



دانشگاه تهران

مشخصات کلی، برنامه درسی و سرفصل دروس

دوره: کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت دولتی

گرایش های:

- ۱- توسعه منابع انسانی
- ۲- مدیریت تحول
- ۳- مدیریت رفتار سازمانی
- ۴- طراحی سازمانهای دولتی
- ۵- بودجه و مالیه عمومی
- ۶- خط مشی گذاری عمومی

دانشکده مدیریت

مصوبه جلسه مورخ ۱۴۰۲/۶/۵ شورای برنامه ریزی، گسترش و نظارت آموزشی دانشگاه

این برنامه بر اساس آیین نامه وزارتی تفویض اختیارات برنامه ریزی درسی به دانشگاههای دارای هیات ممیزه توسط اعضای هیات علمی دانشکده مدیریت بازنگری و در چهار صد و شصت و هفتمین جلسه شورای برنامه ریزی، گسترش و نظارت آموزشی دانشگاه مورخ ۱۴۰۲/۶/۵ به تصویب رسیده است.



مصوبه شورای برنامه ریزی، گسترش و نظارت آموزشی دانشگاه تهران در خصوص برنامه درسی

رشته: مدیریت دولتی با ۶ گرایش

دوره : کارشناسی ارشد

برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با ۶ گرایش که توسط اعضای هیات علمی دانشکده مدیریت بازننگری شده است با اکثریت آراء به تصویب رسید.

- این برنامه از تاریخ تصویب لازم الاجرا است.
- برنامه درسی بازننگری شده دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با ۶ گرایش از تاریخ ۱۴۰۲/۶/۵ جایگزین برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با ۷ گرایش مصوب جلسه مورخ ۱۳۹۴/۴/۲۴ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌شود.
- هر نوع تغییر در برنامه مجاز نیست مگر آنکه به تصویب شورای برنامه ریزی، گسترش و نظارت آموزشی دانشگاه برسد.

محمد رضا اسمعیلی گیوی

دبیر شورای برنامه ریزی آموزشی دانشگاه

محمود کمره ای

معاون آموزشی دانشگاه

رای صادره جلسه مورخ ۱۴۰۲/۶/۵ شورای برنامه ریزی، گسترش و نظارت آموزشی دانشگاه در مورد بازننگری برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی با ۶ گرایش صحیح است، به واحد ذیربط ابلاغ شود.

سید محمد مقیمی

رئیس دانشگاه تهران





جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
شورای گسترش و برنامه ریزی آموزش عالی



برنامه درسی رشته

مدیریت دولتی

PUBLIC ADMINISTRATION

کارشناسی ارشد

مشمول بر گرایش‌های:

۱. توسعه منابع انسانی | Human Recourse Development
۲. مدیریت تحول | Evolution Management
۳. مدیریت رفتار سازمانی | Organizational Behavior Management
۴. طراحی سازمانهای دولتی | Design of public organizations
۵. بودجه و مالیه عمومی | Budget and public finance
۶. خط مشی گذاری عمومی | Public policy



تهیه کنندگان (گرایشهای ۱-۳)

عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر آرین قلی پور
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر عباس نرگسیان
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	خانم دکتر ندا محمد اسمعیلی
دانشجوی دکتری دانشگاه تهران	خانم سیده فاطمه سید محسن
دانشجوی دکتری دانشگاه تهران	آقای محسن کوه بر
دانشجوی دکتری دانشگاه تهران	خانم پریسا حیدری
دانشجوی دکتری دانشگاه تهران	خانم زینب کرامتی

تهیه کنندگان (گرایشهای ۴-۶)

عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر عباس منوریان
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر سعید تسلیمی
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	خانم دکتر طیبه عباسی
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر محمد مهدی ذوالفقارزاده کرمانی
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر علی اصغر پور عزت
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر محمدرضا اسمعیلی گیوی
عضو هیات علمی دانشگاه تهران	آقای دکتر مجید مختاریان پور



جدول تغییرات

ردیف	درس	در برنامه قبلی	در برنامه بازنگری شده
۱.	دروس اصلی	نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته	نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته
۲.		تحلیل آماری	کاربرد علم داده و روش‌های کمی در مدیریت
۳.		مدیریت استراتژیک پیشرفته	مدیریت و تفکر استراتژیک
۴.		مدیریت منابع انسانی پیشرفته / مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
۵.		نظریه‌های مدیریت دولتی / اداره امور عمومی در اسلام	حقوق اساسی و اداری
۶.		روش‌شناسی پژوهش‌های کیفی و آمیخته در مدیریت	روش تحقیق در مدیریت
۷.		حقوق اساسی سازمان‌های دولتی	نظریه‌های مدیریت دولتی و تحلیل گری سازمانی
۸.		ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان‌های دولتی	مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان
۹.	گرایش توسعه منابع انسانی	راهنمای مدیریت منابع انسانی	مربی گری و منتورینگ
۱۰.		مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی	یادگیری و توسعه منابع انسانی
۱۱.		برنامه ریزی منابع انسانی در بخش دولتی	برنامه ریزی منابع انسانی و جذب
۱۲.		مدیریت حقوق و دستمزد	مدیریت جبران خدمات
۱۳.	گرایش مدیریت تحول	راهنمای مدیریت منابع انسانی	مدیریت تحول
۱۴.		مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی	سازماندهی و مدیریت فرآیند
۱۵.		برنامه ریزی منابع انسانی در بخش دولتی	فناوریهای مدیریت منابع انسانی
۱۶.		مدیریت حقوق و دستمزد	رهبری در سازمان
۱۷.	گرایش مدیریت رفتار سازمانی	رفتار سازمانی از منظر اسلام	مربی گری و منتورینگ
۱۸.		رهبری در بخش دولتی	رهبری در سازمان
۱۹.		رفتار سازمانی بین‌المللی	تحلیل داده‌های رفتاری کارکنان
۲۰.		مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی	مدیریت اخلاق، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی



کارشناسی ارشد مدیریت دولتی / ۴

مدیریت فرآیند در بخش عمومی	بازمهندسی تشکیلات دولتی	گرایش طراحی سازمان	۲۱
حکمرانی دیجیتال	حکومت الکترونیک	گرایش طراحی سازمان	۲۲
کارگاه اصلاح عملکرد و ساختار بخش عمومی	کارگاه طراحی ساختار سازمان های دولتی	گرایش طراحی سازمان	۲۳
مالیه و اقتصاد بخش عمومی	بودجه در سازمان های دولتی	گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۴
بودجه ریزی دولتی	مالیه عمومی	گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۵
مدیریت مالی دولتی: برنامه ریزی و عملکرد	اقتصاد بخش دولتی	گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۶
کنترل های داخلی و حسابرسی بخش عمومی	ارزشیابی عملکرد دولت در اجرای پروژه های عمرانی	گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۷
سیاستگذاری مالیاتی		گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۸
مدیریت صندوقهای بازنشستگی و بیمه		گرایش بودجه و مالیه عمومی	۲۹
قضایای موردی در خط مشی عمومی	کاربرد تحقیق در عملیات در حل مسائل دولتی	گرایش خط مشی گذاری عمومی	۳۰
فنون و ابزارهای نو در خط مشی گذاری	بررسی مسائل مدیریت ایران	گرایش خط مشی گذاری عمومی	۳۱



فصل اول

مشخصات کلی برنامه درسی



الف) مقدمه

دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (Public Administration) از جمله دوره های زیر مجموعه رشته مدیریت دولتی می باشد. این رشته در ۷ گرایش توسعه منابع انسانی، مدیریت تحول، مدیریت رفتار سازمانی، طراحی سازمانهای دولتی، بودجه و مالیه عمومی، خط مشی گذاری عمومی، مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی تعریف و به اجرا در می آید.

ب) مشخصات کلی، تعریف و اهداف

دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی یکی از دوره های تحصیلی آموزش عالی است و هدف از تشکیل این دوره تربیت و آموزش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سازمانها و شرکتهای دولتی و غیرانتفاعی و مردم نهاد و پژوهشگران و مشاوران حرفه ای مدیریت در بخش دولتی است. در این دوره دانشجویان با فراگیری نظریه های نوین مدیریت دولتی قادر خواهند شد تا به منزله تحلیلگر و پژوهشگر به مطالعه مسایل و مشکلات اداری و مدیریتی پرداخته و با تجزیه و تحلیل تخصصی مسائل مدیریتی به اداره موفقیت آمیز سازمانها و ارتقای اثربخشی و کارایی آنها کمک نمایند.

پ) ضرورت و اهمیت

اداره امور سازمان ها، شرکت ها و مؤسسات دولتی با توجه به وسعت عمل، تنوع و پیچیدگی مسایل مطروحه، امروزه بدون استفاده از دانش نوین در عرصه های مختلف میسر نخواهد بود. با توجه به گسترده تر شدن نقش دولت نیاز به تربیت کارشناسان و مدیرانی که با مشکلات، نارسایی ها و مسایل موجود در سازمانها، شرکتهای دولتی و عمومی آشنا بوده و توانایی تفکر، تشخیص و شناخت، بررسی، تجزیه و تحلیل و ارائه راه حل های ممکن برای آنها را داشته باشند، هر روز برجسته تر شده و اهمیت و ضرورت بیشتری می یابد.

ضرورت و اهمیت این دوره در آشناسازی دانشجویان با نقش مدیریت دولتی در بهبود کارایی واحدهای اداری و اجرایی است همچنین تربیت نیروی انسانی متخصص با توانایی تحقیق در عرصه اداره بر اهمیت دوره می افزاید. در این دوره با آشناسازی دانشجویان با موضوعات و مفاهیم روز جهان به آنان برای بدل شدن به نیروی متخصص کمک قابل توجهی می نماید. دانشجویان با افزایش اطلاعات خود در حوزه های مختلف رشته مدیریت دولتی قادرند بازار کار وسیعی در بخش های دولتی و خصوصی به دست بیاورند که علاوه بر تاثیری که بر سازمانها داشته بر جامعه نیز می تواند تاثیر گذار باشد زیرا مادامی یک جامعه می تواند موفق باشد که سازمان های موفق با کارمندان متخصص داشته باشد که



این نیروی انسانی متخصص در دانشگاه ها آموزش لازم را می بینند و سطح مهارت و استعداد خود ارتقا می دهند. این رشته مانند بسیاری از رشته ها دستخوش تغییر و تحولات بوده است که گاهی در جهت رشد و بهبود مستمر آن می باشد.

ت) تعداد و نوع واحدهای درسی

نوع دروس	تعداد واحد
دروس تخصصی الزامی مشترک	۱۶
دروس تخصصی الزامی گرایشها	۸
پایان نامه	۴
جمع	۲۸

ث) مهارت، توانمندی و شایستگی دانش آموختگان

مهارت ها، شایستگی ها و توانمندی های ویژه	دروس مرتبط
تقویت قابلیت ذهنی در فهم و درک مباحث مدیریت راهبردی سازمان	نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته مدیریت و تفکر استراتژیک
برخورداري از تفکر خلاق و روحیه کارگروهي	رهبری سازمان، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
تسلط به دانش تخصصی در موضوعات کار راهه شخصی کارکنان	یادگیری و توسعه منابع انسانی مربی گری و منتورینگ
برخورداري از قدرت تجزیه و تحلیل مسائل جامعه و تشکیلات بشری	حقوق اساسی و اداری، الگوهای حکمرانی و قوانین کار و خدمات کشوری
تسلط بر مباحث کلیدی مدیریت برای پیشبرد فرآیندهای منابع انسانی	سازماندهی و مدیریت فرآیند، فناوری های مدیریت منابع انسانی، تحلیل داده های رفتاری کارکنان، برنامه ریزی منابع انسانی و جذب، مدیریت جبران خدمات، مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان
مهارت ها، شایستگی ها و توانمندی های عمومی	دروس مرتبط
کسب مهارت در ارتباط با فنون و روشهای انجام پژوهش های علمی به منظور حل پدیده های سازمانی	روش تحقیق در مدیریت
برخورداري از مهارت توصیف و تحلیل داده، در زمینه های پژوهشی و ابزارهای تصمیم گیری	کاربرد علم داده و روش های کمی در مدیریت



مهارت‌ها، توانمندی و شایستگی دانش آموختگان (طراحی سازمانهای دولتی)

مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های ویژه	دروس مرتبط
آشنایی با شیوه تحلیل مسایل و مشکلات سازمانهای دولتی	نظریه های سازمان و مدیریت، تحلیل داده و اطلاعات و روش تحقیق
مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های عمومی	دروس مرتبط
	تحلیل رفتاری در سازمانهای اداری
	الگوهای حکمرانی و قوانین کار و خدمات کشوری

مهارت‌ها، توانمندی و شایستگی دانش آموختگان (بودجه و مالیه عمومی)

مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های ویژه	دروس مرتبط
آشنایی با شیوه تحلیل مسایل و مشکلات سازمانهای دولتی	نظریه های سازمان و مدیریت، تحلیل داده و اطلاعات و روش تحقیق
مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های عمومی	دروس مرتبط
	تحلیل رفتاری در سازمانهای اداری
	مالیه عمومی

مهارت‌ها، توانمندی و شایستگی دانش آموختگان (خط مشی گذاری عمومی)

مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های ویژه	دروس مرتبط
آشنایی با شیوه تحلیل مسایل و مشکلات سازمانهای دولتی	نظریه های سازمان و مدیریت، تحلیل داده و اطلاعات و روش تحقیق
مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های عمومی	دروس مرتبط
	تحلیل رفتاری در سازمانهای اداری
	تحلیل بوروکراسی در سازمانهای ایرانی



ج) شرایط و ضوابط ورود به دوره

از دو طریق آزمونهای برگزار شده توسط سازمان سنجش و یا از طریق سهمیه استعداد دانشجویان پذیرفته می شوند. دانشجویان از هر رشته ای می توانند جذب شوند و فقط باید مدرک کارشناسی خود را از دانشگاهها و موسسات مورد تایید و معتبر وزارت علوم اخذ نموده باشند.

تبصره: دانشجویانی که رشته مقطع قبلی آنان با این رشته غیرمرتبط می باشد بایستی تا ۱۲ واحد را به عنوان دروس جبرانی از میان دروس دوره قبل این رشته را در نیمسال اول تا دوم بگذرانند. انتخاب این دروس به تشخیص گروه آموزشی دانشگاه / موسسه می باشد و بایستی شامل دروسی باشد که دانش پایه و اصلی این رشته را در بر بگیرد. تعداد واحدهای جبرانی نیز به تشخیص گروه آموزشی دانشگاه / موسسه و بر مبنای میزان ارتباط رشته با رشته دوره قبلی دانشجو می باشد.



فصل دوم

جدول عناوین و مشخصات دروس



جدول دروس تخصصی الزامی مشترک گرایشها

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته	۲	*			۳۲		-	-
۲.	کاربرد علم داده و روش های کمی در مدیریت	۲	*			۳۲		-	-
۳.	مدیریت و تفکر استراتژیک	۲	*			۳۲		-	-
۴.	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	۲	*			۳۲		-	-
۵.	حقوق اساسی و اداری	۲	*			۳۲		-	-
۶.	روش تحقیق در مدیریت	۲	*			۳۲		-	-
۷.	نظریه های مدیریت دولتی و تحلیل گری سازمانی	۲	*			۳۲		-	-
۸.	مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان	۲	*			۳۲		-	-

نکته: ساعت آموزش برای هر واحد نظری ۱۶ ساعت، عملی ۳۲ ساعت، کارگاهی ۴۸ ساعت و

کار آموزشی (کارورزی) ۶۴ ساعت است.



