



مدیریت منابع انسانی

جلد دوم

ابوالفضل گائینی

عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

دکتر رضا نجاری

استادیار دانشگاه پیام نور

و پژوهشگر گروه مدیریت پژوهشگاه حوزه و دانشگاه



پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

تابستان ۱۳۹۲

توکلی، عبدالله، ۱۳۳۸-

مدیریت منابع انسانی / عبدالله توکلی، ابوالفضل گائینی. - قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، ۱۳۹۲.

ج۲: نمودار. - (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه؛ ۲۳۳، ۲۳۴: مدیریت؛ ۱۱، ۱۲)

ISBN: 978-600-5486-80-3 (ج۱)

بها: ۵۱۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-5486-81-0 (ج۲)

بها: ۵۵۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-5486-82-7 (دوره)

بها: ۱۰۶۰۰۰ ریال

فهرست نویسی براساس اطلاعات فیبا.

کتابنامه ج. ۲: ص. [۱۹۹]-۲۰۷؛ همچنین به صورت زیرنویس.

نمایه.

نویسندگان جلد دوم ابوالفضل گائینی و رضا نجاری است.

۱. نیروی انسانی - مدیریت. ۲. نیروی انسانی - برنامه ریزی. ۳. کارمندان - مدیریت. الف. گائینی،

ابوالفضل، ۱۳۴۴-، نویسنده همکار. ب. نجاری، رضا، نویسنده همکار. ج. پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

د. عنوان:

۶۵۸ / ۳۰۱

HF ۵۵۴۹ / ۵ / ن ۹۴

۲۸۵۹۵۷۰

۱۳۹۲ شماره کتابشناسی ملی



مدیریت منابع انسانی (ج۲)

مؤلفان: ابوالفضل گائینی و دکتر رضا نجاری

ویراستار: سعیدرضا علی عسکری

ناشر: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

صفحه آرای: کاما

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۲

تعداد: ۱۰۰۰ نسخه

لیتوگرافی: سعیدی

چاپ: قم - سبحان

قیمت: ۵۵۰۰ تومان

کلیه حقوق برای پژوهشگاه حوزه و دانشگاه محفوظ و نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

قم: ابتدای شهرک پردیسان، بلوار دانشگاه، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، تلفن: ۳۲۱۱۱۱ - ۰۲۵ (انتشارات: ۳۲۱۱۱۳۰۰) نمایر: ۳۲۸۰۳۰۹۰

ص. پ. ۳۱۵۱ - ۳۷۱۸۵ • تهران: خ انقلاب، بین وصال و قدس، نیش کوی اُسکو، تلفن: ۶۶۴۰۲۶۰۰ و ۶۶۹۷۸۹۲۰ - ۰۲۱

Website: www.rihu.ac.ir

Email: info@rihu.ac.ir

سخن پژوهشگاه

پژوهش در علوم انسانی [به منظور شناخت، برنامه‌ریزی و ضبط و مهار پدیده‌های انسانی] در راستای سعادت واقعی بشر ضرورتی انکارناپذیر و استفاده از عقل و آموزه‌های وحیانی در کنار داده‌های تجربی و در نظر گرفتن واقعیت‌های عینی و فرهنگ و ارزش‌های اصیل جوامع، شرط اساسی پویایی، واقع‌مایی و کارایی این‌گونه پژوهش‌ها در هر جامعه است.

پژوهش کارآمد در جامعه ایران اسلامی در گرو شناخت واقعیت‌های جامعه از یک‌سو و اسلام به عنوان متقن‌ترین آموزه‌های وحیانی و اساسی‌ترین مؤلفه فرهنگ ایرانی از سوی دیگر است؛ از این‌رو، آگاهی دقیق و عمیق از معارف اسلامی و بهره‌گیری از آن در پژوهش، بازنگری و بومی‌سازی مبانی و مسائل علوم انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

توجه به این حقیقت راهبردی از سوی امام خمین (ره) بنیانگذار جمهوری اسلامی، زمینه شکل‌گیری دفتر همکاری حوزه و دانشگاه را در سال ۱۳۶۱ فراهم ساخت و با راهنمایی و عنایت ایشان و همت اساتید حوزه و دانشگاه، این نهاد علمی شکل گرفت. تجربه موفق این نهاد، زمینه را برای گسترش فعالیت‌های آن فراهم آورد و با تصویب شورای گسترش آموزش عالی در سال ۱۳۷۷ «پژوهشکده حوزه و دانشگاه» تأسیس شد و در سال ۱۳۸۲ به «مؤسسه پژوهشی حوزه و دانشگاه» و در سال ۱۳۸۳ به «پژوهشگاه حوزه و دانشگاه» ارتقا یافت.

