنرانی ۱۰۸
- سمینار ۱۰۸
- گروه دوم: روش‌های شبیه‌سازی ۱۰۸
- بررسی موارد خاص ۱۰۸
- ایفای نقش ۱۰۹
- تمرین شغل ۱۰۹
- بازی‌های مدیریتی ۱۱۰
- گروه سوم: روش‌های ضمن خدمت ۱۱۰

- ۱۱۱ متداول‌ترین روش‌های آموزش ضمن خدمت
- ۱۱۱ گردش شغلی
- ۱۱۲ آموزش کارگاهی
- ۱۱۳ مربی‌گری
- ۱۱۳ جانشینی موقت
- ۱۱۳ استاد - شاگردی
- ۱۱۳ ۴. برنامه‌ریزی برای برگزاری دوره آموزشی
- ۱۱۳ ۵. ارزیابی دوره آموزشی
- ۱۱۴ فصل هشتم: ارزیابی عملکرد
- ۱۱۶ شاخص‌های ارزیابی
- ۱۱۷ مراحل ارزیابی
- ۱۱۷ نکات مهم در طراحی سیستم ارزیابی
- ۱۱۸ عوامل مؤثر در تعیین نوع سیستم ارزیابی
- ۱۱۹ نظریه‌های ارزیابی
- ۱۱۹ نظریه اول
- ۱۱۹ نظریه دوم
- ۱۲۰ نظریه سوم
- ۱۲۰ انواع ارزیابی
- ۱۲۰ ارزیابی سرپرست مستقیم
- ۱۲۱ ارزیابی رئیس به وسیله مرئوس
- ۱۲۲ ارزیابی همقطاران از عملکرد یکدیگر
- ۱۲۲ ارزیابی گروهی
- ۱۲۲ ارزیابی از طریق خودسنجی
- ۱۲۳ زمانبندی ارزیابی
- ۱۲۳ روش‌های ارزیابی
- ۱۲۳ روش مقیاسی
- ۱۲۴ عامل سنجی

۱۲۴	روش ثبت وقایع حساس
۱۲۴	روش توصیفی
۱۲۵	روش قیاسی
۱۲۵	روش درجه‌بندی
۱۲۵	توزیع اجباری
۱۲۶	انتخاب اجباری
۱۲۶	روش مقیاسی رفتاری (BARS)
۱۲۷	ارزیابی براساس مدیریت بر مبنای هدف
۱۲۹	موانع و محدودیت‌های ارزیابی عملکرد
۱۳۰	فصل نوی: نظام جبران خدمت
۱۳۲	تئوری‌های کلان
۱۳۲	۱- تئوری‌های پرداخت‌نامه (Social Wage Theories)
۱۳۲	الف- تئوری بقا (Subsistence Theory)
۱۳۲	ب- تئوری ارزش عادلانه (Just price Theory)
۱۳۳	پ- تئوری مزد عادلانه (just Wage Theory)
۱۳۳	ت- تئوری مزد بر مبنای درآمد (Wage on Theory)
۱۳۳	ث- تئوری منابع باقی مانده (Residue Claimate Theory)
۱۳۳	ج- تئوری مارکس (The Marxian Theory, Surplus Value Theory)
۱۳۴	۲- تئوری‌های کنترل مزد (The Wage Control Theory)
	چ- تئوری اشتغال کامل (Full Employment Wage Theory) یا تئوری درآمد ملی (کنیز)
۱۳۴	(Nationacl Income Theory)
۱۳۴	ح- تئوری درآمد ملی (National Income Theory)
۱۳۴	خ- تئوری توزیع نئوکنزین (The Neo- Keynesian Distribution Theory)
۱۳۴	د- تئوری مصرف (Consumption Purchasing Theory) یا تئوری قدرت خرید
۱۳۵	۳- تئوری‌های توجیهی نئوکلاسیک (The Justification Theory)
۱۳۵	ذ- تئوری سرمایه‌گذاری شغلی (The Investment Wage Theory)
۱۳۵	ر- تئوری‌های نهادی مزد (Institutional Wage)

