



جمهوری اسلامی ایران

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

شورای عالی برنامه ریزی آموزشی

برنامه درسی

رشته مدیریت منابع انسانی

دوره کارشناسی ارشد ناپیوسته



گروه علوم انسانی

بر اساس مصوبه جلسه شماره ۸۶۱ تاریخ ۱۶/۰۳/۱۳۹۴ شورای عالی برنامه ریزی آموزشی

عنوان گرایش: (۱) مدیریت منابع انسانی بین الملل، (۲)
مدیریت عملکرد و بهره وری منابع انسانی و (۳) مدیریت
استراتژیک منابع انسانی

دوره تحصیلی: کارشناسی ارشد ناپيوسته

نوع مصوبه: تدوین

تاریخ تصویب: ۱۳۸۷/۰۴/۰۸

نام رشته: مدیریت منابع انسانی

گروه: علوم انسانی

کارگروه تخصصی: مدیریت

پیشنهادی دانشگاه: تهران

ماده ۱- به استناد مصوبه ۸۶۱ مورخ ۱۳۹۴/۰۳/۱۶ شورای عالی برنامه ریزی آموزشی در مورد تایید برنامه های مدون و دارای مجوز اجرای دانشگاه های گروه یک تا زمان بازنگری در شورای عالی برنامه ریزی آموزشی و با عنایت به مصوبه تاریخ ۱۳۸۶/۰۱/۲۸ دانشگاه تهران و جلسه شماره ۶۹۰ تاریخ ۱۳۸۷/۰۴/۰۸ شورای گسترش آموزش عالی، برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد ناپيوسته رشته مدیریت منابع انسانی با سه گرایش (۱) مدیریت منابع انسانی بین الملل، (۲) مدیریت عملکرد و بهره وری منابع انسانی و (۳) مدیریت استراتژیک منابع انسانی، تا زمان بازنگری، مصوب تلقی می شود.

ماده ۲- این برنامه درسی در سه فصل: مشخصات کلی، جدول های واحدهای درسی و سرفصل دروس تنظیم شده است و به تمامی دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی کشور که مجوز پذیرش دانشجو از شورای گسترش آموزش عالی و سایر ضوابط و مقررات مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را دارند، برای اجرا ابلاغ می شود.

دکتر محمدرضا آهنجیان

دبیر کمیسیون برنامه ریزی آموزش عالی





دانشگاه تهران

مشخصات کلی، برنامه درسی و سرفصل دروس

دوره: کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت منابع انسانی

گرایش: ۱- مدیریت منابع انسانی بین الملل

۲- مدیریت عملکرد و بهره وری منابع انسانی

۳- مدیریت استراتژیک منابع انسانی



دانشکده مدیریت

مصوب جلسه مورخ ۸۶/۱/۲۸ شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه

این برنامه بر اساس مصوبه جلسه ۶۹۰ مورخ ۸۷/۴/۸ شورای گسترش آموزش عالی مبنی بر ضرورت ایجاد رشته مدیریت منابع انسانی با ۳ گرایش و مطابق با مواد آیین نامه واگذاری اختیارات برنامه ریزی درسی به دانشگاهها، توسط اعضای هیات علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت تهیه و تنظیم شده و در یکصد و پنجاه و ششمین جلسه شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه مورخ ۸۶/۱/۲۸ به تصویب رسیده است.



مصوبه شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران در خصوص برنامه درسی

رشته : مدیریت منابع انسانی با ۳ گرایش

مقطع : کارشناسی ارشد

برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی با ۳ گرایش که توسط اعضای هیات علمی گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت تدوین شده است با اکثریت آراء به تصویب رسید.

- این برنامه از تاریخ تصویب لازم الاجرا است.
- هر نوع تغییر در برنامه مجاز نیست مگر آنکه به تصویب شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه برسد.

عبدالرضا سیف

دبیر شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه

محمود کمره ای

معاون آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

رای صادره جلسه مورخ ۸۶/۱/۲۸ شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه در مورد تدوین برنامه درسی رشته مدیریت منابع انسانی با ۳ گرایش در مقطع کارشناسی ارشد صحیح است. به واحد ذیربط ابلاغ شود.



فرهاد بهر
ریاست دانشکده تهران



مشخصات کلی دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی

با سه گرایش :

1. مدیریت منابع انسانی بین الملل
2. مدیریت عملکرد و بهره وری منابع انسانی
3. مدیریت استراتژیک منابع انسانی



مشخصات کلی دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی

1- تعریف و هدف دوره :

دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی به منظور پرورش کادر موردنیاز سازمانها و موسسات تولیدی و خدماتی خصوصی، تعاونی و دولتی در حوزه های مربوط به نیروی انسانی و نیز ادامه تحصیل در دوره دکتری مدیریت تهیه و تدوین شده است. این دوره مجموعه ای هماهنگ از فعالیتهای تحقیقی و عملی است که به دنبال دستیابی به اهداف زیر است.

الف) پرورش و تامین نیروهای حرفه ای و اجرایی در زمینه مدیریت منابع انسانی جهت :

1. طراحی و پیاده سازی موفقیت آمیز نظامهای مدیریت منابع انسانی در سطح موسسه ها و بنگاهها
2. تدوین و ارزیابی چشم انداز، استراتژی ها و سیاست ویژه مدیریت منابع انسانی
3. بکارگیری تحلیل های مادی - اقتصادی، روش های پژوهش و نرم افزارهای مناسب در فرایند تصمیم گیری مدیریت منابع انسانی
4. ترکیب و یکپارچه سازی طراحی کار، اندازه گیری عملکرد، تامین نیرو، توسعه منابع انسانی، پاداش ها و... در یک نظام مدیریت منابع انسانی یکپارچه با رویکرد استراتژیک

ب) پرورش و توسعه نگاه حرفه ای گرایی به مقوله مدیریت منابع انسانی در سطح کشور و بنگاهها

ج) پرورش و تامین نیروی انسانی پژوهش مشاوره ای، حرفه ای در حوزه مدیریت منابع انسانی

د) پرورش و تامین نیروی انسانی آموزشی - پژوهشی حرفه ای در حوزه مدیریت منابع انسانی

2- ضرورت و اهمیت دوره :

امروزه نقش سرمایه های انسانی در مزیت رقابتی ملت ها و بنگاهها به صورت روز افزون مورد توجه قرار گرفته است

از این رو دوره های آموزشی لازم در مدرسه ها و دانشگاههای مختلفی جهت پرورش مدرسان مشاوران، کارشناسان



و مدیران حرفه ای منابع انسانی و همچنین مدیران اجرایی حقی طراحی و اجرا می شود. اهمیت و ضرورت توسعه آموزش

های ویژه منابع انسانی از ابعاد مختلف در ایران عبارتند از:

1. توسعه نگاه حرفه ای گرایانه به مقوله مدیریت منابع انسانی
 2. ارتقاء جایگاه و منزلت مدیریت سرمایه های انسانی در سطح ملی و بینگانه
 3. پرورش نیروهای کارشناسی، مدیران و مشاوران حرفه ای منابع انسانی جهت ظرفیت سازی های انسانی - سیستمی در حوزه های منابع انسانی در سطح ملی و بینگانه
- با اجرای این دوره با گرایش های مختلف امید است که شاهد ارتقاء جایگاه و منزلت مقوله مدیریت سرمایه های انسانی و همچنین تامین نیازهای کارشناسی کشور در این حوزه باشیم.

3- تعداد واحد های درسی :

برنامه کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی با گرایش های مختلف شامل 32 واحد درسی بشرح جدول زیر است:

ردیف	نوع درس ها	تعداد واحدها
1	درس اصلی	20
2	درس اختصاصی (گرایش ها)	8
3	پایان نامه	4

4- گرایش های تخصصی :

دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی شامل سه گرایش به شرح زیر می باشد:



1. مدیریت استراتژیک منابع انسانی

2. مدیریت عملکرد و بهره وری منابع انسانی

3. مدیریت منابع انسانی بین الملل

5- نقش و توا نالی فارغ التحصیلان

فارغ التحصیلان این دوره با کسب مهارت های لازم قادر خواهند بود در شرکتها و سازمانهای دولتی و خصوصی به امر

برنامه ریزی و مدیریت منابع انسانی بپردازند و در امور اجرایی مدیریت منابع انسانی مشاغل را باشند.



6- شرایط پذیرش دانشجو:

الف) شرایط عمومی:

- مطابق شرایط اعلام شده از طرف وزارت علوم تحقیقات و فناوری
- داشتن حداقل گواهینامه کارشناسی (لیسانس) مورد قبول وزارت علوم تحقیقات و فناوری
- قبولی در آزمون عمومی ورود به دوره کارشناسی ارشد

ب) شرایط آزمون ورودی:

- آزمون کتبی

ردیف	عنوان درسی	ضرایب
1	زبان انگلیسی	4
2	تئوریهای مدیریت	2
3	مدیریت منابع انسانی	2
4	اقتصاد خرد و کلان	2
5	آمار و ریاضی	2

از پذیرفته شدگان آزمون کتبی، مصاحبه علمی به عمل می آید

7- طول دوره و شکل نظام:

دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی با گرایش های مربوطه به صورت کارشناسی ارشد ناپیوسته و آموزشی است. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی با نام های مختلف، ولی جهت گیری و محتوای تقریباً مشابه در اکثر نظامهای آموزش عالی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه ارائه می شود. ضوابط آموزش دوره کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی طبق آیین نامه های مصوب وزارت علوم تحقیقات و فناوری می باشد. مدت دوره 2 سال برابر با 4 نیم سال تحصیلی منظور شده است که 3 نیم سال آن برای آموزش و یک نیم سال برای گذراندن پایان نامه می باشد. این دوره در چارچوب نظام آموزشی ترمی - واحدی اجرا می شود.