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش توسعه منابع انسانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	مربی گری و منتورینگ	۲	*			۳۲		-	-
۲.	یادگیری و توسعه منابع انسانی	۲	*			۳۲		مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	-
۳.	برنامه ریزی منابع انسانی و جذب	۲	*			۳۲		-	-
۴.	مدیریت جبران خدمات	۲	*			۳۲		مدیریت و تفکر استراتژیک	-
۵.	کارآموزی	۲		*			۱۲۸	-	-



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش مدیریت تحول

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	مدیریت تحول در سازمان	۲	*			۳۲		-	-
۲.	سازماندهی و مدیریت فرایند	۲	*			۳۲		-	-
۳.	فناوریهای مدیریت منابع انسانی	۲	*			۳۲		-	-
۴.	رهبری در سازمان	۲	*			۳۲		-	-
۵.	کارآموزی	۲		*			۱۲۸	-	-



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش مدیریت رفتار سازمانی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	مربی گری و منتورینگ	۲	*			۳۲		-	-
۲.	رهبری در سازمان	۲	*			۳۲		-	-
۳.	تحلیل داده های رفتاری کارکنان	۲	*			۳۲		-	-
۴.	مدیریت اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی	۲	*			۳۲		-	-
۵	کارآموزی	۲		*			۱۲۸	-	-



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش طراحی سازمانهای دولتی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱	سازماندهی و طراحی سازمان	۲	*			۳۲		نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته	-
۲	مدیریت فرآیند در بخش عمومی	۲	*			۳۲		نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته	-
۳	حکمرانی دیجیتال	۲	*			۳۲		-	-
۴	کارگاه اصلاح عملکرد و ساختار بخش عمومی	۲	*			۳۲		مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	-



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش بودجه و مالیه عمومی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	مالیه و اقتصاد بخش عمومی	۲	*			۳۲		-	-
۲.	بودجه ریزی دولتی	۲	*			۳۲		مالیه و اقتصاد بخش عمومی	-
۳.	مدیریت مالی دولتی: برنامه ریزی و عملکرد	۲	*			۳۲		مالیه و اقتصاد بخش عمومی	-
۴.	کنترل های داخلی و حسابرسی بخش عمومی	۲	*			۳۲		-	-
۵.	سیاستگذاری مالیاتی	۲	*			۳۲		مالیه و اقتصاد بخش عمومی	-
۶.	مدیریت صندوقهای بازنشستگی و بیمه	۲	*			۳۲		-	-



جدول دروس تخصصی الزامی گرایش خط مشی گذاری عمومی

ردیف	عنوان درس	تعداد واحد	نوع واحد			تعداد ساعات		پیش نیاز	هم نیاز
			نظری	عملی	نظری - عملی	نظری	عملی		
۱.	نظریه های خط مشی گذاری عمومی	۲	*			۳۲		-	-
۲.	فراگرد خط مشی گذاری و تصمیم گیری	۲	*			۳۲		-	-
۳.	قضایای موردی در خط مشی عمومی	۲	*			۳۲		-	-
۴.	فنون و ابزارهای نو در خط مشی گذاری	۲	*			۳۲		-	-



فصل سوم

ویژگی‌های دروس



سرفصل دروس اصلی



عنوان درس به فارسی: نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته		عنوان درس به انگلیسی: Advanced Organization and Management	
نوع درس و واحد			
نظری ☒	پایه ☐	ندارد	
عملی ☐	تخصصی الزامی مشترک ☒	ندارد	
نظری-عملی ☐	تخصصی ☐	۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:..

هدف کلی:

- درک عمیق ارتباط نظریه‌های سازمان با مدیریت سازمان‌های بخش دولتی.
- شناسایی نظریه‌های اصلی سازمان و مدیریت و درک عمیق بسترهای تاریخی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی که هر یک از نظریه‌ها در آن توسعه یافته‌اند.

اهداف ویژه:

۱. بررسی تاریخیچه و سیر تکامل نظریه‌های سازمان و مدیریت و انواع پارادایم‌ها در این حوزه.
۲. نقد و بررسی مکاتب و نظریه‌های کلاسیک و مدرن سازمان و مدیریت.
۳. نقد و بررسی کارکردهای مدیریت بر اساس مکاتب مختلف.
۴. نقد و بررسی کارکردهای مدیریت بر اساس مکاتب مختلف.

پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

۱. آشنایی با مبانی فلسفی تئوری سازمان و پارادایم در مدیریت.
۲. مروری فلسفی بر سیر تکامل سازمان و مدیریت.
۳. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران مکتب کلاسیک مدیریت.
۴. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران مکتب نئوکلاسیک و روابط انسانی.
۵. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران سیستم‌ها و سایبرنتیک.
۶. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران دیدگاه اقتضایی.
۷. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران نظریه نهادگرایی.
۸. نقد و بررسی تئوری‌های سازمانی پست مدرنیسم.
۹. نقد و بررسی دیدگاه صاحب‌نظران تئوری‌های یادگیری سازمانی.
۱۰. نقد و بررسی استعاره‌های سازمانی.
۱۱. بررسی فرانوگرایی در نظریه سازمان.

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- تدریس با رویکرد دانشجو محور
- تدریس به دانشجویان همراه با ارائه نمایش اسلاید
- تدریس فراگیر محور
- تدریس بر مبنای پرسش و پاسخ



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. مقیمی. سید محمد (۱۳۹۹). مبانی سازمان و مدیریت. تهران، انتشارات راه دان.
2. Mary Jo Hatch, Ann L. Cunliffe (2013), Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives, Oxford University Press.
3. W. Richard Scott, Gerald Fredrick Davis (2007) Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open System Perspectives, Pearson Prentice Hall.
4. Stephen P. Robbins (2009) Organization theory: structure, design, and applications, Prentice-Hall. Gareth Morgan (2006). Images of Organization, SAGE Publications.
5. Miles, J. A. (2012). Management and organization theory: A Jossey-Bass reader (Vol. 9). John Wiley & Sons.
6. Tosi, H. L. (2009). Theories of organization. Sage.
7. Richard L. Daft (2013). Organization Theory & Design (11th ed). South-Western .
8. Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives. Routledge.
9. Hatch, M. J. (2018). Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford university press.
10. Morgan, G. (1980). Paradigms, metaphors, and puzzle solving in organization theory. Administrative science quarterly, 605-622.



عنوان درس به فارسی: کاربرد علم داده و روش های کمی در مدیریت		
نوع درس و واحد	Application of Data Science and Quantitative Methods in Management	
عنوان درس به انگلیسی:		
دروس پیش نیاز:	ندارد	
دروس هم نیاز:	ندارد	
تعداد واحد:	۲	
تعداد ساعت:	۳۲	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

هدف این درس، ایجاد دانش و مهارت در تشخیص الگوهای معتبر، نو، مفید و قابل درک از داده‌ها برای تحلیلگران حوزه مدیریت و مدیران آینده است.

اهداف ویژه:

- آشنا کردن دانشجویان با تکنیکهای تحلیل داده مانند متن کاوی، تحلیل شبکه های اجتماعی و وب کاوی و به طور خاص فنون داده کاوی در دو نوع توصیفی و پیش‌بینانه
- آشنا کردن دانشجویان با تحلیل کمی داده‌ها تمرکز عمده بر روشهای آماری شامل آمار توصیفی و استنباطی
- آشنا کردن دانشجویان با انواع نرم افزارهای تحلیل آماری

پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

نظری

مفاهیم و مسائل علم داده

- تکنیکهای تحلیل داده شامل متن کاوی، تحلیل شبکه های اجتماعی و وب کاوی
- فنون داده کاوی در دو نوع توصیفی و پیش‌بینانه
- فنون پیش پردازش مانند غربال و پاک سازی داده
- تکنیکهای توصیفی مانند کلاسترینگ و مصورسازی و قواعد تلازمی
- تکنیکهای پیش‌بینانه مانند تحلیل تشخیصی، بیزین، درخت تصمیم و شبکه عصبی
- کاربرد هوش مصنوعی، یادگیری ماشین و داده کاوی در هوش سازمانی و خط مشی گذاری شواهد محور و هوشمند

تحلیل کمی داده‌ها

- آمار توصیفی شامل تحلیل پارامترهای مرکزی، پراکندگی و انحراف از قرینگی
- آمار استنباطی در دو محور پارامتریک و ناپارامتریک
- نرمالیتی داده‌ها، مقایسه میانگینها، همبستگی، رگرسیون، کای دو
- تحلیل عاملی و مدل سازی معادلات ساختاری



۱. نرم افزارهای کلمنتاین و ریپیدماینر، آر
۲. نرم افزارهای SPSS و PLS، و لیزرل یا آموس

(ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- تدریس به روش استاد محور
- تدریس با استفاده از فناوری و نرم افزارهای آماری

(ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۳۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۳۵ درصد	۱۵ درصد
تمرینهای مربوط به هر جلسه		عملکردی: دارد	تحلیل داده های یک کسب و کار یا سازمان و استخراج الگو و تحلیل و ارائه خط مشی مبتنی بر آن

(ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور، رایانه

(چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. آذر، عادل و مومنی، منصور؛ آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات سمت
۲. مومنی، منصور و قیومی، فعال (۱۳۹۶)، تحلیل های آماری با استفاده از SPSS، نشر مولف
۳. حبیب پور گنابی و صفری شالی (۱۳۹۵)، راهنمای جامع کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی، نشر متفکران
۴. صنیعی آباده، محمد (۱۳۹۳)؛ داده کاوی کاربردی، تهران: انتشارات نیاز دانش
۵. نایی، هوشنگ. (۱۳۹۹). کتاب آمار پیشرفته کاربردی همراه با SPSS. تهران: انتشارات دانشگاه تهران
۶. صالحی صادقیان، جمشید و ابراهیمی، ایرج. (۱۳۹۹). تحلیل آماری پیشرفته، نشر هستان.
۷. صدفی، ذبیح الله. (۱۳۹۵). روش های تحلیل آماری پیشرفته: با تاکید بر روش شناسی و یافته های تحقیق. نشر سطر و قلم.

8. Cole Nussbaumer Knafllic (2015), Storytelling with Data: A Data Visualization Guide for Business Professionals, Wiley.
9. Foster Provost and Tom Fawcett (2013), Data Science for Business: What You Need to Know about Data Mining and Data-Analytic Thinking, O'Reilly Media.
10. Luiz Favero Patrícia Belfiore (2019), Data Science for Business and Decision Making, UK: Academic Press.
11. Ramesh Sharda, Dursun Delen and Efraim Turban (2017), Business Intelligence, Analytics, and Data Science: A Managerial Perspective, Pearson
12. North, Matthew (2012); Data Mining for the Masses.
13. Han, Jiawei and Kamber, Micheline (2006); Data Mining, Concepts and Techniques: USA.
14. W. J. Conover. (۱۹۹۹) Practical Nonparametric Statistics, Wiley.



عنوان درس به فارسی:		مدیریت و تفکر استراتژیک	
عنوان درس به انگلیسی:		Management and Strategic Thinking	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی مشترک ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	تخصصی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:...

هدف کلی:

- ایجاد دانش و مهارت طراحی و اجرای استراتژی سازمان از طریق تجزیه و تحلیل عوامل رقابتی و سازمانی ضروری برای موفقیت پایدار
- آشنایی با مکاتب مدیریت و درک ارتباط میان مدیریت و تفکر استراتژیک.

اهداف ویژه:

۱. آشنایی با مفاهیم و مدل ها و ابزارهای تجزیه و تحلیل استراتژیک به منظور توسعه مهارت های تفکر استراتژیک
۲. توانایی بهره گیری از ابزارهای تجزیه و تحلیل استراتژیک برای حل مسائل رقابتی واقعی سازمان
۳. ایجاد دانش و توان تجزیه و تحلیل در حوزه های مختلف مدیریتی در سازمان

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. خلاقیت، نوآوری و تفکر انتقادی در مدیریت استراتژیک.
۲. مهارت های شناختی و انواع سبک های تصمیم گیری: بررسی ارتباط میان سبک های شناختی و سبک های تصمیم گیری.
۳. تاریخچه و سیر تکامل مفهوم مدیریت استراتژیک.
۴. مبانی تجزیه و تحلیل استراتژیک در بستر صنعت و محیط سازمانی: رسالت و ارزش ها، قابلیت های سازمان، ساختار صنعت، مزیت رقابتی.
۵. مدل ها و فرایند برنامه ریزی استراتژیک.
۶. پویایی های میان ساختار، فرایندها و فرهنگ سازمانی و استراتژی های سازمان.
۷. آشنایی با مکاتب برنامه ریزی استراتژیک: پارادایم های تجویزی و توصیفی
۸. آشنایی با مبانی و اصول تفکر استراتژیک
۹. مباحث روز در مدیریت استراتژیک (ابزارهای نوین تحلیل استراتژیک استراتژی اقیانوس آبی و ...)
۱۰. اهمیت مدیریت و تعریف مدیریت و تمایز آن با مفاهیم مشابه.
۱۱. سیر تکامل مکاتب مدیریتی.
۱۲. کاربرد نقش های مدیریت در سازمان های معاصر.
۱۳. ارتباط پویای مدیریت و تفکر استراتژیک



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- یادگیری دانشجویان با استفاده از تجزیه و تحلیل مطالعات موردی
- تدریس فراگیر محور
- تدریس مبتنی بر پرسش و پاسخ
- بحث هدایت شده

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۳۰ درصد	۳۰ درصد
		عملکردی: ندارد	تحلیل یک مورد کاوی مدیریتی

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور، رایانه

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. برایسون، جان. ام. (۱۳۸۶). برنامه ریزی استراتژیک برای سازمان های دولتی و غیرانتفاعی. ترجمه عباس منوریان. تهران: مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۲. منوریان، عباس. (۱۳۹۷). تفکر استراتژیک: مفهوم، عناصر و مدل ها. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

3. Betz, F. (2016). Strategic thinking: a comprehensive guide. Emerald Group Publishing.
4. Olson, A. K., & Simerson, B. K. (2015). Leading with strategic thinking: Four ways effective leaders gain insight, drive change, and get results. John Wiley & Sons.
5. Heracleous, L. (2003). Strategy and organization: Realizing strategic management. Cambridge University Press.
6. Buckley, P. J., Burton, F., & Mirza, H. (Eds.). (2016). The strategy and organization of international business. Springer.
7. Ohmae, K. (1982). The mind of the strategist, McGraw-Hill.
8. Savransky, S. D. (2002). Engineering of creativity: Introduction to TRIZ methodology of inventive problem solving, CRC Press.
9. Yukl, G. (2009). Leadership in Organizations (7th edition). New York: Prentice Hall.
10. Western simon (2019). leadership a critical text. london sage.



عنوان درس به فارسی:		مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	
عنوان درس به انگلیسی:	Advanced Organizational Behavior Management	نوع درس و واحد	
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی مشترک ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	تخصصی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- آشنایی دانشجویان با مباحث پیشرفته رفتار سازمانی در ۳ سطح فرد، گروه و سازمان، آشنایی با مباحث نوین رفتاری در قرن ۲۱، بررسی رویکرد اسلامی و اخلاق به مدیریت رفتار سازمانی

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با مفاهیم و مبانی نظری رفتار سازمانی
۲. آشنایی دانشجویان با رفتار در سطوح مختلف (فردی، گروهی، سازمان)
۳. آشنایی دانشجویان با تغییر و تحولات مباحث رفتاری

(پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

۱. تعاریف و مفاهیم مدیریت رفتار سازمانی
۲. رفتار در سطح فردی
۳. شخصیت نگرشها و ارزشها
۴. انواع هوش
۵. رفتار
۶. تحلیل مرآوده ای
۷. یادگیری
۸. تعهد تعلق و رضایتمندی شغلی
۹. اصول تنظیم تناسب میان شغل و شاغل
۱۰. رفتار در سطح گروهی
۱۱. مبانی رفتار گروهی (گروه و تیم)
۱۲. ارتباطات
۱۳. رهبری
۱۴. تعارض
۱۵. قدرت و سیاست
۱۶. رفتار در سطح سازمانی



۱۷. ساختار سازمانی
۱۸. فرهنگ سازمانی
۱۹. مدیریت تغییر در سازمان
۲۰. بهبود سازمانی
۲۱. مدیریت فشار و تنیدگی در سازمان
۲۲. مدیریت و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان رفتار شهروندی سازمانی
۲۳. تنظیم منشور اخلاقی حرفه ای در سازمان
۲۴. رفتار سازمانی و محیط زیست
۲۵. رویکرد اسلامی و اخلاقی به رفتار سازمانی
۲۶. ارزشهای فردی از دیدگاه اسلام جایگاه اخلاق اسلامی در رفتار سازمانی
۲۷. اصول تشکیل گروه از دیدگاه اسلام
۲۸. الگوهای ارتباطی در اسلام
۲۹. اسلام و انگیزش (تأثیر یقین، تزکیه، تقوا، ایمان تفکر نیایش خدا ترسی کرامت نفس و توکل در انگیزش)
۳۰. ارزیابی رفتار سازمانی از دیدگاه اسلام
۳۱. مباحث ویژه مدیریت رفتار سازمانی در سازمانهای دولتی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- تدریس فراگیر محور
- بحث هدایت شده

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدیو پروژکتور



چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آرین (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی (رفتارهای فردی)، تهران: انتشارات سمت.
۲. تیموتی ای جاج، استیفن رایینز (۱۳۹۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه مهدی زارع. تهران، انتشارات نص.
۳. پیران نژاد، علی (۱۳۹۸). مورد کاویهای رفتار سازمانی، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
4. Denhardt, J. V., Aristigueta, M. P., & Rawlings, K. C. (2018). Managing human behavior in public and nonprofit organizations. CQ Press.
5. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational Behavior, eBook, Updated 18e. Pearson Higher Ed.
6. Garson, G. D. (2017). Organizational behavior and public management. Routledge.
7. Vasu, M. L., Stewart, D. W., & Garson, G. D. (Eds.). (2017). Organizational Behavior and Public Management, Revised and Expanded.



