



مذہب و منابع انسانی ناجا
از استاد داریوش رحمتی

مؤلف:

سرہنگ ستاد داریوش رحمتی

معاونت تربیت و آموزش ناجا

۱۳۹۳



معاونت تربیت و آموزش ناجا - اداره کل منابع و متون درسی

عنوان: مدیریت منابع انسانی ناجا - از استخدام تا بازنشستگی

مؤلف: سرهنگ ستاد داریوش رحمتی

ناظر علمی: سرتیپ دوم پاسدار دکتر محمد تقی عصار

ناظر تخصصی: سرهنگ ستاد سعید امیدیان

ویرایش: اداره کل منابع و متون درسی

طراح جلد: سید مجتبی حسینی دولت آبادی

صفحه آرای: علی فلاح

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۳

شابک: ۹۷۸۶۰۰۷۲۰۸۲۷۴

زیر ثبت: ۸۰۷۳ - ۲۰ - ۱۰۸

زبان: ۵۰۰ جلد

نوع: غیر قابل فروش

چاپ: معاونت تربیت و آموزش ناجا

نشانی: تهران، میدان ونک، مجتمع انتظامی ۱۲، ورودی معاونت تربیت و آموزش ناجا تلفن: ۸۱۸۲۱۲۵۶

سرسنبله	رحمتی، داریوش: ۱۳۴۶
عنوان و نام پدیدآور	مدیریت منابع انسانی ناجا - از استخدام تا بازنشستگی / مؤلف: داریوش رحمتی؛ ویرایش: معاونت تربیت و آموزش ناجا - اداره کل منابع و متون درسی
مشخصات نشر	تهران: علف، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	۱۹۸ ص
شابک	۹۷۸۶۰۰۷۲۰۸۲۷۴
وضعیت فهرست نویسی	فیا
براداشت	کتابنامه: ص. ۱۸۵ - ۱۹۸.
موضوع	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - کارمندان - شرایط استخدام
موضوع	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - کارمندان - بازنشستگی
موضوع	نیروی انسانی - ایران - مدیریت
شماره افزوده	نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - اداره کل منابع و متون درسی
ردمبندی کنگره	۱۳۹۳ ر ۳ / ق ۹ / ک ۸۵۳ U.A
ردمبندی دیویی	۳۵۵ / ۰۳۳۶۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۳۵۶۳۸۰۱

فهرست

عنوان.....	صفحه.....
پیش گفتار.....	۹.....
مقدمه مؤلف.....	۱۱.....
فصل اول: مدیریت منابع انسانی.....	۱۳.....
مقدمه.....	۱۴.....
مدیریت منابع انسانی.....	۱۴.....
نگرش راهبردی و عملیات در مدیریت منابع انسانی.....	۱۹.....
اهداف مدیریت منابع انسانی.....	۲۲.....
وظایف و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی.....	۲۳.....
وظایف و مسئولیت‌های عمومی.....	۲۳.....
وظایف و مسئولیت‌های اختصاصی.....	۲۳.....
چالش‌های مدیریت منابع انسانی.....	۲۵.....
راهبرد سازمان.....	۲۵.....
راهبرد منابع انسانی.....	۲۵.....
گونه‌شناسی راهبرد منابع انسانی.....	۲۸.....
گونه‌شناسی راهبرد زیرسیستم‌های منابع انسانی.....	۳۰.....
ساختار سازمانی.....	۳۱.....
ابعاد ساختار.....	۳۳.....
انواع ساختار.....	۳۳.....
تجزیه و تحلیل مشاغل.....	۳۵.....
برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....	۳۵.....
سؤال‌های فصل اول.....	۳۷.....

