

مباحث کاربردی در مدیریت منابع انسانی

دکتر مجید رمضان

زهرا مختاری

سید علی اکبر موسوی نژاد نائینی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مباحث کاربردی در مدیریت منابع انسانی

تالیف:

دکتر مجید رمضان

دانشیار دانشگاه صنعتی مالک اشتر

زهرا مختاری

سید علی اکبر موسوی نژاد نائینی



انتشارات موجک



سرشناسه : رمضان، مجید، ۱۳۶۰ -

عنوان و نام پدیدآور : مباحث کاربردی در مدیریت منابع انسانی / تألیف مجید رمضان، زهرا مختاری، سیدعلی اکبر موسوی نژادنائینی.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری : ۱۹۸ ص. مصور(رنگی)، جدول(رنگی)، نمودار(رنگی).

شابک : ۷-۴۳۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۱۰۱۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی : فیپا

موضوع : نیروی انسانی - مدیریت

موضوع : Manpower planning

موضوع : کارکنان - مدیریت

موضوع : Personnel management

موضوع : نیروی انسانی - حسابداری

موضوع : Manpower -- Accounting

شناسه افزوده : مختاری، زهرا، ۱۳۵۸ -

شناسه افزوده : موسوی نژاد نائینی، سیدعلی اکبر، ۱۳۵۷ -

رده بندی کنگره : HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۷۰۶۱۸

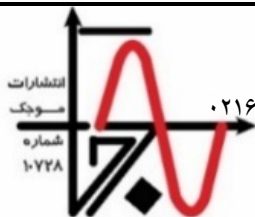
انتشارات موجک

واتساپ : ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش : ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل : mojakpublication@yahoo.com

سایت : www.mojak.ir



عنوان : مباحث کاربردی در مدیریت منابع انسانی

تألیف : دکتر مجید رمضان، زهرا مختاری، سید علی اکبر موسوی نژاد نائینی

مشخصات ظاهری : ۱۹۸ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول : زمستان ۱۴۰۰، تیراژ : ۵۰۰ جلد

قیمت : ۱۰۱۰۰۰۰ ریال، شابک : ۷-۴۳۴-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

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 | فصل اول: ارزشیابی عملکرد |
| ۱-۱ | مقدمه |
| ۲-۱ | تعاریف و مفاهیم ارزشیابی عملکرد |
| ۳-۱ | فرایند ارزشیابی - ارزشیابی نتیجه کار یا ارزشیابی کارکنان؟ |
| ۴-۱ | اهداف کلان و مزایای حاصل ارزشیابی عملکرد |
| ۵-۱ | ارزشیابی عملکرد توسط چه کسانی قابل اجرا می‌باشد؟ |
| ۶-۱ | خصوصیات شخصیتی ارزیاب |
| ۷-۱ | زمان ارزشیابی |
| ۸-۱ | روش‌ها و نظامات ارزشیابی |
| ۱-۸-۱ | روش درجه بندی |
| ۲-۸-۱ | روش مقایسه فرد با فرد (مقایسه زوجی) |
| ۳-۸-۱ | روش مقیاسی یا درجه بندی نموداری |
| ۴-۸-۱ | روش توزیع اجباری |
| ۵-۸-۱ | روش انتخاب اجباری |
| ۶-۸-۱ | روش چک لیست یا فهرست واریسی |
| ۷-۸-۱ | روش مقیاس‌های مبتنی بر رفتار (BARS) |
| ۸-۸-۱ | روش ثبت وقایع حساس |
| ۹-۸-۱ | روش مدیریت بر مبنای هدف |

- ۹-۱ موانع ارزشیابی صحیح ۲۴
- ۱۰-۱ خطای هاله‌ای ارزشیابی عملکرد کارکنان ۲۵
- ۱۱-۱ نکاتی که باید در حین تکمیل فرم ارزشیابی مدنظر داشت ۲۶
- ۱۲-۱ وظایف سرپرست در ارزشیابی ۲۷
- ۱۳-۱ اشتباهات مدیران منابع انسانی در باب مدیریت عملکرد و ارزشیابی کارکنان ۲۸
- ۱۴-۱ رابطه ارزشیابی و بهبود عملکرد ۳۳
- ۱-۱۴-۱ تشخیص مشکلات عملکرد ۳۳
- ۲-۱۴-۱ یک الگوی هفت عامله در ارزشیابی عملکرد ۳۳
- ۱۵-۱ نکاتی در بررسی نتایج ارزشیابی ۳۵
- منابع ۳۷