۱۳۶	ز - تنوري عرضه و تقاضا (The Supply and Demand Theory)
۱۳۶	تنوري هاي خرد (Micro Theories)
۱۳۶	تنوري بهر موري نهايي (Marginal Productivity Theory)
۱۳۶	۱- تنوري کارآيي مولد (The Productive Efficiency Theory)
۱۳۷	۲- تنوري چانه زني (The Bargaining Theory of Wages)
۱۳۷	۳- تنوري هاي خرد - خرد (Micro-Micro Theories)
۱۳۸	۱- مدل کارآيي (Efficiency Model)
۱۳۸	۲- تنوري ماالوبيت، ممکن (The Suboptimization Theory)
۱۳۸	۳- تنوري هزينه مبادله (Transaction Cost Theory)
۱۳۸	۴- تنوري نمايندگي (The Agency Theory)
۱۴۳	روشهاي متداول پرداخت مزد و کارانه
۱۴۳	۱- روشهاي تعيين مزد کارکنان انفرادي
۱۴۳	الف - روش کارمزدی تکه دري
۱۴۳	ب - روش پرداخت بر مبناي استاندارد
۱۴۴	۱) روش ۷۵ درصد (طرح بيدو Bideav)
۱۴۴	۲) روش ۵۰ درصد (طرح هالزي)
۱۴۴	۲- روش هاي مزدکارانه گروهي
۱۴۴	۳- روش هاي تعيين مزدکارانه سازمانی
۱۴۵	۴- طرح هاي تشويقي سرپرستان
۱۴۵	جبران خدمت با نگرش به روند جهاني سازي
۱۴۶	فصل دهم : نظام نگهداري منابع انساني
۱۴۷	روشهاي متداول مطالعه و اقدامات مربوط به امور ايمني
۱۵۰	خدمات رفاهي
۱۵۰	فصل يازدهم : نظام کاربرد منابع انساني
۱۵۴	جابجايي، ترك كار و انضباط كار
۱۵۴	سيستم ترفيعات
۱۵۵	تنزيل

انتقال	۱۵۶
برکناری	۱۵۷
روابط کار	۱۵۷
سوالات آزمون دکتری دانشگاه	۱۵۹
کلیات	۱۷۵
عوامل مهمی موثر بر گسترش مدیریت منابع انسانی	۱۷۵
تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی	۱۷۷
تجزیه و تحلیل شغل	۱۷۹
مراحل تجزیه و تحلیل شغل	۱۸۰
کاربر تجزیه و تحلیل شغل	۱۸۳
شیوه های خاص طراحی کار	۱۸۵
فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی	۱۸۷
نکات تکمیلی	۱۸۹
فرآیند کارمند یابی	۱۹۲
عوامل موثر بر کارمند یابی	۱۹۳
مراحل غربال در فرآیند کارمندیابی	۱۹۴
فرآیند انتخاب (استخدام)	۱۹۵
فرآیند اجتماعی کردن	۲۰۱
دلایل اهمیت اجتماعی کردن	۲۰۱
فرآیند آموزش کارکنان	۲۰۴
روشهای پی بردن به نیازهای آموزشی	۲۰۵
مراحل تعیین نیازهای آموزشی کارکنان	۲۰۶
نظریات یادگیری	۲۰۷
نکات تکمیلی یادگیری	۲۰۷
نکات اجرای برنامه آموزشی	۲۰۸
مراحل فرآیند آموزش	۲۰۸
روش های تغییر سیستم کار	۲۱۱

- ۲۱۴ ارزیابی عملکرد
- ۲۱۵ عوامل موثر در ارزیابی کارکنان
- ۲۱۵ مراحل ارزیابی
- ۲۱۶ عوامل موثر در تعیین نوع سیستم ارزیابی
- ۲۱۷ زمانبندی ارزیابی
- ۲۱۷ روش های ارزیابی
- ۲۲۴ سیستم پاداش
- ۲۲۵ مقایسه پاداش ها
- ۲۲۶ طرح های جدید عطاء پاداش
- ۲۲۷ مدیریت حقوق و دستمزد
- ۲۲۷ مراحل طراحی سیستم حقوق و دستمزد
- ۲۲۹ روشهای بررسی سطح حقوق و دستمزد متداول
- ۲۳۳ انواع تخلفات