عنوان درس به فارسی:		حقوق اساسی و اداری	
عنوان درس به انگلیسی:	Constitutional & Administrative Law	نوع درس و واحد	
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی مشترک ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	تخصصی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- آشنایی دانشجویان با اساسی ترین مسائل جامعه و تشکیلات بشری مثل دولت، حکومت، رژیم سیاسی، نهادهای سیاسی، ساختمان حکومت و ارکان آن

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با حدود و وظایف و اختیارات قوای مقننه، مجریه و قضائیه و کیفیت روابط آنها
۲. آشنایی دانشجویان با حقوق و آزادیهای فردی و قلمرو اقتدارات حکومت در برابر مردم

(پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. ویژگی های حقوق اساسی (جامعه سیاسی، قدرت سیاسی موضوع حقوق اساسی)
۲. قانون اساسی
۳. دولت کشور
۴. اشکال دولت کشور
۵. رژیم های سیاسی
۶. حقوق فردی و آزادی های عمومی
۷. تفکیک قوا
۸. مجلس یا دستگاه قانون گذاری
۹. قوه مجریه یا دستگاه حکومت
۱۰. قوه قضائیه - دستگاه عدالت
۱۱. انتخابات
۱۲. مفاهیم، تعاریف و ویژگی های حقوق اداری
۱۳. مبانی و منابع حقوق اداری
۱۴. جایگاه اعمال اداری در حقوق موضوعه
۱۵. اصول حاکم بر حقوق و نظام اداری
۱۶. سازمان های اداری در حقوق موضوعه
۱۷. نظارت بر اداره در حقوق اداری



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- یادگیری موردی
- تدریس فراگیر محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. طباطبایی مومنی، منوچهر (۱۳۹۷). حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت.
۲. صفار، محمد جواد (۱۳۹۳). حقوق اساسی: آشنایی با قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بعد از اصلاحات، تهران: انتشارات استادی.
3. Verhan, Keith (2018). Principles of Administrative Law (Concise Hornbook Series) 3rd Edition, West Academic Publishing.



عنوان درس به فارسی: روش تحقیق در مدیریت		عنوان درس به انگلیسی:	
نوع درس و واحد		Research Method in management	
پایه ☐ نظری ☒		ندارد	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی مشترک ☒ عملی ☐		ندارد	دروس هم نیاز:
نظری-عملی ☐ تخصصی ☐		۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:...

هدف کلی:

- این درس با هدف آشناسازی دانشجویان با مبانی و پارادایم های روش تحقیق و کاربردی نمودن مباحث مطروحه می باشد.

اهداف ویژه:

۱. توانایی موضوع یابی و مساله یابی در حوزه های مختلف پژوهش
۲. آشنایی دانشجویان با اصول و روش های پژوهش کمی و کیفی
۳. توانایی نگارش مقاله های پژوهشی با رعایت اصول متداول در نوشته های علمی
۴. افزایش مهارت های ارتباطی و استفاده بهتر از زبان و ادبیات روش شناختی در گفته ها و نوشته ها
۵. توانایی یادگیری روش های تحقیق و جدیت در بهبود مستمر آنها

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. منابع شناخت و نقش پژوهش علمی
۲. تحقیق کمی و کیفی و پارادایم های تحقیق در علوم اجتماعی
۳. انتخاب موضوع و معیارهای آن
۴. بیان مساله و اهمیت و ضرورت تحقیق
۵. گزاره های تحقیق (تدوین فرضیه و اهداف و)
۶. مطالعه پیشینه و ادبیات در تحقیق کمی و کیفی
۷. سازه ها، مفاهیم، متغیرها و تعاریف (طبقه بندی، نام گذاری، تشخیص متغیرها و مقیاس های اندازه گیری متغیرها)
۸. تعیین ابزار گردآوری داده (روش های جمع آوری اطلاعات) در تحقیق کمی و کیفی
۹. تعیین روایی و پایایی ابزار در تحقیق کمی و کیفی
۱۰. جامعه، نمونه و روش نمونه گیری در تحقیق کمی و کیفی
۱۱. جمع آوری و تحلیل داده ها و نتیجه گیری
۱۲. ملاحظات اخلاقی و گزارش نویسی تحقیق



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- یادگیری موردی
- تدریس فراگیر محور
- یادگیری بر مبنای پروژه

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۳۰ درصد	۳۰ درصد
		عملکردی: ندارد	نگارش طرح پیشنهادی پژوهش

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. محمدپور، احمد (۱۳۹۴). ضد روش: روش تحقیق کیفی، انتشارات جامعه شناسان، جلد ۱ و ۲.
۲. سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۲). روش های تحقیق در علوم رفتاری، انتشارات آگاه، چاپ هفتم.
۳. کرسول، جان (۱۳۹۲). پویای کیفی و طرح پژوهش (مقایسه پنج رویکرد کیفی)، ترجمه حسن دانایی فرد و حسین کاظمی، انتشارات صفار، تهران.
۴. چالمرز، آلن (۱۳۹۵). چستی علم: درآمدی بر مکاتب علم شناسی، ترجمه سعید زیبا کلام، انتشارات سمت.
۵. سکاران، اوما (۱۳۸۱). «روش تحقیق در مدیریت» ترجمه محمد صائبی و شیرازی، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۰). فراگرد تدوین رساله پژوهشی و دفاع از آن، ویرایش نخست، پایگاه اطلاعات الکترونیکی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
7. 6. Mark N.K. Saunders, Philip Lewis, Adrian Thornhill (2016). Research Methods for Business Students, Pearson Education Limited.
8. Myers, Michael. (2013) Qualitative Research in Business and Management. SAGE Publications. LeCompte Margaret and Schensul Jean (2010) Designing and Conducting Ethnographic Research: An Introduction, (Ethnographer's Toolkit, Second Edition) Altamira Press; Second Edition.
9. Creswell, John W.. (2006) Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches, Sage Publications



عنوان درس به فارسی:		نظریه های مدیریت دولتی و تحلیل گری سازمانی	
عنوان درس به انگلیسی:	theories of public administration and organizational analysis		نوع درس و واحد
دروس پیش نیاز:	ندارد		☐ پایه ☒ نظری
دروس هم نیاز:	ندارد		☐ عملی ☒ تخصصی الزامی مشترک
تعداد واحد:	۲		☐ نظری-عملی ☐ تخصصی
تعداد ساعت:	۳۲		☐ پایان نامه

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:...

هدف کلی:

- آشنایی دانشجویان با مباحث حقوقی و آیین نامه ها و دستور العمل های قانون مدیریت خدمات کشوری
- شناخت الگوهای گوناگون حکمرانی و نسبت مکاتب و نظریه های مرتبط با آن

اهداف ویژه:

۱. درک مفهوم حکمرانی و تغییر آن در خلال زمان
۲. آشنایی دانشجویان با قوانین مدیریت خدمات کشور
۳. آشنایی دانشجویان با راهبردهای انجام قوانین دولت
۴. آشنایی دانشجویان با اهمیت شان بدنه حکومت در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مبانی و کلیات حکمرانی
۲. حکمرانی در خلال تاریخ و مواجهه مکاتب گوناگون با آن
۳. حکمرانی در مفهوم جدید آن
۴. رابطه حکمرانی و حکومت
۵. حکمرانی و نسبت آن با مدیریت دولتی و خط مشی گذاری
۶. سازو کارهای ایستا و پویای هماهنگی میان نقش آفرینان در نظام تصمیم گیری و مدیریت دولتی
۷. الگوهای گوناگون حکمرانی
۸. حکمرانی در شکل سازمانی (سلسله مراتب، بازار و شبکه)
۹. حکمرانی چندمرکزی و شبکه ای
۱۰. نقش تحلیل شبکه در شناخت حکمرانی شبکه ای
۱۱. حکمرانی شرکتی (نظریه کارفرما-کارگزار، بازار و مکانیسم جبران خدمات، کنترل و نظارت سلسله مراتبی)
۱۲. حکمرانی خوب
۱۳. شکست حکمرانی و فراحکمرانی
۱۴. حکمرانی شهری و محلی
۱۵. حکمرانی داده، حکمرانی باز و حکمرانی دیجیتال
۱۶. الگوهای حکمرانی در ایران در خلال زمان و پس از انقلاب اسلامی



۱۷. مقایسه مؤلفه‌های حکمرانی اسلامی و قرآنی با سایر الگوها

۱۸. حکمرانی در عمل: بررسی موردی الگوهای حکمرانی در مصادیق و حوزه‌های گوناگون

۱۹. شاخص‌ها و معیارهای سنجش و ارزشیابی حکمرانی

۲۰. تعاریف مفاهیم اولیه (کار، کارگر، کارفرما، مزد، حقوق، قرارداد و ...)

۲۱. راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت

۲۲. فناوری اطلاعات و خدمات اداری

۲۳. استخدام

۲۴. انتصاب و ارتقا شغلی

۲۵. توانمندسازی کارکنان

۲۶. حقوق و مزایا

۲۷. حقوق و تکالیف کارمندان

۲۸. تامین اجتماعی

۲۹. شورای عالی اداری و شورای توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

۳۰. مقررات مختلف

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- یادگیری استاد محور
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۳۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون‌های نوشتاری: ۴۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. ذوالفقارزاده، محمد مهدی و نجفی، حیدر (۱۴۰۰). حکمرانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۲. پیر، یون و پیتز، گای (۱۳۹۳). حکمرانی، سیاست و دولت. ترجمه قلجی، حسین. تهران: رهیافت خط اول.
۳. پیر، یون (۱۳۹۹). حکمرانی در عصر جهانی شدن: پژوهشی تطبیقی با مقایسه سه کشور ایالات متحده، ژاپن و سوئد. ترجمه عبداللهی، حسین. تهران: اختران.
۴. احمدیان، مهدی و ذوالفقارزاده، محمد مهدی (۱۳۹۸). حکمرانی و آینده نگری مؤمنانه. تهران: انتشارات دانشگاه عالی دفاع ملی.
۵. عاملی، سعید رضا (۱۳۹۷). الگوی حکمرانی دوفضایی. تهران: امیرکبیر.



۶. مورتی، آنا (۱۴۰۰). سازمان شبکه‌ای: نگاهی از منظر حکمرانی به ساختار، پویایی و عملکرد. ترجمه ذوالفقارزاده، محمد مهدی و کریم‌میان، زهره. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۷. کیوئن، رابرت و نای، جوزف. (۱۳۹۹). از وابستگی متقابل تا حکمرانی جهانی. ترجمه بزرگی، وحید. تهران: قومس.
۸. مقیمی، سید محمد (۱۳۹۹). حکمرانی بلایا و بحران. تهران: سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران.
۹. جهانگیر، منصور (۱۴۰۱). قانون کار (بیمه بیکاری)، دوران.
۱۰. رضایی، شهلا. (۱۳۹۶). کتاب قانون مدیریت خدمات کشوری: به همراه آیین‌نامه‌های اجرایی، نشر قانون یار.
۱۱. طباطبایی موتمنی، منوچهر (۱۳۹۷). حقوق اداری، تهران: انتشارات سمت
12. Anheier, H. K., Haber, M., & Kayser, M. A. (Eds.). (2018). Governance indicators: Approaches, progress, promise. Oxford University Press.
13. Bevir, M. (2012). Governance: A very short introduction. OUP Oxford.
14. Lynn, L. E. (2010). Governance, Public Adm. Rev., vol. 1, no. c, pp. 1–40.
15. Paanakker, H., Masters, A., & Huberts, L. (2020). Quality of governance: Values and violations. Palgrave Macmillan, Cham.



عنوان درس به فارسی:		مدیریت منابع انسانی و عملکرد کارکنان	
عنوان درس به انگلیسی:	Human resource management and employee performance	نوع درس و واحد	
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی مشترک ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	تخصصی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:...

هدف کلی:

- ایجاد نگرش سیستماتیک و جامع به وظایف و فرایندهای مدیریت منابع انسانی.
- آشنایی دانشجویان با اهداف و انتظارات عملکردی و ارزشیابی عملکرد و بهسازی عملکرد کارکنان

اهداف ویژه:

۱. فهم عمیق نقش مدیریت منابع انسانی در خلق ارزش برای ذینفعان درونی و بیرونی یک سازمان
۲. شناخت عمیق هریک از فرایندهای مدیریت منابع انسانی.
۳. درک تئوری ها و مفاهیم زیربنایی سیستم های مدیریت عملکرد کارکنان
۴. آشنایی با چالش ها و فرصت های پیاده سازی سیستم های مدیریت عملکرد در عمل
۵. آشنایی دانشجویان با چگونگی بهبود مستمر در سازمان ها با استفاده از مدیریت عملکرد

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مقدمه ای به مدیریت منابع انسانی و ضرورت یادگیری آن.
۲. مدیریت استراتژیک منابع انسانی.
۳. بررسی تکنیکهای تجزیه و تحلیل شغل و مقایسه آن با مدل های شایستگی.
۴. بررسی تکنیکهای برنامه ریزی منابع انسانی.
۵. بررسی فرایند استخدام: تکنیکهای کارمندیابی، انواع ابزارهای انتخاب و روش های آشناسازی/جامعه پذیری.
۶. بررسی اصول و استانداردهای مدیریت عملکرد.
۷. تجزیه و تحلیل مبانی سیستم پرداخت.
۸. بررسی انواع سیستم ها یادگیری، آموزش و توسعه کارکنان و تدوین برنامه ریزی مسیر شغلی.
۹. بررسی انواع مدل های بلوغ منابع انسانی.
۱۰. تعریف عملکرد و مفاهیم آن
۱۱. تعاریف مبانی مدیریت عملکرد
۱۲. اصول مدیریت عملکرد
۱۳. فرآیند مدیریت عملکرد
۱۴. برنامه ریزی عملکرد



۱۵. شایستگی‌های شغل و شایستگی رفتاری
۱۶. ارزیابی ۵۴۰ درجه، ۳۶۰ درجه و ۷۲۰ درجه
۱۷. مدیریت عملکرد در سطح سازمان و فردی
۱۸. اندازه‌گیری عملکرد
۱۹. بازخورد، مربی‌گری
۲۰. برنامه‌ریزی توسعه فردی
۲۱. پاداش مبتنی بر عملکرد
۲۲. همگرایی اهداف فرد و سازمان
۲۳. شناسایی قابلیت‌های کارکنان و بهسازی عملکرد آن

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- بحث هدایت شده
- آموزش فراگیرمحور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون‌های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون‌های نوشتاری: ۳۰ درصد	۳۰ درصد
		عملکردی: ندارد	تحلیل یک نمونه از فرآیندهای منابع انسانی

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. بهزاد ابوالعلائی. (۱۴۰۱). مدیریت عملکرد: راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان، سازمان مدیریت صنعتی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲. آراین قلی پور. (۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۳. اسفندیار سعادت. (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
4. Armstrong, M. (2009). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. Kogan Page Publishers.
5. Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management (16th ed). Prentice Hall: Pearson .
6. Mathis R and Jackson J.(2016).Human resource management(HRCI). South Western Cengage Learning. USA.



دروس تخصصی الزامی گرایش توسعه منابع انسانی



عنوان درس به فارسی: مربی گری و منتورینگ		عنوان درس به انگلیسی: Coaching and Mentoring	
نوع درس و واحد			
پایه ☐ نظری ☒		ندارد	
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐		ندارد	
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐		۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

آشنا نمودن دانشجویان با مباحث و فرایندهای مربیگری و منتورینگ به عنوان روشهای آموزش و بهسازی کارکنان.

اهداف ویژه:

۱. ایجاد مهارت در آموزش و بهسازی، از طریق مربی گری و منتورینگ
۲. آشنایی با تئوری ها و رویکردهای مربی گری و منتورینگ
۳. تسلط بر چگونگی اجرا و ارزیابی فرایند مربی گری و منتورینگ

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مبانی اولیه مربی گری و منتورینگ
۲. اهداف، تفاوت، ویژگی ها و مزایای مربی گری و منتورینگ
۳. اصول و شرایط مربی گری و منتورینگ
۴. مدل ها و فرایندهای منتورینگ
 - منتورینگ یک به یک
 - منتورینگ گروهی
 - منتورینگ معکوس
۵. منتورینگ در سازمان
 - منتورینگ و فرایند جانشین پروری
 - منتورینگ و فرایند مدیریت عملکرد
 - منتورینگ و اصلاح فرهنگ سازمانی
 - منتورینگ و پرورش کارکنان
۶. فرایندهای مربی گری سازمانی
۷. رویکردهای مربی گری
۸. مربی گری عملی در سازمان
۹. سنجش اثربخشی مربی گری و منتورینگ



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- تدریس درس با استفاده از اسلاید
- تدریس پروژه محور
- تدریس فراگیر محور
- تدریس مبتنی بر پرسش و پاسخ

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۳۰ درصد	۲۰ درصد
		عملکردی: ندارد	پیاده سازی جلسات شبیه سازی منتورینگ در کلاس

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. رشیدزاده دوان، ابریشم؛ پورکریم گیلانی، پدرام (۱۳۹۶). مربیگری سازمانی: راه کارهای عملی مربیگری در سازمان ها، الهام اندیشه.

۲. مظاهری، محبوبه (۱۴۰۱). راهنمای منتورینگ سازمانی، الماس دانش.

۳. برنت، مایک (۱۴۰۰). کوچینگ و منتورینگ (راهنمای کاربردی مدیران و راهبران). ترجمه حسین گائینی، اندیشه احسان.

4. Oades, L. G. , Siokou, CH., Slem, G. R. (2019). Coaching and Mentoring Research: A Practical Guide. Sage, 21-34.

5. Viera, C. A. (2021). A Comparison of Mentoring and Coaching: What's the Difference Performance Improvement, 60(4).



عنوان درس به فارسی:		یادگیری و توسعه منابع انسانی	
عنوان درس به انگلیسی:		Learning and Developing Human Resources	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:		مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	
دروس هم نیاز:		ندارد	
تعداد واحد:		۲	
تعداد ساعت:		۳۲	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر....

