

نام درس: مدیریت منابع انسانی

تعداد واحد: ۳

تعداد ساعت: ۴۸

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت رفتار سازمانی

هدف:

نقش اساسی مدیریت در کلیه سطوح موسسات استفاده مطلوب از منابع انسانی و مادی و هدایت و کنترل منابع سازمان در جهت حصول هدف های معین است. کسب فایده از منابع مادی با بکاربردن شیوه های فنی و تکنولوژی امکان دارد. حصول استفاده مطلوب از منابع انسانی و ایجاد روحیه همکاری و کوشش مشترک در سازمان به سهولت امکان پذیر نیست بلکه برای این مقصود مدیران باید به فلسفه و روشهای نوین مدیریت منابع انسانی آشنا شوند، لذا هدفهای آموزش در این درس عبارتند از :

۱- آشنا کردن دانشجویان با تکنیکها و روشهای اصول مدیریت منابع انسانی

۲- بررسی مسائل و مشکلات مدیریت منابع انسانی جاری کشور و چگونگی استفاده از اصل و روشهای مدیریت منابع انسانی در حل این مشکلات

۳- آشنائی با مقررات و قوانین استخدامی کشور

سرفصل درس:

۱- تعریف مدیریت منابع انسانی و هدفهای آن - نقش اساسی سازمان امور استخدامی و عوامل موثر در تعیین محل موقعیت سازمان امور استخدامی

۲- تجزیه شغل (تهیه شرح شغل - مشخصات شغل - عوامل شغل)، چگونگی استفاده از تجزیه و تحلیل شغل در مدیریت منابع انسانی

۳- برنامه ریزی نیروی انسانی - منابع کارمند یابی (درون سازمانی و برون سازمانی)، روشهای پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز، بررسی مدل‌های برنامه ریزی نیروی انسانی

نظریه های شناختی (فراگرد انگیزش)، نظریه انتظار، نظریه برابری تلفیق و بکارگیری نظریه های انگیزشی

بخش چهارم - رفتار متقابل شخصی و رفتار گروهی

نگاه کلی بر گروه و پویایی گروه (تعریف گروه، اهمیت مطالعه گروه، انواع گروه، گروه رسمی و غیر رسمی، چگونگی شکل گیری گروه (نظریه همنز)، پویایی گروههای غیر رسمی

رفتار تعاملی و تضاد (تضاد درون فردی - تضاد متقابل شخصی، رفتار متقابل گروهی و تضاد و تضاد سازمانی)

رهبری در سازمان، تعریف رهبری، رهیافت صفات مشخصه نسبت به رهبری، رهیافتهای رفتاری نسبت به رهبری (پیوستار رهبری تاتنیوم و اسمیت، مطالعات میشگان، مطالعات دانشگاه ایالتی اوهایو سبک مدیریت، سیستمهای مدیریتی لیکرت)، رهیافتهای اقتضائی، نظریه اقتضائی رهبری فیدلر، نظریه رهبری، مسیر هدف، نظریه رهبری وضعی (چرخه حیات) هرسی و بلانچرد

ارتباطات شخصی

اهداف ارتباطات سازمانی، روشهای ارتباط، فرایند اساسی ارتباطی، ارتباطات از روی تمایل

بخش پنجم : تلفیق فرد، گروه و سازمان

نیروهای تغییر، مقاومت در برابر تغییر، فراگرد تشخیص سطوح تغییر در رفتار، فراگرد تغییر رفتار، رهیافت جدید نسبت به تغییر سازمانی