



برنامه درسی

رشته : مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی

دوره : کارشناسی ارشد

دانشکده : علوم اداری و اقتصادی

مصوب جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۲۱ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه

این برنامه براساس آیین نامه شماره ۲۱/۲۳۸۰۶ وزارت علوم تحقیقات و فناوری در خصوص تفویض اختیارات برنامه ریزی درسی به دانشگاه های دارای هیات ممیزه توسط اعضای هیات علمی دانشکده علوم اداری و اقتصادی تدوین شده و در جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۲۱ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه به تصویب رسیده است.



مصوبه شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد

رشته: مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی

دوره: کارشناسی ارشد

برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد که توسط اعضای هیات علمی گروه آموزشی مدیریت تدوین شده است با اکثریت آراء به تصویب رسید.

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

مرتضی کرمی
مسئول کمیته تخصصی برنامه درسی دانشگاه

محمد رضا هاشمی
معاون آموزشی دانشگاه

رای صادره جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۲/۲۱ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه در مورد بازنگری برنامه درسی مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد صحیح است. به واحد ذیربط ابلاغ شود.

محمد کافی
رئیس دانشگاه





معاونت آموزشی

شورای برنامه ریزی درسی

برنامه درسی

دوره: کارشناسی ارشد

رشته: رشته مدیریت دولتی

گرایش توسعه منابع انسانی





فصل اول

مشخصات کلی



بسمه تعالی

تعریف و هدف

دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی از دوره‌های تحصیلات تکمیلی کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد که به منظور آموزش و تربیت متخصصین مورد نیاز سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌های دولتی و غیرانتفاعی و سازمان‌های مردم‌نهاد با تخصص منابع انسانی ایجاد شده است. در این دوره دانشجویان با فراگیری نظریه‌ها، الگوها و شیوه‌های نوین مدیریت و مدیریت بخش عمومی با توجه ویژه به نظام‌های مدیریت منابع انسانی، دانش و توانایی شناخت و تجزیه و تحلیل را در مسائل مدیریت سازمان‌های عمومی و مدیریت منابع انسانی را به دست خواهند آورد. این دوره مجموعه‌ای هماهنگ از فعالیت‌های تحقیقی و عملی است که به دنبال دستیابی به اهداف زیر است.

الف) پرورش و تأمین نیروهای حرفه‌ای و اجرایی در جهت:

مدیریت، طراحی و اصلاح نظام‌های اداری در کشور به ویژه در حوزه مدیریت کارکنان و نظام‌های اداری استخدامی مدیریت، طراحی و پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز نظام‌های مدیریت منابع انسانی در سطح سازمان‌ها و مؤسسات تدوین و ارزیابی چشم‌انداز، استراتژی و سیاست ویژه مدیریت منابع انسانی، به کارگیری تحلیل‌های مقتضی، روش‌های پژوهش و نرم‌افزارهای مناسب در فرآیند تصمیم‌گیری مدیریت منابع انسانی

ب) پرورش و توسعه نگاه حرفه‌ای گرایان به مقوله مدیریت بخش دولتی و مدیریت منابع انسانی در سطح کشور و سازمان‌ها

ج) پرورش و تأمین نیروی انسانی پژوهشی، مشاوره‌ای و حرفه‌ای در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی

ضرورت و اهمیت رشته:

امروزه از جمله مهم‌ترین مباحث و تخصص‌ها در حوزه دانش مدیریت، دانش نظام‌های اداری و مدیریت بخش عمومی و نیز دانش مدیریت منابع انسانی است. پیچیدگی‌های مدیریت بخش عمومی و اداره سازمان‌های دولتی و نیز مدیریت منابع انسانی با توجه به اهمیت سرمایه‌های انسانی در دنیای امروز، توجه، مطالعه، انجام تحقیقات و تربیت متخصصان توانمند در این رشته‌های تخصصی را ضروری ساخته است. از این رو است که رشته‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در اغلب دانشگاه‌های بزرگ جهان حتی در قالب یک دانشکده مستقل ارائه می‌گردد. با توجه به گستردگی و تأثیرگذاری سازمان‌ها و مدیریت بخش عمومی در مسیر توسعه و پیشرفت کشور و نیز ضرورت توجه به سرمایه‌های انسانی و مدیریت اثربخش این سرمایه‌ها در سازمان‌ها، توسعه دانش مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و تربیت دانش‌پژوهان و متخصصان توانمند در این عرصه‌ها از جمله مهم‌ترین ضرورت‌های توسعه رشته‌ها در دانشگاه‌ها است. از طرف دیگر با توجه به تقاضاهای بازار کار و روند حرفه‌ای گرایان در این بازار، تقاضا برای متخصصان منابع انسانی در کشور رو به فزونی است.



نقش و توانایی دانش‌آموختگان

رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی با هدف تربیت دانش‌آموختگان و متخصصان با نقش و توانایی‌های ذیل طراحی شده است:

برخورداری از دانش بنیادین و اصول نظام‌های مدیریت و اداره بخش عمومی

توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی رویکردها و نظام‌های مدیریت و تحول غالب بر بخش عمومی ایران و به‌ویژه نظام‌های مدیریت منابع انسانی

توانایی ارائه راهکارهای کارشناسی در جهت تحول و اصلاح نظام‌های اداری و بخش عمومی در ایران

برخورداری از دانش مدیریت منابع انسانی و نظام‌های آن

توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی راهبردها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و به‌ویژه بخش عمومی

توانایی طراحی استراتژی‌ها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی

شرایط و ضوابط ورود به دوره

۱- حداقل شرط ورود به رشته مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی (با هر نوع شیوه پذیرش) برخوردار بودن از مدرک کارشناسی مورد تأیید وزارت علوم می‌باشد.

۲- گذراندن دروس پیش‌نیاز مطابق با جدول برای دانشجویان با مدرک تحصیلی غیر مرتبط. گذراندن دروس پیش‌نیاز بر اساس آیین‌نامه‌ها و مقررات آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد خواهد بود.

جدول ۶-۱: دروس پیش‌نیاز بر اساس مدرک کارشناسی

رشته دوره کارشناسی	دروس پیش‌نیاز
رشته مدیریت گرایش مدیریت دولتی	ندارد
سایر گرایش‌های رشته مدیریت	مدیریت دولتی ۱ و ۲
سایر رشته‌ها	مدیریت دولتی ۱ و ۲، مبانی سازمان و مدیریت، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، مبانی مدیریت منابع انسانی



۳- شیوه پذیرش دانشجویان

شیوه پذیرش دانشجویان به رشته مذکور به ۲ صورت می‌باشد:

الف- از طریق آزمون سازمان سنجش آموزش کشور: پذیرش دانشجو به این شیوه مطابق با مقررات و آیین‌نامه‌های سازمان سنجش آموزش کشور خواهد بود.