هدف کلی:

- بررسی سامانه توسعه و بهسازی نیروی انسانی
- آشناسازی دانشجویان با اصول و چالش های توسعه منابع انسانی در عصر حاضر

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با رویکردهای متفاوت به توسعه منابع انسانی
۲. آشنایی دانشجویان با اصول آموزشی کارکنان
۳. آشنایی دانشجویان با یادگیری کارکنان و مدیریت دانش

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. تعاریف مفاهیم و اصول توسعه منابع انسانی
۲. ضرورت توسعه سامانه نیروی انسانی
۳. رویکردهای گوناگون به توسعه منابع انسانی
۴. همراستایی افقی و عمودی توسعه منابع انسانی
۵. اصول نیازسنجی آموزشی در سطوح سازمانی واحدی و فردی
۶. تدوین برنامه های ارتقای اخلاق اسلامی در کارکنان
۷. طراحی دوره های آموزشی و کارآموزی
۸. ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی و کارآموزی
۹. مدیریت دانش در سازمان
۱۰. مباحث مرتبط با آموزش الکترونیکی نیروی انسانی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- تدریس با هدف یادگیری دانشجویان بر اساس تحلیل مطالعات موردی
- تدریس مبتنی بر پرسش و پاسخ



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آراین و غسل، آغاز (۱۳۹۰)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل، سازمان مدیریت صنعتی).

2. Reeves, Zane .(2006). Cases in Public Human Resource Management. Thomson Wadsworth



عنوان درس به فارسی:		برنامه ریزی منابع انسانی و جذب	
عنوان درس به انگلیسی:	Human Resource Planning and Hiring	نوع درس و واحد	
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- آشنایی با ویژگی های مدیریت منابع انسانی و جذب کارکنان
- آشنایی دانشجویان با اصول و فرآیند برنامه ریزی در سازمان با توجه به کارکنان نسل Z در آینده

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با فرآیند جذب و استخدام
۲. آشنایی دانشجویان با اصول برنامه ریزی منابع انسانی
۳. آشنایی دانشجویان با قوانین و مقررات مدیریت منابع انسانی
۴. آشنایی دانشجویان با سیر تغییر و تحول برنامه ریزی نیروی انسانی در ایران

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. تعاریف برنامه ریزی منابع انسانی
۲. برنامه ریزی منابع انسانی سخت و نرم
۳. برنامه ریزی منابع انسانی استراتژیک
۴. پیش بینی نیازهای منابع انسانی
۵. تدوین استراتژی های استعداد
۶. برنامه ریزی منابع انسانی و استراتژی سازمانی
۷. انواع برنامه ریزی منابع انسانی
۸. کارمندیابی
۹. توسعه
۱۰. نگهداشت
۱۱. اهمیت برنامه ریزی منابع انسانی
۱۲. مزایا و پیامدهای برنامه ریزی منابع انسانی
۱۳. عوامل تاثیر گذار بر برنامه ریزی منابع انسانی
۱۴. چالش های برنامه ریزی منابع انسانی



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- تدریس با هدف یادگیری دانشجویان بر اساس تحلیل مطالعات موردی
- تدریس فراگیر محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. فقیهی پور، جواد؛ امیری، ایوب و اشرفی، آزاده. (۱۴۰۱). برنامه ریزی منابع انسانی، نشر دارالفنون.
2. Bhattacharyya, D. K. (2009). Human resource planning. Excel Books India.
3. Nikolaou, I., & Oostrom, J. K. (2015). Employee recruitment, selection, and assessment. Contemporary Issues for Theory and Practice. Hove, East Sussex: Routledge.
4. Arthur. D.(2022). The Employee Recruitment and Retention Handbook, Publisher: Amacom.



مدیریت جبران خدمات		عنوان درس به فارسی:
نوع درس و واحد	Compensation Management	عنوان درس به انگلیسی:
پایه ☐ نظری ☒	مدیریت و تفکر استراتژیک	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	ندارد	دروس هم نیاز:
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐	۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:.....

هدف کلی:

- فراگیری دانشجویان با ایده ها و مفاهیم مربوط به سیستم جبران خدمات به صورت مختصر و منسجم
- آشنایی دانشجویان با نحوه طراحی مناسب سیستم جبران خدمات

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با نظریات و مفاهیم گوناگون در راستای سیستم جبران خدمات
۲. آشنایی دانشجویان با انواع روشهای جبران خدمات
۳. آشنایی دانشجویان با سیستم حقوق و دستمزد

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. کلیات و مفاهیم مدیریت جبران خدمات
۲. رابطه جبران خدمات با سایر کار ویژه های مدیریت منابع انسانی
۳. انواع روشهای جبران خدمات
۴. جبران خدمات استراتژیک
۵. نظریه های جبران خدمت
۶. پرداخت شغل محور ارزشیابی مشاغل
۷. پرداخت شغل محور و شاغل محور
۸. پرداخت ثابت در برابر پرداخت متغیر پرداخت بر اساس عملکرد
۹. مزایای قانونی مزایای سازمانی و سیستم پاداش
۱۰. پرداخت های انگیزشی جمعی (تیمی واحدی و سازمانی)
۱۱. جبران خدمات دانش گر ها و استعدادها (نخبگان)
۱۲. جبران خدمات مدیر عامل و اعضای هیئت مدیره
۱۳. طراحی سیستم جبران خدمات مؤثر
۱۴. طراحی سیستم حقوق و مزایا در عمل
۱۵. مفاد قانونی مرتبط با جبران خدمات در قانون کار
۱۶. مفاد قانونی مرتبط با جبران خدمات در قانون مدیریت خدمات کشوری



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- تدریس با هدف یادگیری دانشجویان بر اساس تحلیل مطالعات موردی
- تدریس فراگیر محور
- تدریس مبتنی بر پرسش و پاسخ

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آرین (۱۳۹۲) مدیریت منابع انسانی پیشرفته (۲) سیستم حقوق و مزایا، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
2. Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.
3. Berger, L.. A., & Berger, D. R. (2008). The compensation handbook. McGraw-Hill.



عنوان درس به فارسی:		کارآموزی	
عنوان درس به انگلیسی:		Apprenticeship	
نوع درس و واحد			
☐ نظری	☐ اختیاری	ندارد	
☒ عملی	☒ تخصصی الزامی	ندارد	
☐ نظری-عملی	☐ اصلی	۲	
	☐ پایان نامه	۱۲۸	
تعداد واحد:			
تعداد ساعت:			

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- ایجاد فرصتی طلایی برای دانشجویان به جهت حضور در محیط های موفق صنعتی، تجاری و خدماتی، تا بدون دغدغه مسئولیت ها و تبعات شغلی، به کسب تجربی ارزشمند بپردازند.
- افزایش خودباوری دانشجو به واسطه ی بارور شدن توانایی حل مساله و آمادگی هر چه بیشتر برای فرصت های کاری آتی

اهداف ویژه:

۱. آشنا شدن با محیط های کاری و نیازهای روز صنایع و سازمان ها
۲. آشنا شدن با بسیاری از موضوعات به صورت جانبی (مانند قوانین کار، بیمه، مالیات و قوانین و مقررات داخلی سازمان ها)
۳. محک زدن علایق کاری خود
۴. امکان پیاده سازی روش ها و تکنیک های فراگرفته شده در دانشگاه در محیط های واقعی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مهارت آموزی در زمینه طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی
۲. مهارت آموزی در زمینه تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی
۳. مهارت آموزی در زمینه برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل
۴. مهارت آموزی در زمینه روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی
۵. مهارت آموزی در زمینه مدیریت عملکرد کارکنان
۶. مهارت آموزی در زمینه حقوق، مزایا و پاداش
۷. مهارت آموزی در زمینه آموزش، یادگیری و مدیریت دانش
۸. مهارت آموزی در زمینه مربی گری و منتورینگ
۹. مهارت آموزی در زمینه تحلیل و توسعه شایستگی ها
۱۰. مهارت آموزی در زمینه تیم سازی و توانمندسازی
۱۱. مهارت آموزی در زمینه پیشنهادات و نوآوری مستمر
۱۲. مهارت آموزی در زمینه مدیریت استعدادها و جانشین پروری
۱۳. مهارت آموزی در زمینه مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی
۱۴. مهارت آموزی در زمینه رهبری و استراتژی منابع انسانی



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
گزارش کار از هر فرآیند : ۷۰٪	ندارد	آزمون های نوشتاری: ندارد	گزارش کارآموزی
		عملکردی: ۳۰٪	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آرین. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی در عمل (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان.
۲. قلی پور، آرین. آغاز، غسل (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی پیشرفته ۲، سیستم حقوق و مزایا. تهران. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۳. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی. تهران. انتشارات مهربان.
۴. قلی پور، آرین. (۱۳۹۹). طبقه بندی مشاغل و حقوق و مزایا (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان
۵. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۳۹۶). اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی (EVC) (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان



دروس تخصصی الزامی گرایش مدیریت تحول



عنوان درس به فارسی: مدیریت تحول در سازمان		
نوع درس و واحد	Change Management in the Organization	عنوان درس به انگلیسی:
پایه ☐ نظری ☒	ندارد	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	ندارد	دروس هم نیاز:
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐	۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ..

هدف کلی:

آشنایی دانشجویان با حوزه مدیریت تحول سازمانی و برنامه های ایجاد و تغییر و تحول و همچنین تمرکز بر مسیر تحول در سازمانی در آینده

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با مفاهیم و مبانی نظری تحول سازمانی
۲. آشنایی دانشجویان با ابعاد مختلف برنامه های تحول سازمانی
۳. آشنایی دانشجویان با نظریات در حوزه تحول سازمانی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. آشنایی با حوزه تحول سازمان
۲. تعاریف تحول سازمان
۳. نقش ارزش ها پیش بینی و باور ها در تحول سازمان
۴. نظریه و مدیریت تحول سازمان
۵. مدیریت فرایند تحول سازمان
۶. اقدام پژوهی و تحول سازمان
۷. اقدام پژوهی و تحول سازمان
۸. برنامه های ایجاد تغییر: مروری اجمالی
۹. برنامه های ایجاد تغییر در تیم ها
۱۰. برنامه های ایجاد تغییر بین گروهی و میانجی گری شخصی ثالث
۱۱. برنامه های ایجاد تغییر جامع
۱۲. برنامه های ایجاد تغییر ساختاری
۱۳. برنامه های آموزشی
۱۴. روابط مشاور - متقاضی
۱۵. ابعاد سیستمی برنامه های تحول سازمانی



۱۶. قدرت سیاست و تحول سازمان

۱۷. پژوهش در مورد تحول سازمان

۱۸. آینده و تحول سازمان

۱۹. نظریه و مدیریت تحول سازمان

۲۰. برنامه های ایجاد تغییر

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. وندال، فرنچ و اچ. بل، سسیل. (۱۴۰۰). مدیریت تحول سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، نشر صفار.
2. Akingbola, K., Rogers, S. E., & Baluch, A. (2019). Change management in nonprofit organizations. Springer International Publishing.
3. Goksoy, A. (Ed.). (2015). Organizational change management strategies in modern business. IGI Global.
4. Voehl, F., & Harrington, H. J. (2017). Change management: manage the change or it will manage you (Vol. 6). CRC Press.



عنوان درس به فارسی:		سازماندهی و مدیریت فرآیند	
عنوان درس به انگلیسی:		Organization and Process Management	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ..

هدف کلی:

آشنایی دانشجویان با سازماندهی و انواع ساختارهای سازمانی و نقش فن آوری اطلاعات با فرآیندهای سازمانی همچنین متمرکز کردن دانشجویان بر یکپارچه سازی سیستم ها

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با مباحث سازمان و سازماندهی
۲. آشنایی دانشجویان با طراحی سازمان و ساختار سازمانی
۳. درک مفاهیم مدیریت فرآیند سازمان ها

(پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. تعریف مفهوم سازمان و سازماندهی
۲. اهمیت سازمان دهی
۳. مفاهیم مرتبط با سازمان دهی (تقسیم کار، سلسه مراتب، تفویض اختیار، مسئولیت و پاسخگویی، شغل)
۴. ساختار سازمانی
۵. ابزارهای سازماندهی
۶. ابزارهای شناخت سازمان (نمودار جریان کار، جریان اطلاعات)
۷. نظریات مربوط به سازماندهی
۸. عوامل شکل دهنده ساختار (رسمیت، پیچیدگی، تمرکز، تنوع ترکیب ها، اندازه، فناوری، فرهنگ، محیط)
۹. مدیریت فرآیندهای در سازمان ها (نقش فناوری اطلاعات، تکامل الزامات مدیریت کیفیت)
۱۰. کاربردهای مختلف مدیریت فرآیندهای سازمانی (تطابق اثربخش با استانداردهای کیفیت، تطابق با الزامات قانونی جدید، مدیریت ریسک، مهندسی مجدد، ادغام سازمان ها)
۱۱. طراحی فرآیندهای کسب و کار
۱۲. تعریف اهداف و شرح وظایف کلان
۱۳. طراحی شغل
۱۴. تعریف پست ها و مشاغل
۱۵. تفکیک و ترکیب وظایف و واحدهای سازمانی
۱۶. بازمهندسی ساختار



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- تدریس به روش دانشجو محور
- تدریس فراگیر محور
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۳۰ درصد	۳۰ درصد پروژه
		عملکردی: دارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. پور عزت، علی و طاهری عطار، غزاله. (۱۳۹۶)، سازماندهی و طراحی ساختار، نشر سمت.
۲. کارب، چارلز. (۱۳۸۹)، مدیریت فرایندهای سازمان: یکپارچه سازی سیستمها به منظور مطابقت با استانداردها و تعالی کسب و کار. ترجمه عباس سقایی، فرزام تهیم و علی کیا. نشر اندیشه سرا.
۳. رونق یوسف. (۱۳۷۸)، طراحی شغل، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل، نشر فرمیش.
4. Becker, J., Kugeler, M., & Rosemann, M. (2003). Process Management: a guide for the design of business processes: with 83 figures and 34 tables. Springer Science & Business Media.
5. Rosemann, M., & Brocke, J. V. (2015). Handbook on business process management 2: strategic alignment, governance, people and culture. Springer.
6. Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman Jr, H. J. (1978). Organizational strategy, structure, and process. Academy of management review, 3(3), 546-562.
7. Hernes, T. (2007). Understanding organization as process: Theory for a tangled world (Vol. 2). Routledge.
8. Robichaud, D., & Cooren, F. (Eds.). (2013). Organization and organizing: Materiality, agency, and discourse. Routledge.
9. Bolweg, J. F. (2012). Job design and industrial democracy: The case of Norway (Vol. 3). Springer Science & Business Media.



عنوان درس به فارسی: فناوریهای مدیریت منابع انسانی		عنوان درس به انگلیسی:	
نوع درس و واحد	Human resource Management Technologies	عنوان درس به انگلیسی:	
پایه ☐ نظری ☒	ندارد	دروس پیش نیاز:	
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	ندارد	دروس هم نیاز:	
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	۲	تعداد واحد:	
پایان نامه ☐	۳۲	تعداد ساعت:	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:....

هدف کلی:

آشنایی دانشجویان با مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نقش فناوری های جدید در مدیریت منابع انسانی و سیستم های اطلاعاتی در سازمان.

اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با سیستم های اطلاعاتی
۲. آشنایی دانشجویان با مدیریت منابع انسانی مجازی
۳. آشنایی دانشجویان با نقش فناوری اطلاعات در بهتر شدن مدیریت منابع انسانی
۴. آشنایی دانشجویان با منابع انسانی داده محور

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. فناوری اطلاعات
۲. سیستم های اطلاعاتی
۳. نقش اصلی سیستم های اطلاعاتی در کسب و کار
۴. چالش های سیستم اطلاعاتی
۵. تاثیر سازمانی سیستم اطلاعاتی مدیریت
۶. کاربرد سیستم های اطلاعاتی مدیریت در سازمان
۷. اثرات سازمانی و رفتاری
۸. مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۹. تعریف منابع انسانی الکترونیک
۱۰. تغییر شکل مدیریت در عصر دیجیتال
۱۱. حضور در بازارهای جهانی
۱۲. استراتژی های کارکنان آنلاین
۱۳. نظام الکترونیک منابع انسانی و روش های ارائه خدمات
۱۴. انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک



۱۵. انقلاب صنعتی چهارم

۱۶. هوش مصنوعی و منابع انسانی فراهوشمند

۱۷. یادگیری ماشین و هوش مصنوعی در جذب و استخدام

۱۸. برونسپاری نیروهای کار مجازی

۱۹. تحول دیجیتال فرآیند یادگیری و توسعه

۲۰. ارزیابی هوشمند عملکرد

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- تدریس فراگیر محور
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- تدریس بر اساس توضیح نمونه های موردی

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. اشرف، علیرضا (۱۴۰۱). نقش و تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی منابع انسانی، آرمان پژوهان.
۲. پیرگانی، محمدحسین (۱۳۹۷). پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک، صالحیان.
۳. طریقی، مهدی (۱۳۹۶). سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی، رشد فرهنگ.
۴. فیاضی، مرجان؛ افشار، زهرا (۱۳۹۴). کتاب منابع انسانی دیجیتال eHRM: سرمایه های فکری در دنیای مجازی چگونه مدیریت می شوند؟، شکیب.
۵. مر، برنارد. (۱۴۰۰). منابع انسانی داده محور، ترجمه: علی پیران نژاد و وحید فرجی جبه دار، نشر دانشگاه تهران.
6. Machado, C. (2014). Human resource management and technological challenges. J. P. Davim (Ed.). New York: Springer International Publishing.
7. Kumar, P., Agrawal, A., & Budhwar, P. (Eds.). (2020). Human & technological resource management (HTRM): new insights into revolution 4.0. Emerald Publishing Limited.



