



جمهوری اسلامی ایران

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

برنامه درسی

مقطع کارشناسی ارشد

مدیریت منابع انسانی

گرایش: مدیریت منابع انسانی اسلامی



کارگروه تخصصی مدیریت

مصوبه هشتصد و شانزدهمین جلسه شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورخ ۹۱/۱۰/۱۰

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی

کارگروه تخصصی: مدیریت
رشته: مدیریت منابع انسانی
مقطع: کارشناسی ارشد

کمیته تخصصی: -
گرایش: مدیریت منابع انسانی اسلامی
کد رشته:

شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی، در هشتصد و شانزدهمین جلسه مورخ ۹۱/۱۰/۱۰، گرایش برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی را به شرح زیر تصویب کرد:

ماده ۱: گرایش برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی از تاریخ تصویب برای کلیه دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور که مشخصات زیر را دارند، لازم‌الاجراء است:

الف) دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اداره می‌شوند.

ب) مؤسساتی که با اجازه رسمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بر اساس قوانین تأسیس می‌شوند و تابع مصوبات شورای گسترش آموزش عالی هستند.

ماده ۲: این برنامه از تاریخ ۹۱/۱۰/۱۰ برای دانشجویانی که از این تاریخ به بعد وارد دانشگاه می‌شوند، لازم‌الاجراء است.

ماده ۳: گرایش برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی در سه فصل: مشخصات کلی، جداول دروس و سرفصل دروس برای اجراء به دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ابلاغ می‌شود.

رأی صادره هشتصد و شانزدهمین جلسه شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی مورخ ۹۱/۱۰/۱۰ درخصوص گرایش برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی:

۱. گرایش برنامه درسی مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی تحت عنوان مدیریت منابع انسانی اسلامی با اکثریت آراء به تصویب رسید.

۲. این برنامه از تاریخ تصویب به مدت پنج سال قابل اجراء است و پس از آن نیازمند بازنگری است.

جعفر میلی منفرد

رئیس شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی



عبدالرحیم نوه‌ابراهیم

دبیر شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی

نوه‌ابراهیم

جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
شورای عالی برنامه‌ریزی

مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس
دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی



فصل اول

مشخصات کلی

دلایل توجیهی ایجاد گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی

عامل انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار سازمان‌ها در دنیای "پر تغییر" کنونی است. تغییر نگرش به انسان و توجه به نیازهای متنوع او از جمله دلایل موفقیت شرکت‌ها و سازمان‌های امروزی است. توجه به گوناگونی و تنوع فرهنگ‌ها و به رسمیت شناختن این تنوع‌ها در مقابل فرهنگ سلطه و یکدست کردن ارزش‌های سازمانی و انسانی از ضرورت‌های مدیریت است. مکتب انسان‌ساز اسلام به عنوان کامل‌ترین و آخرین دین الهی بر استفاده بشر از مواهب طبیعی و استفاده صحیح از منابع موجود جهت "تعالی انسان" تاکید می‌نماید و پیامبر اکرم (ص) هدف از بعثت خود را "اتمام اخلاق" می‌داند. از آنجا که هدف از استقرار نظام جمهوری اسلامی، توجه به مفهوم انسان در سایه مکتب توحید بود، ضرورت دارد که این بینش در سازمان‌های مختلف کشور و در بخش‌های دولتی و خصوص و عمومی جاری و ساری گردد و دانشجویان رشته مدیریت منابع انسانی علاوه بر فراگیری دروس عمومی این رشته با بعضی از این دروس که می‌تواند رویه‌ای به این رودخانه جوشان و روان باشد، آشنا گردد.



مشخصات کلی دوره کارشناسی ارشد مدیریت اسلامی

۱- تعریف و هدف

دوره کارشناسی ارشد مدیریت اسلامی یکی از دوره‌های تحصیلی آموزش عالی است که اهداف زیر را دنبال می‌کند:

- ترویج دانش مدیریت اسلامی
- فرهنگ‌سازی رفتار در سازمان براساس نظام اسلامی
- جهت‌دهی دانش مدیریت براساس ساختارهای اسلامی و ملی مبتنی بر مبانی اسلامی
- زمینه‌سازی برای تربیت و مدیریت با آموزه‌های اسلامی به منظور اعمال اصول حاکم بر مدیریت با رویکرد اسلامی

۲- طراحی دوره و شکل نظام

ضوابط آموزشی دوره کارشناسی ارشد طبق آئین‌نامه‌های مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد.

شرایط ورود به دوره کارشناسی ارشد مدیریت اسلامی:

- داشتن حداقل گواهی‌نامه کارشناسی از مؤسسات آموزشی کشور یا سایر کشورهای مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- گذراندن دروس کمبود (۶ واحد) برای داوطلبینی که رشته تحصیلی‌شان مدیریت نمی‌باشد
- عدم اشتغال به تحصیل در مؤسسات آموزش عالی دیگر
- موفقیت در آزمون ورودی



۳- برنامه دوره

برنامه دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت اسلامی ۳۲ واحد به شرح زیر می‌باشد:

| | | | |
|---------|-----|--------------|---|
| ۱۰ | | دروس مشترک | ۱ |
| ۱۰ | | دروس تخصصی | ۲ |
| ۶ | | دروس اختیاری | ۳ |
| ۶ | | پایان نامه | ۴ |
| ۳۲ واحد | جمع | | |

۴- نقش و توانایی

با توجه به اهداف و انتظارات تعریف شده، دانش آموختگان این رشته باید به قصد ایجاد تحول، تعالی و سلامت اداری بر مبنای اسلامی در مدیریت کشور، پست‌های کارشناسی و مدیریت اجرایی را در سازمان‌ها و ادارات به عهده بگیرند.

۵- ضرورت و اهمیت

عبارت کلی در اهمیت و ضرورت طراحی این رشته آن است که؛ این رشته می‌خواهد مدیریتی را آموزش داده و ترویج نماید که خداوند متعال، انبیا و معصومین (علیهم السلام) اراده تحقق آن را در سطوح و موضوعات مختلف داشته و الگوهای آن به وسیله پیامبران، ائمه و اسوه‌هایی از حاکمان مدیریت اسلامی (چون امام خمینی (ره) و ...) ارائه شده است.

در تحقق این هدف کلی باید در تدوین نظام آموزشی کشور به رویکرد اسلامی توجه جدی گردیده و دروس و متونی که تأمین کننده آن آموزه‌ها باشد در برنامه‌های آموزشی کشور پیش‌بینی و اجرا گردیده و مدیریت آینده کشور که به دست دانشجویان و دانش پژوهان است با علوم و فرهنگ آشنا گردند.

برای متحول شدن نظام برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و اداره سازمان‌ها و شرکت‌ها بر اساس مبانی اسلامی ضروری است که دانش مدیریت اسلامی و نظام آموزشی آن به صورت رشته تحصیلی مناسب از پایین‌ترین سطح تا بالاترین سطح مقاطع تحصیلی طراحی و در دانشگاه‌ها نیز تدریس شود. با راه‌اندازی رشته مدیریت اسلامی در مقطع کارشناسی ارشد، اندیشمندان و نظریه‌پردازان نیز به منظور رفع نیازهای آموزش فراگیران این دوره به مساعدت آمده و در نهایت با فعالیت‌های پژوهشی و آموزشی ضعف دانش برای عملی کردن مدیریت اسلامی در سازمان‌ها تا حد زیادی مرتفع و موجب فرهنگ‌سازی رفتار اسلامی در حوزه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل و نهادینه شدن هر کدام از آنها با رویکرد اسلامی خواهد شد.



فصل دوم

جدول دروس دوره



دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی
دروس کمبود (جبرانی)

| پیشیاز | ساعت | | | تعداد واحد | | | نام درس | ردیف |
|--------|------|------|------|------------|------|------|-----------------------|------|
| | جمع | عملی | نظری | جمع | عملی | نظری | | |
| - | ۳۲ | - | ۳۲ | ۲ | - | ۲ | تحلیل‌های آماری | ۱ |
| - | ۳۲ | - | ۳۲ | ۲ | - | ۲ | مبانی سازمان و مدیریت | ۲ |
| - | ۳۲ | - | ۳۲ | ۲ | - | ۲ | مدیریت منابع انسانی | ۳ |
| | ۹۶ | - | ۹۶ | ۶ | - | ۶ | جمع | |

دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی
دروس اختیاری

| پیش‌نیاز یا زمان ارائه درس | ساعت | | | تعداد واحد | نام درس | کد درس |
|-------------------------------|------|------|------|---------------|---|-----------|
| | جمع | نظری | عملی | | | |
| | ۳۲ | ۳۲ | - | ۲ | مدیریت راهبردی | ۱ |
| | ۲۰ | ۳۲ | - | ۲ | مدیریت اسلامی و الگوها | ۲ |
| | ۳۲ | ۳۲ | - | ۲ | مدیریت عملکرد و بهره‌وری در منابع انسانی | ۳ |
| | ۳۲ | ۳۲ | - | ۲ | آشنایی با مبانی و مفاهیم مدیریت در قرآنی و حدیث | ۴ |
| | ۳۲ | ۳۲ | - | ۲ | کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی | ۵ |
| | ۳۲ | ۳۲ | - | ۲ | مبانی حکومت اسلامی و ولایت فقیه | ۶ |
| | | | | ۱۲ | جمع | |

گذراندن ۶ واحد از دروس فوق الزامی است.



برنامه دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی
«دروس مشترک»

جدول دروس های مشترک

| کد درس | نام درس | تعداد واحد | ساعت | | |
|--------|---|---------------|------|------|------|
| | | | جمع | نظری | علمی |
| ۱ | تئوری های مدیریت پیشرفته | ۲ | ۳۲ | ۳۲ | - |
| ۲ | مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته | ۲ | ۳۲ | ۳۲ | - |
| ۳ | روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری (مدیریت منابع انسانی) | ۲ | ۳۲ | ۳۲ | - |
| ۴ | مدیریت منابع انسانی در بستر فناوری اطلاعات | ۲ | ۳۲ | ۳۲ | - |
| ۵ | نظریه پردازی در مدیریت منابع انسانی | ۲ | ۳۲ | ۳۲ | - |
| | جمع کل | ۱۰ | ۱۶۰ | ۱۶۰ | - |

رشته مدیریت منابع انسانی

دروس اختصاصی گرایش "مدیریت منابع انسانی اسلامی" در مقطع کارشناسی ارشد

| ردیف | نام درس | تعداد واحد | | | تعداد ساعت | | | پیش نیاز |
|------|--|---------------|------|-----|---------------|------|-----|----------|
| | | نظری | عملی | جمع | نظری | عملی | جمع | |
| | | | | | | | | |
| ۱ | رهبری و تحول سازمانی از دیدگاه اسلام | ۲ | - | ۲ | ۳۲ | - | ۳۲ | - |
| ۲ | مفروضات و الگوهای مدیریت اسلامی | ۲ | - | ۲ | ۳۲ | - | ۳۲ | - |
| ۳ | طراحی نظام های جبران خدمات با رویکرد اسلامی | ۲ | - | ۲ | ۳۲ | - | ۳۲ | - |
| ۴ | مدیریت منابع انسانی در قرآن، حدیث و نهج البلاغه | ۲ | - | ۲ | ۳۲ | - | ۳۲ | - |
| ۵ | مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی | ۲ | - | ۲ | ۳۲ | - | ۳۲ | - |
| | جمع | ۱۰ | - | ۱۰ | ۱۶۰ | - | ۱۶۰ | - |



فصل سوم

سرفصل دروس دوره



دروس جبرانی:

| | | | | | |
|--|--------|----------|----------|---|---|
| دورس پیش نیاز: ندارد | ✓ نظری | ✓ جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: تحلیل های اماری عناوین درس به انگلیسی: |
| | ✓ عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

«تحلیل های اماری»

هدف: آشنا نمودن دانشجویان با مبانی و روش های آماری است که در پژوهش های مدیریتی مورد استفاده قرار می گیرد.