فصل دوم: حقوق و دستمزد ۴۱

- ۱-۲ تاریخچه حقوق و دستمزد ۴۱
- ۲-۲ پیشینه نظام حقوق و دستمزد در ایران ۴۲
- ۳-۲ حقوق و دستمزد از دیدگاه اسلام ۴۲
- ۴-۲ زمان پرداخت حقوق و دستمزد ۴۴
- ۵-۲ پرداخت‌های تشویقی ۴۴
- ۶-۲ انواع طرح پرداخت ۴۵
- ۷-۲ پاداش در مقابل تشویق ۴۶
- ۸-۲ پیوند عملکرد و پرداخت ۴۸
- ۱-۸-۲ عدالت توزیعی ۴۸
- ۲-۸-۲ عدالت رویه‌ای ۴۹
- ۳-۸-۲ عدالت تعاملی ۵۰
- ۹-۲ مفهوم شناسی و اهمیت پاداش ۵۱
- ۱۰-۲ انواع پاداش ۵۲

- ۱۱-۲ سیستم‌های پاداش ۵۳
- ۱۲-۲ مدیریت پاداش ۵۴
- ۱۳-۲ طراحی استراتژی‌های مدیریت پاداش ۵۵
- ۱۴-۲ معیارهای پاداش ۵۶
- ۱۵-۲ نظریه‌های حقوق و دستمزد ۵۹
- ۱-۱۵-۲ مفهوم قیمت مرجع ۵۹
- ۲-۱۵-۲ مفهوم دستمزد مرجع ۵۹
- ۳-۱۵-۲ کاربرد دستمزد مرجع ۶۰

فصل سوم: تعالی سرمایه‌های انسانی ۶۵

- ۱-۳ نیروی انسانی در تعالی سازمانی ۶۵
- ۲-۳ منابع انسانی در مدل تعالی سازمانی ۶۶
- ۳-۳ فرآیندها و زیرفرآیندها ۶۶
- ۴-۳ ارزش‌ها و مفاهیم بنیادین مدل تعالی ۶۸
- ۵-۳ مشارکت و توسعه کارکنان ۶۸
- ۶-۳ معرفی مدل تعالی EFQM ۶۹
- ۷-۳ معرفی چند نظام مدیریتی مرتبط با منابع انسانی در مدل EFQM ۷۳
- ۱-۷-۳ نظام مدیریت مشارکتی ۷۳
- ۲-۷-۳ مدیریت مشارکتی به مفهوم چیست؟ ۷۴
- ۳-۷-۳ آموزش کارکنان در سازمان‌ها ۷۵
- ۴-۷-۳ سازمان یادگیرنده ۷۷
- ۵-۷-۳ آموزش خودگردان ۷۷
- ۶-۷-۳ رشد تخصصی مدیران ارشد در سازمان یادگیرنده ۷۸
- ۷-۷-۳ گروه‌های بهبود ۷۸
- ۸-۷-۳ تعریف گروه بهبود کیفیت (QCC) ۷۹