پژوهشگاه تاکنون در ایفای رسالت سنگین خود خدمات فراوانی به جوامع علمی ارائه نموده است که از آن جمله می‌توان به تهیه، تألیف، ترجمه و انتشار ده‌ها کتاب و نشریه علمی اشاره کرد.

کتاب حاضر به عنوان کتاب کمک‌درسی برای دانشجویان رشته «مدیریت» در مقطع کارشناسی ارشد و دکتری تهیه شده است.

از استادان و صاحب‌نظران ارجمند تقاضا می‌شود با همکاری، راهنمایی و پیشنهادهای اصلاحی خود، این پژوهشگاه را در جهت اصلاح کتاب حاضر و تدوین دیگر آثار مورد نیاز جامعه دانشگاهی یاری دهند.

در پایان پژوهشگاه لازم می‌داند از مؤلفان محترم جناب آقایان ابوالفضل گائینی و دکتر رضا نجاری و نیز ناظر محترم طرح جناب آقای دکتر حسن عابدی جعفری سپاسگزاری نماید.

www.ketab.ir

فهرست مطالب

۱	فصل ششم: آموزش و توسعه منابع انسانی
۱	مقدمه
۱	آموزش و توسعه منابع انسانی در مدیریت معاصر
۲	۱. تعریف واژه‌ها
۴	۲. دلایل منطقی یا چرایی آموزش
۵	۳. سیر تاریخی نگرش نسبت به آموزش و توسعه
۷	۴. فرایند آموزش
۹	۵. موانع و مشکلات آموزش
۱۰	۶. توسعه منابع انسانی
۱۱	۱-۶. توسعه عرصه زندگی
۱۱	۲-۶. اثر بستر اجتماعی - فرهنگی
۱۲	تحلیل و نقد جایگاه آموزش و توسعه در مدیریت معاصر
۱۲	- دوران تسلط اثبات‌گرایی
۱۳	- دوران تضعیف اثبات‌گرایی
۱۵	آموزش و توسعه منابع انسانی در اسلام
۱۵	۱. جایگاه آموزش و توسعه در اسلام
۱۷	۲. انواع آموزش
۱۷	۱-۲. از جهت موضوع: آموزش دینی و آموزش دنیوی
۱۸	۲-۲. از جهت سطح حکومتی: اداری، قضایی، نظامی
۲۰	۳-۲. از جهت دامنه شمول: خصوصی و عمومی
۲۰	۴-۲. از جهت نوع ارتباط با فرد: مستقیم و غیر مستقیم
۲۱	۵-۲. از جهت روش‌های آموزشی: گفتاری، نوشتاری و عملی
۲۲	الف) روش گفتاری