فصل دوم :

جداول دروس دوره کارشناسی ارشد
مدیریت منابع انسانی



جدول شماره 1:

دروس جبرانی رشته مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد

ردیف	نام درس	تعداد واحد			ساعت			پیش نیاز
		نظری	عملی	جمع	نظری	عملی	جمع	
1	مبانی سازمان و مدیریت	3	-	3	48	-	48	ندارد
2	تحلیل آماری	2	-	2	32	-	32	ندارد
3	مدیریت مالی (دانشجویان غیر مدیریت)	2	-	2	32	-	32	ندارد
4	حسابداری ویژه مدیران	2	-	2	32	-	32	ندارد
5	مدیریت رفتاری سازمانی	3	-	3	48	-	48	ندارد
	جمع	12		12	192		192	



جدول شماره 2:

دروس اصلی رشته مدیریت منابع انسانی ۵ مقطع کارشناسی ارشد

ندارد	32	-	32	2	-	2	مدیریت استراتژیک	1
ندارد	32	-	32	2	-	2	تئوری های مدیریت پیشرفته	2
مدیریت رفتار سازمانی	32	-	32	2	-	2	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	3
ندارد	32	-	32	2	-	2	روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری	4
ندارد	32	-	32	2	-	2	فناوری اطلاعات و سیستم های اطلاعات مدیریت منابع انسانی	5
ندارد	32		32	2	-	2	سرمایه های انسانی کار آفرین	6
ندارد	32		32	2	-	2	روانشناسی صنعتی دینرویی انسانی	7
ندارد	32		32	2	-	2	طراحی سازمان متناسب با عصر اطلاعات	8
ندارد	32		32	2	-	2	مدیریت تطبیقی منابع انسانی بنگاهها/بین الملل	9
ندارد	32		32	2	-	2	مدیریت خلاقیت و نوآوری منابع انسانی	10
	320		320	20		20	جمع	



جدول شماره 3

رشته: مدیریت منابع انسانی
در مقطع: کارشناسی ارشد

دروس: اختصاصی
گرایش: مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

ردیف	عنوان درس	اعتبار	ساعت	نظری	عملی	تجربی	تولیدی
1	بهره‌وری منابع انسانی: نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها	ندارد	32	-	32	2	-
2	طراحی نظامهای جبران خدمات عملکرد محور	ندارد	32	-	32	2	-
3	ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه (عمومی و خصوصی)	ندارد	32	-	32	2	-
4	مدیریت تحول در منابع انسانی بنگاه (عمومی و خصوصی)	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	32	-	32	2	-
5	مدیریت منابع انسانی الکترونیک	فناوری اطلاعات و سیستمهای اطلاعات مدیریت منابع انسانی	32	-	32	2	-
جمع			160		160	10	10

گذراندن 4 درس از دروس فوق الزامی است



جدول شماره 4

رشته: مدیریت منابع انسانی
در مقطع: کارشناسی ارشد

دروس: اختصاصی
گرایش: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

ردیف	نام درس	تعداد واحد			ساعت		پیش نیاز
		نظری	عملی	جمع	نظری	جمع	
1	نگرش استراتژیک در منابع انسانی	2	-	2	32	-	مدیریت استراتژیک
2	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی	2	-	2	32	-	مدیریت استراتژیک
3	مدیریت تحول استراتژیک در قابلیت های منابع انسانی	2	-	2	32	-	مدیریت و فنار سازمانی پیشرفته
4	برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی ملی	2	-	2	32	-	مدیریت استراتژیک
5	مزیت انسانی (ملی و بینگاہ)	2	-	2	32	-	مدیریت استراتژیک
	جمع	10		10	160		

گذراندن 4 درس از دروس فوق الزامی است.



جدول شماره 5:

رشته: مدیریت منابع انسانی
 در مقطع: کارشناسی ارشد

درس: اختصاصی
 گرایش: مدیریت منابع انسانی بین الملل (IHRM)

[Redacted Header]							
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	32	-	32	2	-	2	1 رفتار سازمانی بین الملل
ندارد	32	-	32	2	-	2	2 مدیریت منابع انسانی بین الملل
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	32	-	32	2	-	2	3 محیط جهانی کسب و کار : بازار کار و سرمایه های انسانی
روانشناسی صنعتی در نیروی انسانی	32	-	32	2	-	2	4 روابط کار - صنعتی بین الملل
ندارد	32	-	32	2	-	2	5 مدیریت ارتباطات و مذاکرات بین الملل
	160		160	10		10	جمع

مگذراندن 4 درس از دروس فوق الزامی است.



فصل سوم :

سر فصل دروس دوره کارشناسی ارشد مدیریت
منابع انسانی



نام درس:
مدیریت استراتژیک

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف:

- 1- ارتقاء سطح دانش و توان آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف مدیریت استراتژیک موسسه ماو بنگاه ها
- 2- ارتقاء، توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، تدوین و پیاده سازی برنامه های استراتژیک در بنگاه ها

عناوین و رئوس مطالب:

- 1- تعریف استراتژی، آشنایی با عناوین و مفاهیم ذیربط: استراتژی و تاکتیک، هدف بندی، سیاست گذاری، برنامه ریزی، تصمیم گیری،
- 2- فرایند استراتژی سازمانی
 - تجزیه و تحلیل فرصتها و تهدیدها، نقاط قوت و ضعف
 - مشخص کردن گزینه ها یا بدیلها
 - انتخاب و اجرا
 - ارزیابی، بازخور و بهبود
- 3- آشنایی با متغیرهای استراتژیک سازمانی
 - متغیرهای انسانی واجتماعی (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، فرآیند تولید)
 - فرهنگ سازمانی (ارزشها، آداب و رسوم، سنتها، اسطوره ها)
- 4- مدیریت اجرایی استراتژیک، فنون ترجمه استراتژی ها به برنامه های عملیاتی
- 5- مدیریت استراتژیک در کسب و کارهای کوچک، در حال رشد سریع، بنگاه های بزرگ و پیچیده
- 6- مدیریت استراتژیک پروژه های توسعه ای بزرگ
- 7- کنترل استراتژیک (راهبردی)
- 8- نقش اندازه سازمان در مدیریت استراتژیک آن
- 9- آرمان کسب و کار
- 10- رابطه آرمان کسب و کار با آرمان بنیان گذاران بنگاه ها
- 11- فنون تجزیه و تحلیل عناصر SWOT برای دستیابی به آرمانهای کسب و کار
- 12- مدل های تجزیه و تحلیل موقعیت رقابتی کسب و کار



- 13- منابع مزیت رقابتی
- 14- فنون هدف گذاری
- 15- سلسله مراتب استراتژی ها و هدفها
- 16- معیارهای ارزیابی تناسب استراتژی ها و هدفها
- 17- معیارهای ارزیابی نتایج اجرای استراتژی ها
- 18- استراتژی تکنولوژی در کسب و کار کوچک
- 19- استراتژی های جهانی شدن، فناوری اطلاعات، محصول و بازر، دارایی ها، منابع انسانی و نوآوری در کسب و کار کوچک
- 20- کنترل تطبیعی در استراتژی ها و هدفها
- 21- رهبری در مدیریت استراتژیک کسب کار
- 22- فنون برآورد منابع
- 23- فنون تخصیص منابع
- 24- روشهای اجرای استراتژی
- 25- روشهای ارزیابی نتایج
- 26- دیدگاه اقتصادی استراتژی
- 27- دیدگاه مبتنی بر منابع استراتژی
- 28- دیدگاه پویا از استراتژی
- 29- دیدگاه مبتنی بر دانش و یادگیری
- 30- سطوح استراتژی: کسب و کار، بنگاه، محصول، بازر و...
- 31- تعریف حوزه فعالیت کسب و کار
- 32- دیدگاه مدیریت عالی
- 33- یادگیری سازمانی و استراتژی
- 34- نظریه بنگاه
- 35- استراتژی و طراحی سازمانی
- 36- محصولات سازمانی و انسانی در فرایند استراتژی



منابع پیشنهادی :

- Nick Bontis , chun wei choo, (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



نام درس :
تئوری های مدیریت پیشرفته

تعداد واحد: 2
نوع واحد: تئوری
پیش نیاز: ندارد

اهداف:

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

سرفصل درسی:

- 1- چپستی نظریه، الگو برداری و تحلیل نظریه ها
- 2- نقش نظریه ها در شناخت و ارتقاء ظرفیت لازم برای نقد و تحلیل سازمان ها
- 3- کلیات مکاتب مدیریت با دیدگاههای کلاسیک، اقتضایی، سیستمی و روندهای جدید
- 4- نظریه های اثر بخشی سازمان ها
- 5- نظریه های نگاه کار آفرینی و ملت کار آفرین
- 6- نظریه های سازمانی یادگیرنده و مدیریت دانش
- 7- نظریه سرمایه اجتماعی و سازمان
- 8- نظریه ها محیط و عملکرد سازمان
- 9- نظریه ها تکنولوژی و سازمان ها
- 10- نظریه های وابستگی منابع و قدرت سازمانی
- 11- نظریه دوره حیات سازمان و الزامات مدیریتی آن
- 12- نظریه های فرهنگ و سازمان ها
- 13- نظریه های نهاد و مشروعیت
- 14- نظریه های پیکره بندی سازمانی
- 15- نظریه های مزیت رقابتی (C.A) و قابلیت های محوری (C.C)
- 16- نظریه هوشمندی رقابتی سازمان ها
- 17- نظریه های آشوب و پیچیدگی
- 18- جهانشمول گرایی نظریه های سازمانی
- 19- روند های جدید پژوهشی در نظریه های سازمان و مدیریت
- 20- خلاقیت و نوآوری



منابع پیشنهادی :

- Marjatta Maula,(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



نام درس:
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی

اهداف درس:

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

سرفصل درس

بخش اول - ترمیم صحنه سازمان

مدیریت عملکرد کیفی: چرا سازمانها ایجاد می شوند؟ چگونگی رفتار سازمان بعنوان سیستم مدیران موفق چگونه عمل می کنند؟ چگونگی اثر گذاری مدیران بر سیستمهای 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 اجتناسی و خردده فرهنگها.

بخش دوم - رفتار فردی

تاثیر ادراکات بر تصمیمات، سازگاری فرد و شغل و قراردادن روایت، 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 تاثیر انتظارات بر انگیزش کاری، چگونگی تاثیر ادراک از عدالت بر انگیزش، آیا انگیزش بر افراد یا گروهها باید متمرکز شود، چگونگی تاثیر هدفها و نیاز بر انگیزش، چگونگی تاثیر قدرتمندسازی بر انگیزش، تاثیر فن آوری بر کار، عوامل کلیدی در طراحی شغل، نیمهای کاری خود گردان.

بخش سوم - رفتار میان افراد

اهمیت ارتباطات در اثر بخشی سازمانی، چگونگی استفاده از مسیرهای ارتباطی در سازمان شبکه های گروههای کوچک، موانع ارتباطات، شود مؤثر، شبکه های شلوغ، شناخت ارتباطات غیر کلامی، بهبود ارتباطات میان فرهنگها، عوامل اثر گذار بر روابط متقابل شخصی، شبکه های رفتاری، سبکهای احساسی، سبکهای مدیریت تفاد.

قدرت میاست 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، سازمان ها، نقاضای 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 گروهی، چگونگی شکل گیری هنجارهای گروهی، کارکرد گروه ها به عنوان سیستم های اجتماعی، انسجام گروهی، فراگرد گروه، تیم سازی، شکل دهی تیم های جدید، ارزیابی اثر بخشی تیم های کاری.

روابط میان گروهها: انواع روابط میان گروهی، تعامل کارکردی و غیر کارکردی، عوامل اثر گذار 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 سازمان

فتا ریا تئیدگی در کار: تئیدگی چیست؟ هلل تئیدگی، آثار نگرشی و رفتار تئیدگی مدیریت، اثر بخش تئیدگی 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.