۳-۷-۹ اهداف تشکیل گروه بهبود کیفیت ۷۹

منابع ۸۱

فصل چهارم: حسابداری منابع انسانی ۸۳

۴-۱ مقدمه ۸۳

۴-۲ تاریخچه حسابداری منابع انسانی ۸۶

۴-۳ حسابداری منابع انسانی چیست؟ ۸۹

۴-۳-۱ هزینه‌ها ۸۹

۴-۳-۲ هزینه‌های اولیه ۹۰

۴-۳-۳ هزینه‌های جایگزینی ۹۰

۴-۴ شاخص‌های عملکردی کارکنان ۹۲

۴-۴-۱ شاخص‌های داخلی ۹۲

۴-۴-۲ شاخص‌های خارجی ۹۳

۴-۵ جنبه‌های اسمی منابع انسانی ۹۴

۴-۵-۱ سرمایه‌گذاری در منابع انسانی ۹۵

۴-۵-۲ ارزش منابع انسانی ۹۷

۴-۶ الگوهای حسابداری منابع انسانی ۹۸

۴-۶-۱ الگوی کل سازمان ۹۹

۴-۶-۲ الگوی ارزش‌گذاری پاداش‌های تصادفی ۹۹

۴-۶-۳ نظریه ارزش اقتصادی (ارزش فعلی) ۱۰۰

۴-۶-۴ نظریه ارزش جایگزینی ۱۰۰

۴-۶-۵ نظریه ضریب ارزش ۱۰۲

۴-۶-۶ نظریه‌ی مزایده ۱۰۳

۴-۶-۷ بهای تمام‌شده‌ی تاریخی ۱۰۴

۴-۷ ثبت دارایی‌های انسانی ۱۰۵

- ۱۰۶ ۱-۷-۴ دلایل مخالفت از ثبت مخارج سرمایه‌ای در بخش دارایی
- ۱۰۷ ۲-۷-۴ اصل محافظه کاری
- ۱۰۸ ۸-۴ گزارش دارایی‌های انسانی
- ۱۰۸ ۱-۸-۴ روش‌های گزارشگری
- ۱۱۰ ۲-۸-۴ استهلاک منابع انسانی
- ۱۱۱ ۳-۸-۴ احتمال ترک خدمت کارکنان
- ۱۱۱ ۴-۸-۴ مشکلات و انتظارات
- ۱۱۲ ۹-۴ حسابداری منابع انسانی در ایران
- ۱۱۲ ۱-۹-۴ تاریخچه
- ۱۱۳ ۲-۹-۴ چالش‌های حسابداری منابع انسانی در ایران
- ۱۱۳ ۳-۹-۴ اهمیت حسابداری منابع انسانی در ایران
- ۱۱۶ ۱۰-۴ نتیجه‌گیری
- ۱۱۶ منابع لاتین
- ۱۱۷ منابع فارسی

۱۱۹ فصل پنجم: طراحی شغل و سازمان کاری

- ۱۱۹ ۱-۵ مقدمه
- ۱۲۰ ۲-۵ طراحی شغل چیست؟
- ۱۲۰ ۳-۵ عوامل طراحی شغل
- ۱۲۲ ۴-۵ طراحی شرایط محیطی-ارگونومی
- ۱۲۳ ۱-۴-۵ طراحی ارگونومیک محیط
- ۱۲۳ ۲-۴-۵ دمای محیط کار
- ۱۲۴ ۳-۴-۵ سطوح روشنایی
- ۱۲۴ ۴-۴-۵ سطوح نویز
- ۱۲۴ ۵-۴-۵ ارگونومی در دفتر کار

- ۶-۵ طراحی ارتباطات انسان- طراحی ارگونومیک محل کار ۱۲۷
- ۷-۵ جنبه‌های آنتروپومتری (مربوط به اندازه‌ی فیزیکی بدن انسان) ۱۲۷
- ۸-۵ طراحی تخصیص وظایف- تقسیم نیروی کار ۱۲۹
- ۹-۵ روش‌های طراحی شغل- مدیریت علمی ۱۳۱
- ۱۰-۵ تفسیر انتقادی ۱۳۳
- ۱۱-۵ مطالعه‌ی روش ۱۳۴
- ۱۲-۵ اندازه‌گیری کار در طراحی شغل ۱۳۸
- ۱۳-۵ زمان‌های پایه ۱۳۸
- ۱۴-۵ مطالعه‌ی زمان ۱۳۹
- ۱۵-۵ زمان‌های استاندارد ۱۴۰
- ۱۶-۵ زمان فوق العاده ۱۴۱
- ۱۷-۵ سایر تکنیک‌های اندازه‌گیری کار ۱۴۳
- ۱۸-۵ تفسیر انتقادی ۱۴۴
- ۱۹-۵ طراحی برای تعهد شغلی- رویکردهای رفتاری برای طراحی شغل ۱۴۵
- ۲۰-۵ گردش شغل ۱۴۷
- ۲۱-۵ توسعه‌ی شغل ۱۴۸
- ۲۲-۵ غنی‌سازی شغل ۱۴۸
- ۲۳-۵ توانمندسازی ۱۴۹
- ۲۴-۵ کار تیمی ۱۵۱
- ۲۵-۵ تیم به عنوان یک ابزار سازمانی ۱۵۱
- ۲۶-۵ تفسیر انتقادی ۱۵۲
- ۲۷-۵ کار انعطاف پذیر ۱۵۳
- ۲۸-۵ انعطاف پذیری مهارت‌ها ۱۵۳
- ۲۹-۵ انعطاف پذیری زمان ۱۵۴
- ۳۰-۵ انعطاف پذیری مکان- دور کاری ۱۵۵

- ۳۱-۵ درجات دور کاری ۱۵۵
- ۳۲-۵ تفسیر انتقادی ۱۵۶
- ۳۳-۵ کنترل در برابر تعهد ۱۵۷
- ۳۴-۵ پاسخ کوتاه به سؤالات کلیدی ۱۵۸