عنوان درس به فارسی:		رهبری در سازمان	
عنوان درس به انگلیسی:		Leadership in the Organization	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ..

هدف کلی:

- افزایش دانش و مهارت تجزیه و تحلیل دانشجویان در حوزه نظریه های رهبری سازمانی در سطوح فردی، گروهی، و سازمانی و کاربرد این نظریه ها در سازمان.

اهداف ویژه:

۱. نقد فلسفی نظریه های رهبری.
۲. درک ارتباط رهبری و مفاهیم کلان سازمانی.

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مروری بر اهمیت رهبری
۲. مروری بر سیر نظریات رهبری
۳. نقد فلسفی نظریات اقتضایی رهبری
۴. نقد فلسفی نظریات رهبری تحول گرا
۵. مبانی فلسفی اخلاق
۶. مبانی اخلاقی تصمیم گیری و رهبری اخلاقی
۷. معنویت و رهبری
۸. مبانی فلسفی مفهوم اصالت و رهبری اصیل
۹. مذاکره و حل در تضاد در رهبری معاصر
۱۰. رهبری تغییر و رهبری در شرایط پیچیده
۱۱. رهبری و مدیریت فرهنگ
۱۲. رهبری الکترونیکی E- Leadership
۱۳. رهبری داده محور

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- سخنرانی تعاملی (استاد و دانشجو)
- بحث هدایت شده
- آموزش هدایت شده
- یادگیری مبتنی بر پرسش



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۳۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۴۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. علوی، بابک (۱۳۹۶). بازگشت به اصالت؛ ضرورتی برای کار و رهبری سازمانی در عصر کنونی (ویرایش دوم). تهران: انتشارات لوح ۱ فکر.

- Wollmann, P., Kühn, F., Kempf, M., & Püringer, R. (Eds.). (2021). Organization and leadership in disruptive times: Design and implementation using the 3-P-Model. Springer Nature.
- Yukl, G. (2009). Leadership in Organizations (7th edition). New York: Prentice Hall.
- Western simon (2019). leadership a critical text. london sage.
- Blackaby, H. T., & Blackaby, R. (2011). Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda. B&H Publishing Group.
- Mendonca, M. (2006). Ethical leadership. McGraw-Hill Education (UK).
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic leadership in organizations. Sage Publications.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., & House, R. J. (Eds.). (2007). Culture and leadership across the world: The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies. Routledge.
- Kotter, J. R. (2007). Leading change - Why transformation efforts fail. Harvard Business Review, 85(1), 96.
- Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. Corporate Communications: An International Journal, 13(3), 319-332.
- Bass, B. M., & Steidmeier (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. The Leadership Quarterly, 10 (2), 181-217.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. Advances in experimental social psychology, 38, 283-357.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The leadership quarterly, 14(6), 693-727.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The leadership quarterly, 17(6), 595-616.
- Hannah, S. T., Lester, P. B., & Vogelgesang, G. R. (2005). Moral leadership: Explicating the moral component of authentic leadership. Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development, 3, 43-81.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. The leadership quarterly, 15(3), 329-354.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. Journal of management, 37(4), 1228-1261.



عنوان درس به فارسی:		کارآموزی	
عنوان درس به انگلیسی:		Apprenticeship	
نوع درس و واحد			
☐ نظری	☐ اختیاری	ندارد	
☒ عملی	☒ تخصصی الزامی	ندارد	
☐ نظری-عملی	☐ اصلی	۲	تعداد واحد:
☐ پایان نامه		۱۲۸	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:.....

هدف کلی:

- ایجاد فرصتی طلایی برای دانشجویان به جهت حضور در محیط های موفق صنعتی، تجاری و خدماتی، تا بدون دغدغه مسئولیت ها و تبعات شغلی، به کسب تجربی ارزشمند بپردازند.
- افزایش خودباوری دانشجو به واسطه ی بارور شدن توانایی حل مساله و آمادگی هر چه بیشتر برای فرصت های کاری آتی

اهداف ویژه:

۱. آشنا شدن با محیط های کاری و نیازهای روز صنایع و سازمان ها
۲. آشنا شدن با بسیاری از موضوعات به صورت جانبی (مانند قوانین کار، بیمه، مالیات و قوانین و مقررات داخلی سازمان ها)
۳. محک زدن علایق کاری خود
۴. امکان پیاده سازی روش ها و تکنیک های فراگرفته شده در دانشگاه در محیط های واقعی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مهارت آموزی در زمینه طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی
۲. مهارت آموزی در زمینه تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی
۳. مهارت آموزی در زمینه برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل
۴. مهارت آموزی در زمینه روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی
۵. مهارت آموزی در زمینه مدیریت عملکرد کارکنان
۶. مهارت آموزی در زمینه حقوق، مزایا و پاداش
۷. مهارت آموزی در زمینه آموزش، یادگیری و مدیریت دانش
۸. مهارت آموزی در زمینه مربی گری و منتورینگ
۹. مهارت آموزی در زمینه تحلیل و توسعه شایستگی ها
۱۰. مهارت آموزی در زمینه تیم سازی و توانمندسازی
۱۱. مهارت آموزی در زمینه پیشنهادات و نوآوری مستمر
۱۲. مهارت آموزی در زمینه مدیریت استعدادها و جانشین پروری
۱۳. مهارت آموزی در زمینه مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی
۱۴. مهارت آموزی در زمینه رهبری و استراتژی منابع انسانی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- یادگیری پروژه محور



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
گزارش کار از هر فرآیند : ۷۰٪	ندارد	آزمون های نوشتاری: ندارد	گزارش کارآموزی
		عملکردی: ۳۰٪	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور و وایت برد

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آرین. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی در عمل (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان.
۲. قلی پور، آرین. آغاز، عسل (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی پیشرفته ۲، سیستم حقوق و مزایا. تهران. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۳. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی. تهران. انتشارات مهربان.
۴. قلی پور، آرین. (۱۳۹۹). طبقه بندی مشاغل و حقوق و مزایا (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان
۵. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۳۹۶). اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی (EVC) (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان



دروس تخصصی الزامی گرایش رفتار سازمانی



عنوان درس به فارسی: مربی گری و منتورینگ		
عنوان درس به انگلیسی:	Coaching and Mentoring	
دروس پیش نیاز:	ندارد	
دروس هم نیاز:	ندارد	
تعداد واحد:	۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

آشنا نمودن دانشجویان با مباحث و فرایندهای مربیگری و منتورینگ به عنوان روشهای آموزش و بهسازی کارکنان.

اهداف ویژه:

۱. ایجاد مهارت در آموزش و بهسازی، از طریق مربی گری و منتورینگ
۲. آشنایی با تئوری ها و رویکردهای مربی گری و منتورینگ
۳. تسلط بر چگونگی اجرا و ارزیابی فرایند مربی گری و منتورینگ

ب) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مبانی اولیه مربی گری و منتورینگ
۲. اهداف، تفاوت، ویژگی ها و مزایای مربی گری و منتورینگ
۳. اصول و شرایط مربی گری و منتورینگ
۴. مدل ها و فرایندهای منتورینگ
 - منتورینگ یک به یک
 - منتورینگ گروهی
 - منتورینگ معکوس
۵. منتورینگ در سازمان
 - منتورینگ و فرایند جانشین پروری
 - منتورینگ و فرایند مدیریت عملکرد
 - منتورینگ و اصلاح فرهنگ سازمانی
 - منتورینگ و پرورش کارکنان
۶. فرایندهای مربی گری سازمانی
۷. رویکردهای مربی گری
۸. مربی گری عملی در سازمان



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- تدریس درس با استفاده از اسلاید
- تدریس پروژه محور
- تدریس فراگیر محور
- تدریس مبتنی بر پرسش و پاسخ

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون‌های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون‌های نوشتاری: ۳۰ درصد	۲۰ درصد
		عملکردی: ندارد	پیاده سازی جلسات شبیه سازی منتورینگ در کلاس

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. رشیدزاده‌دوان، ابریشم؛ پورکریم‌گیلانی، پدram (۱۳۹۶). مربیگری سازمانی: راه کارهای عملی مربیگری در سازمان‌ها، الهام اندیشه.
۲. مظاهری، محبوبه (۱۴۰۱). راهنمای منتورینگ سازمانی، الماس دانش.
۳. برنت، مایک (۱۴۰۰). کوچینگ و منتورینگ (راهنمای کاربردی مدیران و راهبران). ترجمه حسین گائینی، اندیشه احسان.
4. Oades, L. G. , Siokou, CH., Slep, G. R. (2019). Coaching and Mentoring Research: A Practical Guide. Sage, 21-34.
5. Viera, C. A. (2021). A Comparison of Mentoring and Coaching: What's the Difference? Performance Improvement, 60(4).



عنوان درس به فارسی: رهبری در سازمان		عنوان درس به انگلیسی:	
نوع درس و واحد		Leadership in the Organization	
پایه ☐ نظری ☒		ندارد	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐		ندارد	دروس هم نیاز:
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐		۲	تعداد واحد:
پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:....

هدف کلی:

- افزایش دانش و مهارت تجزیه و تحلیل دانشجویان در حوزه نظریه های رهبری سازمانی در سطوح فردی، گروهی، و سازمانی و کاربرد این نظریه ها در سازمان.

اهداف ویژه:

۱. نقد فلسفی نظریه های رهبری.
۲. درک ارتباط رهبری و مفاهیم کلان سازمانی.

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مروری بر اهمیت رهبری
۲. مروری بر سیر نظریات رهبری
۳. نقد فلسفی نظریات اقتضایی رهبری
۴. نقد فلسفی نظریات رهبری تحول گرا
۵. مبانی فلسفی اخلاق
۶. مبانی اخلاقی تصمیم گیری و رهبری اخلاقی
۷. معنویت و رهبری
۸. مبانی فلسفی مفهوم اصالت و رهبری اصیل
۹. مذاکره و حل در تضاد در رهبری معاصر
۱۰. رهبری تغییر و رهبری در شرایط پیچیده
۱۱. رهبری و مدیریت فرهنگ
۱۲. رهبری الکترونیکی E- Leadership
۱۳. رهبری داده محور



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- سخنرانی تعاملی (استاد و دانشجو)
- بحث هدایت شده
- آموزش هدایت شده
- یادگیری مبتنی بر پرسش

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۳۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۴۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. علوی، بابک (۱۳۹۶). بازگشت به اصالت؛ ضرورتی برای کار و رهبری سازمانی در عصر کنونی (ویرایش دوم). تهران: انتشارات لوح فکر.
2. Wollmann, P., Kühn, F., Kempf, M., & Püringer, R. (Eds.). (2021). Organization and leadership in disruptive times: Design and implementation using the 3-P-Model. Springer Nature.
3. Yukl, G. (2009). Leadership in Organizations (7th edition). New York: Prentice Hall.
4. Western simon (2019). leadership a critical text. london sage.
5. Blackaby, H. T., & Blackaby, R. (2011). Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda. B&H Publishing Group.
6. Mendonca, M. (2006). Ethical leadership. McGraw-Hill Education (UK).
7. Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1998). Charismatic leadership in organizations. Sage Publications.
8. Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.
9. Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., & House, R. J. (Eds.). (2007). Culture and leadership across the world: The GLOBE book of in-depth studies of 25 societies. Routledge.
10. Kotter, J. R. (2007). Leading change - Why transformation efforts fail. Harvard Business Review, 85(1), 96.
11. Qian, Y., & Daniels, T. D. (2008). A communication model of employee cynicism toward organizational change. Corporate Communications: An International Journal, 13(3), 319-332.
12. Bass, B. M., & Steidmeier (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. The Leadership Quarterly, 10 (2), 181-217.
13. Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. Advances in experimental social psychology, 38, 283-357.
14. Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The leadership quarterly, 14(6), 693-727.
15. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The leadership quarterly, 17(6), 595-616.
16. Hannah, S. T., Lester, P. B., & Vogelgesang, G. R. (2005). Moral leadership: Explicating the moral component of authentic leadership. Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development, 3, 43-81.
17. Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. The leadership quarterly, 15(3), 329-354.
18. Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. Journal of management, 37(4), 1228-1261.



عنوان درس به فارسی:		تحلیل داده های رفتاری کارکنان	
عنوان درس به انگلیسی:		Analysis of employee behavioral data	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐	نظری ☒
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒	عملی ☐
تعداد واحد:	۲	اصلی ☐	نظری-عملی ☐
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- استفاده از تکنیک های داده کاوی و هوش مصنوعی برای تحلیل فرآیندهای منابع انسانی
- درک پویایی میان روش های کمی و علم داده و مباحث رفتاری کارکنان.

اهداف ویژه:

۱. درک و دریافتی عمیق تر نسبت به پیچیدگی های مستتر در رفتار انسانی
۲. استخراج مدل و الگو و کسب دانش و بینش نسبت به مسایل رفتاری کارکنان به جهت تصمیم گیری بهتر

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مبانی، مفاهیم و چالشهای علم داده
۲. کارکرد علم داده و داده کاوی در هوش سازمانی
۳. مدیریت منابع انسانی دیجیتال و منابع انسانی شواهد محور
۴. ماهیت رویکرد داده محور
۵. رویکرد داده محور در منابع انسانی
۶. نمونه های کاربردی رویکرد داده محور در مسائل رفتاری و منابع انسانی
۷. نقش کاربردی هوش مصنوعی در مسائل رفتاری و منابع انسانی
۸. نحوه استفاده از تحلیل ها و شاخص های کلیدی عملکرد در فرآیندهای منابع انسانی
۹. افق های دور و نزدیک منابع انسانی داده محور
۱۰. ابزارهای آماده برای تحلیل بصری داده های منابع انسانی
۱۱. تبدیل داده به بینش از راه تحلیل افراد (تحلیل متن، احساس، عکس، ویدئو، گفتار)
۱۲. کسب رضایتمندی در خصوص تحلیل داده ها
۱۳. توجه به تهدید های اینترنت اشیا
۱۴. ایجاد برنامه های حکمرانی داده ها

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- سخنرانی تعاملی (استاد و دانشجو)
- بحث هدایت شده
- آموزش هدایت شده
- یادگیری مبتنی بر پرسش



ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۳۰ درصد	۳۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۴۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. مر، برنارد (۱۴۰۰). منابع انسانی داده محور: نحوه استفاده از تحلیلها و شاخص های کلیدی پیشبرد عملیات، ترجمه علی پیران نژاد و وحید فرجی جبه دار، انتشارات دانشگاه تهران.
۲. پالانت، جولی (۱۳۹۸). تحلیل داده های علوم رفتاری با برنامه SPSS، ترجمه اکبر رضایی، انتشارات فروزش.
3. Edwards, M. R. and Edwards, K. (2016). Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric, Kogan Page Publishers.
4. Bhattacharyya, D. K. (2017). HR Analytics: Understanding Theories and Applications, Sage Publications.



عنوان درس به فارسی:		مدیریت اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی	
عنوان درس به انگلیسی:	Management of Ethics, Values and Organizational culture	نوع درس و واحد	
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	اصلی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:...

هدف کلی:

- آشنایی دانشجویان با فرهنگ سازمانی، ارزشها و روشهای نهادهای سازی EVC

- اهداف ویژه:

۱. آشنایی دانشجویان با مباحث مربوط به مدیریت فرهنگ در سازمانها
۲. توانمندی دانشجویان در زمینه مباحث اخلاقی و ارزشی در حوزه های تخصصی و فنی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. اخلاق در سازمان
۲. سرمایه های اجتماعی سازمانها
۳. پاسخگویی اخلاقی در سازمانها
۴. ارزشهای سازمانی
۵. مفهوم و تاریخچه ارزش
۶. دیدگاه های رایج به ارزش
۷. طبقه بندی ارزش ها
۸. فرآیند تصمیم گیری و ارزش ها
۹. فرهنگ سازمانی
۱۰. مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۱. مطالعه تاریخچه فرهنگ سازمانی
۱۲. دیدگاه های رایج به فرهنگ سازمانی
۱۳. مدیریت فرهنگ سازمانی
۱۴. چالش های مدیریت فرهنگ سازمانی
۱۵. ابزارهای اندازه گیری فرهنگ سازمانی
۱۶. مدهای فرهنگ سازمانی
۱۷. روشهای نهادهای سازی و جاری سازی EVC



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- ارائه مستقیم درس با استفاده از نمایش اسلاید
- یادگیری مبتنی بر پرسش و پاسخ
- تدریس فراگیر محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
۲۰ درصد	۲۰ درصد	آزمون های نوشتاری: ۶۰ درصد	ندارد
		عملکردی: ندارد	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: ویدیو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آراین و محمداسماعیلی، ندا. (۱۳۹۶)، اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی (EVC) (مدیریت منابع انسانی پیشرفته)، موسسه کتاب مهربان نشر.

2. Warter, I., & Warter, L. (Eds.). (2020). Understanding National Culture and Ethics in Organizations: A Study of Eastern and Central Europe. Emerald Group Publishing.
3. Lefkowitz, J. (2017). Ethics and values in industrial-organizational psychology. Taylor & Francis.
4. Pfister, J. A. (2009). Managing organizational culture for effective internal control: From practice to theory. Springer Science & Business Media.