سر فصل درس:

فصل اول:

کلیات (تعاریف و مفاهیم بنیادی)

تعریف علم آمار و ضرورت آن در مدیریت

سیر تحول علم آمار

آمار و کار برد آن در پژوهش (تحقیق آماری)

جامعه آماری (محدود نا محدود)

آمار توصیفی و آمار استنباطی

تعریف و انداز گیری

انواع مقیاس ها (اسمی، ترتیبی، فاصله ای و نسبی)

انواع نمودار

انواع فنون آماری

کار بردهای فنون آماری در پژوهش آماری



فصل دوم : طبقه بندی و توصیف داده ها

داده های طبقه بندی نشده

نماد گذاری مجموعه مشاهدات و عمل جمع

پارامترهای مرکزی و پراکندگی

داده های طبقه بندی شده

طبقه بندی و سازماندهی مشاهدات

توزیع فراوانی نسبی، تجمعی

نمودار توزیع فراوانی

فصل سوم : شاخص های آماری

پارامترهای مرکزی در داده های طبقه بندی شده (مد، میانه، میانگین)

پارامترهای پراکندگی مرکزی در داده های طبقه بندی شده (دامنه، واریانس، انحراف معیار، انحراف و میانگین)

عملیات جبری میانگین و واریانس

استفاده از انحراف معیار : قضیه چی بی شف

شاخص های چولگی

شاخص های کشیدگی

فصل چهارم : مبادی احتمالی ، آنالیز ترکیبی

فاکتوریل

اصل اساسی شمارش (تبدیل، ترتیب و ترکیب)

نظریه احتمالی

مفاهیم اساسی در احتمالات

آزمایش تجربی و فضای نمونه

رخداد

عملیات روی پیشامدها و قواعد احتمالی

احتمال شرطی

قضیه بیز (احتمال پیشین و پسین)

فصل پنجم : توابع احتمالی

متغیر تصادفی

متغیر تصادفی گسسته و متغیر تصادفی پیوسته

توابع احتمالی گسسته



متغیر تصادفی گسسته، تابع احتمالی، و تابع توزیع روش بیز

امید ریاضی و واریانس متغیر تصادفی

تابع احتمال توأم مشترک

کواریانس و استقلال دو متغیر تصادفی

توزیع دو جمله ای

توزیع چند جمله ای

توزیع فوق هندسی

توزیع پواسون

توزیع احتمالی پیوسته

تابع چگالی احتمالی و تابع توزیع متغیر تصادفی پیوسته

امید ریاضی و واریانس متغیر تصادفی پیوسته

توزیع یکنواخت

توزیع نرمال

خصوصیات توزیع نرمال

نحوه استفاده از جدول احتمالی توزیع نرمال استاندارد

تقریب توزیع دو جمله ای به وسیله توزیع نرمال

تقریب توزیع پواسون به وسیله توزیع نرمال

قضیه حد مرکزی

فصل ششم: برآورد آماری

برآورد نقطه ای

برآورد فاصله ای: مفاهیم پایه

برآورد فاصله و فاصله ی اطمینان

برآورد فاصله میانگین از روی نمونه بر گها بزرگ

برآورد فاصله ای نسبت برآورد از روی نمونه بر گها بزرگ

برآورد فاصله ایبا استفاده از توزیع

تعیین اندازه نمونه در برآورد کردن

استفاده از رایانه برای برآورد کردن

فصل هفتم: آزمونهای فرضهای آماری (تک نمونه ای)

مفاهیم اساسی در فرآیند آزمون فرض



آزمون فرض

آزمون فرض میانگین وقتی که لی معلوم است

سنجش توان یک آزمون

آزمون فرض نسبت ها : نمونه های بزرگ

آزمون فرض میانگین وقتی که لی معلوم نیست

استفاده از رایانه برای آزمون فرض

فصل هشتم : آزمون های دو نمونه ای

آزمون فرض برای تفاوت بین میانگین ها : نمونه های کوچک

آزمون فرض برای تفاوت بین میانگین ها دارای نمونه های غیر مستقل

آزمون فرض برای تفاوت نسبت ها : نمونه های بزرگ

آزمون فرض برای تفاوت نسبت ها : نمونه های کوچک

استفاده از رایانه برای آزمون فرض

منابع پیشنهادی

- ۱- اردستانی، صالح و دوری، محمد رضا. (). آمار در مدیریت جلد اول و دوم. نشراتی. جهان نو
- ۲- آذر، عادل و مؤمنی منصور. (). آمار و کار برد آن در مدیریت. نشر سمت
- ۳- نوفرستی، محمد. (). آمار در اقتصاد و بازرگانی. موسسه خدمات فرهنگی رسا



| | | | | | |
|--|--------|----------|----------|---|--|
| دورس پیش نیاز: ندارد | ✓ نظری | ✓ جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مبانی سازمان و مدیریت عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | الزامی | | | |
| | نظری | | | | |
| | عملی | اختیاری | | | |
| | نظری | | | | |
| عملی | | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

« مبانی سازمان و مدیریت »

هدف: آشنا نمودن دانشجویان با تاریخچه ، نظریه ها و اصول و مفاهیم سازمان و مدیریت در حوزه تئوری و عمل و همچنین شناساندن نقش حیاتی سازمان ها و نحوه مدیریت آنها در زندگی آدمی

سر فصل:

فصل اول تعاریف، مفاهیم و نظریه ها (سازمان مدیریت)

۱- تعریف سازمان

۲- تعریف مدیریت

۳- نظریه های مدیریت

۴- نظریه فرایند مدیریت

۵- نظریه بوروکراسی

۶- نظریه مکتب روابط انسانی

۷- نظریه مدیریت نظام گرا

۸- نظریه مدیریت اقتضایی

فصل دوم وظایف و فرایند مدیریت

۱- تصمیم گیری و حل مسئله

۲- فرایند مسئله یابی

۳- انواع مسئله



- ۴- فرایند تصمیم گیری و حل مسئله
- ۵- موانع تصمیم گیری عقلایی
- ۶- روشها و فنون تعیین تصمیم گیری
- ۷- برنامه ریزی
- ۸- انواع برنامه ریزی
- ۹- گام های عمده در برنامه ریزی
- ۱۰- سلسله مراتب برنامه ریزی
- ۱۱- فنون پیش بینی و فنون برنامه ریزی
- ۱۲- فنون سازماندهی
- ۱۳- مبانی سازماندهی
- ۱۴- انواع مختلف سازماندهی
- ۱۵- وظایف صف و ستاد
- ۱۶- عدم تمرکز و تفویض اختیار
- ۱۷- الگوهای جدید سازمانی
- ۱۸- هماهنگی و مکانیزم های آن
- ۱۹- بسیج منابع و امکانات
- ۲۰- مدیریت بازاریابی
- ۲۱- تأمین منبع مالی و سرمایه
- ۲۲- تأمین مواد و وسایل
- ۲۳- مدیریت منابع انسانی
- ۲۴- ارزشیابی و انتخاب مدیران
- ۲۵- هدایت
- ۲۶- رهبری
- ۲۷- انگیزش
- ۲۸- خلاقیت و نوآوری در مدیریت
- ۲۹- ارتباط سازمانی
- ۳۰- نظارت و کنترل
- ۳۱- فرآیند نظارت و کنترل
- ۳۲- فنون مختلف کنترل



۳۳- علل مخالفت افراد با نظارت و کنترل

منابع پیشنهادی:

- ۱- رضائیان، علی . مبانی سازمان و مدیریت نشر
- ۲- الوانی، سید محمد. (۱۳۸۳). مدیریت عمومی. نشر نی
- ۳- اقتداری، علی محمد (۱۳۸۱). سازمان مدیریت نشر موسوی
- ۴- هارلد کوئتز. اصول مدیریت. ترجمه محمد علی طوسی
- ۵- سید رضا سید جوادین . مبانی سازمان و مدیریت



| | | | | | |
|--|--------|----------|----------|---|---|
| دورس پیش نیاز: ندارد | ✓ نظری | ✓ جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت منابع انسانی درس به انگلیسی: |
| | عملی | پایه | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | | | | |
| عملی | | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

«مدیریت منابع انسانی»

هدف: در این درس دانشجویان با مفاهیم، اصول و مبانی مدیریت منابع انسانی آشنا شده و مهارت های لازم برای افزایش کارایی و اثربخشی را از طریق چگونگی انجام وظایف مدیریت منابع انسانی می آموزند.