۲۷	ب) روش نوشتاری
۲۸	ج) روش عملی
۳۰	۲-۶ از جهت زمان آموزش: قبل از عمل، حین عمل، بعد از عمل
۳۰	الف) آموزش قبل از عمل
۳۰	ب) آموزش حین عمل
۳۱	ج) آموزش پس از عمل
۳۱	فرایند آموزش در اسلام
۳۲	مرحله یکم: هدف‌گذاری براساس نیازسنجی
۳۳	مرحله دوم: نیت
۳۴	مرحله سوم: اجرای آموزش
۳۴	مرحله چهارم: تفقه
۳۶	مرحله پنجم: عمل و کاربرد
۳۷	مرحله ششم: ارزشیابی
۳۹	تحلیل آموزش در اسلام و نتیجه‌گیری
۳۹	۱. اصالت انسان به جای سازمان
۴۰	۲. آزادسازی به جای کنترل مدیری
۴۳	فصل هفتم: انگیزش و مشارکت منابع انسانی
۴۳	مقدمه
۴۳	انگیزش و مشارکت منابع انسانی در مدیریت معاصر
۴۳	۱. ضرورت و اهمیت انگیزش و جایگاه آن در مدیریت منابع انسانی
۴۵	۲. مفهوم و فرایند انگیزش
۴۶	۳. تعریف‌های انگیزش
۴۹	فرایند انگیزش
۵۰	ماهیت انگیزش و فرایند آن
۵۱	تشریح مدل
۵۳	نظریه‌های انگیزش
۵۴	سازوکارهای ایجاد انگیزش در سازمان
۵۶	۱-۵. مشارکت کارکنان
۵۸	۱-۶. سازوکارها یا طرح‌های مشارکت کارکنان
۵۹	۲. تحلیل و نقد جایگاه انگیزش و مشارکت کارکنان در مدیریت معاصر
۶۲	۳. انگیزش و مشارکت منابع انسانی در اسلام
۶۲	۱-۳. دیدگاه دانشمندان مسلمان در انگیزش
۶۶	فطریات احساسی در انسان (جاذبه‌های معنوی)

۷۳	تشریح انواع انگیزه‌ها
۷۷	۲-۳. کارکرد دین اسلام در مورد انگیزش
۷۸	۳-۳. واژه‌های مرتبط با انگیزش و انگیزه در قرآن
۸۳	۴-۳. مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام
۸۶	۵-۳. مشارکت در اسلام
۸۷	۶-۳. رابطه مشارکت و انگیزش
۸۷	۴. تحلیل انگیزش و مشارکت در اسلام و نتیجه‌گیری
۸۹	فصل هشتم: ارزشیابی عملکرد
۹۰	تعریف ارزشیابی عملکرد
۹۱	اهداف ارزشیابی عملکرد
۹۳	فرایند ارزشیابی عملکرد
۹۳	سازمان
۹۳	سرپرست ارزیابی‌شونده
۹۴	ارزیابی همکاران
۹۵	ارزشیابی زیردست از فرد دست
۹۵	خودارزیابی
۹۵	ارزشیابی گروهی
۹۶	ارزشیابی مشتریان
۹۶	روش‌های ارزشیابی عملکرد
۹۸	محدودیت‌های ارزیابی عملکرد
۹۹	نگرش اسلامی و ارزشیابی عملکرد
۱۰۰	مفروضات پیشین از انسان‌شناسی و تأثیر آن بر ارزشیابی عملکرد
۱۰۰	ویژگی اختیار در انسان و ارزشیابی عملکرد
۱۰۲	ویژگی‌های انسان به عنوان موجودی اعتبارساز و ارزشیابی عملکرد
۱۰۳	ضرورت ارزشیابی عملکرد از نگاه دین
۱۰۴	معیار در ارزشیابی عملکرد از منظر دین
۱۰۵	آسیب‌شناسی ارزشیابی عملکرد از زبان دین
۱۰۶	فرد ارزیاب‌گر از منظر دین
۱۰۸	ارزشیابی عملکرد بر مبنای فرایند انجام کار، یا هدف؟
۱۱۱	نقش خودارزیابی در فرهنگ اسلامی
۱۱۷	فصل نهم: حقوق و دستمزد در سازمان
۱۱۷	مقدمه
۱۱۷	حقوق و دستمزد در مدیریت معاصر