عنوان درس به فارسی:		کارآموزی	
عنوان درس به انگلیسی:		Apprenticeship	
دروس پیش نیاز:	ندارد	اختیاری ☐ نظری ☐	نوع درس و واحد
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☒	
تعداد واحد:	۲	اصلی ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۱۲۸	پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- ایجاد فرصتی طلایی برای دانشجویان به جهت حضور در محیط های موفق صنعتی، تجاری و خدماتی، تا بدون دغدغه مسئولیت ها و تبعات شغلی، به کسب تجاری ارزشمند بپردازند.
- افزایش خودباوری دانشجو به واسطه ی بارور شدن توانایی حل مساله و آمادگی هر چه بیشتر برای فرصت های کاری آتی

اهداف ویژه:

۱. آشنا شدن با محیط های کاری و نیازهای روز صنایع و سازمان ها
۲. آشنا شدن با بسیاری از موضوعات به صورت جانبی (مانند قوانین کار، بیمه، مالیات و قوانین و مقررات داخلی سازمان ها)
۳. محک زدن علایق کاری خود
۴. امکان پیاده سازی روش ها و تکنیک های فراگرفته شده در دانشگاه در محیط های واقعی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. مهارت آموزی در زمینه طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی
۲. مهارت آموزی در زمینه تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی
۳. مهارت آموزی در زمینه برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل
۴. مهارت آموزی در زمینه روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی
۵. مهارت آموزی در زمینه مدیریت عملکرد کارکنان
۶. مهارت آموزی در زمینه حقوق، مزایا و پاداش
۷. مهارت آموزی در زمینه آموزش، یادگیری و مدیریت دانش
۸. مهارت آموزی در زمینه مربی گری و منتورینگ
۹. مهارت آموزی در زمینه تحلیل و توسعه شایستگی ها
۱۰. مهارت آموزی در زمینه تیم سازی و توانمندسازی
۱۱. مهارت آموزی در زمینه پیشنهادات و نوآوری مستمر
۱۲. مهارت آموزی در زمینه مدیریت استعدادها و جانشین پروری
۱۳. مهارت آموزی در زمینه مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی
۱۴. مهارت آموزی در زمینه رهبری و استراتژی منابع انسانی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- یادگیری پروژه محور



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون های نهایی	پروژه
گزارش کار از هر فرآیند: ۷۰٪	ندارد	آزمون های نوشتاری: ندارد	گزارش کارآموزی
		عملکردی: ۳۰٪	

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

۱. محیط باز کلاسی

۲. ویدئو پروژکتور

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. قلی پور، آرین. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی در عمل (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان.
۲. قلی پور، آرین. آغاز، عمل (۱۴۰۰). مدیریت منابع انسانی پیشرفته ۲، سیستم حقوق و مزایا. تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۳. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۴۰۱). استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی. تهران، انتشارات مهربان.
۴. قلی پور، آرین. (۱۳۹۹). طبقه بندی مشاغل و حقوق و مزایا (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان
۵. قلی پور، آرین. محمداسماعیلی، ندا. (۱۳۹۶). اخلاق، ارزش ها و فرهنگ سازمانی (EVC) (مدیریت منابع انسانی پیشرفته). تهران، انتشارات مهربان



دروس تخصصی الزامی گرایش طراحی سازمانهای دولتی



عنوان درس به فارسی: سازماندهی و طراحی سازمان		عنوان درس به انگلیسی: Organizing and organization design	
نوع درس و واحد			
پایه ☐	نظری ☒	دروس پیش نیاز: نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته	
عملی ☐	تخصصی الزامی ☒	ندارد	
نظری-عملی ☐	اختیاری ☐	۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- شناخت نظریه ها، مبانی و ابزارهای سازماندهی و طراحی سازمان در بخش دولتی

اهداف ویژه:

- آشنایی با ساختارها و سازوکارها در بخش دولتی
- شناخت ابزارها و فنون سازماندهی
- آشنایی با چالشها و موانع سازماندهی در سازمان و راههای برون رفت از آن
- آشنایی با قوانین و مقررات مرتبط با سازماندهی و ساختار سازمانی در بخش دولتی در ایران (قانون خدمات کشوری و ضوابط ساختار سازمانی وزارتخانه ها و سازمان های مستقل وابسته به ریاست جمهوری)

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. گونه شناسی سازمان به طور عام و سازمان ها در بخش دولتی به طور خاص
۲. گونه شناسی ساختارهای سازمانی
۳. چرخه عمر (حیات) سازمان
۴. تحلیل و آسیب شناسی سازمانی
۵. رابطه سازماندهی و طراحی سازمان با سایر حوزه های کارکردی سازمان (راهبرد، متابع سازمانی و...)
۶. الگوهای تغییر سازمانی
۷. ابزارها، الگوها و فنون سازماندهی در سازمان
۸. گونه شناسی واحدها و پست های سازمانی
۹. طراحی پست سازمانی
۱۰. چالشهای طراحی و بازطراحی سازمان و سازماندهی
۱۱. عوامل توفیق و شکست طراحی سازمان
۱۲. ارزیابی اثربخشی طراحی سازمان

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

۱. یادگیری پروژه محور
۲. یادگیری از طریق بررسی قضایای اداری



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال	۴۰ درصد
آزمون پایان نیم‌سال	۶۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور، رایانه و سایر ملزومات اولیه کلاس درس

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. پورعزت علی اصغر، غزاله طاهری عطار (۱۳۹۲). سازمان دهی و طراحی ساختار، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).
۲. رایینتز، استیون پی (۱۳۹۵). تئوری سازمان: ساختار و طرح سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: صفار.
۳. مینزبرگ، هنری (۱۳۹۵). سازماندهی پنج الگوی کارساز. ترجمه ابوالحسن فقیهی و حسین وزیری سابق. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
4. Magalhães, R. (2020). Designing Organization Design: A Human-Centred Approach. United Kingdom: Oxford University Press.
5. van Bree, J. (2021). Organization Design: Frameworks, Principles, and Approaches. Switzerland: Springer International Publishing.
6. Jones, G. R. (2012). Organizational Theory, Design and Change (7th ed.). Pearson.
7. Kesler, G. & Kates. A. (2015). Bridging Organization Design and Performance: Five Ways to Activate a Global Operation Model. Jossey-Bass.
8. Stanford, N. (2018). Organization Design: The Practitioner's Guide. United Kingdom: Routledge.



عنوان درس به فارسی: مدیریت فرآیند در بخش عمومی		عنوان درس به انگلیسی: Process Mnanagemnt in public sectore	
نوع درس و واحد			
نظری ■	پایه □	دروس پیش نیاز: نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته	
عملی □	تخصصی الزامی ■	دروس هم نیاز: ندارد	
نظری-عملی □	اختیاری □		تعداد واحد: ۲
رساله / پایان نامه □			تعداد ساعت: ۳۲

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی □ آزمایشگاه □ سمینار □ کارگاه □ موارد دیگر:

هدف کلی:

- شناخت نظریه ها، مبانی و ابزارهای مدیریت فرایند و بازمهندسی فرایندهای سازمانی در بخش دولتی

اهداف ویژه:

- آشنایی با مدیریت فرایندها و بازمهندسی فرایندهای سازمانی و تحول و مدیریت تغییر در بخش دولتی
- شناخت ابزارها و فنون مدیریت فرایندهای سازمانی و روش های پیاده سازی آن در سازمان
- آشنایی با چالشها و موانع مدیریت فرایندهای سازمانی و راههای برون رفت از آن
- آشنایی با مدل های ارزیابی بلوغ سازمانی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. ضرورت و اهمیت بازاندیشی در فرایندها، تعریف و پیشینه مدیریت فرایندهای سازمانی، بازمهندسی فرایندها و موفقیت های پیاده سازی آن
۲. ارتباط مدیریت فرایندها با سایر حوزه های کارکردی سازمان و مدیریت
۳. ساختارهای وظیفه گرا و ساختارهای فرایندگرا
۴. گونه شناسی فرایندها (مبتنی بر مدل ISO، مبتنی بر مدل IATF، مدل زنجیره ارزش پورتر، مدل APQC) و سایر طبقه بندی ها
۵. مستندسازی فرایندها و روش های مختلف مستندسازی
۶. معماری سازمان و جایگاه فرایندهای سازمانی در آن
۷. مدلسازی و بهینه سازی فرایندها
۸. مرزبندی، انتخاب، قالب بندی و طبقه بندی فرایندهای سازمان
۹. قواعد کلیدی، اصول و استانداردهای بازمهندسی فرایندها
۱۰. روش شناسی های پیاده سازی مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار (روش شناسی ابلنسکی، سوری کلین و مانگانلی، فیوری، گاها و همکاران، جوهانسون و همکاران، پتروزو و استپر، داونپورت و شورت، هاریسون و پرات، کتینگر و همکاران، دویت و میر)
۱۱. عوامل کلیدی موفقیت در بازمهندسی
۱۲. بازمهندسی فراسازمانی (فراگیر)
۱۳. کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در بازمهندسی فرایندها
۱۴. روش های ارزیابی بلوغ بازمهندسی رایندهای کسب و کار (مدل ممیزی فرایند مایکل همر)
۱۵. برنامه ریزی منابع سازمان
۱۶. بازمهندسی در سازمان های دولتی و در سازمان های ایرانی



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:
یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت‌های کلاسی در طول نیم سال	۴۰ درصد
آزمون پایان نیم سال	۶۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:
ویدئو پروژکتور، رایانه و سایر ملزومات اولیه کلاس درس

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. مرتضوی، مهدی (۱۳۹۳). مدیریت فرآیند از تئوری تا عمل: به همراه زبان‌ها و ابزارهای روز نرم‌افزاری برای مدل‌سازی و اتوماسیون فرآیندها. تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
۲. لشکر بلوکی، مجتبی (۱۳۹۱). مهندسی مجدد سازمان: چگونه یک سازمان را باز مهندسی کنیم و از نو بیافرینیم؟. تهران: آریانا قلم.
۳. راداکریشنان، آر. و بالاسوبرامانیان، اس. (۱۳۹۳). مهندسی مجدد فرایندهای کسب و کار: مفاهیم و مطالعات موردی. ترجمه عادل آذر و سعید جهانیان. تهران: سمت.
4. Rostek, K., Kosieradzka, A. (2021). Process Management and Organizational Process Maturity: Economic and Non-Economic Organizations. Germany: Springer International Publishing.
5. Handbook on Business Process Management 2: Strategic Alignment, Governance, People and Culture. (2014). Germany: Springer Berlin Heidelberg.
6. in 't Veld, R., ten Heuvelhof, E., de Bruijn, H. (2010). Process Management: Why Project Management Fails in Complex Decision Making Processes. Germany: Springer Berlin Heidelberg.



عنوان درس به فارسی:		حکمرانی دیجیتال	
عنوان درس به انگلیسی:		Digital Governance	
نوع درس و واحد			
دروس پیش نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
دروس هم نیاز:	ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد واحد:	۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	رساله / پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- شناخت مبانی، چهارچوب‌ها، الگوها و ابزارهای حکمرانی دیجیتال

اهداف ویژه:

- آشنایی با مدیریت حکمرانی دیجیتال بویژه در بخش دولتی
- شناخت ابزارها و فنون حکمرانی دیجیتال و روش‌های پیاده‌سازی آن در سازمان
- آشنایی با چالش‌ها و موانع حکمرانی دیجیتال و راههای برون رفت از آن
- آشنایی با مدل‌های ارزیابی بلوغ سازمانی

پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

۱. حکمرانی در عصر دیجیتال و دوران انقلاب صنعتی چهارم و تمایز آن با دوره‌های پیشین
۲. ضرورت و اهمیت حکمرانی دیجیتال (از دولت الکترونیک تا حکمرانی دیجیتال)
۳. چارچوب‌های حکمرانی دیجیتال
۴. داده باز و داده حکومتی باز (چارچوب‌ها، الگوها، مزایا و چالش‌ها)
۵. حکومت باز در عصر حکمرانی دیجیتال
۶. مشارکت شهروندی و حکمرانی دیجیتال
۷. مدیریت دانش و اطلاعات برای حکمرانی دیجیتال
۸. حریم خصوصی و مدیریت آن در حکمرانی دیجیتال
۹. فناوری‌های نو و برافکن (هوش مصنوعی، رایانش ابری، اینترنت اشیاء و...) و حکمرانی دیجیتال
۱۰. تنظیم‌گری، شفافیت، پاسخگویی و نتیجه‌گرایی در حکمرانی دیجیتال
۱۱. بوروکراسی و خدمات عمومی در حکمرانی دیجیتال
۱۲. اقتصاد دیجیتال و حکمرانی
۱۳. روندها و راهبردهای حکمرانی دیجیتال

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری از طریق بررسی قضایای اداری

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

- | | |
|---------------------------------|---------|
| فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال | ۴۰ درصد |
| آزمون پایان نیم‌سال | ۶۰ درصد |



ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور، رایانه و سایر ملزومات اولیه کلاس درس

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. گرین، جرمی سوئینفن و دانیلز. استیفن (۱۴۰۱). حکمرانی دیجیتال: پیشرو بودن در جهان فناوری‌های در حال تغییر. تهران: راه پرداخت.
۲. مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری (۱۴۰۱). بازطراحی نظام حکمرانی و سیاست‌گذاری در عصر انقلاب چهارم صنعتی.
3. Chen, Y. (2017). Managing Digital Governance: Issues, Challenges, and Solutions. US: Taylor & Francis (ASPA Series in Public Administration and Public Policy).
4. Milakovich, M. E. (2021). Digital Governance: Applying Advanced Technologies to Improve Public Service. United Kingdom: Taylor & Francis.
5. Swinfen Green, J., Daniels, S. (2020). Digital Governance: Leading and Thriving in a World of Fast-changing Technologies. United Kingdom: Routledge.
6. Sandoval, Rodrigo et. al. (2017). Bulding Digital Goverment Strategies: Principle and Practice. Springer.



عنوان درس به فارسی: کارگاه اصلاح عملکرد و ساختار بخش عمومی		عنوان درس به انگلیسی: Improving public sector performance and structure workshop	
نوع درس و واحد			
نظری ☒	پایه ☐	مدیریت تحول	
عملی ☐	تخصصی الزامی ☒	ندارد	
نظری-عملی ☐	اختیاری ☐	۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☒ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☒ موارد دیگر:

هدف کلی:

- شناخت ابزارهای بهبود عملکرد و اصلاح ساختار در بخش دولتی و مهارت‌افزایی دانشجویان در به کارگیری ابزارها و فنون مرتبط

اهداف ویژه:

- شناخت ساز و کارهای بهبود عملکرد در بخش دولتی
- شناخت سازو کارهای اصلاح ساختار سازمانی در بخش دولتی
- آشنایی با چالشها و موانع بهبود عملکرد سازمانی و راههای برون رفت از آن

پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

۱. مفاهیم و تعاریف عملکرد، ارزیابی عملکرد، سنجش عملکرد و مدیریت عملکرد
۲. الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی (الگوی نظام‌مند، الگوی هانا، الگوی ارزش فرایند، الگوی منطق، الگوی ارزیابی عملکرد سازمان (OPAS)، الگوی بودجه‌ریزی عملیاتی و ...)
۳. نظام‌های سنجش عملکرد (کارت امتیازی متوازن، منشور عملکرد، نظام سنجش عملکرد پویا)
۴. الگوهای ارزیابی عملکرد فراسازمانی
۵. ارزیابی عملکرد در بخش عمومی
۶. روندهای جهانی در بهبود عملکرد بخش عمومی
۷. هماهنگی بین بخشی برای بهبود عملکرد بخش عمومی در ایران: چالشها و ظرفیت‌ها
۸. اصلاح و بازآرایی ساختاری و رهبری در بخش عمومی
۹. خصوصی سازی و مدیریت دولتی نوین در ایران و نسبت آن با اصلاح ساختار و عملکرد بخش عمومی
۱۰. نوآوری در بخش عمومی در ایران: امکان‌ها و چالش‌ها
۱۱. مرور تجربه‌های موفق و ناموفق بهبود عملکرد در بخش عمومی در ایران
۱۲. مرور تجربه‌های موفق و ناموفق اصلاحات ساختاری و اداری در بخش عمومی در ایران
۱۳. آشنایی با قوانین اداری استخدامی جمهوری اسلامی ایران

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

تدریس نظری و کارگاهی به صورت تعاملی

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):



فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال	۴۰ درصد
آزمون پایان نیم‌سال	۶۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

بازدید از سازمان‌های بخش دولتی و یا نهادهای پژوهشی یا فعال در حوزه نوآوری بخش عمومی
تعامل با اندیشکده‌های فعال در حوزه اصلاح ساختار و عملکرد بخش عمومی در ایران

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. دانایی فرد، حسن (۱۳۸۷). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: سمت.
۲. درس‌انگ، دنیس (۱۳۹۸). موردکاوی‌های مدیریت بخش عمومی: رویکردی عمل‌گرایانه. ترجمه عباس نرگسیان و ناصر عسگری. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
3. Word Bank (2018). Improving Public Sector Performance through Innovation and Inter-Agency Coordination.
4. Van de Walle, S., & Groeneveld, S. (2016). Theory and Practice of Public Sector Reform. US: Routledge.
5. Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2015). Performance management in the public sector. Routledge.
6. Bangura, Y., & Larbi, G. A. (Eds.). (2006). Public sector reform in developing countries: capacity challenges to improve services. Basingstoke: Palgrave Macmillan.