سر فصل

فصل اول: کلیات

- ۱-۱ مفهوم و ماهیت مدیریت منابع انسانی
- ۱-۲ فلسفه و اهداف مدیریت منابع انسانی
- ۱-۳ تاریخچه مدیریت منابع انسانی و سیر تحول آن

فصل دوم: وظایف مدیریت منابع انسانی

- ۲-۱ تجزیه و تحلیل شغل (تعاریف و مفاهیم)

۲-۱-۱ شرح شغل و شرایط احراز شغل

۲-۱-۱ فرایند تجزیه و تحلیل شغل

۳-۲-۱ طراحی شغل

۲-۲ کارمند یابی، جذب و گزینش

شیوه کارمند یابی

فرایند کارمند یابی

معیارهای جذب و گزینش

آزمون و مصاحبه استخدامی

۳-۲ آموزش و کارآموزی منابع انسانی



ضرورت و هدف آموزش

فرایند آموزش

موانع و مشکلات آموزش

توسعه منابع انسانی

نیازسنجی برای آموزش

روشها و فنون آموزش

۴-۲ مدیریت حقوق و دستمزد

اهمیت مدیریت بر حقوق و دستمزد

میزان پرداخت حقوق و دستمزد

سیاست های حاکم بر پرداخت ها

شیوه های پرداخت حقوق و دستمزد

۵-۲ ارزشیابی شایستگی کارکنان ارزشیابی بر عملکرد

اهداف ارزشیابی عملکرد

فرایند ارزشیابی عملکرد

معیارهای ارزشیابی عملکرد

روشهای ارزشیابی عملکرد

موانع ارزشیابی عملکرد

۶-۲ سلامتی ایمنی و رفاه کارکنان

ضرورت و اهمیت سلامت و رفاه کارکنان

نقش سلامت و رفاه کارکنان در بهره وری سازمان

بهداشت محیط کار و سالم سازی روابط بین نیروها

راهبردهای حفظ و نگهداری منابع انسانی

بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انطباق اجتماعی در کارکنان

منابع پیشنهادی

۱- سید رضا سید جوادین ، مدیریت منابع انسانی - تهران: نشر دانش

۲- جزئی ، نسرین. مدیریت منابع انسانی - تهران - نشرنی .

۳- ابطحی، سید حسین. مدیریت منابع انسانی. (۱۳۸۵). تهران . انتشارات پیام نور

۴- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی

۶- سعادت ، اسفندیار (۱۳۸۵). مدیریت منابع انسانی



دروس اختیاری:

| | | | | | |
|---|--------|---------|----------|---|--|
| دورس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت راهبردی عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری ✓ | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

اهداف:

- ۱- ارتقاء سطح دانش و توان آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف مدیریت استراتژیک موسسه‌ها و بنگاه‌ها
- ۲- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، تدوین و پیاده سازی برنامه‌های استراتژیک در بنگاه‌ها

سرفصل و رئوس مطالب:

- ۱- تعریف استراتژی، آشنایی با عناوین و مفاهیم ذیربط: استراتژی و تاکتیک، هدف بندی، سیاست گذاری، برنامه ریزی، تصمیم گیری.
- ۲- فرایند استراتژی سازمانی
- تجزیه و تحلیل فرصتها و تهدیدها، نقاط قوت و ضعف
- مشخص کردن گزینه ها یا ۴۴/
- انتخاب و اجرا
- ارزیابی، بازخور و بهبود
- ۳- آشنایی با متغیرهای استراتژیک سازمانی
- متغیرهای انسانی و اجتماعی (منابع انسانی)
- متغیرهای ساختاری (اندازه سازمان و تقسیم بندیهای اداری)
- بازارها و محیط های سازمانی (بازار رقابتی، بازار کار و اشتغال، بازار عرضه کنندگان، دولت و نهادهای دولتی)
- تکنولوژی و تولید (تراکم سرمایه، انتخاب و انتقال تکنولوژی بریال فرآیند تولید)
- فرهنگ سازمانی (ارزشها، آداب و رسوم، سنتها، اسطوره ها)
- ۴- مدیریت اجرایی استراتژیک، فنون ترجمه استراتژی ها به برنامه های عملیاتی



- ۵- مدیریت استراتژیک در کسب و کارهای کوچک، در حال رشد سریع، بنگاه های بزرگ و پیچیده
- ۶- مدیریت استراتژیک پروژه های توسعه ای بزرگ
- ۷- کنترل استراتژیک (راهبردی)
- ۸- نقش اندازه سازمان در مدیریت استراتژیک آن
- ۹- آرمان کسب و کار
- ۱۰- رابطه آرمان کسب و کار با آرمان بینان گذاران بنگاه ها
- ۱۱- فنون تجزیه و تحلیل عناصر SWOT برای دستیابی به آرمانهای کسب و کار
- ۱۲- مدل‌های تجزیه و تحلیل موقعیت رقابتی کسب و کار
- ۱۳- منابع مزیت رقابتی
- ۱۴- فنون هدف گذاری
- ۱۵- سلسله مراتب استراتژی ها و هدفها
- ۱۶- معیارهای ارزیابی تناسب استراتژی ها و هدفها
- ۱۷- معیارهای ارزیابی نتایج اجرای استراتژی ها
- ۱۸- استراتژی تکنولوژی در کسب و کار کوچک
- ۱۹- استراتژی های جهانی شدن، فناوری اطلاعات، محصول و بازار، دارایی ها، منابع انسانی و نوآوری در کسب و کار کوچک
- ۲۰- کنترل تطبیعی در استراتژی ها و هدفها
- ۲۱- رهبری در مدیریت استراتژیک کسب و کار
- ۲۲- فنون برآورد منابع
- ۲۳- فنون تخصیص منابع
- ۲۴- روشهای اجرای استراتژی
- ۲۵- روشهای ارزیابی نتایج
- ۲۶- دیدگاه اقتصادی استراتژی
- ۲۷- دیدگاه مبتنی بر منابع استراتژی
- ۲۸- دیدگاه پویا از استراتژی
- ۲۹- دیدگاه مبتنی بر دانش و یادگیری
- ۳۰- سطوح استراتژی: کسب و کار: بنگاه، محصول، بازار و ...
- ۳۱- تعریف حوزه فعالیت کسب و کار
- ۳۲- دیدگاه مدیریت عالی
- ۳۳- یادگیری سازمانی و استراتژی
- ۳۴- نظریه بنگاه
- ۳۵- استراتژی و طراحی سازمانی
- ۳۶- محدودیتهای سازمانی و انسانی در فرایند استراتژی



منابع پیشنهادی

- Nick Bontis, chunweichoo, (2002), the strategic Management of intellectual Capital and organizational Knowledge., Oxford University pressus -
- Philip Bromiley, (2004), the Behavioral Foundations of strategic management, Blackwell publishing -
- Stephen G. Haines, (2002) The Systems Thinking approach to strategic planning and Management, CRC press -
- Frederick Betz, (2001), Executive Strategy:Strategic Management and information Technology, John Wiley and Sons -



| | | | | | |
|--|--------|-----------|-------------|---|---|
| دروس پیشین: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت اسلامی و الگوها عنوان درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | ✓ نظری | ✓ اختیاری | | | |
| عملی | | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی <input type="checkbox"/> دارد <input type="checkbox"/> ندارد <input type="checkbox"/> | | | | | |
| سفر علمی <input type="checkbox"/> کارگاه <input type="checkbox"/> آزمایشگاه <input type="checkbox"/> سمینار <input type="checkbox"/> | | | | | |

هدف:

آگاهی از موازین و الهام گرفتن از الگوها در جریان اعمال مدیریت و بررسی این اصول و الگوها در سیره ائمه اطهار سلام الله علیهم.

سرفصل درس:

مقدمه:

الف) تبیین عنوان درس؛

ب) جایگاه مدیریت در نظام اسلامی؛

ت) جایگاه‌ها حاظر تر اندر پژوهش‌ها یا اسلام (علوم عقلی و نقلی و تجربی)؛

ث) رابطه دین و علم و نقش هر یک نسبت به دیگری؛

ج) جایگاه قصص قرآن در پژوهش‌ها یا مدیریت اسلامی.

اصول اسلامی مدیریت اسلامی و الگوها:

۱) اصل عدت و تقدیم بر خدا و رسول

الگوها: الف) ابراهیم و اسماعیل (ع) در حکم ذبح؛ ب) تقصیر یونس (ع)؛ اطاعت لوط و موسی

(ع)؛ ت) علی و صلح حدیبیه

۲) اصل وحدت و هماهنگی در مدیریت و سلسله مراتب سازمانی

الگوها: علی (ع) و حفظ وحدت بعد از پیامبر؛ هارون (ع) و حفظ وحدت ...

* وحدت نظام مرجعیت و ولایت فقیه

۳) اصلاح خرت گراییدر هدف گذاری الگوها: یان

الگوها: موسی (ع) و قارون؛ فرعون و قومش؛ ابوذر و عثمان؛ شحره و فرعون



الگوها: موسی (ع) وقارون؛ فرعون قومش؛ ابو ذر و عثمان؛ شحر هو فرعون
منعشر کیناز حج؛ عدم تعرّض بهمد عیاسلام؛ فتوای اعدا مسلمانر شدیو...

(۴) اصلاعمالمدیریتبر اساساختیارنهاجبار

الگوها: موسیو خضر؛ موسیو بنی اسراعیلدر فتحفلسطین

جنگاحدویبامبر (ص) و مسلمین؛ ابراهیمواسماعیل

اصحالکربلادر شعباشوراو...

(۵) اصلاعمالمدیریتبر اساسبصیرتتیروها:

الگوها:

- مسألهارتداد

- مسألهاعمالولایتفقیه.

منابع و مأخذ:

۱- نجاری، رضا، مبانی مدیریت اسلامی (رشته مدیریت دولتی)، دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۷.

۲- فروزنده دهکردی، لطف اله، جوکار، علی اکبر، مدیریت اسلامی و الگوهای آن، پیام نور، ۱۳۸۷.



| | | | | | |
|---|--------|-----------|----------|---|--|
| دورس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: آشنایی با مبانی و مفاهیم مدیریت در قرآن و حدیث عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری ✓ | اختیاری ✓ | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

«آشنایی با مبانی و مفاهیم مدیریت در قرآن و حدیث»

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با مفاهیم، اصول، مصادیق، و اسوه های مدیریت و رهبری در قرآن

سر فصل درس:

۱- مقدمه

۱-۱ مدیریت بشری در قرآن

۲-۱ مدیریت انبیاء و اولیای الهی (خلفای الهی)

۳-۱ مدیریت مؤمنان و صالحان

۴-۱ حدود و ابعاد مدیریت بشری (اعم از خلفای الهی و مؤمنان و صالحان)

۲- مدیریت و رهبری خلفای الهی (انبیاء و اولیاء)

۱-۲ ابعاد و حوزه های مدیریت (مدیریت خود، خانواده، اداره و جامعه)

۲-۲ ویژگی های خلفای الهی (عقل، علم، بصیرت، توانایی، مؤمن حقیقی و دارای اعتقاد راسخ، دارای

اراده و اختیار، دارای اخلاق و اعمال پاک، داشتن استعداد و توان مدیریت و رهبری و ارتباط با خدای متعال و

مورد حمایت الهی بودن)

۳-۲ اصول حاکم بر مدیریت و رهبری خلفای الهی (انبیاء و اولیاء)