۳۹	فصل دوم: فرایند مدیریت منابع انسانی در ناجا
۴۰	مقدمه
۴۰	جذب و استخدام
۴۱	به کارگیری نیروی انسانی
۴۱	ارزیابی عملکرد
۴۱	نگهداشت منابع انسانی
۴۲	رهایی از خدمت
۴۲	دامنه شمولیت قانون
۴۲	شغل رسته‌های و رسته خدمتی
۴۳	رسته‌های و رسته‌های خدمتی
۴۳	رسته‌های و رسته‌های
۴۵	انواع مشاغل ناجا
۴۵	انواع استخدام در ناجا
۴۷	تجزیه و تحلیل مشاغل
۴۷	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۴۸	شرایط عمومی استخدام
۵۰	ترفع و تحصیل
۵۱	وضعیت ترفیع کارکنان و کارمندان پیمانی
۵۲	شرایط لازم برای ترفیع
۵۵	انواع وضعیت خدمتی کارکنان
۵۸	رهایی از خدمت
۵۸	فرایند مدیریت منابع انسانی در دستور نیروی انسانی ۹۲
۵۸	دستور نیروی انسانی
۷۴	سؤال‌های فصل دوم
۷۵	فصل سوم: گزینش و استخدام ناجا
۷۶	ساختار گزینش و استخدام بعد از ادغام نیروهای انتظامی
۷۷	قانون مقررات استخدامی ناجا

۷۷	سند چشم‌انداز ۲۰ ساله (اهداف و سیاست‌های نیروهای مسلح).....
۷۷	اساسنامه هیئت مرکزی و هسته‌های گزینش ناجا.....
۷۸	معیار و ضوابط استخدام پایور و پیمانی در ناجا.....
۷۸	دستورالعمل تغییر وضعیت استخدامی کارکنان پیمانی به پایور.....
۷۸	وظایف مرکز گزینش و استخدام ناجا.....
۷۹	جدول نیروی انسانی مورد نیاز ناجا در مقاطع مختلف استخدامی.....
۸۰	شرایط ضوابط استخدام در ناجا.....
۸۳	مقاطع استخدام.....
۸۴	الف) کارکنان پایور.....
۸۴	ب) کارکنان پیمانی.....
۸۵	ج) کارکنان وظیفه.....
۸۶	سیر مراحل جذب.....
۹۲	رسیدگی به شکایات و اعتراضات به استخدام.....
۹۵	سؤال‌های فصل سوم.....
۹۷	فصل چهارم: ارزیابی و سازماندهی.....
۹۸	ساختار سازمانی اداره کل ارزیابی و سازماندهی.....
۹۸	مأموریت‌های اداره کل ارزیابی و سازماندهی.....
۹۸	وظایف اداره کل ارزیابی و سازماندهی.....
۱۰۶	پیشینه ارزیابی عملکرد کارکنان در نیروی انتظامی.....
۱۰۸	کاربرد نتایج ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۱۰۸	نقاط قوت و ضعف وضعیت موجود ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا.....
۱۰۹	ارزیابی عملکرد کارکنان ناجا در سیستم جدید.....
۱۱۰	تعرفه ن. پ. ۲.....
۱۱۱	ابعاد ارزیابی عملکرد.....
۱۱۱	کارکنان مشمول ارزیابی عملکرد.....
۱۱۱	گروه‌های شغلی ارزیابی‌شونده در سیستم جدید.....

۱۱۳	منابع ارزیابی عملکرد کارکنان شاغل در سیستم جدید
۱۱۳	منابع ارزیابی عملکرد محصلان در سیستم جدید
۱۱۴	ارزیابی عملکرد کارکنان مأمور به خدمت در سیستم جدید
۱۱۴	ارزیابی عملکرد کارکنان اعزام به دوره‌های آموزشی در سیستم جدید
۱۱۶	مواردی که در ارزیابی عملکرد کارکنان باید مدنظر قرار گیرد
۱۱۹	رسیدگی به اعتراضات و شکایات کارکنان
۱۱۹	فرایند رسیدگی به شکایات و اعتراضات
۱۲۰	دستورالعمل رشته‌های تحصیلی مورد نیاز کارکنان ناجا
۱۲۱	مراکز و مراکز حفظ ادامه تحصیل کارکنان
۱۲۵	شرایط و سوابق ادامه تحصیل کارکنان زن ناجا
۱۲۷	رسته‌بندی و فراگیران و دانش‌آموختگان و دانشجویان تحت آموزش
۱۲۸	مراحل رسته‌بندی فراگیران و دانش‌آموختگان و دانشجویان تحت آموزش
۱۲۸	منابع رسته‌بندی فراگیران و دانش‌آموختگان و دانشجویان
۱۲۹	وظایف اداره برآورد و توزیع نیروی انسانی
۱۳۰	فرایند برآورد نیروی انسانی مورد نیاز سالانه استان‌ها و یگان‌ها
۱۳۲	فرایند توزیع نیروی انسانی پایور و پیمانی - ایدالاستخدام
۱۳۳	برآورد سهمیه آموزشی کارکنان (بدو و روستاییان خدمت)
۱۳۳	نقش پلیس‌های تخصصی در برآورد و توزیع نیروی انسانی
۱۳۵	سؤال‌های فصل چهارم
۱۳۷	فصل پنجم: آموزش
۱۳۸	مقدمه
۱۳۹	تعریف آموزش
۱۳۹	تأثیر آموزش بر منابع انسانی
۱۴۰	تعیین نیازهای آموزشی
۱۴۰	راه‌های تعیین نیازهای آموزشی
۱۴۱	روش‌های تعیین نیازهای فراگیران