۱۱۷	۱. اهمیت و جایگاه حقوق و دستمزد در مدیریت منابع انسانی
۱۲۱	۲. تعریف‌ها و مفاهیم اصلی
۱۲۲	رابطه نظام پرداخت با دیگر وظایف مدیریت منابع انسانی
۱۲۴	شیوه‌ها یا مبانی پرداخت
۱۲۶	۳. نظریه‌های حقوق و دستمزد
۱۲۷	۱-۳. تئوری‌های کلان
۱۲۷	۱-۱-۳. تئوری‌های مزد اجتماعی
۱۲۷	۲-۱-۳. تئوری‌های کنترل مزد
۱۲۸	۳-۱-۳. تئوری‌های توجیهی
۱۲۸	۲-۳. تئوری‌های خرد
۱۲۹	۳-۳. تئوری‌های خرد - خرد
۱۳۰	۴-۳. رویکرد فرهنگی به حقوق و دستمزد
۱۳۳	۴. تحلیل و نقد حقوق و دستمزد در مدیریت معاصر
۱۳۴	۱-۴. حقوق و دستمزد در اسلام
۱۳۵	۱-۱-۴. انسان اقتصادی از دیدگاه اسلام
۱۳۷	۲-۱-۴. اهمیت و جایگاه حقوق و دستمزد در اسلام
۱۳۹	۳-۱-۴. مفهوم و اهداف حقوق و دستمزد در اسلام
۱۴۲	۴-۱-۴. اصول پرداخت حقوق و دستمزد در اسلام
۱۴۵	۵-۱-۴. نظریه‌های حقوق و دستمزد با رویکرد اسلامی
۱۵۲	توزیع ثروت جهت برقراری توازن اجتماعی
۱۵۳	تقسیم غنائم جنگی در صدر اسلام
۱۵۴	۶-۱-۴. چگونگی پرداخت حقوق و دستمزد در اسلام
۱۵۴	الف) عوامل مؤثر در تعیین حقوق و دستمزد
۱۵۴	۱. عوامل درونی شغل
۱۵۷	۲. عوامل بیرونی شغل
۱۵۷	ب) عوامل شاغل
۱۵۷	۱. ویژگی‌های شاغل
۱۵۹	۲. عملکرد شاغل
۱۶۰	۷-۱-۴. کیفیت اخلاقی و انواع پرداخت (حقوق و دستمزد)
۱۶۰	الف) کیفیت اخلاقی پرداخت
۱۶۰	ب) انواع پرداخت
۱۶۱	۸-۱-۴. مدل مفهومی حقوق و دستمزد با رویکرد اسلامی
۱۶۱	شرح مدل
۱۶۲	۲-۴. تحلیل حقوق و دستمزد در اسلام و نتیجه‌گیری

۱۶۵	فصل دهم: ایمنی و بهداشت کار در سازمان
۱۶۶	تهدیدها و مخاطره‌های مشترک محیط کار
۱۶۶	سازمان‌ها و قانون "OSHA"
۱۶۷	کنترل حوادث در محیط کار
۱۶۷	کنترل بیماری‌های حرفه‌ای
۱۶۸	استرس در کار
۱۷۰	۱. پیامدهای استرس در محیط کار
۱۷۱	۲. برنامه‌های کاهش استرس در سازمان
۱۷۲	ایمنی و بهداشت کار در سازمان با نگرشی بر منابع اسلامی
۱۷۲	۱. معنویت و بهداشت
۱۷۳	۲. اسلام و حرمت انسان
۱۷۴	۳. حقوق دینی و ضرورت بهداشت و ایمنی کارکنان
۱۷۶	۴. توصیه‌های عام دینی برای تأمین و حفظ سلامتی
۱۷۶	الف) خواب و استراحت
۱۷۷	ب) تحکیم و استمرار روابط اجتماعی
۱۷۹	فصل یازدهم: انضباط و تنبیه در سازمان
۱۸۰	کارمند خاطی
۱۸۱	مدیریت سیستم انضباط
۱۸۲	مستند کردن فعالیت‌های انضباطی
۱۸۳	رویکردهای انضباطی
۱۸۵	تنبیه سازمانی
۱۸۸	انضباط و تنبیه از دیدگاه اسلامی
۱۸۹	تنبیه الهی
۱۹۰	وجودشناختی تنبیه الهی
۱۹۱	غایت‌شناختی تنبیه الهی
۱۹۱	به‌کارگیری مدل تنبیه الهی در سازمان
۱۹۳	روش تنبیهی «امر به معروف و نهی از منکر» در سازمان
۱۹۵	شرایط اجرای امر به معروف و نهی از منکر در سازمان
۱۹۹	منابع و مأخذ
۲۰۹	نمایه‌ها