

راهبردهای

گزینش و استخدام

دکتر علی صباغیان

علیرضا فلاح



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

راهبردهای

گزینش و استخدام

تالیف:

دکتر علی صباغیان

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق

علیرضا فلاح

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - طراحی سازمان‌های دولتی



انتشارات موجک



سرشناسه: صباغیان، علی، ۱۳۴۸ -

عنوان و نام پدیدآور: راهبردهای گزینش و استخدام / تالیف علی صباغیان، علیرضا فلاح.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۰۲ ص.

شابک: ۷-۲۲۳-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۳۶۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Manpower planning -- Case studies

موضوع: کارآمدی سازمانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational effectiveness -- Iran -- Management -- Case studies

موضوع: رفتار سازمانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior -- Management -- Iran -- Case studies

موضوع: شهرداری -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی

موضوع: Municipal government -- Iran -- Evaluation -- Case studies

شناسه افزوده: فلاح، علیرضا، ۱۳۴۹ -

رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۷۳۹۵۷۹۷

انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir



عنوان: راهبردهای گزینش و استخدام

تالیف: دکتر علی صباغیان، علیرضا فلاح

مشخصات ظاهری: ۱۰۲ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: پاییز ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۳۶۰۰۰۰ ریال، شابک: ۷-۲۲۳-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ

و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده

قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱ پیش گفتار

۳ فصل اول: مدیریت منابع انسانی

۳ ۱-۱ اهداف مدیریت منابع انسانی

۴ ۲-۱ وظایف مدیریت منابع انسانی

۵ ۳-۱ رویکردهای مدیریت منابع انسانی

۶ ۱-۳-۱ رویکرد سیستمی

۶ ۲-۳-۱ رویکرد استراتژیک

۷ ۳-۳-۱ رویکرد اقتضایی

۹ فصل دوم: کارکردهای مدیریت منابع انسانی

۹ ۱-۲ برنامه ریزی نیروی انسانی

۱۰ ۲-۲ تجزیه و تحلیل شغل

۱۲ ۳-۲ کارمندیابی

۱۴ ۴-۲ انتخاب

۱۶ ۵-۲ آموزش و توسعه

۱۸ ۶-۲ ارزیابی عملکرد

۱۹ ۷-۲ جبران خدمات

۲-۸ انضباط ۲۰

۲-۹ اقدامات مدیریت منابع انسانی ۲۱

فصل سوم: عملکرد سازمانی ۲۳

۳-۱-۳ چستی عملکرد در بخش دولتی ۲۳

۳-۲-۳ سطوح عملکرد ۲۳

۳-۳-۳ عوامل موثر بر عملکرد سازمانی ۲۳

۳-۳-۱ ساختار سازمانی و عملکرد سازمانی ۲۴

۳-۳-۲ فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی ۲۴

۳-۳-۳ سیاست‌های منابع انسانی و عملکرد سازمانی ۲۵

۳-۳-۴ فناوری و عملکرد سازمانی ۲۵

۳-۴-۳ مدیریت عملکرد ۲۶

۳-۵-۳ مدیریت عملکرد سازمانی ۲۷

فصل چهارم: ارزیابی عملکرد ۲۹

۴-۱-۴ تعریف ارزیابی عملکرد ۲۹

۴-۲-۴ مدل‌ها و الگوهای سیستم ارزیابی عملکرد ۳۰

۴-۲-۱ الگوی فرآیند تحلیل سلسله مراتبی AHP ۳۰

۴-۲-۲ نظام مدیریت کیفیت ایزو ISO ۳۱

۴-۲-۳ هرم عملکرد ۳۱

۴-۲-۴ نظام کارت متوازن ۳۲

فصل پنجم: اخلاق ۳۳

۵-۱-۳ ویژگی‌های اخلاق ۳۳

۵-۲-۳ ضرورت مطالعه اخلاق ۳۳

۳۳.....	۳-۵ علم اخلاق و اهداف آن
۳۴.....	۴-۵ جو اخلاق محیط کار
۳۶.....	۵-۵ مدل‌های جو اخلاقی محیط کار
۳۶.....	۱-۵-۵ مدل کولبرگ
۳۷.....	۲-۵-۵ مدل رست
۳۸.....	۳-۵-۵ مدل ویکتور و کولن

فصل نهم: تحقیقات اقدامات مدیریت منابع انسانی ۳۹

فصل هفتم: مطالعه موردی ۵۳

۵۳.....	۱-۷ بیان مسأله
۵۶.....	۲-۷ اهمیت موضوع
۵۸.....	۳-۷ اهداف
۵۹.....	۴-۷ چارچوب نظری
۶۱.....	۵-۷ مدل مفهومی
۶۱.....	۶-۷ معرفی سازمان مورد مطالعه
۶۳.....	۷-۷ تعریف واژگان کلیدی

فصل هشتم: روش و ابزار ۶۵

۶۵.....	۱-۸ روش پژوهش
۶۶.....	۲-۸ جامعه آماری و نمونه
۶۶.....	۳-۸ ابزار گردآوری اطلاعات
۶۷.....	۴-۸ تعیین روایی
۶۹.....	۵-۸ تعیین پایایی