۱۴۲	نیازسنجی آموزشی
۱۴۳	دوره‌های آموزشی کارکنان نیروی انتظامی
۱۴۴	مراکز آموزشی در ناجا
۱۴۵	سؤال‌های فصل پنجم
۱۴۷	فصل ششم: نگهداشت منابع انسانی
۱۴۸	مقدمه
۱۴۸	تعریف خدمات
۱۴۸	انواع خدمات
۱۵۰	کیفیت خدمات
۱۵۰	تعریف و انواع خدمات رفاهی
۱۵۱	پاداش‌های مالی
۱۵۱	پاداش‌های مالی غیرمستقیم
۱۵۱	حقوق و مزایا
۱۵۲	دریافتی کارکنان
۱۵۲	الف: حقوق
۱۵۲	ب: مزایای مستمر
۱۵۲	مزایای مشغول
۱۵۳	سایر پرداخت‌ها
۱۵۳	حق‌الکشف
۱۵۴	سازمان کاشف
۱۵۴	حقوق بازنشستگی، وظیفه، مشمري
۱۵۵	پاداش‌های مالی غیرمستقیم
۱۵۵	خدمات رفاهی کارکنان و انواع آن
۱۵۵	الف) خانه‌های سازمانی
۱۵۵	ب) خدمات درمانی
۱۵۶	ج) بیمه حوادث
۱۵۶	د) بیمه عمر

۱۵۶	هـ) انواع بیمه‌های اختیاری
۱۵۷	و) بانک قوامین
۱۵۸	ز) سرویس ایاب و ذهاب
۱۵۸	ح) تأمین لباس و جیره غذایی
۱۵۹	ط) امکانات تفریحی
۱۵۹	ی) اداره کل تربیت بدنی ناجا و خدمات ورزشی آن
۱۶۰	ک) تعطیلات و مرخصی‌ها
۱۶۱	ل) مرکز خدمات نیروی انسانی
۱۶۲	پاداش‌ها و پاداش‌های مالی
۱۶۳	پیش‌ماده
۱۶۵	سؤال‌های فصل هشتم
۱۶۷	فصل هفتم: رده‌بندی خدمت
۱۶۸	مقدمه
۱۷۲	مأموریت مرکز امور بازنشستگان
۱۷۳	وظایف مرکز امور بازنشستگان
۱۷۴	تغییرات حقوقی
۱۷۴	بررسی اطلاعات خدمتی بازنشستگان قبل از ۷۲/۱
۱۷۴	بررسی اطلاعات خدمتی بازنشستگان بعد از ۷۲/۱
۱۷۵	سابقه مدیریت
۱۷۵	نگهداری خاص
۱۷۶	درصد جانبازی
۱۷۶	اقدامات ادارات بازنشستگی نیروهای مسلح
۱۷۷	امتیازات طرح امام حسن مجتبی علیه السلام به بازنشستگان
۱۷۸	خدمات رفاهی
۱۸۲	سؤال‌های فصل هفتم
۱۸۳	منابع

پیش‌گام

معاونت‌تدریس و آموزش ناجا حسب وظایف ذاتی خود، متولی سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت آموزش در ناجاست؛ علاوه بر آن، عهده‌دار تأمین منابع آموزشی دوره‌های تخصصی - تکمیلی، «تخصصی کوتاه‌مدت» و «ضمن خدمت» می‌باشد.