هدیوتی مسیر ترقی

عوامل اثر گذار بر روندهای مسیر ترقی، انتخاب حرفه و مسیر ترقی - برنامه ریزی مسیر ترقی، ارزیابی مسیر ترقی، گذرگاههای مسیر ترقی، مراحل ترقی حرفه ای، نکات 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, Conor Vibert, M.E. Sharpe, 2204
- International perspectives on organizational Behavior and Human Resource Manag
ement, Betty jane punnett, M.E. sharpe, 2004



نام درس :
روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری

نوع واحد: نظری

پیش نیاز:

نوع واحد: 2

اهداف درس:

- 1- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی روش تحقیق در علوم رفتاری
- 2- 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 درس:

- 1- معرفت شناسی، فلسفه علمی و روش شناسی علمی
- 2- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری الگو پردازی در پژوهش های منابع انسانی از قبیل: الگو، چارچوب، سنخ شناسی، فرایند، نظریه، مفهوم، واژه و ...
- 3- ارکان و عناصر اساسی الگو پردازی در علوم رفتاری شامل: مفاهیم، روابط بین مفاهیم، رویکردها و مفروضات انتخاب مفاهیم و روابط، زمینه یکارگیری الگو.
- 4- معیارها و ضوابط ارزیابی میزان کنایت و کارآمدی الگوها و نظریه های ارائه شده در علوم رفتاری
- 5- چگونگی ارزیابی و نقد مقالات پژوهشی جهانی و معتبر
- 6- نقش مفاهیم و ارزشها در روش علمی پژوهش
- 7- جایگاه تحقیق و پژوهش در تئوری سازی
- طراحی و توسعه مدل های نظری و تحلیلی برای تجزیه و آزمایش الگوهای کار آفرینی
- ارائه و بررسی طرح های مختلف تحقیق و تجزیه و تحلیل مسایل مدیریت (Research Designs)
- 8- طرح و شکل گیری، استراتژیها و ابزارهای روش شناسی برای انجام تحقیقات
- 9- دستیابی به شیوه های علمی و شناخت و کشف حقایق و مشکلات وارانه راه حل برای آنها
- 10- آماده کردن دانشجویان برای طراحی و اجرای تحقیقات گسترده در جهت کنکاش عمیق و نقادانه نظریات و مشکلات عمومی
- 11- بیان مسأله و گزاره های تحقیق
- 12- بررسی پیشینه تحقیق
- 13- روش های تحقیق در روش های گردآوری داده ها
- 14- روش های اندازه گیری متغیرها
- 15- روش های کیفی تحلیل داده ها
- 16- روش های کمی تحلیل داده ها



منابع پیشنهادی:

- Whetten,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 ,46,705,718



نام درس :
فناوری اطلاعات و سیستم اطلاعات مدیریت منابع
انسانی

تعداد واحد: 2
نوع واحد: نظری
پیش نیاز: ندارد

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 معضاری اطلاعاتی منابع انسانی بنگاه ها
- ارتقاء توان مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، الگو برداری، طراحی سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی و پیاده سازی جهت هدایت اثربخش منابع انسانی بنگاه ها در محیط های امروزی

سرفصل درس:

1. دیدگاه های تاریخی، جاری و آینده مدیریت سیستم ها و تکنولوژی های مدیریت منابع انسانی
2. سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی: تعریف، ویژگی ها و روندها
3. نقش استراتژی کلان بنگاه در برنامه ریزی استراتژیک سیستم های اطلاعاتی بنگاه به صورت اعم و سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی به صورت اخص
4. برنامه ریزی استراتژیک تکنولوژی اطلاعات و وضعیت و جایگاه مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی در آن
5. 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)
6. ابعاد اساسی لازم برای آسیب شناسی هر یک از سیستم های اطلاعاتی و اجرایی مدیریت منابع انسانی
7. سیستم های پشتیبانی تصمیم گیری منابع انسانی (HR-DSS)
8. شناخت، طراحی و پیاده سازی سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی
9. ایجاد نرم افزار حقوق و دستمزد
10. ایجاد نرم افزار تحلیل شایستگی (competency) و تحلیل شغل (job)
11. رویکرد های جدید برنامه ریزی و طراحی به فعالیت های مدیریت منابع انسانی در فضای مجازی (طراحی جنبه گرا، الگو ها، سیستم های چند عامله ...)
12. جنبه های اخلاقی در مدیریت منابع انسانی و کسب و کار در فضای مجازی
13. فنون اعتماد، امنیت، و... در کسب و کار مجازی
14. کسب و کار مجازی (الکترونیک، رقمی، متحرک ...). تجارت مجازی، دولت الکترونیک و...
15. رویکرد خدمت گرا (Service-Oriented) و مدیریت تحول سیستم های اطلاعاتی در سازمانها



16. حضور مجازی و تحلیل قابلیت کاربری (Usability analysis)

17. سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، و سرمایه معرفتی

18. سازمان هوشمند و کار آفرینی در فضای سایبرنتیک

19. اطلاعات و هوشمندی در کسب و کار

20. پیشرفتهای فنی و تشکل جامعه اطلاعاتی

21. اقتصاد و کسب کار مبتنی بر اطلاعات و معرفت

منابع پیشنهادی:

- Harold R. Bober , (2003) , Handbook of Human Systems I 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



نام درس :
سرمایه های انسانی کارآفرین

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف درسی:

1. ارتقاء سطح آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف سرمایه های انسانی کارآفرین جهت تشخیص و هدایت موضوعات و چالش های سرمایه های انسانی کارآفرین و در نهایت پرورش سرمایه های انسانی کارآفرین در آموزش گیرندگان
2. ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، الگوبرداری و پیاده سازی برنامه های و سیستم های بنگاهی جهت هدایت و پرورش اثر بخش سرمایه های انسانی کارآفرین

سرفصل درسی:

1. تشریح و تحلیل مفاهیم محوری و کلیدی بحث سرمایه های انسانی کارآفرین: سرمایه انسانی، کارآفرینی، کارآفرین، پرورش، هدایت و...
2. نقش سرمایه های انسانی کارآفرین در رشد، توسعه، مزیت رقابتی، اشتغال آفرینی، درآمدزایی، خلاقیت و نوآوری ملت ها
3. شناخت و تحلیل روندهای تغییرات و تحولات تکنولوژیکی، اقتصادی، بازارکار، فرهنگی- اجتماعی و جهانی و منطقه ای و نقش سرمایه های انسانی کارآفرین در خلق، هدایت و بهره برداری از آنها
4. دانش، توانایی ها، مهارت ها و ویژگی های فکری- رفتاری سرمایه های انسانی کارآفرین و غیر کارآفرین در سطح جامعه
5. دانش، توانایی ها، مهارت ها و ویژگی های فکری- رفتاری مدیران و کارکنان کارآفرین و غیر کارآفرین در سطح بنگاه ها و مؤسسه ها
6. پیشگامی سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
7. رسک پذیر سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
8. خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
9. پشتکار و مبارزه طلبی سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
10. فرصت گرایی سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
11. روابط و شبکه گزائی سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
12. توکل سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
13. پیشگامی سرمایه های انسانی کارآفرین: مفهوم، زمینه، ابعاد، پی آمدها و نتایج
14. نقش محیط یا زمینه در پرورش سرمایه های انسانی کارآفرین: ابعاد قانونی، آموزشی- تربیتی، فرهنگی و اجتماعی، اقتصادی، تکنولوژیکی
15. نظام ها و فرایندهای سازمانی لازم برای شناسایی و بهره گیری از سرمایه های انسانی کارآفرین
16. نظریه ها و الگوهای بنگاه های کارآفرین و نقش و جایگاه سرمایه های انسانی کارآفرین در آنها



منابع پیشنهادی :

- Ian C. MacMillan, Rita Gunther McGrath, (2000). Entrepreneurial Mindset: Strategies for Continuously Creating Opportunity in an Age of Uncertainty, Harvard Business School press
- Katz, J. (1994), "Modeling entrepreneurial career progressions : concepts and considerations; Entrepreneurship Theory and Practice, Winter, pp 32 -39
- Gavron, R., Cowling, M., Holtham, G. and Westall, A. (1998), The Entrepreneurial Society, Institute for public Research, central Books, London.
- Gibb Dyers, W. (1994) "Toward a theory of entrepreneurial careers", Entrepreneurship Theory and practice, Vol 19 No, 2, Winter, pp. 7-21.
- Gartner, W. B. (1988), "Who is an entrepreneur? Is a wrong question", American Journal of Small Business, Spring, pp. 11-32
- Osborne, R., "The dark side of the entrepreneur", Long Range planning, Vol, 24 No 3, June 1991, pp. 26-31. profile of the successful entrepreneur.
- Kuratko D. and Hodgetts, R., Entrepreneurship : A Contemporary Approach, the Dryden press, Chicago, IL, 1989.
- Hisrich R. and Peters, M., Entrepreneurship : Starting, Developing and Managing a New Enterprise, 3rd ed., Richard D. Irwin, Homewood, IL, 1995



نام درس :
روانشناسی صنعتی در نیروی انسانی

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف روان شناسی نیروی کار در سازمان ها با رویکردهای چند گانه جهت تشخیص و هدایت موضوعات و چالش های روان شناختی نیروی کار پنگاه ها
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، طراحی و پیاده سازی الگو ها و سیستم های لازم جهت هدایت اثر بخش نیروی کار در پنگاه ها در محیط های امروزی

سرفصل درس:

- 1- تعریف و تحلیل مفاهیم اساسی در روان شناسی نیروی انسانی: روان، روان شناسی، هوش، عاطفه، استعداد، آزمون روان شناختی، انتخاب روان شناختی انسان ها و...
- 2- تعریف و تحلیل رویکرد روان شناختی فردی و سازمانی به مطالعه، تحلیل، پیش بینی و کنترل رفتار انسان ها
- 3- تاریخچه روان شناسی و گرایش های مختلف آن، چشم انداز روان شناسی در قلمرو مدیریت سازمان ها و منابع انسانی
- 4- تعریف و تحلیل تعامل انسان- ماشین و طراحی کار
- 5- مفاهیم روان شناختی در قلمرو سازمان و تعامل بین آنها: رضایت، تعهد، وفاداری، روحیه، نگرش، انگیزش، ارزش، نیت، عمل، رفتار شهروندی، عدالت سازمانی، قراردادهای روان شناختی، یادگیری، رشد شخصی
- 6- تعریف و تحلیل روان شناسی I/Q
- 7- هوش عاطفی: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان
- 8- تفاهد: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان
- 9- تحلیل و طراحی مشاغل با رویکرد روان شناسی
- 10- عدالت و برابری در هدایت منابع انسانی: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان
- 11- تعریف و تشریح و بکارگیری آزمون های روان شناسی در انتخاب و ارتقاء کارکنان
- 12- نگرش: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان
- 13- نقش PSYCHODYNAMICS در تحول آفرینی در سرمایه های انسانی
- 14- شناسایی و بازخوانی عاطفه و هیجان (emotion) و عاطفه گرایی در فرایند تحول آفرینی در افکار و رفتار سرمایه های انسانی
- 15- وضعیت روان شناختی سرمایه های انسانی در مواجهه با ماهیت متغیر کار
- 16- استرس: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان



- 17- رفتار شهروندی (citizenship): تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه کارکردها و سوء کارکردها، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان.
- 18- نقش ظرفیت روان شناسی سرمایه های انسانی در تولید، جذب، پردازش و بکارگیری اطلاعات در شرایط محیطی آرام، متغیر، تحت فشار، رقابتی و...
- 19- اعتماد: تعریف، ابعاد، زمینه های پیدایش و توسعه، تاثیرات آن بر عملکرد و رفتار انسان ها در جامعه و سازمان
- 20- شناخت تفاوت های فردی انسان ها و تاثیرات آن بر محیط کار و عملکرد افراد، واحدها و سازمانها
- 21- تعریف و تحلیل انواع هوش و استعدادها و کاربردهای آنها در سازمان ها
- 22- نظریه های انگیزش در سازمان ها: برابری، انتظار، سلسله مراتب نیازها، هدف گذاری، مشخصه های شغل، کنترل، و...