۱-۳-۲-۱- همت بلند و خستگی ناپذیری

۲-۳-۲-۲- عزم راسخ و قاطعیت در مسیر هدف

۳-۳-۲-۳- فداکاری و از خود گذشتگی



- ۲-۳-۴- خیرخواهی و دلسوزی برای بشریت
- ۲-۳-۵- صبر و شکیبایی در امور
- ۲-۳-۶- عفو و گذشت از خطاها و اشتباهات مردم
- ۲-۳-۷- نرم خوئی و مهربانی
- ۲-۳-۸- حفظ حرمت و کرامت انسان ها به ویژه مؤمنان
- ۲-۳-۹- عدالت ورزی و مبارزه با تبعیض
- ۲-۳-۱۰- رعایت حق انتخاب و اختیار مردم
- ۲-۳-۱۱- مشورت و بها دادن به آراء مردم
- ۲-۳-۱۲- رعایت ظرفیت و استعداد آدمیان (در آموزش و پرورش و گزینش و مسئولیت دادن)
- ۲-۳-۱۳- تأکید بر وحدت جامعه اسلامی و پرهیز از تفرقه
- ۲-۳-۱۴- تأکید بر معنویت و آخرت گرایی
- ۲-۳-۱۵- تأکید بر رشد و ارتقاء سطح بینش افراد و جامعه و مبارزه با جهل و نادانی
- ۲-۳-۱۶- تهذیب و تزکیه اخلاق
- ۲-۳-۱۷- ترویج اخوت و برادری در جامعه
- ۲-۳-۱۹- ملاکهای فضیلت (عقل- علم- ایمان- تقوا- اخلاق- عمل صالح- جهاد- امانت داری- قوت و توانای در انجام امور محوله)
- ۲-۳-۲۰- نظام قضایی و تنبیه و تشویق یا پاداش و کیفر
- ۳- مدیریت و رهبری مؤمنان و صالحان**
- ۳-۱ ابعاد و حوزه های مدیریت (خود، خانواده، اداره و جامعه)

منابع پیشنهادی

- قرآن و نهج البلاغه

حسن نبوی، محمد. مدیریت اسلامی

دکتر الوانی مدیریت اسلامی

دکتر افجهای مدیریت اسلامی

قبادی، اسماعیل. اصول و مبانی مدیریت اسلامی

پیروز، علی آقا. خدمتی، ابو طالب. مدیریت در اسلام

مصباح یزدی، محمد تقی. پیش نیازهای مدیریت اسلامی



| | | | | |
|------------------------------|--------|-----------|---|---|
| دورس پیش نیاز: | نظری | جبرانی | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی |
| | عملی | | | |
| | نظری | پایه | | |
| | عملی | | | |
| | نظری | الزامی | | |
| | عملی | | | |
| | نظری ✓ | اختیاری ✓ | | |
| | عملی | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: | | | | عنوان درس به انگلیسی: |
| سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: | | | | |
| سمینار: | | | | |

اهداف درس:

- ۱- ارتقاء سطح دانش آموزشی گیرندگان در خصوص ابعاد ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه‌ها
- ۲- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد آسیب شناسی و ایجاد سازمان‌های عملکرد محور و طراحی سیستم‌های عملکرد محوری منابع انسانی محیط کسب و کار کشور

سرفصل یا رئوس مطالب

- ۱- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری ارزیابی و بهبود عملکرد سرمایه‌های انسانی و بنگاه‌ها
- ۲- نقش مدیریت عملکرد در موفقیت سازمانها، اهداف و علایق مدیریت عملکرد
- ۳- سیستم مدیریت عملکرد؛ فرایند، ابعاد، فعالیت‌ها، برنامه ریزی عملکرد
- ۴- اهداف و مکانیزم‌های ارزیابی عملکرد
- ۵- سیستم ارزیابی عملکرد ایده‌آل برای سازمانهای تولیدی، خدماتی
- ۶- طراحی و ساخت ابزار ارزیابی عملکرد ایده‌آل برای موسسه‌های خدماتی و تولیدی؛ محتوا، مقدمه، مقیاس، ابعاد، قلمروی انسانها، پردازش مفهومی، هدف گذاری
- ۷- چگونگی پیاده سازی و بکارگیری سیستم ارزیابی عملکرد
- ۸- تعریف تشریح و تحلیل بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- ۹- ماهیت پویای بهبود عملکرد منابع انسانی
- ۱۰- شایستگی‌های لازم برای پیاده سازی و اداره کردن نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- ۱۱- رشد و گسترش نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- ۱۲- نقش تحلیلگر در نظام بهبود عملکرد منابع انسانی؛ تعریف تحلیل نقش تحلیلگر، الگوها و ابزارهای تحلیل نقش، روشها و ابزارهای نمایش داده‌ها



۱۳- نقش متخصص مداخله؛ شایستگی ها، ستاده ها نتایج مورد انتظار، انتخاب مداخله ها، اصول طراحی مداخله، خطرات و دام های مداخله ها، اصول طراحی مداخله، خطرات و دام های مداخله

۱۴- نقش مدیری تغییر؛ شایستگی ها، نتایج مورد انتظار، رویکردهای مدیریت تغییر، نظارت بر نتایج تحول، بازخورد و پذیرش آن

۱۵- نقش ارزیاب؛ شایستگی ها و نتایج مورد انتظار، رویکردهای برای ارزیابی مداخله های بهبود عملکرد منابع انسانی

۱۶- روند ها و کاربردهای نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)

۱۷- تغییر بخش های آموزش (Training) به بخش های بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI) در بنگاه ها

۱۸- مجموعه شایستگی ها (Competencies) لازم برای پرورش مجریان طراحی و پیاده سازی و اداره کردن نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)

۱۹- ریشه های صنعتی بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه ها

۲۰- کارکنان فرهیخته (Knowledge Workers) بعنوان ابزارهای تولید، منابع میانی، دیدگاه های نوین در خصوص عملکرد منابع انسانی

۲۱- استراتژی ها برای ارزیابی چالش های عملکرد منابع انسانی

۲۲- استراتژی ها برای بهبود عملکرد منابع انسانی

۲۳- مشاوره برای ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی؛ فرایند و ابزارها

۲۴- نقش مربی گری (Coaching) و بازخورد (Feedback) در مدیریت و بهبود عملکرد منابع انسانی

۲۵- رویکردهای ارزیابی عملکرد منابع انسانی در بنگاه ها

۲۶- تشویق ها و تقدیرها (Recognition) در مدیریت عملکرد

۲۷- سیستم موسسه ها و سازمانهای عمومی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه

- منطق و دلایل وجودی موسسه ها و سازمانهای عمومی
- محیط کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته و تاثیرات آنها بر عملکرد موسسه ها و سازمانهای عمومی
- رویکرد سیستمی به بهبود عملکرد موسسه ها و سازمان های عمومی
- اندازه گیری، سنجش و تحلیل عملکرد موسسه ها و سازمان های عمومی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، نیاز به تدوین اهداف عملیاتی، رشد بلند مدت موسسه های دولتی
- بکارگیری معیارهای مشارکت در درآمد ملی، ارزش افزوده در قیمت های بازارهای محلی، نسبت های مالی و ... برای اندازه گیری و سنجش اثرگذاری موسسه ها و سازمانهای دولتی
- منابع انسانی بعنوان شریک استراتژیک (Strategic Partner) - پایش اندازه گیری، سنجش و تحلیل
- وضوح بخش و اندازه گیری نفوذ و تاثیر استراتژیک منابع انسانی؛ فرایندها، ابزارها
- ایجاد سیستم سنجش متوازن منابع انسانی (HR-Scorecard)
- تحلیل هزینه - منفعت برای مداخله های منابع انسانی
- اندازه گیری و تحلیل وضعیت همسویی (Alignment) منابع انسانی با جهت گیری های استراتژیک
- شایستگی های لازم برای متخصصان و کارشناسان سنجش متوازن منابع انسانی (HR-S)

منابع درس:



- David Wade, Ron Recardo, (2001), Corporate Performance Management: How to Build a Better Organization through Measurement- driven, Elsevier. -
- Brian E Becker, Mark A. Huselid, Dave Ulrich, (2001), The Hr Scorecard Linking People, Strategy, and performance, Harvard Business School Press. -
- Wayne Matheson, Kenneth I Millar, Cornelius Van Dyk, (1995), performance Evaluation in the Human Services, Haworth Press. -
- William J. Rothwell, Carolyn K. Hohne, Stephen B. King, (2000), Human performance Improvement, Elsevier. -
- James S pepitone, (2000), Human performance Consulting: Transforming Human Potential Into productive Business performance -
- Lisa R Franke, (2004), HR Networking: performance Management, CCH incorporated -
- Victor Powell, (1987), Improving public Enterprise performance: Concepts and Techniques, International Labour Organization. -



| | | | | | | |
|-------------------------|--------|-----------|-----------------------|------------------------|--------------------|--|
| دورس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | تعداد واحد: ۲ واحد | عنوان درس به فارسی: | | |
| | عملی | | | | | |
| | نظری | پایه | | | تعداد ساعت: ۳۲ | کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | | |
| | نظری | الزامی | | | نوع واحد | |
| | عملی | | | | | |
| | نظری ✓ | اختیاری ✓ | | | آموزش تکمیلی عملی: | |
| | عملی | | | | | |
| آزمایشگاه: | | | سفر علمی: | سمینار: | | |
| | | | کارگاه: | | | |

«کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی»

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با مفاهیم، اصول، مصادیق، کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی

سر فصل درس:

۲- مقدمه

روش های تحلیل شغل

۱- برنامه ریزی نیروی انسانی

اهداف و فرآیندهای برنامه ریزی نیروی انسانی

ابزار پیش بینی نیروی انسانی

۲- تامین نیرو، انتخاب و کارمندیابی

تاریخ انتخاب از دوران کهن و ادیان تا به امروز

تعادل عرضه و تقاضا

مازاد نیروی انسانی

کمبود نیروی انسانی

جایگزین های کارمندیابی

منابع و روش های تامین نیرو از داخل



منابع و روش های تامین نیرو از خارج

انتخاب

زمینه های فرهنگی در جامعه پذیری کارکنان با سازمان

۳- آموزش و نقش آن در توسعه انسانی

بررسی رویکرد در آموزش از منظر دین و تاریخ

تعریف آموزش کارکنان

اهمیت، لزوم و خواص آموزش کارکنان

مزایای آموزشی

روشها و فنون آموزش منابع انسانی

انواع آموزش

ارزشیابی برنامه های آموزشی و بهسازی نیروی انسانی

۴- مدیریت و ارزشیابی عملکرد

پیشینه

تعریف مدیریت عملکرد

معنای عملکرد

هدف مدیریت عملکرد

اصول مدیریت عملکرد

ارزشیابی و بررسی عملکرد با رویکرد اسلامی

مدیریت عملکرد نه ارزشیابی عملکرد

معیارهای ارزشیابی

چه کسانی می توانند ارزشیابی نمایند

وظایف سرپرستان در ارزشیابی

فرآیند ارزیابی عملکرد

روشهای ارزشیابی کارکنان

محاسن

معایب

انحرافات در ارزشیابی کارکنان

تاریخ عملکرد



مهارت‌های مورد نیاز مدیریت عملکرد
۵- کارراهه یا توسعه مسیر شغلی

مقدمه

چرا یک برنامه بهبود کار راهه شغلی باید وجود داشته باشد؟

مفاهیم و فرآیندهای توسعه کار راهه شغلی

مسیر پیشرفت شغلی

موفقیت مسیر پیشرفت شغلی

توسعه مسیر شغلی

مدیریت مسیر شغلی

تحلیل مسیر پیشرفت شغلی افراد در اسلام

برنامه ریزی مسیر شغلی

مدیریت مسیر شغلی

مسیر شغلی و چرخه زندگی

مسیر شغل و تکامل شخصیت (الگوی لوینسون)

الگوهای از مسیر زندگی

مسیر شغلی در درون سازمان

آخرین سکو در مسیر شغلی

۶- حقوق و دستمزد

انواع جبران خدمات

عوامل خارجی موثر بر جبران خدمات

تعیین اهداف جبران خدمات

اهداف جبران خدمات

۱. منابع اصلی درس:

۱-۱. منابع لاتین:

- Noe, R. A, Hollen beck, J. R, Barry, G, and Wright, P. M (2010). *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: ny, Mc.grew-Hill.
- Armstrong, M. 2009. *A Handbook of Human Resource Management*.
- Boxall, Peter John Purcell, 2008, *Strategy and Human Resource Management*, Palgrave Macmilan.