فصل ششم: الگوی عارضه‌یابی انگیزش در منابع انسانی ۱۶۱

- ۱-۶ مفاهیم و تعاریف عارضه‌یابی ۱۶۱
- ۲-۶ معیارها و اصول مهم در فرآیند عارضه‌یابی ۱۶۴
- ۳-۶ الگوهای عارضه‌یابی سازمانی ۱۶۵
- ۱-۳-۶ مدل هفت‌بعدی ماروین واینه بورد ۱۶۶
- ۲-۳-۶ مدل توسعه منابع انسانی HRD ۱۶۷
- ۳-۳-۶ مدل هاریسون ۱۶۸
- ۴-۳-۶ مدل تحلیل سه شاخگی ۱۶۹
- ۴-۶ عارضه‌یابی در منابع انسانی ۱۷۱
- ۵-۶ اهمیت عارضه‌یابی در منابع انسانی ۱۷۲
- ۶-۶ نقش نظام انگیزشی در منابع انسانی ۱۷۲
- ۷-۶ نظام انگیزشی ۱۷۳
- ۸-۶ عارضه‌یابی در نظام انگیزشی ۱۷۶
- ۹-۶ نظریه‌های نظام انگیزشی ۱۷۶
- ۱۰-۶ نظریه‌های محتوایی انگیزش کار ۱۷۷
- ۱۱-۶ نظریه انگیزش دو عاملی هرزبرگ ۱۷۹
- ۱۲-۶ نظریه دو عاملی هرزبرگ ۱۸۰
- ۱۳-۶ رابطه با سلسله مراتب نیازهای مازلو ۱۸۰
- ۱۴-۶ ارتباط بین نیازهای ERG آلدرفر، سلسله مراتب پنج‌سطحی مازلو و نظریه دو عاملی هرزبرگ ۱۸۱

- ۱۵-۶ نظریه ERG آلدرفر ۱۸۲
- ۱۶-۶ نظریه‌های فرآیندی انگیزش کار ۱۸۲
- ۱۷-۶ مدل پورتر-لاولر ۱۸۴
- ۱۸-۶ نظریه‌های معاصر انگیزش کار ۱۸۵
- ۱-۱۸-۶ نظریه برابری انگیزش کار ۱۸۵
- ۲-۱۸-۶ رابطه میان نظریه برابری و عدالت سازمانی ۱۸۷
- ۳-۱۸-۶ نظریه اسناد (نسبت دهی) ۱۸۸
- ۴-۱۸-۶ محل کنترل اسناد ۱۸۹
- ۵-۱۸-۶ سایر نظریه‌های انگیزش کار، کنترل و نمایندگی ۱۹۱
- ۱۹-۶ الگویی برای عارضه‌یابی انگیزش در منابع انسانی ۱۹۱
- ۲۰-۶ الگوی تدوین شده برای عارضه‌یابی انگیزش در منابع انسانی ۱۹۲
- منابع ۱۹۷

Applied Topics in Human Resource Management

Dr. Majid Ramadan

Zahra Mokhtari

Seyed Ali Akbar Mousavinejad Naeini

مدل‌های تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی و مدیریت کیفیت جامع، کاربردهای روزافزونی پیدا کرده‌اند. این مدل‌ها به عنوان یک زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان‌ها بکار می‌روند و به این لحاظ، مبنای طراحی جوایز متعددی قرار گرفته‌اند که در کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای در حال توسعه به سازمان‌های برتر اعطاء می‌شود. یکی از معیارهای مهم در ارزیابی مبتنی بر مدل‌های تعالی سازمانی، کارکنان و منابع انسانی می‌باشند. در واقع، سازمان‌ها با هدف‌گذاری‌های همسو با اهداف استراتژیک خود، در حوزه منابع انسانی و تعریف و اجرای رویکردها و فرآیندهای مناسب، تلاش می‌کنند تا در یک سیستم یکپارچه، به سمت تعالی حرکت کنند. بسیاری از سیستم‌ها و ابزارهای مدیریتی که طی دهه‌های اخیر برای ارتقای سطح مدیریت به سازمان‌ها معرفی شده‌اند، روش‌هایی برای شناخت و ارزیابی به شمار می‌روند. برخی از آنها روی محصول یا بخش خاصی از سازمان متمرکز شده و برخی دیگر، فرآیند خاصی را مورد توجه قرار می‌دهند. برخی از سیستم‌ها نیز مدعی‌اند که بر تمامی ابعاد و زوایای سازمان اشراف داشته و آن را به طور فراگیر مورد ارزیابی قرار می‌دهند و شناخت جامعی از سازمان ارایه می‌کنند. امروزه تمایل به بکارگیری یک سیستم جامع برای ارزیابی سازمان و بنا کردن برنامه‌های بهبود براساس شناخت حاصل از بکارگیری آنها روندی رو به افزایش نشان می‌دهد.