منابع پیشنهادی:

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five personality dimensions and Job performance: A meta analysis. Personnel psychology, 44, 1-26
- Hertz, G.M., & Donovan, J. J. (2000). Personnel and Job performance: the Big Five revisited. Journal of Applied psychology, 85, 869, 879
- Jex, S.M. (2002). organizational psychology; A scientist-Approach. John Wiley & Sons, Inc.: New York.
- Spector, Paul E. (1996). Industrial and organizational psychology; Research and practice, New York: John Wiley & sons, Inc
- Neil Anderson, (2001) Handbook of Industrial, Work & organizational psychology, Sage Publications Inc
- Michael Coates, (2001), psychology and organizational, ca-print-harcourt-heinemann



نام درس :
طراحی سازمان متناسب با عصر اطلاعات

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف درس:

- 1- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف طراحی سازمان ها با رویکردهای چندگانه جهت تشخیص و هدایت موضوعات و چالش های معماری بنگاه ها
- 2- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، الگوبرداری، طراحی گزینه های معماری ساختاری و پیاده سازی جهت هدایت اثربخش بنگاه ها در محیط های امروزی

سرفصل درسی:

- 1- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری و کلیدی بحث طراحی سازمان شامل: ساختار، طراحی، گزینه ساختاری، معماری، شرکت های کوچک و متوسط (SME)، شرکت های با رشد سریع (RGC)، بنگاه های بزرگ پیچیده (H-FORM)، بنگاه های مبتنی بر تکنولوژی اطلاعات (T-FORM)
- 2- شناسایی موضوعات و چالش های اساسی معماری یا طراحی سازمان ها از قبیل: تخصص گرایی، همافکنی، بخشی گرایی، قدرت طلبی، سرعت و کیفیت انجام کارها و...
- 3- شناخت و تحلیل روندهای تغییرات و تحولات تکنولوژی، اقتصادی، بازار کار، فرهنگی - اجتماعی و... جهانی و منطقه ای و شناسایی تاثیرات آن ها بر معماری سازمان و نقش معماری سازمان ها در ایجاد قابلیت تطبیق پذیری، همراهِی، تناسب و همسوئی محیطی و در نهایت بقا و توسعه بنگاه ها
- 4- تشریح چپستی، فوٹ ها و ضعف های انواع گزینه های ساختاری شامل: وظیفه ای، چند بخشی، محصول گرا، جغرافیایی، ترکیبی و...
- 5- چپستی و تاثیر اهداف استراتژیک بر طراحی سازمان
- 6- چپستی و تاثیر استراتژیک بنگاه بر طراحی سازمان
- 7- چپستی و تاثیر سرمایه اجتماعی بنگاه بر طراحی سازمان
- 8- چپستی و تاثیر ظرفیت های انسانی و مدیریتی موجود و در دسترس بنگاه بر طراحی سازمان
- 9- چپستی و تاثیر تکنولوژی بنگاه بر طراحی سازمان
- 10- چپستی و تاثیر فرهنگ بنگاه بر طراحی سازمان
- 11- چپستی و تاثیر محیط بنگاه بر طراحی سازمان
- 12- چپستی و تاثیر دیدگاه و مقررات مدیریت ارشد بنگاه بر طراحی سازمان
- 13- چپستی و انواع مکانیزم های ایجاد همافکنی و ارتباطات در بنگاه ها
- 14- ساختار سازمانی در بنگاه های بین الملل و جهانی
- 15- معیار و شاخص های ارزیابی میزان کارآمدی و اثر بخشی طراحی سازمان از دیدگاه گولدم و کمپل



منابع پیشنهادی :

- Clifford W. Smith ,Janice Willett, Jerold L. Zimmermam, James A Brickley ,(2002),Designing organizations to Create Value: from Strategy to Structure ,McGraw-Hill professional.
- Jay Galbraith, Amy Kates, Diane Downey ,(2001)Designing Dynamic organizations,AMACOM Div American Mgmt Assn
- Michael goold & Andrew Campbell ,(2004) designing effective organizations Jossey -bass.



نام درس :

مدیریت تطبیقی منابع انسانی: بنگاهها/ بین الملل

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف درس:

- 1- ارتقا سطح دانش و توان آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف استراتژی ها، سیاست ها، سیستم ها و تجربیات برگزیده سازمان های مختلف جهت تشخیص و هدایت موضوعات و چالش های منابع انسانی و در نهایت پرورش دیدگاه تطبیقی در آموزش گیرندگان
- 2- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی، الگوبرداری و پیاده سازی برنامه های استراتژیک و سیستم های بنگاه ها برتر صنعتی و کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته

سرفصل درس :

- 1- چیستی و ضرورت مدیریت تطبیقی، مدیریت تطبیقی منابع انسانی در دنیای امروز
- 2- تشریح مفاهیم اصلی مدیریت تطبیقی منابع انسانی شامل: الگوبرداری، زمینه یا بافت، سیستم ارزش ها، تطبیق و...
- 3- استراتژی ها، سیاست ها و سیستم های منابع انسانی در زمینه محیط نهادی (فکتون گذاری، سیاسی، بازرگ، اجتماعی و فرهنگی و...)
- 4- شناخت روند تغییرات و تحولات در محیط های متغیر شدید و تاثیرات آن برای ابعاد مختلف کسب و کار به صورت اعم و موضوعات و چالش های منابع انسانی به صورت اخص.
- 5- انواع سیستم های استخدامی مورد استفاده بنگاه ها و کشورها
- 6- تحلیل وضعیت سیستم های پایه مدیریت منابع انسانی شامل: کارمندی و استخدام مدیریت عملکرد، جبران خدمات، آموزش و توسعه، نگهداشت در کشورهای توسعه یافته و بنگاه های پیشرفته و برتر
- 7- چیستی و چگونگی تاثیر سیستم های استخدامی - اشتغالی متفاوت کشورها و شکل گیری استراتژی ها و سیاست های پایه سیستم های منابع انسانی در سازمانها
- 8- شناسایی موضوعات و چالش های اساسی مدیریت منابع انسانی از قبیل: آموزش، توسعه،
- 9- مدیریت دانش، پاداش ها، فرصت های برابر، انعطاف پذیری، استخدامی و مشارکت و...
- 10- نقش و جایگاه فرهنگ در مدیریت تطبیقی منابع انسانی: شناسایی و تحلیل نظام ارزشهای جهانی، کشورها و مناطق، تشریح چگونگی تاثیر گذاری فرهنگ بر سیستم های منابع انسانی، تشریح و تحلیل چگونگی دست یابی به تناسب یا هم ردیفی بین فرهنگ و سیستم های منابع انسانی
- 11- مبانی فکری نیلوریسم، فوردیسم و... جهت تطبیق در فعالیت های منابع انسانی
- 12- وضعیت سیستم های منابع انسانی ویژه فرهنگ سازی و هویت سازی حرقه ای شامل: تدوین شایستگی ها، پرورش شایستگی ها، فعالیت های منابع انسانی شایستگی محور، فرهنگ مشارکتی، برنامه ریزی نیروی انسانی و...



منابع پیشنهادی :

- D W Marsden, A theory of employment systems : micro foundations of societal diversity Oxford University press, 1999,,
- J Baron & D Kreps, Strategic human resources : frameworks for general managers , Wiley , New York , 1999
- G Hofstede, The interaction between national and organizational value systems, Journal of Management Studies , vol, 22, 1985, pp, 347-357
- Motohiro Morishima , Embedding HRM in a social context; British Journal of industrial Relations , vol 33, No 4, December 1995 pp 617-640
- D Rousseau & R Schalk (Eds) , psychology contracts in employment : cross-national perspectives Sage, 2000;
- C Teulings & J Hartog "Corporatism or comparison? Labor contracts, institutions and wage structures in international comparison, Cambridge University press , 1998.
- William N Cooke , (2003) , Multinational Companies and Global Human Resource Strategies , Praeger / Greenwood
- Pawan S ., Budhwar , Yaw Debrah , (2001) Human Resource Management in Developing Countries, Routledge (UK)



نام درس :
مدیریت خلاقیت و نوآوری منابع انسانی

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی در دنیای کسب و کار امروزی
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی طراحی الگوها و سیستم های مناسب خلاقیت و نوآوری در سازمان ها و همچنین پیاده سازی آنها جهت هدایت اثربخش سرمایه های انسانی خلاق و نوآور در محیط های امروزی

سرفصل درس:

- 1- نقش خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی در تغییر و پیدایش پارادایم ها نوین
- 2- نقش پارادایم های نوین در ایجاد فضای خلاقیت و نوآوری برای سرمایه های انسانی در سازمانها
- 3- پدیده خلاقیت: چیستی، ماهیت، فرایند پیدایش و سنخ شناسی ها
- 4- پدیده نوآوری: چیستی، ماهیت، فرایند پیدایش و سنخ شناسی ها
- 5- شایستگی های لازم (دانش، مهارت، توانایی و...) انسانی لازم برای تشخیص و بهره برداری از فرصت ها
- 6- نقش شایستگی های تحلیلی و شهودی در پیدایش و توسعه خلاقیت و نوآوری
- 7- رویکردهای مختلف جهت تشخیص و بهره برداری از فرصت ها و نقش و جایگاه رویکرد خلاقیت و نوآوری
- 8- نقش شایستگی های خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی در ظرفیت تطبیق پذیری نگاه ها در شرایط محیطی مختلف
- 9- نقش شایستگی های خلاقیت و نوآوری سرمایه های انسانی در ظرفیت پیشرو شدن با پیشگام بودن نگاه ها در شرایط محیطی مختلف
- 10- سیستم ها و فرایند های لازم برای هدایت نظام مند خلاقیت و نوآوری در سازمان ها
- 11- نظریه های خلاقیت و نوآوری در سازمان ها و جامعه
- 12- عوامل تخریب کننده و کشنده سرمایه های انسانی خلاق و نوآوری

منابع پیشنهادی:

- Deone Zell, (1997), **Changing by Design: Organizational Innovation**, Cornell University Press.
- Tony Proctor, (2005), **Creative Problem Solving For Managers: Developing Skills for Decision-Making and Innovation**, Routledge (UK)
- Harvard Business School Press, (2003), **Managing Creativity and Innovation**, Harvard Business School Press
- Catherine Anne Ramus, (2003), **Employee Environmental Innovation in Firms**, Ashgate Publishing, Ltd
- S-Alec Reed, (2001), **Innovation in Human Resource Management**, CIPD Publishing



(1)

سرفصل دروس
گرایش مدیریت عملکرد
و بهره‌وری منابع انسانی



نام درس :

بهره وری منابع انسانی: مفاهیم، نظریه ها و کاربردها

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

تعداد واحد: 2

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی مدیریت بهره وری در سازمانها
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و طراحی نظام های مدیریت بهره وری در محیط کسب و کار کشور

سر فصل درس:

- 1- تعریف و تحلیل مفاهیم بهره وری منابع انسانی
- 2- چرایی و ضرورت اندازه گیری و سنجش نظام های استخدام و تامین نیرو
- 3- چگونگی اندازه گیری و سنجش نظام های استخدام و تامین نیرو
- 4- چگونگی اندازه گیری و سنجش و تحلیل ارزش های جریان خدمات و مزایا
- 5- چگونگی اندازه گیری و سنجش و تحلیل ارزش های آموزش و توسعه منابع انسانی
- 6- چگونگی اندازه گیری و سنجش و تحلیل روابط کارکنان و برنامه های نگهداشت
- 7- چگونگی اندازه گیری و سنجش و تحلیل ابعاد و نتایج نظام های انسانی و برون سپاری فعالیت های منابع انسانی
- 8- چگونگی اندازه گیری و سنجش و تحلیل تعاملات و تاثیر فعالیت های منابع انسانی بر بهره وری منابع انسانی و بنگاه
- 9- رابطه بین بهره وری سرمایه های انسانی با مزیت رقابتی بنگاه ها
- 10- حسابداری منابع انسانی، ابعاد، تعاریف، کارکردها، تقدها، ابزارهای عملیاتی سازی
- 11- نقش عوامل انسانی در عوامل بهبود بهره وری بنگاه ها: عوامل داخلی بهبود بهره وری، عوامل بیرونی بهبود بهره وری
- 12- تحلیل بهره وری: رویکردها، بهره وری کل، بهره وری نیروی کار، ارزیابی بهره وری بخش عمومی و دولت
- 13- جایگاه منابع انسانی در تحلیل بهره وری در بنگاه ها: رویکرد ساختاری کروسلاو، رویکرد لاولو، رویکرد ارزیابی بهره وری کریک (QPA)، مقایسه درون شرکتی (IFC)
- 14- مسائل و مشکلات تحلیل بهره وری
- 15- نقش منابع انسانی در برنامه های بهبود بهره وری (PIP)، مفاهیم و ابعاد کلیدی، تعاریف، اهداف برنامه ای، زمان استفاده از برنامه های بهبود بهره وری، عناصر و ابعاد اصلی برنامه های بهبود بهره وری
- 16- جایگاه عوامل انسانی در رویکردهای سازمانی به برنامه های بهبود بهره وری، عملکرد dLOAD/PIP، رویکرد برنامه بهبود عملکرد ALA
- 17- تکنیک های مهندسی و رفتاری بهبود بهره وری و ارتباط آنها با سرمایه های انسانی، مهندسی شامل: مطالعه کار، ساده سازی کار، تحلیل پلتره، روش JIT، تحلیل ارزش، تحلیل هزینه، متعنت و... رفتاری شامل: توسعه سازمانی، جوشش فکری، تحلیل مدیران نیرو، گروه اسمی



- 18- نقش مدیریت منابع انسانی اثر بخش در بهبود بهره وری بنگاه
- 19- نقش سرمایه های انسانی ملی در افزایش بهره وری ملی
- 20- رابطه بین آموزش و بهره وری در سطوح بنگاهی و ملی
- 21- رابطه بین نظام حقوق و دستمزد و بهره وری نیروی کار
- 22- رابطه بین بهره وری ملی و کیفیت زندگی کاری (Q.W.L)

منابع پیشنهادی :

- jac Fitz-enz,(2001),How to Measure Human Resource Management,McGraw-Hillprofessionl
- Joseph prokopenko ,(1987) ,productivity Management,International Labour organization
- S.J.Prais,(1995)productivity.Education and Training ,Facts and Policies in international Perspective,Cambidge University press
- David Mayes,(1996) ,Sources of productivity Growth,Cambidge University press



نام درس :
طراحی نظام های جبران خدمات عملکرد محور

نوع واحد: تئوری

پیش نیاز: ندارد

تعداد واحد: 2

اهداف درسی:

- ارتقاء سطح دانش آموزشی گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی نظام های جبران خدمات
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و طراحی سیستم های جبران خدمات در محیط کسب و کار کشور

سر فصل درسی:

1. تعریف مفاهیم محوری نظام حقوق و مزایا
2. اهمیت و ضرورت نظام حقوق و مزایا در محیط کار
3. عوامل اثرگذار بر نظام حقوق و مزایا در محیط کار کشور
4. عوامل اثرگذار نظام حقوق و مزایا در محیط کسب و کارهای جهاتی
5. نقش دولت ها در شکل دهی به سیستم های حقوق و مزایا
6. الگو پرداخت (pay Mode) در سازمان ها
7. دیدگاه های استراتژیک در نظام های جبران خدمات
8. تحلیل شغل و ارتباط آن با نظام های جبران خدمات
9. تعریف و نقش رقابت جویی (Competitiveness) در طراحی سطوح پرداخت ها و ساختارهای پرداخت
10. طراحی نظام های پرداختی مرتبط با برنامه های عملکردی
11. ارزیابی عملکردها
12. فرایند تعیین مزایا و شقوق مزایا (Benefits options)
13. نظام های جبران خدمات ویژه گروههای کارخاص
14. نقش اتحادیه ها در مدیریت حقوق و دستمزد
15. سیستم های پرداخت بین الملل



منابع پیشنهادی :

- John R Benson, (2002) , Executive Compensation , BNA Books
- Sara L. Rynes, Barry A. Gerhart ,(2003) Compensation : Theory , Evidence , and Strategic Implications, Sage publications, Inc
- Keith R. Wertz, James J. Bryant ,(2000) Managing Workers; Compensation, CRC press.
- Jerry S. Rosenbloom, (2001) The Handbook of Employee Benefits, McGraw-Hill professional
- Lance A . Berger , Dorothy R Berger.(2000) The Compensation Handbook , McGraw-Hill professional
- Burton T Beam, John Mcfadden ,(2000) , Employee Benefits , Dearborn Trade publishing
- Donald L. Caruth , Gail D Handlogten ,(2001) Managing Compensation . Quorum / Greenwood.
- Sara L . Rynes , Barry A. Gerhart,(2003) , Compensation : Theory , Evidence, and Strategic Implications. Sage publications Inc



نام درس :
ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی و
بنگاه ها

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: ندارد

تعداد واحد: 2

اهداف درسی:

- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه ها
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت تقاضای آسب شناسی و ایجاد سازمان های عملکرد محور و طراحی سیستم های عملکرد محوری منابع انسانی محیط کسب و کار کشور

سرفصل درسی:

- 1- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری ارزیابی و بهبود عملکرد سرمایه های انسانی و بنگاه ها
- 2- نقش مدیریت عملکرد در موفقیت سازمانها، اهداف و علائق مدیریت عملکرد
- 3- سیستم مدیریت عملکرد، فرایند، ابعاد، فعالیت ها، برنامه ریزی عملکرد
- 4- اهداف و مکانیزم های ارزیابی عملکرد
- 5- سیستم ارزیابی عملکرد ایده ال برای سازمان های تولیدی، خدماتی
- 6- طراحی و ساخت ابزار ارزیابی عملکرد ایده ال برای موسسه های خدماتی و تولیدی: محتوا، مقدمه، مقیاس، ابعاد، قلمرو، انسانها، پردازش مفهومی، هدف گذاری
- 7- چگونگی پیاده سازی و یکپارچگی سیستم ارزیابی عملکرد
- 8- تعریف تشریح و تحلیل بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- 9- ماهیت پویای بهبود عملکرد منابع انسانی
- 10- شایستگی های لازم برای پیاده سازی و اداره کردن نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- 11- رشد و گسترش نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- 12- نقش تحلیلگر در نظام بهبود عملکرد منابع انسانی، تعریف تحلیل، نقش تحلیل گر، الگوها و ابزارهای تحلیل نقش، روش ها و ابزارهای نمایش داده ها
- 13- نقش متخصص مداخله: شایستگی ها، ستاده ها/ نتایج مورد انتظار، انتخاب مداخله ها، اصول طراحی مداخله، خطرات و دام های مداخله
- 14- نقش مدیری تغییر شایستگی ها، نتایج مورد انتظار، رویکردهای مدیریت تغییر، نظارت بر نتایج تحول، بازخورد و پذیرش آن
- 15- نقش ارزیاب شایستگی ها و نتایج مورد انتظار، رویکردهای برای ارزیابی مداخله های بهبود عملکرد منابع انسانی
- 16- روندها و کاربردهای نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)
- 17- تغییر بخش های آموزش (Training) به بخش های بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI) در بنگاه ها
- 18- مجموعه شایستگی ها (Competencies) لازم برای پرورش مجربان طراحی و پیاده سازی و اداره کردن نظام بهبود عملکرد منابع انسانی (HPI)



- 19- ریشه های صنعتی بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه ها
- 20- کارکنان فرهیخته (Knowledge Workers) بعنوان ابزارهای تولید، منابع مابلی، دیدگاه های نوین در خصوص عملکرد منابع انسانی
- 21- استراتژی ها برای ارزیابی چالش های عملکرد منابع انسانی
- 22- استراتژی ها برای بهبود عملکرد منابع انسانی
- 23- مشاوره برای ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی، فرایند و ابزارها
- 24- نقش مربی گری (Coaching) و بازخورد (Feedback) در مدیریت و بهبود عملکرد منابع انسانی
- 25- رویکردهای ارزیابی عملکرد منابع انسانی در بنگاه ها
- 26- تشویق ها و تقدیرها (Recognition) در مدیریت عملکرد
- 27- سیستم موسسه ها و سازمانهای عمومی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه
- منطبق و دلایل وجودی موسسه ها و سازمانهای عمومی
 - محیط کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته و تاثیرات آنها بر عملکرد موسسه ها و سازمانها عمومی
 - رویکرد سیستمی به بهبود عملکرد موسسه ها و سازمانهای 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 سازمان های دولتی
 - منابع انسانی بعنوان شریک استراتژیک (Strategic partner)، چالش 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 پیشنهادی :

- 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. Holne , 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 Organization



نام درس :

مدیریت تحول در منابع انسانی بنگاه (عمومی و خصوصی)

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

تعداد واحد: 2

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزشی گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی ایجاد و راهبری سازمان های یادگیرنده .
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و ایجاد سازمان ها و سیستم های مرتبط با سازمان یادگیرنده در محیط کسب و کار کشور

سرفصل درس :

- 1- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری مرتبط با تحول استراتژیک در شایستگی های انسانی از قبیل: تحول، تغییر، بهبود، شایستگی اصلی بنگاه، فعالیت های جانبی، قابلیت های انسانی، شایستگی های انسانی، ظرفیت های انسانی
- 2- روند تغییرات و تحولات جهانی، منطقی ای ملی و تاثیرات مربوطه بر ضرورت تحول آفرینی در شایستگی های انسانی
- 3- وضعیت و جایگاه نیروی کار انسانی در مراحل مختلف توسعه حیات و زندگی بشر شامل دوره های غار نشینی، دامداری، کشاورزی، صنعتی، فراصنعتی و ...
- 4- تحلیل ماهیت تغییرات بر مبنای سطح تغییر، نیروهای هدایت کننده و حوزه تاثیر
- 5- چالش های مدیریت منابع انسانی در ایران
- 6- دیدگاههای استراتژیک و عملیاتی به منابع انسانی: نیازها، ساختار، فرایندها، نقش ها و شایستگی ها
- 7- دلایل نیاز به مدیریت تغییر در شایستگی های سرمایه های انسانی در سازمانها
- 8- چپستی و اهمیت الگوهای تشخیصی سازمانی به ویژه مدیریت منابع انسانی
- 9- الگوهای تشخیصی سطح سازمانی (عمومی) و وضعیت و جایگاه منابع انسانی در آن ها .
- 10- الگوهای تشخیصی سطح تحلیل فردی و گروهی
- 11- الگوهای تشخیصی تخصصی ویژه مدیریت منابع انسان از قبیل: H-MODEL, MAMBERGER, MODEL IIP, PD, P-CMM, ...
- 12- تاریخچه و منطق پیدایش و توسعه رویکرد بلوغ قابلیت (CMM) و الگوی بلوغ قابلیت های منابع انسانی (P-CMM)
- 13- مفاهیم اساسی الگوی بلوغ قابلیت های منابع انسانی: بلوغ، سطوح بلوغ، قابلیت ها، فرایندها یا سیستم ها، اهداف نواحی فرایندی، شایستگی ها، فعالیت ها یا اقدامات، نهادینه سازی
- 14- سطوح پنجگانه بلوغ و فرایندهای خوشه ای در الگو
- 15- ساختار یا چارچوب نظری (theoretical framework) الگوی بلوغ قابلیت های منابع انسانی
- 16- روش های ارزیابی (assessment methods) وضعیت منابع انسانی بنگاه ها با استفاده از الگوی بلوغ قابلیت های منابع انسانی