- Torrington, Derek, Hall, Laura Taylor.s, 2008, *Human Resource Management*, Prenticeh.
- Losey, Mike, Ulrich. D, Meisinger.s, (2005), *The Future of Human Resource Management*: 64 Thought Leaders Explor the Critical HR Issues of Today and Tomorrow, Wiley.

۲-۱. منابع فارسی:

۱-۲-۱. منابع متداول فارسی (و ترجمه شده):

- سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی*، تهران: انتشارات سمت.
- ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۹). *مدیریت منابع انسانی*، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش و مدیریت.
- سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۷). *مبانی مدیریت منابع انسانی*: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- گریوز، جیم. (۱۳۸۷). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی*، ترجمه ناصر پورصادق، تهران: نشر آینه.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۶). *مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار*، تهران: انتشارات میر.
- نوا، ای. (۱۳۸۴). *توسعه کارکنان*، ترجمه و تألیف ناصر پورصادق، تهران: سارگل.



| | | | | | |
|---|--------|-----------|----------|--------------------------------------|---|
| دورس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مبانی حکومت اسلامی و ولایت فقیه عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | الزامی | | | |
| | نظری | | | | |
| | عملی | ✓ اختیاری | | | |
| | نظری ✓ | | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | |

«مبانی حکومت اسلامی و ولایت فقیه»

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با مفاهیم، اصول، مصادیق، و مبانی حکومت اسلامی و ولایت

فقیه

سر فصل درس:

۳- مقدمه

۱-۱ مدیریت بشری در قرآن

۲-۱ مدیریت انبیاء و اولیای الهی (خلفای الهی)

۳-۱ مدیریت مؤمنان و صالحان

۴-۱ حدود و ابعاد مدیریت بشری (اعم از خلفای الهی و مؤمنان و صالحان)

۲- مدیریت و رهبری خلفای الهی (انبیاء و اولیاء)

۱-۲ ابعاد و حوزه های مدیریت (مدیریت خود، خانواده، اداره و جامعه)

۲-۲ ویژگی های خلفای الهی (عقل، علم، بصیرت، توانایی، مؤمن حقیقی و دارای اعتقاد راسخ، دارای

اراده و اختیار، دارای اخلاق و اعمال پاک، داشتن استعداد و توان مدیریت و رهبری و ارتباط با خدای متعال و

مورد حمایت الهی بودن)

۳-۲ اصول حاکم بر مدیریت و رهبری خلفای الهی (انبیاء و اولیاء)

۱-۳-۲ همت بلند و خستگی ناپذیری

۲-۳-۲ عزم راسخ و قاطعیت در مسیر هدف



- ۲-۳-۳- فداکاری و از خود گذشتگی
- ۲-۳-۴- خیرخواهی و دلسوزی برای بشریت
- ۲-۳-۵- صبر و شکیبایی در امور
- ۲-۳-۶- عفو و گذشت از خطاها و اشتباهات مردم
- ۲-۳-۷- نرم خوئی و مهربانی
- ۲-۳-۸- حفظ حرمت و کرامت انسان ها به ویژه مؤمنان
- ۲-۳-۹- عدالت ورزی و مبارزه با تبعیض
- ۲-۳-۱۰- رعایت حق انتخاب و اختیار مردم
- ۲-۳-۱۱- مشورت و بها دادن به آراء مردم
- ۲-۳-۱۲- رعایت ظرفیت و استعداد آدمیان (در آموزش و پرورش و گزینش و مسئولیت دادن)
- ۲-۳-۱۳- تأکید بر وحدت جامعه اسلامی و پرهیز از نفرقه
- ۲-۳-۱۴- تأکید بر معنویت و آخرت گرایی
- ۲-۳-۱۵- تأکید بر رشد و ارتقاء سطح بینش افراد و جامعه و مبارزه با جهل و نادانی
- ۲-۳-۱۶- تهذیب و تزکیه اخلاق
- ۲-۳-۱۷- ترویج اخوت و برادری در جامعه
- ۲-۳-۱۹- ملاکهای فضیلت (عقل- علم- ایمان- تقوا- اخلاق- عمل صالح- جهاد- امانت داری- قوت و توانای در انجام امور محوله)
- ۲-۳-۲۰- نظام قضایی و تنبیه و تشویق یا پاداش و کیفر
- ۳- مدیریت و رهبری مؤمنان و صالحان**
- ۳ کلیات و تعاریف**
- ۱/۱- مروری بر تاریخ رهبری در اسلام
- ۱/۲- ویژگی های سازمان های معاصر
- ۱/۳- خصوصیات مدیر معاصر
- ۱/۴- آشنایی با شخصیت سیاسی عرفانی و مدیریتی امام (ره)
- ۴- مؤلفه های معنوی در سیره مدیریتی امام خمینی (ره)**
- ۲/۱- خدا محوری
- ۲/۲- ادای تکلیف
- ۲/۳- مردم داری
- ۲/۴- اعتماد به نفس و آرامش



۲/۵- امداد‌های غیبی و رهبری امام^(ره)

۲/۶- اخلاص در عمل

۵- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در برنامه ریزی

۳/۱- انواع برنامه

۳/۲- برنامه‌ریزی در محیط و موقعیت‌های غیرمطمئن

۳/۳- ابزارهای برنامه‌ریزی

۳/۴- نگاه قرآنی و روایی به برنامه‌ریزی

۳/۵- امام خمینی^(ره) و تفکر برنامه‌ریزی راهبردی

۳/۶- امام خمینی^(ره) و برنامه‌ریزی در امور شخصی

۳/۷- امام خمینی^(ره) و مدیریت زمان

۶- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در سازماندهی

۴/۱- فرآیند سازماندهی و ساختار سازمانی

۴/۲- اصول ساختار حکومتی حضرت رسول اکرم^(صلی‌الله‌علیه‌وآله)

۴/۳- سازماندهی نیروها قبل و بعد از انقلاب اسلامی

۴/۴- بررسی عناصر سازماندهی در سیره امام خمینی^(ره)

۴/۵- بسیج نیروها در نگرش و عمل امام خمینی^(ره)

۷- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در هدایت و رهبری

۵/۱- سبک رهبری حضرت امام^(ره)

۵/۲- نقش‌های رهبری حضرت امام^(ره)؛ راهنما، فرمانده، مرجع و سرپرست

۸- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در تصمیم‌گیری

۶/۱- بررسی تصمیمات در مقاطع حساس انقلاب اسلامی

۶/۲- شرایط تصمیم‌گیری

۶/۳- تصمیم‌گیری امام^(ره) در جنگ تحمیلی

۹- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در انگیزش

۷/۱- شیوه انگیزش حضرت امام^(ره) در ایجاد انگیزش در اقشار مختلف

۷/۲- توجه امام^(ره) به ضرورت انگیزه‌سازی

۷/۳- تأکید امام^(ره) بر انگیزه‌های معنوی

۷/۴- ارتباطات و مهارت‌های میان‌فردی

۱۰- نگرش و روش امام خمینی^(ره) در کنترل و نظارت



۸/۱- تعریف و انواع کنترل

۸/۲- معیارهای نظارت و کنترل در سیره امام خمینی (ره)

۸/۳- سیره امام خمینی (ره) در کنترل و نظارت بر کارگزاران نظام جمهوری اسلامی ایران

منابع پیشنهادی:

- قوامی، سید صمصام‌الدین. مدیریت از منظر کتاب و سنت.

- دفتر نشر امام، (سیره تربیتی امام خمینی) به سوی آفتاب -



دروس پایه (مشترک)

| | | | | | |
|--|--------|---------|----------|--------------------------------------|---|
| دروس پیش نیاز: ندارد | نظری | ✓ مشترک | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: تئوری های مدیریت پیشرفته |
| | عملی | | | | |
| | ✓ نظری | | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | | عناوین درس به انگلیسی: |

اهداف:

- ۱- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص و نظریه سازی و نظریه های سازمان
- ۲- ارتقاء توان آموزش گیرندگان نقد و تحلیل جهت ابعاد مختلف سازمان ها در پرتو نظریه های سازمانی

سرفصل یا رئوس مطالب:

- ۱- چبستی نظریه، الگو پردازی و تحلیل نظریه ها
- ۲- نقش نظریه ها در شناخت و ارتقاء ظرفیت لازم برای نقد و تحلیل سازمان ها
- ۳- کلیات مکاتب مدیریت با دیدگاه های کلاسیک، اقتضایی، سیستمی و روندهای جدید
- ۴- نظریه های اثربخشی سازمان ها
- ۵- نظریه های بنگاه کار آفرینی و ملت کار آفرین
- ۶- نظریه های سازمانی یادگیرنده و مدیریت دانش
- ۷- نظریه سرمایه اجتماعی در سازمان
- ۸- نظریه ها محیط و عملکرد سازمان
- ۹- نظریه ها محیط و عملکرد سازمان
- ۱۰- نظریه های وابستگی منابع و قدرت سازمانی
- ۱۱- نظریه دوره حیات سازمان و الزامات مدیریتی آن
- ۱۲- نظریه های فرهنگ و سازمان
- ۱۳- نظریه های نهاد و مشروعیت
- ۱۴- نظریه های پیکره بندی سازمانی
- ۱۵- نظریه های مزیت رقابتی (C.A) و قابلیت های محوری (C.C)