ب- پذیرش به صورت آزاد: پذیرش دانشجو با این روش مطابق با مقررات و شرایط و ضوابط دانشگاه فردوسی مشهد خواهد بود. علاوه بر شرایط بند ۱ این بخش دانشجویان با شرایط ذیل در اولویت پذیرش به صورت آزاد می‌باشند:

افراد با سابقه کار در پست‌های مدیریت اجرایی در بخش عمومی و خصوصی

افراد با سابقه کار حرفه‌ای ۳ ساله در سازمان‌ها

برخورداری از نمره آزمون تافل ۵۰۰ و بالاتر طی ۲ سال منتهی به پذیرش در دوره

برخورداری از نمره آزمون GMAT، ۶۵۰ و بالاتر طی ۲ سال منتهی به پذیرش در دوره

طول دوره و شکل نظام

شکل نظام آموزشی در این برنامه به صورت ترمی - واحدی خواهد بود و به شیوه آموزشی - پژوهش، ارائه می‌شود. طول دوره ۴ نیمسال می‌باشد که شامل واحدهای نظری و پایان‌نامه می‌باشد. هر نیمسال تحصیلی ۱۶ هفته و ۲ هفته امتحان پایانی خواهد بود. در این دوره دانشجویان تحصیلات تکمیلی موظف‌اند علاوه بر یادگیری دروس نظری و تئوریک، قابلیت‌های خود را در زمینه پژوهش‌های کاربردی و بنیادی مدیریت دولتی و منابع انسانی با گذراندن واحد پایان‌نامه پرورش دهند. حداقل طول دوره با احتساب پایان‌نامه ۳ نیم سال و حداکثر آن ۶ نیم سال خواهد بود.

تعداد واحد درسی

تعداد کل واحدهای درسی در دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی ۳۲ واحد و به شرح ذیل می‌باشد:

دروس تخصصی: ۱۲ واحد

دروس اختیاری: ۱۴ واحد

پایان‌نامه: ۶ واحد

جمع ۳۲ واحد

جدول ذیل تعداد و نوع واحدهای درسی مذکور را نشان می‌دهد



جدول ۶-۲: تعداد و نوع واحد درسی برنامه

مجموع	تعداد ساعت			تعداد ساعت هر واحد	تعداد درس ها	تعداد واحد	
	میدانی	عملی	نظری				
۱۹۲	-	-	۱۹۲	۱۶ ساعت	۶ درس	۱۲ واحد	دروس تخصصی
۲۲۴	-	-	۹۶	۱۶ ساعت	۷ درس	۱۴ واحد	دروس اختیاری
	میدانی					۶ واحد	پایان نامه
۴۱۶ ساعت	پایان نامه		۴۱۶ ساعت		۱۳ درس	۳۲ واحد	مجموع





فصل دوم:

واحدهای درسی و جداول دروس



عناوین دروس

عناوین و واحدهای هر یک از این دروس، در جداول زیر تحت عناوین دروس تخصصی و دروس اختیاری آمده است:

۱- دروس تخصصی: ۱۲ واحد.

دروس تخصصی

پیش نیاز	ساعت			نوع واحد	تعداد واحد	عنوان دوره	ردیف
	جمع	عملی	نظری				
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	برنامه ریزی نیروی انسانی	۲
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان.	۳
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی	۴
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	نظریه‌های اداره امور عمومی	۵
نظریه‌های اداره امور عمومی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی	۶
	۱۹۲		۱۹۲		۱۲	جمع دروس تخصصی	

۲: دروس اختیاری: ۱۴ واحد

ج- دروس اختیاری: ۱۴ واحد. انتخاب ۱۴ واحد (۷ درس) از بین درس‌های ذیل ضروری است. دانشجو می‌تواند بر اساس علاقه‌مندی و با توجه به راهنمایی استاد راهنما و گروه نسبت به انتخاب درس‌های موردعلاقه اقدام نماید.



دروس اختیاری

پیش نیاز	ساعت			نوع واحد	تعداد واحد	عنوان دوره	ردیف
	جمع	عملی	نظری				
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت استراتژیک پیشرفته	۱
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت	۲
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	۳
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	روش تحقیق پیشرفته	۴
روش تحقیق پیشرفته	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	تحلیل آماری	۵
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت توسعه و تحول سازمان	۶
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	استعدادیابی و مدیریت نظام‌های تأمین منابع انسانی	۷
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی	۸
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	قوانین و مقررات کار و استخدام	۹
نظریه‌های اداره امور عمومی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	مسائل مدیریت دولتی ایران	۱۰
نظریه‌های اداره امور عمومی	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	آموزه‌های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی	۱۱
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته	۱۲
-	۳۲	-	۳۲	نظری	۲	تکنیک‌های تصمیم‌گیری	۱۳
	۴۱۶		۴۱۶		۲۶	جمع	





فصل سوم

سرفصل دروس



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت استراتژیک منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Strategic Human Resource Management

نوع درس: تخصصی

پیش نیاز: دارد ○ ندارد ●

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

افزایش نگرش راهبردی و مهارت فنی و قدرت تحلیل دانشجویان در زمینه مدیریت استراتژیک نیروی انسانی در سازمان‌ها و سیاست‌گذاری منابع انسانی در سازمان به‌ویژه در بخش عمومی و نیز کسب توانایی و مهارت اولیه در تدوین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی است

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت انواع استراتژی‌ها و الگوهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی فرایند مدیریت استراتژیک منابع انسانی و سیاست‌ها و استراتژی‌های منابع انسانی در سازمان‌ها
توانایی مقدماتی در تدوین استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

سرفصل درس:

- سیر تحول مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- سازمان منابع انسانی، نقش‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای مدیریت منابع انسانی
- تئوری‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- رویکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی؛ رویکرد هم‌ردیفی، فزاینده و اقتضایی در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- رویکرد بهترین اقدامات در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- رویکرد بهترین انتخاب در استراتژی‌های منابع انسانی
- رویکرد بهترین معماری و الگوی نقاط مرجع استراتژیک در استراتژی منابع انسانی
- رویکرد زمینه‌ای در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- سایر الگوها در استراتژی‌های منابع انسانی
- هماهنگی استراتژی منابع انسانی، با سایر استراتژی‌های وظیفه‌ای در سازمان
- مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی
- ابزارهای نوین در مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- تمیزی و تعالی نظام مدیریت منابع انسانی



روش یاددهی - یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس
اجرای پروژه برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان صنعتی و ارائه نتایج آن در کلاس

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع:

منابع اصلی:

استوارت و براون؛ ترجمه محمد اعرابی و مرجان فیاضی، مدیریت منابع انسانی؛ پیوند استراتژی و عمل، انتشارات مهکامه

[Michael Armstrong](#), 2016, Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management 6th Edition, Kogan Page; 6 edition

منابع فرعی:

گری دسلر - ترجمه اعرابی و پارسایان، مبانی مدیریت منابع انسانی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی

Jeffrey A. Mello, 2014, Strategic Human Resource Management, South-Western College Pub; 4 edition.