- 17- ارزیابی وضعیت سیستم های پایه مدیریت منابع انسانی و تدوین برنامه اقدامات اصلاحی شامل نظام تامین نیرو، نظام ارتباطات و هماهنگی، نظام محیط کار، نظام مدیریت عملکرد، نظام آموزش و توسعه، نظام جبران خدمات
- 18- ارزیابی وضعیت سیستم های مدیریت منابع انسانی ویژه هويت سازي و فرهنگ سازي استراتژيک و تدوین برنامه اقدامات اصلاحی شامل: نظام تدوین شایستگی ها، نظام پرورش شایستگی ها، نظام فرایندهای شایستگی محور منابع انسانی، نظام فرهنگ مشارکت، نظام مربی گری، نظام برنامه ریزی منابع انسانی، نظام توسعه کار گروهی
- 19- ارزیابی وضعیت سیستم های مدیریت منابع انسانی ویژه سطح بلوغ چهارویج و تدوین برنامه های اقدامات اصلاحی برای آنها شامل: نظام انسجام شایستگی ها، نظام گسترش گروه های کاری توانمند شده، دارائی های شایستگی محور، نظام مدیریت عملکرد کمی، نظام قابلیت های سازمانی، نظام بهبود مستمر قابلیت ها، نظام همسویی عملکرد سازمانی، نظام خلافت مستور نیروی کار
- 20- الگو های سنجش ظرفیت تحول پذیری نگاهها با دیدگاه های روششناسی - جامعه شناسی
- 21- نقش رهبری اثربخش سرمایه های انسانی در موفقیت برنامه های تحولی مربوط به سرمایه های انسانی
- 22- چرا یادگیری افراد منجر به تحول آفرینی در تفکر و رفتار سرمایه های انسانی نمی شود.
- 23- نظریات تغییر و تحول در سرمایه های انسانی
- 24- مطالعات موردی در تغییر و تحول در شایستگی های سرمایه های انسانی
- 25- نقش تنش خلاق و تنش عاملی - احساسی در موفقیت و شکست برنامه های تحولی مرتبط با سرمایه های انسانی
- 26- ارزیابی نتایج اجرای برنامه ها و استراتژی های تغییر در شایستگی های سرمایه های انسانی

منابع پیشنهادی :

- Lloyd C W olliams ,(1995). Human Resources in a Changing Society Quorum /Green wood
- Linda Holbeche ,(2001) Aligning Human Resources and Business Strategy , Elsevier
- Jon, Clark ,(1993) Human Resources Management and Technical Change, Sage Publications Inc
- William J Rothwell ,H C Kazanas,(2004) ,The Strategic Development of Talent:A Framework for Using Talent to Support Your Organizational ... , HRD products
- David D DuBois ,(1995) .Competency- Based performance Improvement HRD products
- Lyle M.Spencer,(1995) Reengineering Human Resources: Achieving Radical Increases in Service Quality , John Wiley and sons
- Seema Sanghi ,(2003) The Handbook of Competency Mapping : Understanding , Designing and Implementing Competency Models . Sage publications Inc



نام درس :
مدیریت منابع انسانی الکترونیک

نوع درس: نظری

تعداد واحد: 2

پیش نیاز: فناوری اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی

اهداف درس:

دانشجویان در این درس تاثیر عصر دیجیتال بر مدیریت منابع انسانی را درک و تحلیل خواهند نمود و با فرایندهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی آشنا خواهند شد. همچنین در این درس دانشجویان مهارتهای لازم را در زمینه استخدام الکترونیکی، جبران خدمات الکترونیکی و... بدست خواهند آورد.

سرفصل درس :

1. تغییرات مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتالی
2. آشنایی با فرایندهای مدیریت منابع انسانی
3. مدل ها و فرایندهای استخدام الکترونیکی
4. اثر بخشی تکنیکهای ارزیابی آن لان
5. حریم شخصی و استفادههای الکترونیکی
6. ملاحظات تکنولوژیکی
7. معماری سیستم جبران خدمات الکترونیکی
8. ابزارهای جبران خدمات الکترونیکی
9. پورتالهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
10. سلف سرویس های کارکنان
11. سلف سرویسهای مدیریتی

منابع پیشنهادی :

- Gueatal ,Hal G. Stone, Diarnal. (2005), The Brave New World of her Humen Resources Management in the Digital Age, John Wiley & Sons.



(2)

سرفصل دروس گرایش مدیریت
استراتژیک منابع انسانی



نام درس :
نگرش استراتژیک در منابع انسانی

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت استراتژیک

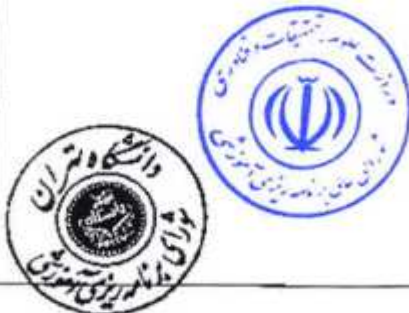
تعداد واحد: 2

اهداف درسی:

پرورش ظرفیت اندیشه ورزی و خردگرایی استراتژیک آموزش گیرندگان در خصوص چپستی، نقش و جایگاه، کارکردها و اهمیت سرمایه های انسانی در بنگاه ها

سرفصل درسی:

1. ظرفیت شناختی انسانی: مفاهیم، ابعاد (استدلال، استنباط، تفسیر، حل مساله، قیاس، استقراء و...)
2. تفاوت دیدگاه سازی و پرورش بصیرت ها و توان شهودی انسان ها در مقابل توسعه سطح و میزان دانش، اطلاعات و ابزارها، افراد در سازمان ها و نتایج و پی آمدهای هر یک از آنها
3. تشریح و تحلیل زنجیره استراتژیک هارایی ها در سازمان ها و جایگاه و منزلت سرمایه های انسانی (Human Capital) در زنجیره موردنظر
4. سرمایه های انسانی بعنوان مزیت رقابتی، مفاهیم، ابعاد و رانکارهای پرورشی سرمایه های انسانی جهت تبدیل شدن به مزیت رقابتی
5. تحلیل و چپستی، نقش و اهمیت سرمایه های انسانی در عملکرد بنگاه ها در پرتو دیدگاه منبع گرا (resource- base- view)
6. مهارت های خود مدیریتی: شناسایی نقاط قوت و ضعف خود (خویش شناسی) جهت مدیریت خود و دیگران، تعریف اهداف شخصی، تعریف برنامه توسعه شخصی، شناخت چگونگی تدوین و پیاده سازی برنامه توسعه شخصی و...
7. تمرکز و توجه (concentration & focusing): شناخت معنی و مفهوم و کارکردهای تمرکز و توجه بعنوان یکی از ابعاد تفکر استراتژیک
8. فراموش کردن و یادآوری، شناخت و استفاده درست و بهنگام از مفاهیم
9. توان تفکر انتقادی، حل مساله، تصور و ادراک، یاور داشتن و دانستن
10. شناخت تفکر خلاق، چپستی، مفاهیم و روشها
11. فرصت ها، چپستی، مفاهیم مرتبط، رویکردهای تشخیصی، انفعالی، فعال، اتفاقی، ذهنی، عینی، ریشه های پیدایش، سرعت پیدایش و تکامل
12. تهدیدها و چالشها: تعریف، انواع، ریشه های پیدایش، چگونگی تشخیص و هدایت
13. چگونگی برقراری پیوند بین فرصت ها، تهدیدها و چالش ها با تدابیر و نظامهای و قابلیت های درون سازی.



منابع پیشنهادی :

- غفاریان، وفا و کیانی، غلام رضا (1384)، پنج فرصان برای تفکر استراتژیک، چگونه مضاوت بیندیشیم؟ ناشر: سازمان فرا

- غفاریان، وفا و کیانی، غلام رضا (1380)، استراتژی اثربخش، ناشر: نشر فرا

- Hrebiniak, Lawrence. Making Strategy Work : Leading Effective Execution and Change .January .2005 , Pearson Education .
- Wright , Patrick . Strategy – HR Fit : Does it Really Matter ? Human Resource Planning , 1998, . Vol, 21 No .4 ,pp.56-57.
- John Sullivan ,(2004) , Ilan Meshoulam ,(2000) Human Resource Strategy : Formulation ,Implementation , and Impact, Sage Publications Inc
- Michael Tomasello , (2001) , The Cultural Origins of Human Cognition , Harvard University press
- Carole Elliot , Sharon Turnbull , (2005) ,Critical Thinking In Human Resource Development ,Routledge (UK)



نام درس :
برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت استراتژیک

تعداد واحد: 2

اهداف درس:

این دوره بر افزایش سطح دانش و مهارت های آموزش گیرندگان پیرامون چگونگی برنامه ریزی برای بهره برداری اثر بخش از سرمایه های انسانی تمرکز دارد.

سرفصل درس :

1. برنامه ریزی استراتژیک مفاهیم، تاریخچه، ابعاد، فرایند و الگوها
2. برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی: مفاهیم، تاریخچه، ابعاد، فرایند و الگوها
3. رویکردهای مختلف به بحث برنامه ریزی منابع انسانی و جایگاه رویکرد استراتژیک
4. فرایند های تدوین برنامه استراتژیک (Co alignment) بین برنامه استراتژیک سازمان و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمان ها
5. برنامه ریزی استراتژیک تامین منابع انسانی
6. کاهش مزاد منابع انسانی در سازمانها، اجتناب از کمبود منابع انسانی در سازمانها
7. چگونگی ایجاد همسویی و وحدت جهت (Co alignment) بین برنامه استراتژیک سازمان و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمانها
8. نقش ها و وظایف و اختیارات سطوح مختلف مدیریت سازمان در فرایند تدوین و پیاده سازی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه های کوچک، متوسط، بزرگ
9. نقش ها و وظایف مدیران اجرایی، صنفی در فرایند تدوین و پیاده سازی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه های کوچک، متوسط، بزرگ
10. نقش ها و شایستگی های (Competencies) لازم برای تدوین و پیاده سازی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه های کوچک، متوسط، بزرگ
11. چگونگی ارزیابی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه ها: الگوها، شاخص ها و معیارها
12. راهکارها و موانع پیاده سازی اثر بخش برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه ها
13. معیارها و شاخص های سنجش اثر بخش و عملکرد برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و بنگاه ها
14. تحلیل محیط کلان ملی تخصصی یا وثلیقه ای و شناسایی تهدیدها و فرصت های مرتبط و موثر بر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه ها
15. تحلیل محیط درون سازمانی و شناسایی نواحی قابل بهبود (ضعف ها) و قوت ها (قابلیت ها) درون سازمانی مرتبط و موثر بر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در بنگاه ها
16. نظریه ها و تحلیل برنامه ریزی
17. آینده بازارها و نیروی کار