تمامی همکاران - پایور و پیران - برای اخذ رفیع و نیل به درجه بالاتر، نیازمند گذراندن آموزش‌های لازم هستند که این ضرورت تهیه و تدوین منابع و متون را دوچندان می‌نماید. از این‌رو در سال‌های اخیر تلاش گسترده‌ای صورت گرفت تا ضمن تجدیدنظر در نیازسنجی‌های آموزشی، کتابخانه‌های قلم در حوزه‌های مأموریتی شناسایی شوند و متون آموزشی مورد نیاز را تدوین کنند که این مهم تا حدودی عملی شده است.

کتاب حاضر، در اجرای دستورالعمل تدوین و تجدیدنظر در برنامه‌های آموزشی به شماره ۱۸/۸/۱/۲/۴۴۷۲ - ۱۳۸۸/۱۱/۲۹ جهت تدریس در دوره‌های تخصصی تکمیلی (ریعانی) و تخصصی کوتاه‌مدت رسته‌ی اداری؛ توسط جناب سرهنگ ستاد دکتر داریوش رحمتی تألیف شده و زیر نظر اداره کل منابع و متون درسی آماده‌سازی و به چاپ رسیده است.

امید است محققان، صاحب نظران و مسئولان ذی ربط، دیدگاه‌ها و پیشنهادهای خود را برای برطرف کردن نقایص و کاستی‌های احتمالی و کامل تر شدن محتوای این اثر به کارشناسان و اداره کل مزبور منعکس نمایند تا پس از اصلاح نهایی در اختیار رده‌های استفاده کننده قرار گیرد.

معاون تربیت و آموزش ناجا
سرتیپ دوم پاسدار محمد رفیع رفیعی‌نیا

www.ketab.ir

مقدمه مؤلف

دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است. در دنیای کنونی، ثروت به دلیل متشکل از ثروت‌های طبیعی، فیزیکی و انسانی می‌دانند. آمارها نشان می‌دهند نقش تعیین‌کننده نیروی انسانی در ایجاد، حفظ و گسترش ثروت ملی است. در جدول ۱ مقایسه‌ای بین سهم منابع انسانی کشورهای مختلف صورت گرفته است:

جدول ۱: مقایسه بین سهم منابع انسانی کشورهای مختلف

گروه‌بندی کشورها	درصد از کل ثروت جهان	سهم منابع انسانی	سهم ثروت فیزیکی	سهم ثروت طبیعی
۶۳ کشور صادرکننده مواد خام	۱۱٪	۳۶٪	۲۰٪	۴۴٪
۱۰۰ کشور در حال توسعه	۱۵/۹٪	۱۱٪	۱۶٪	۲۸٪
۲۹ کشور صنعتی با درآمد بالا	۷۹/۶٪	۶۷٪	۱۵٪	۱۷٪

منبع: بانک جهانی، ۱۹۸۸

با توجه به محرز شدن نقش محوری و تعیین‌کننده منابع انسانی در رشد و پیشرفت کشورها، دیدگاه‌های جدید به نقش نیروی انسانی و شیوه‌های کارا و اثربخش برای بیشتری می‌دهند. در این بین مدیریت منابع انسانی در جست‌وجوی بهره‌وری نیروی کار، افزایش خلاقیت و نوآوری نیروی کار، ایجاد و افزایش تعهد کارکنان، افزایش خدمات مناسب‌تر از دیدگاه مشتریان و افزایش نقش نیروی کار در تدوین و اجرای راهبردهای سازمانی است.

هر سازمان نظامی یا انتظامی منسجم، به ناچار باید قوانین و مقررات خاصی را در حوزه خدمتی کارکنانش تنظیم و اجرا نماید. ناجا همچون به طور مستقیم مسئول برقراری نظم و امنیت عمومی در سطح کشور است، می‌بایست برای منابع انسانی خود قوانین و مقررات سیر خدمتی عدالت‌محور را تنظیم نماید تا کارکنان با مشاهده عدالت موجود در این سیر خدمتی با طیب خاطر نسبت به خدمت‌رسانی به مردم اقدام نمایند. وجود نگرانی ناکافی و نگاه ناقص خدمتی باعث ایجاد خلل در اعتماد کارکنان به سیستم نبشی انسانی و به تبع آن کاهش خدمت‌رسانی به مردم خواهد شد.

این کتاب به بررسی فرایند خدمتی منابع انسانی ناجا (گزینش و استخدام، آموزش ارزشی و سازماندهی، نگهداشت و رهایی) پرداخته است.

سرهنک استاد دکتر داریوش رحمتی

تابستان ۱۳۹۲