Joan E. Pynes, 2013, Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach 4th Edition, Jossey-Bass; 4 edition.

Ralph Christensen, 2005, Roadmap to Strategic HR: Turning a Great Idea into a Business Reality, AMACOM .

فهرست مطالعاتی:

- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com



مشخصات

عنوان درس (فارسی): برنامه‌ریزی نیروی انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Human Resourcing Planning

نوع درس: تخصصی

پیش‌نیاز: دارد

ندارد

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنا سازی دانشجویان با فرآیندها و فنون برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کسب مهارت‌های پایه در انجام برنامه‌ریزی منابع انسانی به‌ویژه با تأکید بر بخش عمومی است.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

آشنایی با اصول، رویکردها و مسائل برنامه‌ریزی منابع انسانی؛
آشنایی با فنون کمی و کیفی در برنامه‌ریزی منابع انسانی؛
توانایی مقدماتی در انجام برنامه‌ریزی نیروی انسانی.

سرفصل درس:

- رویکردها و فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- اندازه‌گیری و تحلیل شایستگی‌ها و سرمایه انسانی در سازمان
- ساختار مشاغل سازمان و سیاست‌های طراحی شغل
- تحلیل و برآورد تقاضا و عرضه منابع انسانی
- مدل‌های کمی و کیفی تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- مدیریت و برنامه‌ریزی مسیر شغلی
- برنامه‌ریزی جایگزینی و جانشینی در سازمان
- برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرایط برون‌سپاری و کوچک‌سازی سازمان‌ها
- برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرایط ادغام و انحلال سازمان‌ها
- سیاست‌های تعدیل و متوازن‌سازی منابع انسانی
- مدیریت تنوع نیروی انسانی
- اقتصاد بازار کار و نیروی انسانی
- برنامه‌ریزی منابع انسانی در بخش عمومی
- برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌های کوچک و متوسط



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، پژوهش، پروژه میدانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

Monica Belcourt, 2012, Strategic Human Resources Planning, Nelson Education; 5th Revised ed. Edition

منابع فرعی:

Pynes, Joan (2013). Human Resource Management For Public And Nonprofit Organization. John Wiley And Sons.

Jac, Fitz-Enz (2001). How To Measure Human Resource Management, Mcgraw-Hillprofessional

H.C. Kazanas, William, J. Rothwell (2003). Planning And Managing Human Resources: Strategic Planning For Human Resource Management, HRD

Productsrothwell, William, J. And Kazanas, H,C (2003). Strategic Human Resource Planning And Management (2nd Cd). Human Resource Development Press.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان

عنوان درس (انگلیسی): Human Resource Compensation Management

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ پیش‌نیاز: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس ارتقاء سطح دانشجویان در خصوص ابعاد مختلف نظام‌های جبران خدمات و ارتقاء توان و مهارت دانشجویان جهت نقد، آسیب‌شناسی و کسب توانایی اولیه جهت طراحی سیستم‌های جبران خدمات در محیط کسب‌وکار کشور به‌ویژه در بخش عمومی می‌باشد.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

آشنایی با محتوا، ابعاد، نظریه‌ها و اصول جبران خدمات و پاداش دهی کارکنان؛
آشنایی با انواع نظام‌های حقوق، مزایا و پاداش دهی کارکنان؛
توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی نظام‌های جبران خدمات و پاداش دهی کارکنان در سازمان‌ها؛
توانایی مقدماتی در طراحی نظام‌های جبران خدمات و پاداش منابع انسانی.

سرفصل درس:

- تعریف مفاهیم محوری نظام حقوق و مزایا
- نظریه‌های انگیزش و جبران خدمات
- نظریه‌های حقوق و دستمزد؛ اقتصاد حقوق و دستمزد در بخش عمومی و خصوصی
- استراتژی‌های جبران خدمات کارکنان
- فنون و مراحل ارزشیابی مشاغل و مهارت‌ها در سازمان
- مدیریت مزایا و انواع روش‌های پرداخت مزایا در سازمان
- مدیریت پاداش و انواع نظام‌های پاداش در سازمان‌ها
- پرداخت به مشاغل حرفه‌ای و مدیریت
- حسابداری منابع انسانی
- بررسی تحلیل قوانین و مقررات کار و استخدام
- آسیب‌شناسی نظام‌های جبران خدمات کارکنان در محیط کسب‌وکار و بخش عمومی ایران
- مدیریت نظام‌های جبران خدمات در سازمان‌های کوچک و متوسط



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، پروژه میدانی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

قلی پور، آرین و عسل آغاز (۱۳۹۰) مدیریت منابع انسانی پیشرفته ۲ (سیستم حقوق و مزایا)، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

Sara, L, Rynes, Barry, A. Gerhart (2003). Compensation: Theory Evidence And Strategic Implication, Sage Publication, Inc.

منابع فرعی:

قلی پور، آرین و آغاز، عسل (۱۳۹۴)، مدیریت منابع انسانی (۱) (طراحی، تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل)، چاپ سوم، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

رونق، یوسف (۱۳۸۴)، دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی، چاپ سوم، تهران: انتشارات فرمش

رونق، یوسف (۱۳۷۹)، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل مبانی نظری، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش دولتی

John, R, Benson (2002). Executive Compensation, BNA Book.

Keith, R. Wertz, James, J. Bryant (2000). Managing Workers: Compensation, CRC Press.

Sara, L. Rynes, Barry, A. Gerhart (2003). Compensation: Theory Evidence And Strategic Implication. Sage Publication Inc

Donald, L, Caruth, Gall, D, Handlogten (2001). Managing Compensation. Quorum Greenwood.