منابع پیشنهادی :

- H. C. Kazanas, William J. Rothwell, (2003) Planning and Managing Human Resources: Strategic Planning for Human Resources Management , HRD productsRothwell , William J. and kazanas, H,C . Strategic Human Resources planning and management (2nd ed) . Human Resources Development press, 2003
- 2- Fitz -Enz, Jac. the Rol of HoumanCapital : Mesuring the Economic Value of Employee performance .New York : AMACOM,2000.
- Dyer ,Lee(ed) . Human Resources Management : Evolving Roles and Responsibilities .washington : Burcau of National Affairs 1988



نام درس :
مدیریت تحول استراتژیک در قابلیت‌های منابع انسانی

نوع واحد: نظری

پیش‌نیاز: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

تعداد واحد: 2

اهداف درسی:

- ارتقاء سطح دانش آموزشی گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف ایجاد و راهبری سازمان‌های یادگیرنده
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب‌شناسی و ایجاد سازمان‌ها و سیستم‌های مرتبط با سازمان یادگیرنده در محیط کسب و کار کشور

سرفصل درسی:

- 1- تشریح و تحلیل مفاهیم محوری مرتبط با تحول استراتژیک در شایستگی‌های انسانی از قبیل: تحول، تغییر، بهبود، شایستگی اصلی، بنگاه فعالیت‌های جانبی، قابلیت‌های انسانی، شایستگی‌های انسانی، ظرفیت‌های انسانی.
- 2- روند تغییرات و تحولات جهانی، منطبقه ای و ملی تأثیرات مربوطه بر ضرورت تحول آفرینی در شایستگی‌های انسانی
- 3- وضعیت و جایگاه نیروی کار انسانی در مراحل مختلف توسعه حیات و زندگی بشر شامل: دوره‌های خانوشینی، دانداری، کشاورزی، صنعتی، فرامنتی و...
- 4- تحلیل ماهیت تغییرات بر مبنای سطح تغییر، نیروهای هدایت‌کننده و حوزه تأثیر
- 5- چالش‌های مدیریت منابع انسانی در ایران
- 6- دیدگاه‌های استراتژیک و عملیاتی به منابع انسانی: نیازها، ساختار، فرایندها، نقش‌ها و شایستگی‌ها
- 7- دلایل نیاز به مدیریت تغییر در شایستگی‌های سرمایه‌های انسانی در سازمانها
- 8- چینی و اهمیت الگوهای تشخیصی سازمانی و ویژه مدیریت منابع انسانی
- 9- الگوهای تشخیصی سطح سازمانی (عمومی) و وضعیت و جایگاه منابع انسانی در آنها.
- 10- الگوهای تشخیصی سطح تحلیل فردی و گروهی
- 11- الگوهای تشخیصی تخصصی ویژه مدیریت منابع انسانی از قبیل: P-CMM, MODEL IIP- و MAMBERGER.H-MODEL و...
- 12- تاریخچه و منطق پیدایش و توسعه رویکردهای بلوغ قابلیت (CMM) و الگوی بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی (P-CMM)
- 13- مفاهیم اساسی الگوی بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی: بلوغ، سطوح بلوغ، قابلیت‌ها، فرایندها، سیستم‌ها، اهداف، نواحی فرایندی، شایستگی‌ها، فعالیت‌ها یا اقدامات، نهادینه‌سازی،
- 14- سطوح پنجگانه بلوغ و فرایندهای غوطه‌ای الگو
- 15- ساختار یا چهارچوب نظری (theoretical framework) الگوی بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی



- 16- روش های ارزیابی (assessment methods) وضعیت منابع انسانی بنگاه ها با استفاده از الگوی بلوغ قابلیت های منابع انسانی
- 17- ارزیابی وضعیت سیستم های پایه مدیریت منابع انسانی و تدوین برنامه اقدامات اصلاحی شامل: نظام تامین نیرو، نظام ارتباطات و هماهنگی، نظام محیط کار، نظام مدیریت عملکرد، نظام آموزش و توسعه، نظام جبران خدمات
- 18- ارزیابی وضعیت سیستم های مدیریت منابع انسانی ویژه هویت سازی و فرهنگ سازی استراتژیک و تدوین برنامه اقدامات اصلاحی شامل: نظام تدوین شایستگی ها، نظام پرورش شایستگی ها، نظام فرایندهای شایستگی محور منابع انسانی، نظام فرهنگ مشارکت، نظام مرصی گری، نظام برنامه ریزی منابع انسانی، نظام توسعه کارگروهی
- 19- ارزیابی وضعیت سیستم های مدیریت منابع انسانی ویژه سطح بلوغ چهار و پنج و تدوین برنامه های اقدامات اصلاحی برای آنها شامل: نظام انسجام شایستگی ها، نظام گسترش گروه های کاری توانمند شده، دارایی های شایستگی محور، نظام مدیریت عملکرد کمی، نظام قابلیت های سازمانی، نظام بهبود مستور قابلیت ها، نظام همسویی عملکرد سازمانی، نظام خلاقیت مستور نیروی کار
- 20- الگوهای سنجش ظرفیت تحول پذیری بنگاهها با دیدگاههای روانشناسی - جامعه شناسی
- 21- نقش رهبری اثربخش سرمایه های انسانی در موفقیت برنامه های تحولی مربوط به سرمایه های انسانی
- 22- چرا یادگیری افراد منجر به تحول آفرینی در تفکر و رفتار سرمایه های انسانی نمی شود
- 23- نظریات تغییر و تحول در سرمایه های انسانی
- 24- مطالعات موردی در تغییر و تحول در شایستگی های سرمایه های انسانی
- 25- نقش تنش خلاق و تنش عاطفی - احساسی در موفقیت و شکست برنامه های تحولی مرتبط با سرمایه های انسانی
- 26- ارزیابی نتایج اجرای برنامه ها و استراتژی های تغییر در شایستگی های سرمایه های انسانی

منابع پیشنهادی:

- Lloyd C Williams, (1995). Human Resources in a Changing Society, Quorum /Greenwood
- Linda Holbeche,(2001) , Aligning Human Resources and Business Strategy, Elsevier
- Jon.Clark,(1993) , Human Resources Management and Technical Change, Sage Publications Inc
- William J Rothwell , H C Kazanas .(2004) , the Strategic Development of Talent : A Framewrok for Using Talent to Support Your Organizational ... , HRD products.
- David DuBois , (1995) Competency – Based performance ,HRD products
- Lyle M. Spencer ,(1995) ,Reengineering Human Resources : Achieving Increases in Service Quality ,John Wiley and Sons.
- Secma Sanghi , (2003) , The Handbook of Competency Mapping ,Understanding Designing and Implementing Competency Models . Sage publications Inc



نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت استراتژیک

تعداد واحد: 2

اهداف درسی:

- ارتقاء سطح دانش آموزش گیرندگان در خصوص ابعاد مختلف برنامه ریزی و سیاست گذاری منابع انسانی ملی
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و تدوین و طراحی سیاست ها و برنامه های استراتژیک منابع انسانی در سطح کلان ملی

سرفصل درس :

- 1- روند تغییرات و تحولات جهانی، منطقه ای و ملی (جهانی سازی، خصوصی سازی و...) و تاثیرات مربوطه بر وضعیت و شکل شایستگی های انسانی کشورها
- 2- مقدمه ای بر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سطوح تحلیل بنگاهی و ملی
- 3- ضرورت اهمیت شناخت هزینه ها مزایای وجود نظام برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سطح ملی
- 4- چپستی و تحلیل مزیت رقابتی ملت ها و جایگاه سرمایه های انسانی به عنوان مزیت رقابتی ملت ها
- 5- چپستی و تحلیل مزیت رقابتی بنگاه ها و جایگاه سرمایه های انسانی به عنوان مزیت رقابتی بنگاه ها
- 6- نقش و جایگاه سرمایه های انسانی در رشد و توسعه مناطق و نواحی نیازمند توسعه یا توسعه نیافته؛ در حال توسعه + توسعه یافته در پرتو نظریه خوشه های صنعتی
- 7- نقش و جایگاه سرمایه های انسانی کشور در سند چشم انداز ملی
- 8- نقش و جایگاه سرمایه های انسانی کشور در پیش برد موفقیت آمیز برنامه های کلان و عملیاتی مرتبط با چشم انداز ملی
- 9- مقدمه و تاریخچه سیاست گذاری و برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی کشورها
- 10- فرایند و مراحل سیاست گذاری و برنامه ریزی منابع انسانی در سطح کشورها
- 11- الگوهای سیاست گذاری و برنامه ریزی منابع انسانی در سطح ملی
- 12- رویکرد ها و ابزارهای پیشرفته به سیاست گذاری و برنامه ریزی منابع انسانی در سطح ملی
- 13- نقش برنامه ریزی ملی توسعه منابع انسانی در توسعه پایدار کشورها
- 14- ذی نفعان سیاست ها و برنامه های ملی منابع انسانی در سطح کشورها
- 15- نقش شهروندان، خانواده ها، صاحبان حرفه های گوناگون در شکل گیری برنامه ها و سیاست های ملی منابع انسانی
- 16- شایستگی های لازم برای برنامه ریزی و سیاست های ملی منابع انسانی
- 17- نظریه های توسعه کشورها و نقش و جایگاه سرمایه های انسانی در آنها
- 18- سیاست گذاری و برنامه ریزی های توسعه منابع انسانی در پرتو نظریه های علم پیچیدگی
- 19- چپستی دیدگاه استراتژیک ملی به سرمایه های انسانی: تعاریف، ابعاد، جهت گیری ها و کاربردها



- 20- نقش های هماهنگ کننده مسائل استراتژیک و عملیاتی منابع انسانی در سطح دستگاه های اجرایی، قانون گذاری ملی
- 21- تشریح و تحلیل ارتباط چشم انداز و استراتژی های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی - فرهنگی ملی با استراتژی های ملی منابع انسانی
- 22- یکپارچگی رویکرد تطبیقی به سیاست ها، استراتژی ها، سیستم ها... مختلف منابع انسانی ملی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه
- 23- نقش و وجود نظام ها و سیاست های مدیریت عملکرد به عنوان پیش نیاز اجراء و پیاده سازی استراتژی های منابع انسانی
- 24- معیارها و شاخص های ارزیابی برنامه های استراتژیک و عملیاتی ملی مربوطه منابع انسانی
- 25- برنامه ریزی توسعه سیستمی ملی ویژه منابع انسانی، تعاریف، ابعاد، عوامل موثر و تاثیر گذار
- 26- طراحی و پیاده سازی نظام های منابع انسانی با دیدگاه استراتژیک ملی شامل: نظام جبران خدمات منابع انسانی، بهداشت و رفاهیت منابع انسانی ملی، خلاقیت و نوآوری ملی، شایستگی های ملی مورد نیاز منابع انسانی، برنامه های ملی توسعه منابع انسانی، برنامه های رفاهی، بهداشتی و ایمنی ملی و...