فصل نهم: یافته‌ها ۷۵

۱-۹ تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی ۷۵

۲-۹ تعیین پایایی پرسشنامه ۷۷

۳-۹ کفایت نمونه‌گیری ۷۸

۴-۹ آزمون کولموگوروف - اسمیرنف ۷۸

۵-۹ نتایج آزمون‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری ۸۰

۶-۹ آزمون فرضیه‌ها ۸۸

فصل دهم: جمع‌بندی ۹۱

۱-۱۰ نتیجه‌گیری ۹۱

۲-۱۰ پیشنهادها ۹۵

منابع ۹۹

منابع فارسی ۹۹

منابع انگلیسی ۱۰۰

پیش‌گفتار

منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد. با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، امروزه نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. از این رو نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان به سازمان دیگر، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌گردد. محققان منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها را فداکاری، کیفیت، تعهد و توانایی نیروی کار برشمرد. چراکه نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف سازمان، حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت نموده و در نتیجه موجبات اثربخشی سازمانی را فراهم کند (فرخی، ۱۳۹۶). مطالعات زیادی به ارتباط اقدامات مدیریت منابع انسانی و خروجی‌هایی که از آن طریق برای سازمان ایجاد می‌گردد از جمله عملکرد سازمانی و محیط اخلاقی در سازمان و ... توجه نموده‌اند.

ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی معمولاً مترادف با اثربخشی فعالیت‌ها است. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارآ بودن فعالیت‌ها و عملیات است. به طور کلی ارزیابی عملکرد به فرآیند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌ها در دوره‌های مشخص به گونه‌ای که انتظارات و شاخص‌های مورد قضاوت برای دستگاه ارزیابی شونده شفاف و از قبل به آن ابلاغ شده باشد، اطلاق می‌گردد (طبرسا، ۱۳۷۸).

اخلاق مجموعه اصول و ارزش‌هایی است که فرد با استفاده از آن اعمال و تصمیم‌هایش را مدیریت می‌کند. یک سازمان زمانی شکل می‌گیرد که افراد با علائق و زمینه‌های متفاوت در چارچوبی مشترک متحد می‌شوند تا با همکاری بتوانند به اهدافی معین برسند. یک منشور اخلاقی درون سازمانی مجموعه‌ای از اصول است که سازمان را در تصمیم‌ها، برنامه‌ها، و سیاست‌هایش هدایت

می‌کند. فرهنگ سازمانی اخلاقی از رهبران و کارکنانی تشکیل می‌شود که به این منشور اخلاقی پایبند باشند (میرزایی، ۱۳۹۵).

هدف از تالیف کتاب حاضر مطالعه بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام و گزینش) بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی محیط اخلاقی در سازمان بود. جامعه آماری کلیه مدیران و کارکنان شهرداری کاشان در سال ۱۳۹۸ به تعداد ۲۳۸ نفر بوده است، با توجه به فرمول کوکران، تعداد نمونه مورد نیاز، ۱۴۷ نفر که با نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب گردید. نتایج حاصل نشان می‌دهد که اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام و گزینش) بر عملکرد سازمانی از طریق نقش میانجی محیط اخلاقی در سازمان تاثیر دارد. اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام و گزینش) بر عملکرد سازمانی و محیط اخلاقی در سازمان تاثیر دارد. محیط اخلاقی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد. شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: مدیریت منابع انسانی

فصل دوم: کارکردهای مدیریت منابع انسانی

فصل سوم: عملکرد سازمانی

فصل چهارم: ارزیابی عملکرد

فصل پنجم: اخلاق

فصل ششم: تحقیقات اقدامات مدیریت منابع انسانی

فصل هفتم: مطالعه موردی

فصل هشتم: روش و ابزار

فصل نهم: یافته‌ها

فصل دهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانیم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب ما را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمائیم.

دکتر علی صباغیان، علیرضا فلاح

پاییز ۱۳۹۹

Selection and recruitment strategies

Dr. Ali Sabbaghian

Alireza Fallah

منابع انسانی به عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، زمانی به طور کارآمد و اثربخش به کار گرفته خواهد شد. با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش محور، امروزه نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود. از این رو نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان به سازمان دیگر، بلکه به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌گردد. محققان منشأ اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها را فداکاری، کیفیت، تعهد و توانایی نیروی کار برشمرد. چراکه نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف سازمان، حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت نموده و در نتیجه موجبات اثربخشی سازمانی را فراهم کند (فرخی، ۱۳۹۶). مطالعات زیادی به ارتباط اقدامات مدیریت منابع انسانی و خروجی‌هایی که از آن طریق برای سازمان ایجاد می‌گردد از جمله عملکرد سازمانی و محیط اخلاقی در سازمان و ... توجه نموده‌اند.

ارزیابی عملکرد در بعد سازمانی معمولاً مترادف با اثربخشی فعالیت‌ها است. منظور از اثربخشی میزان دستیابی به اهداف و برنامه‌ها با ویژگی کارآ بودن فعالیت‌ها و عملیات است. به طور کلی ارزیابی عملکرد به فرآیند سنجش و اندازه‌گیری عملکرد دستگاه‌ها در دوره‌های مشخص به گونه‌ای که انتظارات و شاخص‌های مورد قضاوت برای دستگاه ارزیابی شونده شفاف و از قبل به آن ابلاغ شده باشد، اطلاق می‌گردد (طبرسا، ۱۳۷۸).