Burton, T. Beam, John Mcfadden (2000). Employee Benefits, Dearbom Trade Publishing

فهرست مطالعاتی:

• گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com

• پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com

• پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Human Resource Training and Development

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ پیش‌نیاز: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس آشنایی با نظام‌ها و فرآیندهای مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی، آسیب‌شناسی و تحلیل سیستم‌های توسعه و بهسازی نیروی انسانی و کسب توانایی‌های اولیه برای طراحی نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی از جمله نظام آموزش و یادگیری، نظام‌های مدیریت مسیر شغلی، نظام‌های رشد حرفه‌ای، مربی‌گری و نظام‌های توسعه مدیریت در سازمان‌ها به‌ویژه در بخش عمومی می‌باشد.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

آشنایی با نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی و اصول طراحی آن
آشنایی با نظریه‌های یادگیری و توسعه مهارت و رفتار
توانایی آسیب‌شناسی و تحلیل نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی
توانایی‌های مقدماتی در طراحی نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

سرفصل درس:

- تعاریف، مفاهیم و اصول توسعه منابع انسانی
- نظریه‌های یادگیری و الگوهای یادگیری کارکنان
- اصول، فرایند و مراحل طراحی نظام آموزش و توسعه منابع انسانی
- روش‌های و استراتژی‌های آموزش و توسعه کارکنان
- مربی‌گری و منتورینگ در سازمان
- مراکز ارزیابی و توسعه در فرایند توسعه کارکنان
- جانشین پروری و مدیریت جانشینی در سازمان
- ابزارهای نوین در توسعه منابع انسانی
- آسیب‌شناسی نظام‌های توسعه کارکنان در محیط کسب‌وکار و بخش عمومی ایران
- بررسی و تحلیل قوانین کار و اداری استخدامی در حوزه آموزش و توسعه کارکنان
- مدیریت نظام‌های توسعه و آموزش منابع انسانی در سازمان‌های کوچک و متوسط



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، سمینار، دعوت از مدیران مجرب، پروژه میدانی طراحی نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پروژکتور

فهرست منابع:

منابع اصلی:

Raymond Noe, 2008, Employee Training & Development, McGraw-Hill; 4th edition

منابع فرعی:

Julie Dirksen, 2015, Design For How People Learn (Voices That Matter), New Riders; 2 edition.

Halelly Azulay, 2012, Employee Development on a Shoestring, Association for Talent Development (April 2, 2012).

Steven A. Beebe, Timothy P. Mottet and K. David Roach, 2012, Training and Development: Enhancing Communication and Leadership Skills, Pearson publishing.

Donald L Kirkpatrick and James D Kirkpatrick, 2005, Transferring Learning to Behavior: Using the Four Levels to Improve Performance, Berrett-Koehler Publishers

Jack Phillips and Ron Stone, 2002, How to Measure Training Results: A Practical Guide to Tracking the Six Key Indicators, McGraw-Hill Education

فهرست مطالعاتی:

• بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com

• پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fajournals.sid.ir

• گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com

• پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com

• پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): نظریه‌های اداره امور عمومی

عنوان درس (انگلیسی): Advance Public Administration Theories

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ندارد

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف: آشنا ساختن دانشجویان کارشناسی ارشد با رویکردها و نظریات مدیریت دولتی و بررسی مباحث نوین مرتبط با مدیریت دولتی

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت نظریه‌های مدیریت دولتی
شناخت مباحث نوین در مدیریت دولتی
شناخت تفاوت‌ها و تشابهات نظریه‌های مدیریت دولتی و سایر نظریه‌های مدیریت

سرفصل درس:

- مبانی نظری مدیریت دولتی، بررسی سیر تحول در پارادایم‌های اداره و مدیریت دولتی
- موضوعات مهم در تئوری‌های مدیریت دولتی، انواع مکاتب فکری در اداره دولت و حکومت
- پارادایم‌های اداره دولت و حکومت
- اداره امور دولتی سنتی و نوین
- بازآفرینی دولت، دولت کارآفرین
- خدمات عمومی نوین
- نظریه‌های مرتبط با حکمرانی، حاکمیت و حکمرانی خوب
- حکومت الکترونیک
- افق‌ها و نظریه‌های نوین در مدیریت دولتی
- آسیب‌شناسی اداره دولت و حکومت در ایران
- سیر تحول نظام‌های اداری در دولت و حکومت ایران
- اداره امور عمومی در اسلام و دولت‌های اسلامی
- اداره امور عمومی تطبیقی



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، ارائه مورد کاوی

ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۸۰٪	-

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

طهماسبی، رضا (۱۳۹۰)، درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

پور عزت، علی اصغر (۱۳۹۱)، مبانی مدیریت دولتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

منابع فرعی:

دانایی فرد، حسن (۱۳۹۰)، چالش‌های مدیریت دولتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها.

Henry, Nicholas (2017) public administration and public affairs. Prentice hall.

Robert denhart (2011). Theories of public organization, cengage learning.

Rainey, H.G. 1997. Understanding and Managing Public Organizations, 2nd edn. San Francisco: Jossey-Bass.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی

عنوان درس (انگلیسی): Public Policy Making Analysis

نوع درس: تخصصی پیش نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش نیاز: نظریه های اداره امور عمومی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف: آشنا ساختن دانشجویان کارشناسی ارشد با اهمیت خط مشی گذاری در دولت و فراگرد خط مشی گذاری عمومی، تشریح فرآیندهای خط مشی گذاری عمومی و جریان های متعامل خط مشی های دولت در هنگام تدوین و اجرا می باشد. هم چنین آشنا ساختن دانشجویان با انواع مسائل و آسیب های سیاست گذاری در ایران می باشد.

توانایی ها و شایستگی هایی که درس پرورش می دهد:

شناخت فرآیندهای خط مشی گذاری عمومی و تحلیل نقش عوامل و بازیگران کلیدی بر فرایند خطی مشی گذاری توانایی تحلیل و آسیب شناسی مسائل خطی مشی گذاری عمومی و فرایند خط مشی گذاری عمومی در ایران

سرفصل درس:

- تعریف و مفهوم خط مشی گذاری و سیاست گذاری عمومی
- نفع عمومی و نظریه های مرتبط آن
- مباحث و نظریه های نوین در توسعه خط مشی گذاری عمومی
- الگوها و مدل های خط مشی گذاری و سیاست گذاری عمومی
- ارزیابی و تحلیل خط مشی ها و سیاست ها عمومی؛ مقایسه تطبیقی نظام های خطی مشی گذاری
- بازیگران تأثیر گذار بر سیاست گذاری عمومی
- شبکه های خط مشی گذاری، نهادهای عمومی و مشارکت عامه مردم
- نقش ارزش ها در سیاست های عمومی
- فرآیندهای خط مشی گذاری عمومی
- اقتصاد سیاست گذاری عمومی
- مباحث رفتار در سیاست گذاری عمومی
- سیاست و سیاست گذاری عمومی در ایران
- مشکلات و تنگناهای سیاست گذاری عمومی به ویژه با تأکید بر ایران
- تحلیل و بررسی سیاست ها در حوزه های سلامت، امنیت، آموزش، اقتصاد، فرهنگ و...



روش یاددهی-یادگیری:

ترکیبی از روش سخنرانی و مشارکت دانشجویان در مباحث کلاس
تحلیل و آسیب‌شناسی نمونه از سیاست‌های عمومی کشور و فرایند مربوط به آن

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

حسن دانایی‌فرد، گفتارهای جدید در خط‌مشی‌گذاری عمومی، انتشارات دانشگاه امام صادق
Hill, M. and P. Hupe. 2009, Implementing Public Policy. An introduction to the study of operational governance, 2nd edn. London: Sage.