- ۱۶- نظریه هوشمندی رقابتی سازمان ها
- ۱۷- نظریه های آشوب و پیچیدگی
- ۱۸- جهانشمول گرایی نظریه های سازمانی
- ۱۹- روندهای جدید پژوهشی در نظریه های سازمان و مدیریت
- ۲۰- خلاقیت و نوآوری

منابع پیشنهادی:

- MarjattaMaula, (2006), Organizations as Learning Systems: Living Composition as an Enabling infrastructure, Elsevier
- Claire (EDT) Cohen. Antonio Strati, (2001), Theory and Method in Organization Studies: Paradigms and Choices, Sage



| | | | | |
|---|--------|---------|---|--|
| دورس پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی | نظری | ✓ مشترک | نوع واحد تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته |
| | عملی | | | |
| | ✓ نظری | الزامی | | |
| | عملی | | | |
| | نظری | | | |
| | عملی | اختیاری | | |
| | نظری | | | |
| | عملی | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: سمینار: | | | | عناوین درس به انگلیسی: |

اهداف درس:

چگونگی تلفیق نظریه های سازمان و مدیریت و نظریه های رفتار سازمانی و بکارگیری آنها در دستیابی به عملکرد کیفی در سطح فردی، گروهی و سازمانی

سرفصل یا رئوس مطالب:

بخش اول - ترسیم صحنه سازمان

مدیریت عملکرد کیفی: اجرا سازمانها ایجاد می شوند؟ چگونگی رفتار سازمان بعنوان سیستم بدون آن موفق چگونه عمل می کنند؟ چگونگی اثرگذاری مدیران بر سیستم های سازمانی؟

موضوعاتی که مدیران در آینده باید به آنها توجه نمایند.

فرهنگ سازمانی: چگونگی معنی بخشی مفروضات به فرهنگ سازمانی؟ چرا سیستم ارزشی سازمانها با هم متفاوتند؟ کارکردهای فرهنگ سازمانی چیست؟ چگونگی برداشت اعضای سازمان از فرهنگ آن؟ فرهنگ اجتماعی و خرده فرهنگها.

بخش دوم - رفتار فردی

تأثیر ادراکات بر تصمیمات، سازگاری فرد و شغل و قرار دادن رواین، توان و استعداد، خود مدیریتی مقتضیات، سبکهای یادگیری تجربی، ارزشها، انواع آنها، نگرشها، رابطه نگرش و بهره وری، تفاوتهای روانشناختی افراد و سبکهای شناختی.

چگونگی تأثیر انتظارات بر انگیزش کاری، چگونگی تأثیر ادراک از عدالت بر انگیزش، آیا انگیزش بر افراد یا گروهها باید متمرکز شود، چگونگی تأثیر هدفها و نیاز بر انگیزش، چگونگی تأثیر قدرتمندسازی بر انگیزش، تأثیر فن آوری پرکار، عوامل کلیدی در طراحی شغل، تیمهای کاری خود گردان.

بخش سوم - رفتار میان افراد

اهمیت ارتباطات در اثربخشی سازمانی، چگونگی استفاده از مسیرهای ارتباطی در سازمان شبکه های گروههای کوچک، موانع ارتباطات، شنود و مؤثر، شبکه ای شنود، شناخت ارتباطات غیر کلامی، بهبود ارتباطات میان فرهنگها، عوامل اثرگذار بر روابط متقابل شخصی، شبکه های رفتاری، سبکهای احساسی، سبکهای مدیریت تضاد.

قدرت سیاست در سازمان: تعریف قدرت و چگونگی کسب آن، انواع قدرت، تاثیر شبکه های اجتماعی بر قدرت مدیر، تاثیر عوامل موقعیتی و شخصی بر قدرت، تاکتیکهای نفوذ تاکتیکهای سیاسی، اخلاقی، کیفیت و قدرت.

مقایسه مدیریت و رهبری، سازگاری رفتار مدیر با نیازها و انتظارات مقتضیات محیطی (کارکنان، مافوقها، همکاران، سازمانها، تقاضای شغل، زمان و مکان) چگونگی تحول سازمان توسط رهبر (تقدم راه یابی بر حل مساله و اجرا، استراتژیهای رفتاری برای تحول).

بخش چهارم - گروه و رفتار میان گروهی

مراحل شکل گیری گروه، رفتار گروه، چگونگی شکل گیری هنجارهای گروهی، کارکرد گروه ها بعنوان سیستم های اجتماعی، انسجام گروهی، فراگرد گروه، تیم سازی، شکل دهی تیم های جدید، ارزیابی اثربخشی تیم های کاری.

روابط میان گروهها: انواع روابط میان گروهی، تعامل کارکردی و غیر کارکردی، عوامل اثرگذار بر روابط میان گروهی، مدیریت تضاد میان گروهی، مدیریت روابط میان گروهی، استراتژی های هماهنگی، استراتژی های کاهش تضاد غیر کارکردی.

بخش پنجم - تجدید حیات فرد و سازمان

فشار یا تنیدگی در کار: تنیدگی چیست؟ علل تنیدگی، آثار نگرشی و رفتار تنیدگی مدیریت، اثربخش تنیدگی تغییر و توسعه سازمانی، علل تغییر، عوامل مهم در مدیریت تغییر، مراحل تغییر، توسعه و بهبود سازمان فراگرد توسعه سازمان استراتژیهای بهبود و توسعه سازمان، مسائل اخلاقی در توسعه سازمان.

مدیریتی مسیر ترقی

عوامل اثرگذار بر روندهای مسیر ترقی، انتخاب حرفه و مسیر ترقی - برنامه ریزی مسیر ترقی، ارزیابی مسیر ترقی گذرگاههای مسیر ترقی، مراحل ترقی حرفه ای، تکیه گاه های مسیر ترقی.

منابع پیشنهادی:

- Organizational Behavior, John B. Miner, Oxford University Press US, 2002
- Organizational Behavior, Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, Margaret Neale, Lawrence Erlbaum Associates, 2002
- Cases in organizational behavior, Gerard H. Seijts, Sage Publications Inc, 2005
- Theories of Macro organizational Behavior, Conroy V. Bert, M.E. Sharpe, 2004
- International perspectives on organizational behavior and Human Resource Management, Betty Janepunnett, M.E. Sharpe, 2004



| | | | | | |
|--|--------|---------|----------|---|---|
| دورس پیش نیاز: | نظری | ✓ مشترک | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری (مدیریت منابع انسانی) |
| | عملی | | | | |
| | ✓ نظری | | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: | | | | | عناوین درس به انگلیسی: |

اهداف درس:

- ۱- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی روش تحقیق در علوم رفتاری
- ۲- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، تدوین و انجام طرح های پژوهشی مربوط به نیروی انسانی در محیط کسب و کار کشور

سرفصل یا رئوس مطالب:

- ۱- معرفت شناسی، فلسفه علمی و روش شناختی علمی
- ۲- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری الگو پردازی در پژوهش های منابع انسانی از قبیل: الگو، چارچوب، ??? فرایند، نظریه، مفهوم، واژه و ...
- ۳- ارکان و عناصر اساسی الگو پردازی در علوم رفتاری شامل: مفاهیم، روابط بین مفاهیم، رویکرد ها و مفروضات انتخاب مفاهیم و روابط، زمینه بکارگیری الگو.
- ۴- معیارها و ضوابط ارزیابی میزان کفایت و کارآمدی الگوها و نظریه های ارائه شده در علوم رفتاری
- ۵- چگونگی ارزیابی و نقد مقالات پژوهشی جهانی و معتبر
- ۶- نقش مفاهیم و ارزشها در روش علمی پژوهش
- ۷- جایگاه تحقیق و پژوهش در تئوری سازی
- طراحی و توسعه مدل های نظری و تحلیلی برای تجزیه و آزمایش الگوهای کارآفرینی
- ارائه و بررسی طرح های مختلف تحقیق و تجزیه و تحلیل مسایل مدیریت Research Designs
- ۸- طرح و شکل گیری، استراتژیها و ابزارهای روش شناسی برای انجام تحقیقات
- ۹- دستیابی به شیوه های علمی و شناخت و کشف حقایق و مشکلات و ارائه راه حل برای آنها



۱۰- آماده کردن دانشجویان برای طراحی و اجراء تحقیقات گسترده در جهت کنکاش عمیق و نقادانه نظریات و مشکلات عمومی

۱۱- بیان مسأله و گزاره های تحقیق

۱۲- بررسی پیشینه تحقیق

۱۳- روش های تحقیق در روش های گردآوری داده ها

۱۴- روش های اندازه گیری متغیرها

۱۵- روش های کیفی تحلیل داده ها

۱۶- روش های کمی تحلیل داده ها

منابع پیشنهادی

Whitten, D. A. (1989) What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 140- 490. 495

Campion M.A. (1993) Article review checklist: A criterion checklist for reviewing research articles in applied psychology. *Personnel psychology*



| | | | | |
|---|--------|----------|---|---|
| دروس پیش نیاز: ندارد | نظری | ✓ مشترک | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مدیریت منابع انسانی در بستر فناوری اطلاعات |
| | عملی | | | |
| | ✓ نظری | ✓ الزامی | | |
| | عملی | | | |
| | نظری | اختیاری | | |
| | عملی | | | |
| | نظری | اختیاری | | |
| | عملی | | | |
| نوع واحد: آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: سمینار: | | | | عناوین درس به انگلیسی: |
| کارگاه: آزمایشگاه: | | | | |

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزش دیدگان در خصوص ابعاد مختلف سیستم های منابع انسانی و نظام های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی جهت تشخیص و هدایت موضوعات و چالش های معماری اطلاعاتی منابع انسانی بنگاه ها
- ارتقاء توان مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، الگو پردازی، طراحی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و پیاده سازی جهت هدایت اثربخش منابع انسانی بنگاه ها در محیط های امروزی



سرفصل یا رئوس مطالب:

- ۱- دیدگاه های تاریخی، جاری و آینده مدیریت سیستم ها و تکنولوژی های مدیریت منابع انسانی
- ۲- سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی: تعریف، ویژگی ها و روندها
- ۳- نقش استراتژی کلان بنگاه در برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی بنگاه به صورت اعمو سیستم های اطلاعات منابع انسانی به صورت اخص
- ۴- برنامه ریزی استراتژیک تکنولوژی اطلاعات و وضعیت و جایگاه مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعات مدیریت منابع انسانی در آن
- ۵- برنامه ریزی توسعه سیستم های منابع انسانی با رویکرد بلوغ قابلیت ها منابع انسانی (CMMP) و بلوغ قابلیت های نرم افزاری بنگاه ها (SA- CMM)
- ۶- ابعاد اساسی لازم برای آسیب شناسی هر یک از سیستم های اطلاعاتی و اجرایی مدیریت منابع انسانی
- ۷- سیستم های پشتیبانی تصمیم گیری منابع انسانی (HR- DSS)
- ۸- شناخت، طراحی و پیاده سازی سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی

- ۹- ایجاد نرم افزار حقوق و دستمزد
- ۱۰- ایجاد نرم افزار تحلیل شایستگی (Competency) و تحلیل شغل (job)
- ۱۱- رویکردهای جدید برنامه ریزی و طراحی به فعالیت های مدیریت منابع انسانی در فضای مجازی (طراحی جنبه گرا، الگوها سیستم های چند عامله ...)
- ۱۲- جنبه های اخلاقی در مدیریت منابع انسانی و کسب و کار در فضای مجازی
- ۱۳- فنون اعتماد، امنیت و ... در کسب و کار مجازی
- ۱۴- کسب و کار مجازی (الکترونیک، رقمی، متحرک، ...) تجارت مجازی، دولت الکترونیک و ...
- ۱۵- رویکرد خدمت گرا (Service-Oriented) و مدیریت تحول سیستم های اطلاعاتی در سازمانها
- ۱۶- حضور مجازی و تحلیل قابلیت کاربری (Usability analysis)
- ۱۷- سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، و سرمایه معرفتی
- ۱۸- سازمان هوشمند و کارآفرینی در فضای سایبرنتیک
- ۱۹- اطلاعات و هوشمندی در کسب و کار
- ۲۰- پیشرفتهای فنی و تشکل جامعه اطلاعاتی
- ۲۱- اقتصاد و کسب کار مبتنی بر اطلاعات و معرفت

منابع پیشنهادی:

- Harold R. Booher, (2003), Handbook of Human Systems J ntegration, Wiley- LEEE -
- Jeffery S.Schippmann, (1999), Strategic job Modeling: Working at the core of Integrated -
Human Resources, Lawrence Erlbaum Associates.
- Alfred j. Walker, (2001), Web- Based Human Resources. McGraw- Hill professional -



| | | | | | |
|--|--------|---------|----------|---|---|
| دورس پیش نیاز: | نظری | ✓ مشترک | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: نظریه پردازی در مدیریت منابع انسانی عناوین درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | ✓ نظری | | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: سفر علمی: کارگاه: آزمایشگاه: | | | | | |

اهداف درس:

- ۱- ارتقاء سطح دانش آموزان گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی روش ها و نظریه های رشد و توسعه انسانها.
- ۲- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و بکارگیری روش ها و نظریه های رشد و پرورش انسانها در محیط کسب و کار کشور

سرفصل یا رئوس مطالب:

- ۱- تشریح و تحلیل اهمیت و مفاهیم محوری مرتبط با مقوله نظریه ها و روش های رشد و توسعه انسان ها از قبیل: نظریه، تغییر، تحول، یادگیری، توسعه، رشد، بلوغ و ...
- ۲- تشریح و تحلیل نظریه نظریه بلوغ و عدم بلوغ و توسعه انسانی،
- ۳- چگونگی توسعه انسان ها از منظر نظریه های روان شناختی اجتماعی، نظریه های نیازهای انسانی شامل نظریه سلسله نیازهای انسانی مازلو، نظریه نیازهای سه گانه مک کله لند، نظریه نیازهای سه گانه آلدرفر، نظریه نیازهای انگیزشی و بهداشتی هرزربرگ و ...
- ۴- رشد و توسعه انسان ها به عنوان بسط شایستگی ها و قابلیت های اجتماعی انسان ها نقش محیط و زمینه در توسعه و رشد قابلیت های انسانی
- ۵- نظریه های مرتبط با رشد، توسعه و بلوغ انسان ها از قبیل نظریه روان پریشی فروید، نظریه اجتماعی - روانی اریکسون، نظریه یادگیری اجتماعی باندورا، نظریه توسعه شناختی (piagets) نظریه میانجی شناختی، نظریه توسعه روحی انسان ها، نظریه فرایند تغییر انسان ها کرت لوین، نظریه اکولوژی تجربی توسعه انسان ها، نظریه شکل توسعه انسانی و ...
- ۶- چستی و نقش چالش ها و تکالیف چالشی (Challenging Assignments) در پرورش انسانها در بنگاهها



- ۷- چیستی و نقش و اهمیت نظام مشاوره توانا (Mentorship) و نظام مربی گری (Coaching) در پرورش انسانها در بنگاهها
- ۸- چیستی و نقش و اهمیت مکانیزم چرخش شغلی (Job rotation) در پرورش انسان ها در سازمانها
- ۹- تعریف و نقش و اهمیت نظامهای یادگیری عمل گر (Action- learning) یادگیری حاصل عمل گرای (Learning by doing) در پرورش انسانها در سازمانها
- ۱۰- نقش و اهمیت دوره های آموزش های درون سازمانی (Internet training) در پرورش انسانها در سازمانها
- ۱۱- چیستی و اهمیت روشهای آموزش بزرگسالان و غیر بزرگسالان در پرورش انسان ها در بنگاه
- ۱۲- روش یادگیری مساله محور (problem- base- learning) برای پرورش انسان ها در بنگاهها
- ۱۳- چیستی، اهمیت و فرایند شکل گیری تجربه (Experience) بعنوان روش ارزشمند پرورش انسانها
- ۱۴- یافته ها و نتایج پژوهش های جهانی در خصوص اهمیت، انواع کارکردها و عملکردها و روشهای مختلف پرورش انسانها در سازمانها
- ۱۵- تعریف، انواع و نقش و اهمیت جلسات و نشست های دوره ای (Periodic meetings) در پرورش انسانها در سازمانها
- ۱۶- نقش بستر و محیط سازمان در پرورش انسانها در مقابل روشهای خود پرورشی Self- Development
- ۱۷- نقش بازخورد سازنده به عنوان یک مکانیزم پرورش انسانها، در پذیرش و انگیزه به تغییر رفتار
- ۱۸- ابعاد مختلف مکانیزم بازخورد سازنده شامل: منبع بازخورد دهنده، محتوای پیام، علاقه بازخورد گیرنده به موضوع، محیط سازمانی انگیزشی، وجود برنامه های توسعه های متناسب با محتوای پیام
- ۱۹- تحلیل، طراحی و پیاده سازی نظامهای منابع انسانی مرتبط با آموزش و پرورش انسانها در سازمانها از قبیل: الگوی قابلیت ها (Competency model) پرورش قابلیت (Competency Development) کانون های ارزیابی (Assessment Center) کانون های توسعه (Development Center) نظام مشاوره توانا (Mentor) نظام مربی گری (Coaching) (Coaching) نظام توسعه کار گروهی (Group Development) نظام انتقال تجربیات در نشستهای درون سازمانی و ...
- ۲۰- چگونگی و موانع یادگیری افراد، مدیران و کارکنان باهوش یا با استعداد

منابع پیشنهادی:

- Salkind, Neil. (1985) Theories of human development. New York: john Wiley Sons. -
- Mahoney, Michael. (1991). Human change processes. New York: Ba Books/Harper Collins. -
- Mintzberg, henry, (2004), MANAGERS NOT MBAs, San Francisco: berrett- koel publishers. -
- Bandura, A. (1986), Social Foundations of Thought and Action. A Social Cogni Theory, -
Prentice- Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Malcolm S Knowles, Elwodd F III Holton, Richard A Swanson, (1998) The A Learner: The -
Definitive Classic in Adult Education and Human Reson Development, Gulf Professional
Publishing
- John F. Edens, Thomas Grisso, Randy Borum, (2002), Evaluating Competence Forensic -
Assessments and Instruments, Springer
- Paul R Bernthal 2004 ASTD Competency Study, American Society for Trail and Development. -
- William J Roothwell, H C Kazanas, (2004) the Strategic Development of Tale Framework for -
Using Talent to Support Your Organizational... t, HRD Products



دروس تخصصی

| | | | | | |
|-----------------------------|--------|----------|-----------------|-----------------------|---|
| دروس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد | عنوان درس به فارسی: رهبری و تحول سازمانی از دیدگاه اسلام عنوان درس به انگلیسی: |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری ✓ | الزامی ✓ | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: ندارد | | | سفر علمی: ندارد | | |
| آزمایشگاه ندارد | | | کارگاه: ندارد | | |
| | | | سمینار: ندارد | | |

اهداف کلی درس: مفهوم نقش و جایگاه رهبری در هدایت و پیشرفت جامعه در اسلام و توجه به هدایت و مدیریت سازمان‌ها و موسسات دولتی و عمومی در جامعه اسلامی

سرفصل یا رئوس مطالب:

- مفهوم شخصیت در اسلام و مقایسه تطبیقی آن با ادیان دیگر
- انگیزش و شخصیت
- مفهوم رفتار فردی، گروهی، سازمانی و شهروندی
- مفهوم اختیار و مسئولیت
- رهبری و جامعه
- رهبری و مسئولیت
- رهبری در جامعه اسلامی
- مفهوم تغییر (Change) در جوامع
- مفهوم اصلاح و انقلاب در اسلام
- مفهوم رهبری، تغییر و نوآوری و نیازهای جوامع
- اختیارات رهبر در اسلام
- رهبر و امت اسلامی
- سیره رهبری پیامبر اسلام و ائمه معصوم (س)
- رهبری امام خمینی (ره)
- رهبری در قانون اساسی

روش ارزشیابی:



| پروژه | آزمون های نهایی | میان ترم | ارزشیابی مستمر |
|-------|-------------------|----------|----------------|
| | آزمون های نوشتاری | | |
| | عملکردی | | |

فهرست منابع :

- نهج البلاغه، ترجمه دکتر سیدجعفر شهیدی
- محمدی ری شهری، محمد؛ مدیریت و رهبری در اسلام؛ دارالحدیث؛ قم. ۱۳۷۵
- تسلیمی، محمدسعید؛ تحول سازمانی؛ سمت؛ تهران ۱۳۷۹
- دلشاد تهرانی، مصطفی، سیره نبوی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. ۱۳۷۸



| | | | | | | |
|-----------------|--------|--------------|--------------------------|----------------|--------------------|---|
| دروس پیش نیاز: | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد ساعت: ۳۲ | تعداد واحد: ۲ واحد | عنوان درس به فارسی: مفروضات و الگوهای مدیریت اسلامی |
| | عملی | | | | | |
| | نظری | پایه | | | | |
| | عملی | | | | | |
| | نظری ✓ | الزامی ✓ | | | | |
| | عملی | | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | | |
| عملی | | | | | | |
| ندارد | | | | | | عنوان درس به انگلیسی: |
| آزمایشگاه ندارد | ندارد | کارگاه ندارد | آموزش تکمیلی عملی: ندارد | سفر علمی ندارد | سمینار: ندارد | انگلیسی: |

اهداف کلی درس: توجه به مبانی اولیه اداره حکومت در اسلام بر اساس نگرش به انسان، طبیعت و عالم هستی. جایگاه و شأن انسان در اسلام و دیگر ادیان توحیدی و ضرورت برنامه‌ریزی در جهت پرورش و تعالی انسان در جهات گوناگون.