منابع پیشنهادی :

- James p. Begin ,(1997) ,Dynamic Human Resource Systems : Cross - National Comparisons ,Walter de Gruyter
- H .C. Kazanas , William J. Rothwell ,(2003)planning and Managing Human Resource: Strategic planning for Human Resource,HRD products.
- Interational Labour Office ,(1998) Human Resource Development in the public Service in the Context of StructuralAdjustment and Transition , Interational Labour Organization
- Alena NeAsporovA. (1999)Employment and Labor Market policies in Transition Economies Interational Labor Organization
- Pawan S . Budhwar Yaw Debrah,(2001) Human Resource Management in Developing Countries .Routledge (UK).
- WenzcMatjase(eds).Ruwediger Kabst,(2005) Human Resource Management and Economic Success, Rainer Hampp Verlag



نام درس :
مزیت انسانی (ملی و بنگاه)

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: 2

پیش نیاز: مدیریت استراتژیک

اهداف درس:

دانشجویان در این درس مفاهیم و جایگاه سرمایه های انسانی را بعنوان یک مزیت ملی و بنگاهی درک خواهند کرد و باید بتوانند جایگاه و نقش آن را در اقتصاد مبتنی بر دانش درک و تحلیل نمایند. همچنین آشنایی با استراتژی ها و چشم انداز های مربوط به سرمایه های انسانی در عصر جدید از یکدیگر اهداف این درس می باشد.

سرفصل درس:

- 1- انسان بعنوان سرمایه
- 2- ارزشها و سرمایه های انسانی در اقتصاد دانش محور
- 3- مدیریت سرمایه های انسانی در سطح بنگاه
- 4- مدیریت سرمایه های انسانی در سطح ملی
- 5- استراتژی ها و چشم اندازهای مربوط به سرمایه های انسانی در عصر جدید
- 6- ارزیابی قابلیت های منابع انسانی و مدیریت آن

منابع پیشنهادی:

- JacFitz -cnz .(1990) Human Value Management .the Value -Adding Human Resource Mamagement Strategy.
- David .Dubois William J.Rothwell,(2004) Competency -Based Human Resource Mamagement



(3)

سرفصل دروس گرایش مدیریت
منابع انسانی بین الملل



نام درس :
رفتار سازمانی بین المللی

تعداد واحد: 2

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

اهداف درس:

بررسی و مطالعه مفاهیم محوری رفتار سازمان از دیدگاه فرهنگ بین الملل و جهانی می باشد .
این درس به یادگیرندگان کمک می کند تا تفاوت های فرهنگی در انگیزش، ارتباطات شبکه های مدیریت و رهبری، کار تیمی مدیریت تحول، اخلاق کار و...را شناسایی و استنتاجات لازم برای هدایت اثر بخش سرمایه های انسانی را مورد استفاده قرار دهند .

سرفصل درس:

- 1- چهارچوب های مطالعات میان فرهنگی: روان شناختی، جامعه شناختی، مردم شناختی، فنی، اجتماعی و...
- 2- ابعاد و معیارهای فرهنگی موثر بر رفتار سرمایه های انسانی
- 3- تفاوت های فرهنگی در ایجاد تیم های موثر چند فرهنگی، اخلاقیات کسب و کار، مدیریت تحول فرهنگ مدار، شناسایی و درک و فهم معیارهای موفقیت تیم های کاری در عرصه بین المللی، حساسیت های اخلاقی بومی و اخلاقیات جهانی کسب و کار
- 4- پژوهش های مرتبط با فرهنگ های ملی کشورها و بویژه کشور ایران و کاربردهای آن برای سازمان های بین المللی علاقه مند به فعالیت در ایران و سازمانهای ایرانی علاقمند به فعالیت در محیط کسب و کار بین المللی
- 5- اصول و فنون مذاکره در عرصه بین المللی
- 6- مدیریت تحول فرهنگ گرا در بین بنگاه های جهانی و در محیط کسب و کار جهانی

منابع پیشنهادی:

- Betty Jane Punnett,(2004) International perspectives on Organizational Behavior and Human Resource Management ,M.E .Sharpe
- Alma M. Whiteley ,(1996) The Teaching of Organizational Behavior Across Discipline and National Boundaries Haworth press -



نام درس :
مدیریت منابع انسانی بین الملل

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: 2

پیش نیاز:

اهداف درس:

بررسی مسائل مدیریت منابع انسانی در محیط کسب و کار جهانی و نگاههای جهان با نگاه استراتژیک، هدف اصلی این درس می باشد. از این زاویه شناسایی، استخراج و تحلیل روندهای نوین توسعه مدیریت منابع انسانی (HRM) بین الملل و همچنین نقش منابع انسانی در ایجاد قابلیت سازمانی در مقیاس جهانی مورد توجه و تحلیل و استفاده قرار می گیرند.

سرفصل درس:

1. نقش منابع انسانی در پرورش / توسعه قابلیت سازمانی جهانی
2. نقش و چپشی مراکز تعالی (center of excellence) در موفقیت و توسعه بنگاه های جهانی
3. مدیریت استعدادها و برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغل در بنگاه های بین الملل
4. نقش و جایگاه منابع انسانی (HR) در همکاری های مشترک (J-U)، ادغام ها (M) و تملیک های (A) بین الملل
5. فرایندهای خدمات رسانی / ارائه خدمات در حوزه منابع انسانی در بنگاه های جهانی / بین الملل
6. نقش تکنولوژی اطلاعات در فرایندهای منابع انسانی جهانی
7. جایگاه و نقش برون سپاری (Outsourcing) و offshoring در فرایندهای منابع انسانی
8. چالشها و شایستگی های نوین برای کارشناسان بین المللی منابع انسانی
9. ارزیابی انتقادی از مزیتها و عدم مزیتهای راهکارهای برون سپاری (Outsourcing) / offshoring در فرایندهای منابع انسانی جهانی
10. شناسایی عوامل حیاتی موفقیت (CSF) برای مدیریت منابع انسانی در هرصه بین الملل
11. جهانی سازی و تاثیرات آن بر مدیریت منابع انسانی

منابع پیشنهادی:

- Rudiger pieper , (1990) Human Resource Management : An International Comparison, institute berlin , german
- Van Ruysseveldt , Anne -Wil Harzing ,(2004) ,International Human Resource Management, sage publication Lt



نام درس :
محیط جهانی کسب و کار: بازار کار و سرمایه های انسانی

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: 2

کد درس:

پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

اهداف درس:

تغییر در محیط های کسب و کار موجب بیدایش شرایط جذبدی و یا همان فرصتها و تهدیدهای جدیدی برای افراد و بنگاهها می شود. چالش اصلی، چگونگی رقابت کردن موفقیت آمیز در بازارهای جهانی برای امروز و فرداها می باشد لذا شناخت عوامل محیط جهانی همچون: بازارهای سرمایه، روابط تجاری، جهانی سازی سازمانها و فرهنگ ها، سنجش و تحلیل تاثیرات و تعاملات آنها با سرمایه های انسانی کشورها و بنگاهها و در نهایت استراتژی منابع انسانی ملت ها و بنگاهها، هدف اصلی این درس می باشد.

سرفصل درس:

1. جهانی سازی و پایداری رشد اقتصادی، نقش و جایگاه سرمایه های انسانی در آن
2. رقابت جهانی و سرمایه های انسانی و بازار کار
3. روابط تجاری بین الملل، سرمایه های انسانی و بازار کار
4. اقتصاد نیروی کار بین الملل
5. فرهنگ نیروی کار بین الملل
6. روند توسعه تکنولوژی های جهانی و نیروی کار بین الملل
7. درک و فهم عوامل و نیروهای تحول آمیز در بازار کار و سرمایه های انسانی جهانی
8. تحلیل نتایج و کاربردهای تحولات و تغییرات در اقتصاد ملی و بین المللی
9. شناخت و تحلیل چگونگی اثرگذاری روندهای تغییرات و تحولات جهانی سازی
10. درک و فهم اهمیت و تمایزات بلوک ها و پیمان های منطقه ای و انسجام اقتصادی- سیاسی در بازار نیروی کار

منابع پیشنهادی:

- Richard B Freeman, (2005), Emerging Labor Market Institutions for the Twenty-First Century, University of Chicago press
- William W Falk, Michael D Schulman, Ann R Tickamyer (2003), Communities of work, Ohio University press



نام درس :
روابط کار-صنعتی بین الملل

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: 2

پیش نیاز: روانشناسی صنعتی در نیروی انسانی

اهداف درس:

دانشجویان در این درس تفاوت های سطح کشوری- ملی در عواملی همچون: بازارهای کار، سیستم های آموزشی، قوانین استخدامی، اتحادیه های تجاری، تعامل با انتظارات فرهنگ ملی را جهت ایجاد یک سیستم استخدامی متمایز بین کشورها مورد بررسی- تحلیل، درک و فهم قرار می دهند. و از این طریق تفاوت های سیستم های استخدامی را از کشورهایی با کشور دیگر بخوبی درک و فهم می کنند.

سرفصل درس:

18. پارادایم های جهان شعول گرایی (Universalizes) در مقابل پارادایم های زمینه گرایی (Contextual) و مدیریت منابع انسانی
19. قوانین استخدامی تطبیقی
20. تاثیرات زمینه ها و ابعاد نهایی بر فعالیت های منابع انسانی
21. مقایسه مدیریت منابع انسانی در سطح کشوری- ناحیه ای
22. فعالیت های نیروی کار منعطف
23. جذب و انتخاب نیروی کار
24. توسعه و پرورش نیروی کار
25. پاداش و انگیزش نیروی کار
26. ارتباط و روابط استخدامی

منابع پیشنهادی:

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



نام درس :
مدیریت ارتباطات و مذاکرات بین الملل

نوع واحد: نظری
پیش نیاز:
تعداد واحد: 2 واحد

اهداف درس:

- ارتقاء سطح دانش آموزشی گیرندگان در خصوص ابعاد مختلفی مدیریت مذاکرات و ارتباطات در سازمان
- ارتقاء توان و مهارت آموزش گیرندگان جهت نقد، آسیب شناسی و طراحی و یکارگیری نظام های مذاکرات و ارتباطات سازمانی در محیط کسب و کار کشور

سرفصل درس:

1. تعریف و تحلیل شایستگی ارتباطات و مذاکره موفق در دنیای امروز
2. چالش های مذاکرات استراتژیک مربوط به منابع انسانی در دنیای امروز
3. اهداف مدیریت در عصر رقابت جویی: نقش ارتباطات و مذاکرات در قراردادهای با نیروی کار
4. استراتژی های تغییر در عصر رقابت جویی و نقش ارتباطات و مذاکرات
5. گزینه های استراتژیک و مذاکرات پروا
6. نظریه رفتاری مذاکرات
7. جهت گیری های جدید در آموزش مذاکرات
8. تغییر محیط کار و مذاکرات صمتی
9. تفسیر قراردادهای روانشناختی و کاربرددهای آن برای مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی
10. شکل های جدید گروه های کاری و نقش ارتباطات و مذاکرات در موفقیت آنها
11. تشریح و تحلیل ارتباطات، عناصر ارتباطات
12. چگونگی ارائه مطلب موفق و اثرگذار در سازمانها: ابعاد و دیدگاه های مختلف
13. مدیریت جلسات موفق
14. نظریه های ارتباطات انسانی و سازمانی
15. فرایندهای ارتباطات سازمانی



منابع پیشنهادی :

- Richard E . Walton , Joel E, Cutcher- Gershenfeld, Robert B, McKersie, (2000).Strategic Negotiations ,Cornell University press.
- Thpmas A. (EDT) koohan, David B . (EDT) Lipsky, (2003) Nwgotiations and Change, Cornell University press.
- David Dickinson . Owen Hargie ,Dennis Tourish , (1999) ,Communication in Management , Gower Publishing ,Ltd...