منابع فرعی:

سید مهدی الوانی، تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی دولتی، انتشارات سمت
حسن گیوریان، فرآیند خط‌مشی‌گذاری دولتی پیشرفته، موسسه کتاب مهربان نشر
رحمت ا... قلی پور، تصمیم‌گیری سازمانی و خط‌مشی‌گذاری عمومی، انتشارات سمت
کرم ا... دانش فرد، فرایند خط‌مشی‌گذاری عمومی، انتشارات صفار
کوبین بی. اسمیت، کریستوفر دابلیو لاریمر، ترجمه دانایی‌فرد، درآمدی بر نظریه خط‌مشی‌گذاری عمومی، انتشارات صفار
Birkland, A. (2011). An Introduction to the policy process: Theories, concepts, and models of public policy making. London: Sharpe.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fajournals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت استراتژیک پیشرفته

عنوان درس (انگلیسی): **Advanced Strategic Management**

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ●

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنایی دانشجویان با پارادایم‌ها، مکاتب، مدل‌ها و الگوها و مراحل برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک در سازمان به‌ویژه با تأکید بر الگوهای برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان‌های دولتی و عمومی

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

ایجاد نگرش تحلیلی و استراتژیک در دانشجو نسبت به سازمان و نحوه سیاست‌گذاری توانایی تحلیل راهبردی و آسیب‌شناسی برنامه‌ها و اهداف راهبردی سازمان توانایی تدوین اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌های استراتژیک به‌ویژه در سازمان‌های عمومی و بخش دولتی

سرفصل درس:

- کلیات و مفاهیم اساسی در مدیریت استراتژیک
- تفکر استراتژیک، تفکر ارزشی و تفکر سیستمی در مدیریت استراتژیک
- مکاتب و پارادایم‌های مدیریت استراتژیک
- سطوح برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک
- گونه‌شناسی انواع استراتژی‌های سازمان
- مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان‌های دولتی و بخش عمومی
- مراحل برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک
- چشم‌انداز، رسالت، اهداف کلان، ارزش‌ها
- محیط، اهمیت راهبردی تحلیل آن و فرایند توصیف و تحلیل محیط در مدیریت استراتژیک
- فرموله نمودن و انتخاب استراتژی
- اجرای و ارزیابی استراتژی‌ها
- مباحث و الگوهای نوین در مدیریت استراتژیک سازمان
- تجربه مدیریت استراتژیک در ایران و سازمان‌های دولتی ایران



روش یاددهی-یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس
کارگاه پروژه آسیب‌شناسی و تدوین برنامه راهبردی در یک نمونه سازمان دولتی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پروژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

فرد آر دیوید، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، مدیریت استراتژیک، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
جان ای پیرس، ریچارد بی. رایبسون، ترجمه محمدحسین بیرامی، مدیریت استراتژیک، تدوین، پیاده‌سازی و
کنترل، سازمان مدیریت صنعتی

منابع فرعی:

جی. دیوید هانگر، توماس ال. ویلن، ترجمه سیدمحمد اعرابی، حمیدرضا رضوانی، مبانی مدیریت استراتژیک، دفتر
پژوهش‌های فرهنگی
پیرس و رایبسون، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، یادواره کتاب
میتزبرگ، هنری؛ جوزف لمپل، بروس دبلیو آلسترن (۱۳۹۲)، جنگل استراتژی (کارآفرینی در قالب یک مکتب)،
ترجمه: محمود احمدپور داریانی، انتشارات جاجرمی، تهران.
جی. دیوید هانگر، توماس ال. ویلن (ترجمه سیدمحمد اعرابی و هاشم آقازاده)، مدیریت استراتژیک و سیاست
کسب و کار، دفتر پژوهش‌های فرهنگی
محمد حقیقی، مجتبی موسوی، مرتضی انوشه، مدیریت استراتژیک؛ مفاهیم و کاربردها، نگاه دانش
جان ای پیرز، ریچارد بی. رایبسون، ترجمه سیدمحمد حسین، مدیریت راهبردی (برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل)،
سمت

فهرست مطالعاتی:

- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com



مشخصات

عنوان درس (فارسی): نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت

عنوان درس (انگلیسی): **Advanced Organization And Management Theories**

ندارد ●

پیش‌نیاز: دارد ○

نوع درس: اختیاری

تعداد ساعت: ۳۲

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: ۲

هدف درس:

آشنا ساختن دانشجویان کارشناسی ارشد با نظریه‌های نوین سازمان و مدیریت، مبانی نظری علم مدیریت و سازمان، سیر تحول و تکامل نظریه‌های سازمان، مکاتب نظریه‌های سازمان با تأکید بر ابعاد و مقتضیات فرهنگی و بومی

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

کسب دانش مناسب درباره نظریه‌ها و سیر تکامل نظریه‌های سازمان و مدیریت و چارچوب‌های تحلیل
کسب نگرش جامع نسبت به سازمان و ابعاد و جنبه‌های متنوع آن و پیچیدگی‌های پدیده سازمان و مدیریت
توانایی تحلیل و شناخت ابعاد طرح سازمان و آسیب‌شناسی طرح سازمان

سرفصل درس:

- مبانی تئوری پردازی درباره سازمان
- مفاهیم و تعاریف و انواع مکاتب نوین مدیریت
- سیر توسعه نظریه‌های سازمان و مدیریت
- استعاره‌های سازمان
- دیدگاه‌های عقلایی، طبیعی و باز در نظریه پردازی سازمان
- دیدگاه‌های پست‌مدرن، تفسیری و انتقادی در نظریه سازمان
- ابعاد محتوایی تأثیرگذار بر سازمان و طرح سازمان
- ابعاد ساختاری و شناخت انواع طرح و ساختار سازمانی
- چارچوب اقتضایی طراحی سازمان
- محدودیت‌های اجتماعی سازمان‌ها، بافت قدرت و سازوکارهای کنترل
- نظریه‌های مدیریت سازمان‌های پیچیده
- روندهای آتی در نظریه پردازی سازمان
- نظریه‌های کاربردی، ابعاد محتوایی و ساختاری در سازمان‌های دولتی و عمومی
- ابعاد بومی و فرهنگی نظریه سازمان با تأکید بر شرایط محیط کسب و کار و بخش عمومی در ایران



روش یاددهی-یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس
اجرای پروژه تحلیل و آسیب‌شناسی ابعاد سازمان و ارائه طرح سازمانی مناسب در یک نمونه سازمانی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۸۰٪	-

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

ویدئو پرژکتور، رایانه

فهرست منابع

منابع اصلی:

ماری جو هچ، آن ال کانلیف (ترجمه حسن دانایی‌فرد)؛ نظریه سازمان؛ مدرن، نمادین-تفسیری و پست‌مدرن؛
انتشارات کتاب مهربان نشر

W. Richard Scott, Gerald Fredrick Davis (2007). Organization And Organizing: Rational, Natural, And Open System Perspectives, Pearson Prentice Hall.