دروس تخصصی الزامی گرایش بودجه و مالیه عمومی



عنوان درس به فارسی: مالیات و اقتصاد بخش عمومی		عنوان درس به انگلیسی: Public Economics and Finance	
نوع درس و واحد			
پایه ☐	نظری ☒	ندارد	
تخصصی الزامی ☒	عملی ☐	ندارد	
اختیاری ☐	نظری-عملی ☐	۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

— شناخت اهمیت و نقش دولت در اقتصاد

اهداف ویژه:

۱. تحلیل و ارزیابی اثرات دخالت دولت در اقتصاد
۲. معرفی چارچوب رفتاری دولت بر اساس اصول علم اقتصاد

پ) مباحث یا سرفصل‌ها:

- مالیات عمومی و بررسی نقش دولت ها
- مبنای رفاه، کارایی و عدالت
- نظریه های مخارج دولت
- درآمدهای دولت
- دولت و منابع مالی اسلامی
- تحلیل آثار اقتصادی مالیات ها
- کالاهای عمومی و پیامدهای خارجی
- سیاست های اقتصادی کلان دولت
- نابرابری اقتصادی و توزیع درآمد
- انتخاب عمومی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال ۶۰ درصد
آزمون پایان نیم سال ۴۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور و وایت برد



چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. دادگر، یدالله. (۱۳۹۷). اقتصاد بخش عمومی. قم: انتشارات دانشگاه مفید.
۲. رهبر، فرهاد و ناهید پوررستمی. (۱۳۹۱). معیارهای دخالت دولت در اقتصاد (اقتصاد بخش عمومی). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۳. عباسیان، عزت اله و میثم نسرین دوست. (۱۴۰۲). اقتصاد رفاه. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
4. Gruber, Jonathan (2019), Public Finance and Public Policy (Sixth Edition), USA:MIT Press.
5. Hindriks J., and Myles, G D., (2013). Intermediate Public Economics. USA:MIT Press.
6. Stiglitz, J.E., (۲۰۱۵). Economics of the Public Sector. New York: Norton.



عنوان درس به فارسی: بودجه ریزی دولتی		نوع درس و واحد	Public Budgeting
عنوان درس به انگلیسی:		پایه ☐ نظری ☒	مالیه و اقتصاد بخش عمومی
دروس پیش نیاز:		تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	ندارد
دروس هم نیاز:		اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	2
تعداد واحد:		رساله / پایان نامه ☐	۳۲
تعداد ساعت:			

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- آشنایی با اصول و روش شناسی و نظارت بر بودجه در سازمانهای دولتی

اهداف ویژه

۱. آشنایی با اصول و فلسفه بودجه ریزی در راسنای اهداف اقتصادی و اجتماعی دولت

۲. آشنایی با فرایند و چرخه بودجه ریزی در سازمان های دولتی آشنایی با فرایند و چرخه بودجه ریزی در سازمان های دولتی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. نظریه های بودجه ریزی دولتی
۲. سیر تکامل بودجه ریزی دولتی
۳. ماهیت بودجه ریزی دولتی
۴. اصول بودجه ریزی دولتی
۵. طبقه بندی و پیش بینی بودجه دولتی
۶. رویکردها و روش های بودجه ریزی دولتی
۷. تهیه تنظیم بودجه دولتی
۸. تصویب بودجه دولتی
۹. اجرای بودجه دولتی
۱۰. کنترل و نظارت بودجه دولتی دولتی
۱۱. بررسی تطبیقی نظام بودجه ریزی
۱۲. نوآوری های نظام بودجه ریزی
۱۳. آشنایی با نظام آمارهای مالی دولتی (GFS)

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

- فعالیت های کلاسی در طول نیم سال ۷۰ درصد
- آزمون پایان نیم سال ۳۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:



چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. آذر، عادل و طیبیه امیرخانی (۱۳۹۰)، بودجه ریزی عمومی (نهادهای بودجه ریزی و بودجه (محلی). تهران: انتشارات سمت
۲. کردیچه، محمد (۱۴۰۱)، سیر تحولات برنامه ریزی و بودجه ریزی در ایران و جهان، همدان: انتشارات نورعلم.
۳. مقیمی، سید محمد (۱۴۰۱)، بودجه ریزی دولتی: نظریه ها، اصول و کاربردها از تنظیم تا کنترل، تهران: انتشارات راه دان.
4. Menifield, Charles E. (2020), The Basics of Public Budgeting and Financial Management: A Handbook for Academics and Practitioners, 4th Edition, Hamilton Books.
5. Sun, Jinping and Thomas D. Lynch (2008), Government Budget Forecasting: Theory and Practice, Taylor & Francis Group.



عنوان درس به فارسی: مدیریت مالی دولتی: برنامه ریزی و عملکرد		عنوان درس به انگلیسی: Public financial management: planning and performance	
نوع درس و واحد		دروس پیش نیاز: مالیه و اقتصاد بخش عمومی	
پایه ☐	نظری ☒	دروس هم نیاز: ندارد	
اختیاری ☐	تخصصی الزامی ☒	تعداد واحد: ۲	تعداد ساعت: ۳۲
رساله / پایان نامه ☐	نظری-عملی ☐		

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

آشنایی با برنامه ریزی و ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی از نظر فنی، ارزش و اخلاقی

اهداف ویژه:

آشنایی با الگوهای برنامه ریزی و عملکرد در بخش عمومی
آشنایی با شیوه های اندازه گیری و ارتقای بهره وری در بخش عمومی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

- فلسفه، ارکان و مراحل نظارت عمومی
- الگوهای ارزیابی عملکرد سازمانی (الگوی نظام مند، الگوی هانا، الگوی ارزش فرایند، الگوی منطق، الگوی ارزیابی عملکرد سازمان (OPAS)، الگوی بودجه ریزی عملیاتی و ..
- الگوهای مالی ارزیابی عملکرد
- ارزیابی عملکرد در سازمان های بخش عمومی
- جایگاه و نقش مدیریت مالی در ارزیابی عملکرد سازمان های بخش عمومی
- گزارشگری و حسابداری مالی بخش عمومی
- شاخصهای کمی در ارزیابی سرمایه گذاری های دولتی و پروژه های عمرانی مانند NPV و
- حسابرسی عملکرد در بخش عمومی
- کارایی و بهره وری (شامل اهمیت بهره وری در بخش دولتی، موانع بهره وری در بخش دولتی، سنجش بهره وری در بخش دولتی؛ مدیریت کیفیت جامع در سازمانهای دولتی)
- پیاده سازی نظام مدیریت عملکرد در انواع مختلف سازمانهای دولتی،
- روش های ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد دولت در اجرای پروژه های عمرانی
- تحلیل عملکرد حاکمیت در جلوگیری از وقوع بحران های مالی و نوسانات در بازارهای حقیقی و مالی
- شفافیت، مدیریت ریسک های مالی، صندوق های دارایی های دولتی، مدیریت شرکت های دولتی و جنبه های اقتصاد سیاسی بودجه ریزی.
- مدل های و ابزار های برنامه ریزی در بخش عمومی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری پروژه محور



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

۶۰ درصد

فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال

۴۰ درصد

آزمون پایان نیم‌سال

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ملزومات متداول کلاس درس

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. برگمن، آندریاس، (۱۳۹۳)، مدیریت مالی بخش عمومی، ترجمه: بتول زارعی، تهران: انتشارات سازمان حسابرسی، کمیته تدوین استانداردهای حسابرسی.

۲. پویستر، تئودور اچ (۱۳۹۷). سنجش عملکرد در سازمانهای عمومی و غیرانتفاعی. تهران: انتشارات صفار

3. Cokins, G. (2009). Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics. John Wiley & Sons.
4. Postuła, M. (2022). Public Financial Management in the European Union: Public Finance and Global Crises. United Kingdom: Routledge.
5. Steiss, Alan W. (2019). Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations. Taylor & Francis.
6. Potter, Barry; Richard Allen, Richard Hemming (Eds.) (2013), The International Handbook of Public Financial Management. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
7. Zietlow, John. Hankin, Jo Ann. Seidner, Alan. O'Brien, Timothy. (2018). Financial Management for Nonprofit Organizations. New York: John Wiley & Sons, Inc.



عنوان درس به فارسی: کنترل های داخلی و حسابرسی بخش عمومی		عنوان درس به انگلیسی: Internal controls and public sector audit	
نوع درس و واحد			
پایه ☐ نظری ☒		ندارد	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐		ندارد	دروس هم نیاز:
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐		۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- آشنایی با مفاهیم راهبری شرکتی در شرکت های دولتی و کنترل های داخلی و اصول حاکم بر گزارشگری مالی

اهداف ویژه:

- آشنایی با نقش کنترل های داخلی در راهبری شرکتی
- آشنایی با نقش بودجه، حسابداری و حسابرسی در فرایند ایفا و ارزیابی مسئولیت پاسخگویی عمومی
- توانایی تحلیل و بررسی دستورالعمل حسابداری تعهدی بخش عمومی ابلاغی وزارت امور اقتصاد و دارایی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

- ساختار نظارتی حاکم بر نظام مالی بخش عمومی کشور
- کنترل های داخلی با رویکرد حسابرسی بخش عمومی
- عملیات حسابداری اعتبارات اختصاصی موضوع عملیات جاری فعالیت های حاکمیتی
- ضرورت و اهمیت حسابداری عملیات سرمایه های دستگاه های اجرایی
- تشریح مراحل اجرایی طرحها و پروژه های تملک دارایی های سرمایه ای
- تشریح عملیات حسابداری مربوط به رویدادها ی مالی عملیات سرمایه ای دستگاه های اجرایی بخش عمومی از محل منابع اختصاصی و اعتبارات تملک دارایی های سرمایه ای براساس مبنای تعهدی و تنظیم صورتهای مالی برای هر یک از منابع
- نحوه ثبت رویدادها ی مالی مرتبط با وجوه سپرده
- گزارشگری مالی فعالیتهای حاکمیتی در سطح واحد گزارشگر (دستگاه اجرایی) با رو یکرد اندازه گیری جریان منابع اقتصادی و مبنای تعهدی کامل تهیه صورتهای مالی اساسی واحد گزارشگر
- تحلیل و بررسی دستورالعمل حسابداری تعهدی بخش عمومی ابلاغی وزارت امور اقتصاد و دارایی
- نقش ذیحساب در نظام نظارت مالی و استقرار سیستم کنترل داخلی دستگاه های اجرایی
- نظارت و کنترل در نهادهای بخش عمومی و تشریح عوامل کلیدی قوانین و مقررات مالی و محاسباتی
- تشریح حسابرسی رعایت و نقش آن در اجرای اصول ۵۳ و ۵۵ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
- تشریح حسابرسی مالی در دستگاههای اجرایی بخش عمومی و شیوه های اجرایی عملیات حسابرسی مالی در این نهادها
- حسابرسی عملکرد در بخش عمومی
- حسابداری و حسابرسی مؤسسات غیر انتفاعی با تأکید بر شهرداریها، دانشگاهها و بیمارستانها
- حسابداری و گزارشگری مالی در سطح خزانه داری
- بررسی استانداردهای حسابداری و حسابرسی بخش عمومی با تأکید بر استانداردهای حسابداری و حسابرسی بخش عمومی ایران و مقایسه آن با استانداردهای کشورهای دیگر
- حسابرسی کنترل های داخلی



- نقش فن آوری اطلاعات در طراحی و استقرار کنترل های داخلی
- حسابرسی جامع (حسابرسی رعایت، مالی و عملیاتی)
- حسابرسی عملکرد و مراحل کلی چرخه حسابرسی عملکرد
- حسابرسی عملکرد و استانداردهای حسابرسی اینتوسای (INTOSAI)
- حسابرسی رعایت در فعالیت های حاکمیتی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری مبتنی بر قضایای اداری

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال	۶۰ درصد
آزمون پایان نیم سال	۴۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور و وایت برد

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. باباجانی، جعفر (۱۳۹۹)، حسابداری و کنترل های مالی دولتی. چاپ هفدهم. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. باباجانی، جعفر (۱۴۰۰)، کنترل های مالی داخلی در نهادهای بخش عمومی ایران، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
3. Cohen, Alain-Gérard (2007), Public Internal Financial Control A New Framework for Public Sector Management, IIA Research Foundation.
4. Nedyalkova, Plamena (2020), Quality of Internal Auditing in the Public Sector, Springer International Publishing .



سیاستگذاری مالیاتی		عنوان درس به فارسی:
نوع درس و واحد	Tax policy Making	عنوان درس به انگلیسی:
پایه ☐ نظری ☒	مالیه و اقتصاد بخش عمومی	دروس پیش نیاز:
تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	ندارد	دروس هم نیاز:
اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐	۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- آشنایی با سیاستگذاری عمومی و سیاستگذاری مالیاتی

اهداف ویژه:

۱. آشنایی با اهداف و روش های سیاستگذاری مالیاتی
۲. آشنایی با نظریه ها و عوامل موثر بر سیاستگذاری مالیاتی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

- سیاست گذاری عمومی چیست؟ تعاریف و محدوده
- نظریه های کلی سیاست گذاری عمومی: نظریه عقلانی و نظریه عقلانیت محدود، نظریه تدریجی و نظریه نهادی، نظریه کینگدان و ..
- مساله شناسی در سیاست گذاری عمومی
- ابزارهای تحلیل رفاه
- مالیات و سیاست مالی در اقتصاد
- مالیات ها: مالیات بر درآمد، ثروت و ارث، کالاها و شرکت ها
- سیاست مالیاتی: اهداف و روش ها
- عناصر و اجزای تشکیل دهنده ی ساختار سیاست گذاری مالیاتی
- الگوهای تحلیل سیاست گذاری مالیاتی
- نسبت های مالی و سیاستگذاری مالیاتی
- ظرفیت سازی در سیاست گذاری مالیاتی
- نقش سازمان ها و نهادها در سیاستگذاری مالیاتی
- فرآیند تحول تاریخی اجرایی سیاستگذاری مالیاتی
- روند تکامل ساخت های سیاستگذاری مالیاتی
- نقش تجارت بین الملل در سیاستگذاری مالیاتی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری پروژه محور

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال

۵۰ درصد



ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ویدئو پروژکتور و وایت برد

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. الوانی، سیدمهدی. و شریف‌زاده، فتاح. (۱۳۹۶). فرایند خط مشی گذاری عمومی. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
۲. عرب مازار، علی اکبر (۱۳۸۲)، جستارهایی در سیاست گذاری مالیاتی "مجموعه مقالات"، ناشر: دانشکده امور اقتصادی.
۳. مصلی نژاد، عباس (۱۳۹۷)، سیاست گذاری اقتصادی مدل، روش و فرآیند، انتشارات رخ داد نو
4. Ball Christopher, John Creedy, Grant Scobie (2020), Tax Policy and Uncertainty: Modelling Debt Projections and Fiscal Sustainability, Edward Elgar.
5. Dagan T, (2018), International Tax Policy, Cambridge University Press.
6. Journal of Tax Policy and the Economy. (2003). United States: University of Chicago Press.
7. Sandford, C. T., Lymer, A., Cedric, S., Ricketts, R. C., Hasseldine, J., Evans, C. (2017). Comparative Taxation: Why Tax Systems Differ. United Kingdom: Fiscal Publications.
8. Whiting John, Malcolm Gammie (2013), Tax Policy Making in the United Kingdom, Canadian Tax Foundation.



عنوان درس به فارسی: مدیریت صندوقهای بازنشستگی و بیمه		عنوان درس به انگلیسی: Management of pension and insurance funds	
نوع درس و واحد			
نظری ☒	پایه ☐	ندارد	دروس پیش نیاز:
عملی ☐	تخصصی الزامی ☒	ندارد	دروس هم نیاز:
نظری-عملی ☐	اختیاری ☐	۲	تعداد واحد:
رساله / پایان نامه ☐		۳۲	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر: ...

هدف کلی:

- آشنایی با اصول، قواعد نظری و مدل های حاکم بر موضوع صندوق های بازنشستگی و بیمه

اهداف ویژه:

۱. آسیب شناسی مدیریت صندوق های بازنشستگی و بیمه در ایران
۲. شناسایی راهکارهای بهبود و ارتقای نظام بازنشستگی در ایران

پ) مباحث یا سرفصل ها:

- دیدگاه های نظری نسبت به نظام های تامین اجتماعی و بازنشستگی
- اقتصاد پلتفرمی و نظام های تامین اجتماعی
- نقش نظام مالیاتی در کارآمدی تأمین اجتماعی
- حکمرانی صندوق های بازنشستگی
- شفافیت و پاسخگویی صندوق های بازنشستگی
- استراتژی های تخصیص منابع در صندوق های بازنشستگی
- سیاست ها، فرایندها و مشکلات سرمایه گذاری در طرح های بازنشستگی بخش عمومی
- سیاست ها و استراتژی های سرمایه گذاری صندوق های بازنشستگی و بیمه
- شناسایی و مدیریت ریسک در صندوق های بازنشستگی
- تحلیل تعارض های بین سازمانی؛ صندوق بازنشستگی
- بررسی روشهای بهبود نسبت پشتیبانی صندوقهای بازنشستگی
- عوامل موثر بر تاب آوری صندوق های بازنشستگی
- فرایند های اجرایی بازنشستگی
- بیمه های بازنشستگی (خطر موضوع بیمه، انواع بیمه های بازنشستگی، اصول بیمه گری در بیمه های بازنشستگی و ...)