سرفصل یا رئوس مطالب:



- آشنایی با پیش فرض‌های معرفت‌شناسی مدیریت اسلامی
- مفهوم انسان در ادیان توحیدی
- انسان از دیدگاه اسلام
- جایگاه انسان در قرآن
- شأن و کرامت انسان در نهج‌البلاغه در نزد امام علی بن ابیطالب (ع)
- چرایی تلاش انسان در جهت زندگی بهتر و برخورداری از مواهب الهی
- چگونگی برنامه‌ریزی برای تعالی و پرورش روحی، اخلاقی، و مادی و... انسان در متون مقدس
- سازماندهی رسمی و ساختاردهی به مفهوم "پرورش و تعالی انسان" بر اساس متون مقدس
- بررسی الگوهای مدیریتی در صدر اسلام

روش ارزشیابی:

| ارزشیابی مستمر | میان ترم | آزمون‌های نهایی | پروژه |
|----------------|----------|-------------------|-------|
| | | آزمون‌های نوشتاری | |
| | | عملکردی | |

فهرست منابع:

- شهیدی، سیدجعفر؛ ترجمه نهج‌البلاغه، تهران، ۱۳۷۵
- طباطبائی، علامه سید محمدحسین؛ تفسیر المیزان، دفتر تبلیغات اسلامی، قم، ۱۳۲۴

- دلشاد تهرانی، مصطفی؛ سیره نبوی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، تهران، ۱۳۷۸
- نبوی، محمدحسن؛ مدیریت اسلامی، موسسه بوستان، تهران، ۱۳۸۸
- قوامی، سید مصمصام الدین؛ مدیریت از منظر کتاب و سنت؛ دبیرخانه مجلس خبرگان؛ قم، ۱۳۸۳



| | | | | | |
|---|-----------------------|--------|----------|----------------|---|
| عنوان درس به فارسی: مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی عنوان درس به انگلیسی: | تعداد واحد: | ۲ واحد | نوع واحد | تعداد ساعت: ۳۲ | عنوان درس به فارسی: مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی عنوان درس به انگلیسی: |
| | عنوان درس به فارسی: | ۲ واحد | | | |
| | تعداد ساعت: | ۳۲ | | | |
| | نوع واحد: | | | | |
| | عنوان درس به فارسی: | | | | |
| | عنوان درس به انگلیسی: | | | | |
| | تعداد واحد: | | | | |
| | تعداد ساعت: | | | | |
| عنوان درس به فارسی: | | نظری | جبرانی | | |
| عنوان درس به انگلیسی: | | عملی | | | |
| عنوان درس به فارسی: | | نظری | پایه | | |
| عنوان درس به انگلیسی: | | عملی | | | |
| عنوان درس به فارسی: | | نظری ✓ | الزامی ✓ | | |
| عنوان درس به انگلیسی: | | عملی | | | |
| عنوان درس به فارسی: | | نظری | اختیاری | | |
| عنوان درس به انگلیسی: | | عملی | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: ندارد | | | | | |
| سفر علمی: ندارد | | | | | |
| سمینار: ندارد | | | | | |
| آزمایشگاه ندارد | | | | | |
| کارگاه ندارد | | | | | |

اهداف کلی درس

هدف: دانشجویان در این درس تفاوت‌های سطح کشوری- ملی در عواملی همچون: بازارهای کار، سیستم‌های آموزشی، قوانین استخدامی، اتحادیه‌های تجاری، تعامل با انتظارات فرهنگ ملی را جهت ایجاد یک سیستم استخدامی متمایز بین کشورها مورد بررسی- تحلیل، درک و فهم قرار می‌دهند و از این طریق تفاوت‌های سیستم‌های استخدامی را از کشورهای تا کشور دیگر بخوبی درک و فهم می‌کنند.

ارتقای توانمندیها و آشنائی با عوامل محیطی که بر تصمیمات و رفتارهای مدیریتی تاثیر گذارند تفکیک بین استراتژی، خط مشی و ساختار سازمانی، بررسی روابط سطح خرد و کلان و تاثیر آنها بر تصمیمات سازمان. تجزیه و تحلیل فرصتها، مخاطرات، توسعه محصول از دیدگاه مدیریت منابع انسانی، بررسی قوانین دولتی و شرایط اقتصادی، اجتماعی و محیطی خارجی بر تصمیمات سازمان.

سرفصل درس:

۱. پارادایم‌های جهان‌شمول‌گرایی (Universalizes) در مقابل پارادایم‌های زمینه‌گرایی (Contextual) و مدیریت منابع انسانی
۲. قوانین استخدامی تطبیقی
۳. تاثیرات زمینه‌ها و ابعاد نهایی بر فعالیت‌های منابع انسانی
۴. مقایسه مدیریت منابع انسانی در سطح کشوری- ناحیه‌ای
۵. فعالیت‌های نیروی کار منعطف
۶. جذب و انتخاب نیروی کار
۷. توسعه و پرورش نیروی کار



۸. پاداش و انگیزش نیروی کار
۹. ارتباطات و روابط استخدامی
۱۰. نقشهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی
۱۱. ارتباط مدیریت منابع انسانی بین المللی با ساختار سازمانی به منظور رعایت الزامات سازمانهای چند ملیتی
۱۲. نیرویابی بین المللی
۱۳. آموزش، توسعه، نگهداری و خروج منابع انسانی در عرصه بین الملل
۱۴. مباحث مرتبط با روابط کار، مزایا، اتحادیه ها و ایمنی، بهداشت و محیط زیست

منابع پیشنهادی:

۱. Michael Beer;Gregory C.Rogers Case Study:Human Resources at Hewlett-Packard (A)-Harvard Business School Publishing 1995
۲. Mark E.Mendenhall and Gary R.Oddou Readings and Cases in International Human Resources Management-South-Western Publishing (Thomson)3rd.Edition-2000
۳. Dowling,Welch,Schuler,International Human Resource Management:Managing People in the Multinational Context,International Thomson Publishing 4 th.Edition-2004

William. keller, (2001), International Labor and Employment Laws, BNA Books -
 Abbas J Ali, (1992), How to Manage for International Competitiveness, Haworth Press -



| | | | | | |
|-----------------------------|--------|----------|----------|---------------------------|---|
| دروس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد | عنوان درس به فارسی: طراحی نظام های جبران خدمات با رویکرد اسلامی |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری ✓ | ✓ الزامی | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| | عملی | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: ندارد | | | | | عنوان درس به انگلیسی: |
| آزمایشگاه ندارد | ندارد | کارگاه | ندارد | سفر علمی سمینار: ندارد | |

اهداف کلی درس: توجه به نقش بی مانند نیروی انسانی در سازمان و اصول نگهداری کارکنان و سیستمهای مختلف پرداخت با رویکردی اسلامی.

سرفصل یا رئوس مطالب:

- کلیات (آشنایی با مفاهیم و اصول مدیریت جبران خدمات)
- بررسی ابعاد مختلف مفهوم نگهداری کارکنان
- مدیریت فشارروانی، ابعاد و پیامدهای آن
- جایگاه و اهمیت نظام جبران خدمات در وظایف مدیریتی
- اهمیت کار و کارگر در اسلام
- مفهوم دستمزد و پرداخت در قرآن و نهج البلاغه
- رابطه کارگر، نظام تولید و پرداخت در اسلام
- بررسی سابقه حقوق و مزایا در دوران مدرن و تنوع نظام های پرداخت
- بررسی مزایای غیر نقدی نظیر: خدمات کارمندی، ورزش، فعالیتهای فرهنگی، خدمات مشاوره ای، برنامه های بیمه ای و ...
- خانواده ها و مزایای غیر نقدی
- تفاوت معیارها و استانداردهای پرداخت از منظر اسلام با دیگر مکاتب
- Case stude نحوه برخورد حضرت علی ابن ابیطالب با نزدیکان در مورد بیت المال مسلمین
- استفاده از سیستمهای نرم افزاری موجود در زمینه حقوق و مزایا
- تاثیر انواع سیستمهای پرداخت بر بهره وری سازمانی



روش ارزشیابی :

| ارزشیابی مستمر | میان ترم | آزمون های نهایی | پروژه |
|----------------|----------|-------------------|-------|
| | | آزمون های نوشتاری | |
| | | عملکردی | |

فهرست منابع :

- نهج البلاغه، ترجمه دکتر سیدجعفر شهیدی
- سیدجوادین، سیدرضا؛ مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان؛ نگاه دانش، تهران ۱۳۸۴
- مکارم شیرازی، ناصر آیت الله ؛ تفسیر نمونه، قم ۱۳۷۶



| | | | | | |
|--|--------|----------|----------|-----------------------|--|
| دروس پیش نیاز: ندارد | نظری | جبرانی | نوع واحد | تعداد واحد: ۲ واحد | عنوان درس به فارسی: مدیریت منابع انسانی در قرآن، حدیث و نهج البلاغه |
| | عملی | | | | |
| | نظری | پایه | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری ✓ | الزامی ✓ | | | |
| | عملی | | | | |
| | نظری | اختیاری | | | |
| عملی | | | | | |
| آموزش تکمیلی عملی: ندارد سفر علمی: ندارد کارگاه: ندارد سمینار: دارد | | | | | عنوان درس به انگلیسی: |
| آزمایشگاه ندارد | | | | | |

اهداف کلی درس: آشنایی فراگیران با مفاهیم مرتبط با مدیریت منابع اسلامی در قرآن و تفاسیر قرآنی

سرفصل یا رئوس مطالب:

این درس به صورت سمینار با موضوعات قرآنی مرتبط با مدیریت منابع انسانی و یا با دعوت از اساتید و مفسران قرآن برگزار می شود.

روش ارزشیابی:

| ارزشیابی مستمر | میان ترم | آزمون های نهایی | پروژه |
|----------------|----------|-------------------|-------|
| | | آزمون های نوشتاری | |
| | | عملکردی | |

فهرست منابع:

- نهج البلاغه، ترجمه دکتر سیدجعفر شهیدی
- سیدجوادین، سیدرضا؛ مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان؛ نگاه دانش، تهران ۱۳۸۴
- مکارم شیرازی، ناصر آیت الله؛ تفسیر نمونه، قم ۱۳۷۶
- محمدی ری شهری، محمد؛ مدیریت و رهبری در اسلام؛ دارالحدیث، قم. ۱۳۷۵
- تسلیمی، محمدسعید؛ تحول سازمانی؛ سمت؛ تهران ۱۳۷۹
- دلشاد تهرانی، مصطفی، سیره نبوی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. ۱۳۷۸