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

یادگیری پروژه محور و مبتنی بر قضایای اداری



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال	۵۰ درصد
آزمون پایان نیم‌سال	۵۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

ملزومات اولیه کلاس درس

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. موسالم آلبرتوآر، رابرت جی. پالاسیوس (۱۳۹۵)، مدیریت صندوق‌های بازنشستگی: حکمرانی، پاسخگویی و سیاست‌های سرمایه‌گذاری مجموعه مقالات بانک جهانی، مترجم: محمدرضا فرهادی‌پور، ناشر: موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی.
۲. عباسیان، عزت اله و میثم نسرین دوست. (۱۴۰۲). اقتصاد رفاه. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۳. هاشمی، سید نوید و پوران پناه‌زاده (۱۴۰۱)، حکمرانی شرکتی در صندوق بازنشستگی کشوری، موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا
4. Holzmann, R.; MacKellar, L; Repansek, J. (eds.). 2019. Pension Reform in Southeastern Europe – Linking to Labor and Financial Market Reform (Washington, DC: World Bank).
5. Menoncin, Francesco (2021), Risk Management for Pension Funds, Springer
6. OECD (2019). Pensions at a Glance, OECD Publishing, Paris.
7. Stewart, F. (2010), "Pension Funds' Risk-Management Framework: Regulation and Supervisory Oversight", OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, No. 40, OECD publishing.



دروس تخصصی الزامی گرایش خط مشی گذاری عمومی



عنوان درس به فارسی:		نظریه های خط مشی گذاری عمومی	
عنوان درس به انگلیسی:		Theories of public Policy Making	
دروس پیش نیاز:	ندارد	نوع درس و واحد	
دروس هم نیاز:	ندارد	☐ پایه ☒ نظری	
تعداد واحد:	۲	☐ تخصصی الزامی ☒ عملی	
تعداد ساعت:	۳۲	☐ اختیاری ☒ نظری-عملی	
		☐ رساله / پایان نامه	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:.....

هدف کلی:

- تربیت دانشجویان با شایستگی های لازم برای پاسخگویی به نیاز جامعه و دانشگاه، ارائه خدمات تخصصی (پروژه ها و طرح های تحقیقاتی، خدمات مشاوره ای و ...) در حوزه خط مشی گذاری به جامعه و به ویژه نهادهای حکومتی و دولتی و توسعه دانش بومی برای مدیریت سیستم خط مشی گذاری عمومی

اهداف ویژه:

۱. آشنا کردن دانشجویان با ایده ها و تفکرات جدید و تحول آفرین در حوزه خط مشی گذاری
۲. ارائه تصویر قایل درک از نظریه ها و مدل های خط مشی
۳. ارتقای مهارت دانشجویان در بهره گیری از نظریه های خط مشی برای تحلیل خط مشی ها

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. چارچوبها، نظریه ها و مدل های خط مشی عمومی
۲. مدل عقلایی
۳. نظریه مثلث آهنین
۴. نظریه نظام سیاسی
۵. نظریه نهادی
۶. نظریه تدریجی گرایی
۷. نظریه نخبگان
۸. نظریه سطل زباله
۹. نظریه بازی
۱۰. نظریه انتخاب عمومی
۱۱. نظریه گروه
۱۲. چهارچوب جریانهای چندگانه
۱۳. چهارچوب ساخت اجتماعی و طراحی خط مشی
۱۴. چهارچوب ائتلافهای مدافع
۱۵. چهارچوب تعادل گسسته
۱۶. چهارچوب اشاعه خط مشی
۱۷. چهارچوب توسعه و تحلیل نهادی
۱۸. نظریه شبکه خط مشی
۱۹. کاربرد مدل های خط مشی در ایران



ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

۱. تدریس استاد و ارائه مطالب نو در ارتباط با درس
۲. پژوهش دانشجو پیرامون موضوع خاص و تسهیم دانش کسب شده در کلاس
۳. طرح سوالات در ارتباط با مباحث درس و مشارکت دهی دانشجویان برای ارائه تحلیل خود پیرامون سوال
۴. طراحی و تحلیل مورد کاوی مرتبط با مباحث درس جهت کاربردی کردن مباحث کلاس

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

- | | |
|---------------------------------|---------|
| فعالیت‌های کلاسی در طول نیم‌سال | ۴۰ درصد |
| آزمون پایان نیم‌سال | ۶۰ درصد |

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

کتاب و مقالات - لپ‌تاب - ویدئو پروژکشن

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. ساباتییه پل، (۱۳۹۲). نظریه‌های خط مشی، ترجمه دکتر دانایی فرد، انتشارات صفار.
۲. دانایی فرد، حسن، عباسی، طیه. (۱۳۹۶). نظریه‌های تغییر خط مشی عمومی، انتشارات مهربان.
3. Cairney, P.(2018). Understanding public policy: Theories and issues. Basingstoke: Palgrave.
4. Smith , K. B. and Larimer, C.(2018).The public policy theory primer. Westview Press, Boulder, CO.
5. Weible, C. M. and Sabatier, P.(2017). Theories of the policy process .Boulder, CO: Westview Press.
6. Dye, T. R. (2013). Understanding public policy. 14th ed. Boston: Pearson.



عنوان درس به فارسی: فراگرد خط مشی و تصمیم گیری		
عنوان درس به انگلیسی: Policy process and decision making		نوع درس و واحد
ندارد	پایه ☐ نظری ☒	دروس پیش نیاز:
ندارد	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	دروس هم نیاز:
۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	تعداد واحد:
۳۲	رساله / پایان نامه ☐	تعداد ساعت:

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

- تربیت دانشجویان با شایستگی های لازم برای پاسخگویی به نیاز جامعه و دانشگاه، ارائه خدمات تخصصی (پروژه ها و طرح های تحقیقاتی، خدمات مشاوره ای و ...) در حوزه خط مشی گذاری به جامعه و به ویژه نهادهای حکومتی و دولتی و توسعه دانش بومی برای مدیریت سیستم خط مشی گذاری عمومی

اهداف ویژه:

- آشنایی دانشجویان با فرایند خط مشی گذاری
- ارتقای دانش دانشجویان در ارتباط با نظریه های مرتبط با مساله یابی و دستورگذاری
- آشنایی با نظریه های تدوین، اجرا، ارزشیابی و تغییر و خاتمه خط مشی.
- شکل دهی و افزایش قدرت تحلیل نقادانه در کاربست فنون اجرا، ارزشیابی خط مشی های عمومی در ایران
- بهبود توان تحلیل فرایند خط مشی و پیوند مراحل مختلف خط مشی در بستر ایران

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. ماهیت خط مشی و انواع خط مشی
۲. بستر خط مشی
۳. نظام سیاسی و خط مشی
۴. قوای حکومتی و خط مشی عمومی
۵. بروکراسی و خط مشی
۶. گروههای ذی نفوذ انواع آن
۷. کارآفرینان خط مشی
۸. اتاق فکر ها
۹. رسانه و خط مشی
۱۰. چرخه خط مشی
۱۱. مسئله یابی و طراحی مسئله
۱۲. رویکرد ها و مدل های تدوین دستورکار
۱۳. صورت بندی خط مشی و الزانات آن
۱۴. رویکردها و مدل های اجرای خط مشی
۱۵. ابزارهای اجرای خط مشی
۱۶. خط مشی رفتاری
۱۷. ظرفیت خط مشی



۱۸. تحلیل ارزشیابی و خط مشی

۱۹. یادگیری خط مشی

۲۰. خط مشی گذاری مبتنی بر شواهد علمی

۲۱. رویکردهای تغییر خط مشی

۲۲. خاتمه خط مشی

۲۳. سبکهای عمومی تصمیم گیری مدیران در سازمانهای دولتی

۲۴. الزامات اخلاقی تصمیم گیری در مدیریت اسلامی و سیره

۲۵. الزامات اخلاقی ناظر بر خط مشی گذاری در حکومت اسلامی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

۱. تدریس استاد و ارائه مطالب نو در ارتباط با درس

۲. پژوهش دانشجوی پیرامون موضوع خاص و تسهیم دانش کسب شده در کلاس

۳. طرح سوالات در ارتباط با مباحث درس و مشارکت دهی دانشجویان برای ارائه تحلیل خود پیرامون سوال

۴. طراحی و تحلیل موردکاوی مرتبط با مباحث درس جهت کاربردی کردن مباحث کلاس

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال ۴۰ درصد

آزمون پایان نیم سال ۶۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه: کتاب و مقالات- لپ تاب- ویدئو پروژکشن

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. الوانی، مهدی، شریف زاده، فتاح، (۱۳۹۲). فرایند تصمیم گیری و خط مشی عمومی، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

۲. پورعزت، علی اصغر و میناسادات هاشمی کاسوایی. (۱۳۹۶). مساله عمومی؛ چالش آغازین خط مشی گذاری دولتی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۳. دانایی فرد، (۱۳۹۴). گفتارهای خط مشی عمومی، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).

۴. منوریان، عباس، (۱۳۹۸). اجرا و ارزشیابی خط مشی، مهربان نشر.

۵. منوریان، عباس. (۱۴۰۱). کتاب تحلیل خط مشی عمومی؛ مفاهیم، رویکردها، مدل ها و فرایندها، انتشارات دانشگاه تهران.

۶. هاوالت، مایکل؛ رامش، ام؛ پرل، آنتونی. (۱۳۹۴). مطالعه خط مشی عمومی: چرخه های خط مشی و زیر نظام های خط مشی. ترجمه عباس منوریان و ابراهیم گلشن. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر

7. Anderson, J. E. (2003). Public policymaking. An introduction. 5th ed. Boston, Mass., Great Britain: Houghton Mifflin.

8. Dye, T. R. (2013). Understanding public policy. 14th ed. Boston: Pearson.

9. Birkland, T.A.. (2019). An introduction to the policy process: Theories, concepts, and models of public policy making. London: Routledge.

10. Cairney, P.(2018). Understanding public policy: Theories and issues. Basingstoke: Palgrave.

11. Howlett, M, Ramesh, M, Perl, A. (2020). Studying public policy: policy cycles and policy subsystems. Oxford University Press Canada.

12. Lester, J.P. and Stewart, J. (2003). Public Policy: An Evolutionary Approach. (2nd edition), Belmont: Wadsworth Thompson.



عنوان درس به فارسی:		قضایای موردی در خط مشی عمومی	
عنوان درس به انگلیسی:		Case Studies in Public Policy	
دروس پیش نیاز:	ندارد	نوع درس و واحد	
دروس هم نیاز:	ندارد	پایه ☐ نظری ☒	
تعداد واحد:	۲	تخصصی الزامی ☒ عملی ☐	
تعداد ساعت:	۳۲	اختیاری ☐ نظری-عملی ☐	
		رساله / پایان نامه ☐	

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

هدف از طراحی این درس آشنایی دانشجویان با چالش های فرایند خط مشی و تصمیم گیری در ایران و ارتقا توان تحلیل ابعاد این چالشها و افزایش مهار و دانش شان در مورد شیوه های ارتقای کیفیت خط مشی ها است.

اهداف ویژه:

- افزایش توان تحلیل نقادانه دانشجویان در بررسی مسائل و مشکلات خط مشی گذاری ایران در حوزه های مختلف
- ارتقای قدرت تحلیل دانشجویان در توجه به چالشهای اجزای سیستم خط مشی و کل سیستم خط مشی

پ) مباحث یا سرفصلها:

الف. سطح سیستمی

- چالش های مساله یابی در ایران
- چالش های تدوین خط مشی در ایران
- چالش های اجرای خط مشی در ایران
- چالش های ارزشیابی خط مشی در ایران
- چالش های تعاملات بازیگران عرصه خط مشی

ب. سطح خرده سیستم (حوزه های خط مشی)

- حوزه آموزش
- حوزه آموزش عالی
- حوزه علم و فناوری
- حوزه فرهنگ
- حوزه اقتصاد
- حوزه مدیریت آب
- حوزه محیط زیست
- حوزه بهداشت و درمان
- حوزه انرژی

ج. سطح سازمان

- چالش های تصمیم گیری در سازمانهای دولتی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

- طراحی کیسهای مرتبط با مباحث از ایران



ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال	۶۰ درصد
آزمون پایان نیم سال	۴۰ درصد

ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

کتاب و مقالات - لپ تاب - ویدئو پروژکشن

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

۱. پورعزت، علی اصغر و میناسادات هاشمی کاسوایی. (۱۳۹۶). مساله عمومی؛ چالش آغازین خط مشی گذاری دولتی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
۲. دانایی فرد، (۱۳۹۴). گفتارهای خط مشی عمومی، انتشارات دانشگاه امام صادق (ع).
۳. دانایی فرد، حسن، چالش های مدیریت دولتی در ایران، انتشارات سمت.
۴. منوریان، عباس. (۱۴۰۱). کتاب تحلیل خط مشی عمومی؛ مفاهیم، رویکردها، مدل ها و فرایندها، انتشارات دانشگاه تهران.
5. Adolino , J. R. and Blake, C. H.(2010). Comparing public policies: Issues and choices in industrialized countries. New York: CQ press.
6. Dye, T. R. (2013). Understanding public policy. 14th ed. Boston: Pearson.
7. Rose, R.(2004). Learning from comparative public policy: A practical guide.London: Routledge.
8. Blank, R.H. H., Burau, V, et al.(2017). Comparative health policy. New York:Red Globe Press.
9. Husein, U. M. (2014). Management in Islamic countries: Principles and practice. New York, Business Expert Press.
10. Khan, A. and Hildreth, W.B. (2003). Case Studies in Public Budgeting and Financial Management, Marcel Dekker, INC.
11. Nagel , S. S. and Lazin, F. A . (2016). The policy implementation process in developing nations. Inbunden:Jai Press Inc.
12. Shafritz, J.M and Borick, C. (2010). Cases in public policy and administration: From ancient times to the present. London: Longman.
- Jocelyne Bourgon.(2011).A new synthesis of public administration: Serving in the 21st Century. McGill University Press.



عنوان درس به فارسی: فنون و ابزارهای نو در خط مشی گذاری		
عنوان درس به انگلیسی: The new Techniques and instruments in Policy Making		نوع درس و واحد
دروس پیش نیاز: ندارد		پایه ☐ نظری ☒
دروس هم نیاز: ندارد		تخصصی الزامی ☒ عملی ☐
تعداد واحد: ۲		اختیاری ☐ نظری-عملی ☐
تعداد ساعت: ۳۲		رساله / پایان نامه ☐

اگر واحد عملی دارد، چه نوع آموزش تکمیلی نیاز است؟: سفر علمی ☐ آزمایشگاه ☐ سمینار ☐ کارگاه ☐ موارد دیگر:

هدف کلی:

آشنا کردن دانشجویان با فنون و تکنیکهای نوین در طراحی و تدوین خط مشی و مجهز کردن دانشجویان به دانش و مهارت کاربردی

اهداف ویژه:

- آشنا کردن دانشجویان با ابزارهای طراحی مسئله عمومی
- آشنا کردن دانشجویان با ابزارهای طراحی مسئله
- آشنا کردن دانشجویان با کاربرد فناوریهای نوین، کلان داده ها و هوش مصنوعی در خط مشی

پ) مباحث یا سرفصل ها:

۱. فنون طراحی مسئله
۲. فنون طراحی خط مشی
۳. ابزارهای تحلیل خط مشی
۴. بحثهای خط مشی رفتاری
۵. علم داده
۶. هوش مصنوعی و خط مشی
۷. علم پیچیدگی و خط مشی
۸. خط مشی عمومی محاسباتی (CPP)
۹. تنظیم گری
۱۰. خط مشی تطبیقی
۱۱. درس آموزی خط مشی

ت) راهبردهای تدریس و یادگیری متناسب با محتوا و هدف:

۱. تدریس استاد و ارائه مطالب نو در ارتباط با درس
۲. پژوهش دانشجو پیرامون موضوع خاص و تسهیم دانش کسب شده در کلاس
۳. طرح سوالات در ارتباط با مباحث درس و مشارکت دهی دانشجویان برای ارائه تحلیل خود پیرامون سوال
۴. طراحی و تحلیل مورد کاوی مرتبط با مباحث درس جهت کاربردی کردن مباحث کلاس

ث) راهبردهای ارزشیابی (پیشنهادی):

فعالیت های کلاسی در طول نیم سال

۴۰ درصد



ج) ملزومات، تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

کتاب و مقالات - لپ تاب - ویدئو پروژکشن

چ) فهرست منابع پیشنهادی:

1. Adam Oliver .(2023).A Political Economy of Behavioural Public Policy, Cambridge University Press
2. Juneau.T (2021).Intelligence Analysis and Policy Making: The Canadian Experience, Stanford University Press.
3. Rebecca Moody, Victor Bekkers. (2023). Big Data and Public Policy: Course, Content and Outcome, Palgrave Macmillan.
4. Yager R. R., Da Ruan, Frank Hardeman, Klaas van der Meer (eds.). (2008).Intelligent Decision and Policy Making Support Systems .