منابع فرعی:

گرت مورگان (ترجمه حسین نوروزی)؛ پنداره‌های سازمان؛ رویکرد استعاره‌ای و پست‌مدرن در تئوری‌های سازمان
و مدیریت؛ انتشارات کتاب مهربان نشر

Stephen P. Robbins (2009). Organization Theory: Structure, Design, And Application, Prentice-Hall.

Garenth Morgan (2006). Image Of Organization, Sage Publications.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fajournals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

عنوان درس (انگلیسی): **Advanced Organizational Behavior**

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ندارد

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف آشنایی دانشجویان با نظریه‌های نوین رفتار سازمانی و نظریه‌های بنیادین در مدیریت رفتار سازمانی به‌عنوان مبانی و نظریه‌های زیربنایی مدیریت منابع انسانی به‌ویژه با تأکید بر نظریه‌های مدیریت رفتار سازمانی در بخش عمومی و سازمان‌های دولتی است.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

توانایی کاربرد نظریه‌های رفتار سازمانی در تحلیل رفتار افراد در سازمان
توانایی آسیب‌شناسی سیستم‌های سازمانی در مدیریت رفتار سازمانی

سرفصل درس:

- مفاهیم، تعاریف و رویکردهای نوین رفتار سازمانی
- پیچیدگی‌های رفتار سازمانی و سطوح تجزیه و تحلیل
- نظریه‌های نوین رفتار سازمانی در سطح فرد، گروه و سازمان
- نظریه نوین در رهبری سازمانی
- سازمان‌های یادگیرنده، یادگیری و هوش سازمانی
- جنبه‌های تاریک رفتار سازمانی و رفتار سازمانی مثبت
- تغییر و تحول و رفتارهای سازمانی
- رفتار سازمانی و دیدگاه‌های راهبردی
- رفتار سازمانی در سازمان‌های دولتی

روش یاددهی-یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس



روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۸۰٪	-

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

ویدئو پرژکتور، رایانه

فهرست منابع

منابع اصلی:

Stephen P. Robbins, (2011), Organizational Behavior. Mcgraw-Hill Pearson Eduvation.

منابع فرعی:

رضائیان، علی (۱۳۸۳)، مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها
عباس شفیعی، ابوطالب خدمتی، علی پیروز (۱۳۸۸). رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه قم.

Denhardt, Robert B. Benhardt Janer V. (2002). Managing Human Behavior In Public And Nonprofit Organizations, Sage Publication.

Phillips Jean M. Morris Gully Stanley (2012). Organizational Behavior. Tools For Success, Cengage Learning Publication.

Steven Mcshane, Mary Von Glinow. (2012). Organizational Behavior. Mcgraw-Hill.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): روش تحقیق پیشرفته

عنوان درس (انگلیسی): **Advanced Research Method**

نوع درس: اختیاری

پیش‌نیاز: دارد ○

ندارد ●

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنا ساختن دانشجویان کارشناسی ارشد با مبانی پژوهش و روش تحقیق علمی، به گونه‌ای که ضمن آشنایی با مراحل گوناگون روش‌های تحقیق علمی، بتوانند جایگاه روش‌ها و فنون مختلف پژوهش را در این رشته درک کنند، همچنین تمرینی عملی برای یک کار پژوهشی منظم به منظور تنظیم یک پیشنهاد پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

آشنایی با انواع روش‌ها و استراتژی‌های پژوهش متناسب با زمینه تحقیق
توانایی تدوین طرح پژوهشی مناسب متناسب با زمینه و مورد تحقیق
آشنایی با فرآیند تهیه طرح تحقیق و چگونگی تنظیم گزارش نهایی

سرفصل درس:

- کلیات پژوهش و مبانی روش تحقیق
- مبانی منطقی تحقیق علمی و انواع روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی
- انواع رویکردها و استراتژی‌های پژوهش
- روش‌های کمی تحقیق علمی، ابزارهای اصلی در انجام پژوهش
- روش‌های کیفی تحقیق علمی، ابزارهای اصلی در انجام پژوهش
- مراحل انجام پژوهش، مفاهیم و چگونگی نگارش تحقیق در هر مرحله
- نحوه گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
- چگونگی تحلیل و تفسیر یافته‌ها و نتیجه‌گیری
- روش‌های سنجش و ارزیابی صحت یافته‌های پژوهشی
- ساختار و مبانی تهیه مقاله‌های علمی
- آشنایی با نرم‌افزارهای مرتبط
- نحوه ارجاع و استفاده از آثار دیگران؛ اخلاق در پژوهش
- آسیب‌شناسی تحقیقات مدیریت



روش یاددهی-یادگیری:

روش سخنرانی و تهیه پروپوزال توسط دانشجویان

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۳)، روش شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع. تهران: انتشارات صفار
نویخت، محمدباقر (۱۳۹۴)، روش تحقیق پیشرفته (برای دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری)، انتشارات جهاد
دانشگاهی

منابع فرعی:

Creswell, John W., (2006). Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches, Sage Publications.
Stinar Kvale, And Svend Brinkmann, (2008) Interviews: Learning The Craft Of Qualitative Research Interviewing. Sage Publication.
Silverman, David, (2006) Interpreting Qualitative Data: Methods For Analyzing Talk, Text And Interaction Sage Publications.
Myers. Michael. (2013). Qualitative Research In Business And Management. Sage Publications.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fajournals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): **تحلیل آماری**

عنوان درس (انگلیسی): **Statistical Analysis**

نوع درس: اختیاری پیش نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش نیاز: روش تحقیق پیشرفته

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنا ساختن دانشجویان کارشناسی ارشد با مفاهیم آماری و کاربردهای آن و ارتباط این مفاهیم با انواع روش تحقیق و نهایتاً افزایش توانایی دانشجویان در استفاده از تکنیک‌های آماری جهت انجام پژوهش‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی می‌باشد.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت انواع روش‌های تحلیل آماری و موارد کاربرد آن
توانایی انجام تحلیل‌های آماری
توانایی کار با نرم‌افزارهای پرکاربرد تحلیل آماری در علوم اجتماعی

سرفصل درس:

- آمار و کاربرد آن در پژوهش‌های مدیریت
- واحد تحلیل و سطح تحلیل در تحقیقات پیمایشی
- آمار توصیفی و کاربرد آن
- مقدمه‌ای بر آمار استنباطی، تئوری نمونه‌گیری و توزیع متغیرهای نمونه و روش‌های نمونه‌گیری
- آزمون فرض‌های آماری (پارامتریک)؛ تخمین و برآورد
- طرح آزمایش‌ها و تحلیل واریانس تک عامله و چند عامله
- توزیع کای-دو و کاربردهای آن
- همبستگی و مفاهیم آن
- رگرسیون و انواع آن
- آمار نا پارامتریک و آزمون‌های آن
- تحلیل عاملی و کاربرد آن در تحقیق
- تحلیل خوشه‌ای و تحلیل مسیر و کاربردهای آن‌ها
- مقدمه‌ای بر مدل معادلات ساختاری
- آشنایی با نرم‌افزارهای آماری؛
- تحلیل آماری به کمک نرم‌افزار SPSS و نرم‌افزار منتخب از LISREL، AMOS یا LISREL در تحلیل‌های آماری



روش یاددهی-یادگیری:

به صورت کارگاهی و اجرای مثال‌های آماری مختلف با نرم‌افزارهای مرتبط
و آگداری پروژه درسی با موضوعات مختلف و انجام تحلیل آماری آن

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

مؤمنی، منصور (۱۳۸۶)، تحلیل آماری با استفاده از SPSS، انتشارات کتاب نو
آذر، عادل؛ مؤمنی، منصور (۱۳۸۸)، آمار و کاربرد آن در مدیریت: تحلیل آماری، تهران: انتشارات سمت
هومن، حیدر علی (۱۳۹۳)، تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری، نشر پیک فرهنگ

منابع فرعی:

فروند، جان (۱۳۸۷)، آمار ریاضی (ترجمه علی عمیدی و قاسم وحیدی)، تهران: انتشارات مرکز نشر دانشگاهی
قاسمی، وحید (۱۳۹۲)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics،
انتشارات جامعه شناسان
آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول (۱۳۹۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری کمترین مربعات جزئی (PLS-SEM)،
انتشارات نگاه دانش

B. J. Winer, Donald R. Brown, Kenneth M. Michels, Statistical principles in experimental design, Mc Graw-Hill

W. J. conover, Practical Nonparametric Statistics, Wiley.

James E. Gentle, Random Number Generation and Monte Carlo Methods, Springer, 2003

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مسائل مدیریت دولتی ایران

عنوان درس (انگلیسی): Public Administration issues and Problems in Iran

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: نظریه‌های اداره امور عمومی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنا ساختن دانشجویان با مسائل و مشکلات موجود در بخش دولتی و بررسی راه‌حل‌های قابل‌ارائه برای مواجهه با آن‌ها

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

آسیب‌شناسی و شناخت عمیق مسائل و مشکلات بخش دولتی ایران، تحلیل و ارائه راه‌حل‌های مقتضی

سرفصل درس:

- تاریخچه مدیریت دولتی در ایران
- نقاط عطف در تحولات و رشد مدیریت دولتی در ایران
- ماهیت مسائل بخش دولتی در ایران
- عدالت اجتماعی و ساخت قدرت در جامعه
- کارایی و بهره‌وری در دولت و بخش عمومی ایران
- مشارکت مردمی در دولت و بخش عمومی در ایران؛ پاسخگویی در دولت و بخش عمومی ایران
- شفافیت در دولت و بخش عمومی ایران؛ فساد در دولت و بخش عمومی ایران
- عدالت در دولت و بخش عمومی ایران
- مدیریت منابع مالی و بودجه‌ریزی در بخش عمومی در ایران؛ مدیریت منابع انسانی در دولت و بخش عمومی در ایران
- مدیریت حکومت‌های محلی و شهرداری در بخش عمومی در ایران
- محیط‌زیست و نقش دولت در ایران
- آثار و پیامدهای مسائل بخش دولتی کشور
- تأثیرپذیری دولت در جامعه
- مدیریت منابع انسانی موجود در سطح جامعه و بهره‌وری بهتر از نیروی انسانی
- حفاظت از محیط‌زیست و توسعه صنایع آلوده‌کننده محیط
- ارزش‌های اجتماعی و مسائل فرهنگی اجتماعی و نقش دولت و بخش عمومی
- نقش مدیریت دولتی در تحقق حکمرانی تراز چشم‌انداز ۱۴۰۴



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، مقایسات تطبیقی دانشجویان

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۸)، چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها

منابع فرعی:

مقیم، سید محمد (۱۳۹۱)، مباحث ویژه مدیریت دولتی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها
منصوری، رضا (۱۳۸۷)، ایران ۱۴۲۷: عزم ملی برای توسعه‌های علمی و فرهنگی، طرح نو.
رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۸)، سرطان اجتماعی فساد، شرکت سهامی انتشار
کمیحانی، ا (۱۳۸۲)، ارزیابی عملکرد سیاست خصوصی سازی در ایران، تهران: انتشارات معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت توسعه و تحول سازمان

عنوان درس (انگلیسی): Organization Change And Development Manegement

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس ارتقاء سطح دانشجویان در خصوص شناخت فرآیندهای مدیریت تغییر و تحول سازمانی و نحوه مدیریت و به کارگیری آن‌ها در سازمان به‌ویژه در بخش عمومی. هم‌چنین آشنایی با انواع رویکردهای تحول در نظام اداری و نیز سیاست‌های تحول در نظام اداری در ایران است.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت اصول و الزامات و الگوهای تحول و مدیریت تغییر سازمان
شناخت اصول و الزامات نقش مشاور تحول سازمان
شناخت انواع سیاست‌ها و اصول و الگوهای تحول در نظام اداری و سازمان‌های بخش دولتی
توانایی مقدماتی در ایفای نقش مشاور سازمان و به کارگیری مدل‌های تحول سازمانی

سرفصل درس:

- مفهوم تحول و توسعه سازمان؛ تعاریف، اهمیت، ریشه‌ها و انواع تحول سازمانی
- موانع حرکت به سمت تحول یا سطوح آن
- مدل‌های و شیوه‌های تحول و توسعه سازمان
- مراحل تحول در سازمان
- نقش مشاور تحول سازمانی
- انواع مداخلات راهبردی در سازمان و سطوح آن با تأکید بر مداخلات رفتاری و منابع انسانی
- پایداری تحول سازمانی
- رویکردها و الگوهای تحول در نظام‌های اداری و سازمان‌های بخش عمومی
- سیاست‌ها و برنامه‌های تحول در نظام اداری و دستگاه‌های دولتی ایران و آسیب‌شناسی آن
- نقش مدیران منابع انسانی و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در توسعه و تحول سازمان



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی و مشارکت کلاسی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

Organization Development and Transformation: Managing Effective Change
Wendell, French, Cecil Bell, Robert A. Zawacki Snippet view – 1994 ...
Organization Development & Change, 9th Edition. Thomas G. Cummings & Christopher
G. Worley. Vice President of Editorial, Business: Jack W. Calhoun

منابع فرعی:

Organizational change in transition societies / Josef Langer, Niksa Alfirevic and Jurica
Pavicic, 2005, Aldershot, Hampshire; Ashgate, c2005
Burnes, B. (1992). Managing Change: A Strategic Approach to Organisational Development
and Renewal. Pitman Publishing. London.
By, R. T. and C. Macleod (eds). 2009. Managing Organizational Change in Public Services.
..International Issues, Challenges and Cases. London, New York: Routledge.
Pollitt, C. and G. Bouckaert. 2004. Public Management Reform. A Comparative Analysis.
Oxford: Oxford University Press.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): استعدادیابی و مدیریت نظام‌های تأمین منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Talent Aquisition And HR Resoucing Management

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس آشناسازی دانشجویان با مفاهیم و اصول و مصادیق استعدادیابی و نظام‌های کارمندیابی و تأمین منابع انسانی می‌باشد.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت روش‌های استعدادیابی و منبع‌یابی منابع انسانی،
شناخت اصول و روش‌های انتخاب و استخدام کارکنان؛
توانایی آسیب‌شناسی و تحلیل نظام‌های استعدادیابی و استخدام منابع انسانی در سازمان؛
توانایی مقدماتی در طراحی نظام‌های استعدادیابی و تأمین منابع انسانی.

سرفصل درس:

- منبع‌یابی راهبردی و استراتژی‌های جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی
- استعدادها و ویژگی‌های آنها
- روش‌ها و استراتژی‌های شناسایی و جذب استعدادها
- روش‌های ارزیابی و احراز شایستگی‌های در جذب و به‌کارگیری
- آزمون‌های ارزیابی و احراز شایستگی‌ها
- نقش مراکز ارزیابی و توسعه در شناسایی و جذب استعدادها و تأمین منابع انسانی
- سیاست‌ها و روش‌های سازمان‌های پیشرو در شناسایی و جذب استعدادها
- منابع تأمین نیرو از خارج از سازمان
- استعدادیابی و مدیریت تأمین و استخدام منابع انسانی در بخش عمومی
- استعدادیابی و مدیریت تأمین منابع انسانی در سازمان‌های کوچک و متوسط

روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، سخنرانی مدیران مجرب



روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

Stephen Taylor, 2014, Resourcing and Talent Management, CIPD - Kogan Page
Herbert G Heneman III, Timothy A Judge Staffing Organizations, John Kammeyer-Mueller
Prof, 2014, Staffing Organizations, McGraw-Hill Education

منابع فرعی:

Lance A. Berger, Dorothy R. Berger, 2011, The Talent Management Handbook: Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing, and Promoting Your Best People, McGraw-Hill
David G Collings, Kamel Mellahi, Wayne F. Cascio, 2017, The Oxford Handbook of Talent Management, Oxford University Press
Tricia Emerson, Mary Stewart, 2010, The Talent Management Handbook, Second Edition: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People, McGraw-Hill Education
Marshall Goldsmith, Louis Carter, The Best Practice Institute, 2009, Best Practices in Talent Management: How the World's Leading Corporations Manage, Develop, and Retain Top Talent, Pfeiffer

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Human Resource Productivity And Performance Management

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: مدیریت استراتژیک منابع انسانی
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس ارتقاء دانش دانشجویان در خصوص ابعاد مختلف مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها، توانایی سنجش و مدیریت بهره‌وری، همچنین ارتقاء توان و مهارت دانشجویان جهت نقد، آسیب‌شناسی و طراحی نظام‌های مدیریت و بهبود بهره‌وری و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها به‌ویژه با تأکید بر بخش عمومی است. پ

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت مفهوم و ابعاد بهره‌وری، نظام‌ها و ابزارهای مدیریت عملکرد کارکنان؛
شناخت با سنجش‌ها و روش‌های اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری در سازمان‌ها؛
توانایی اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری در سازمان‌ها؛
توانایی آسیب‌شناسی و تحلیل نقاط قوت و ضعف نظام‌های مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان؛
توانایی طراحی نظام‌های مدیریت و بهبود بهره‌وری و نظام‌های مدیریت عملکرد کارکنان.

سرفصل درس:

- تعریف و تحلیل مفاهیم بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت عملکرد و عوامل مؤثر بر آن
- شاخص‌ها و سنجش‌های بهره‌وری و عملکرد سازمان و منابع انسانی
- اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری: رویکردها، بهره‌وری کل، بهره‌وری نیروی کار، ارزیابی بهره‌وری بخش عمومی و دولت روش‌ها و استراتژی‌های ارتقا بهره‌وری نیروی انسانی
- نظام‌های مدیریت عملکرد کارکنان
- اصول و مراحل طراحی نظام‌های ارتقا بهره‌وری، ارزیابی و مدیریت عملکرد کارکنان
- نقش منابع انسانی بر برنامه‌های بهبود بهره‌وری و تکنیک‌های رفتاری بهبود بهره‌وری
- مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان در سازمان‌های کوچک و متوسط
- مدیریت بهره‌وری و عملکرد در سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی
- قوانین اداری و کار در ایران در خصوص مدیریت و ارتقا بهره‌وری و عملکرد کارکنان
- آسیب‌شناسی و تحلیل نظام‌های مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان در سازمان‌ها به‌ویژه در بخش عمومی ایران



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، پروژه میدانی اندازه گیری و تحلیل بهره‌وری، پروژه میدانی طراحی نظام مدیریت عملکرد کارکنان

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

Jac, Fitz-Enz (2001). How To Measure Human Resource Management, Mcgraw-Hillprofessional

منابع فرعی:

Joseph Prokopenko (1987). Productivity Management, International Labour Organization

S.J.Prais (1995). Productivity, Education And Training, Facts And Policies In International Perspective, Combidge University Press

David Mayes (1996). Source Of Productivity Growth, Cambridge University Press.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): قوانین و مقررات کار و استخدام

عنوان درس (انگلیسی): Law And Regulations Of Work And Employment

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

هدف این درس آشنا سازی دانشجویان با قوانین و مقررات کار و استخدامی در ایران در بخش عمومی و خصوصی می‌باشد. تحلیل روند تحول قوانین کار و استخدام، آسیب‌شناسی قوانین کار و استخدام، آشنایی با سیاست‌های مورد تأکید در مدیریت کارکنان در این قوانین و شناخت نظام‌ها و سیستم‌های اجرایی مورد بحث در دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اجرایی این قوانین از جمله سایر اهداف درس است

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت قوانین و مقررات استخدامی و کار در بخش عمومی و خصوصی
شناخت سیاست‌های و فنون مورد تأکید در قوانین و مقررات کار و استخدام در کشور
توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی نقاط قوت و ضعف قوانین کار و استخدام در ایران

سرفصل درس:

- قوانین و مقررات کار در ایران در بخش خصوصی
- قوانین و مقررات اداری و استخدامی در بخش عمومی
- حقوق کار
- سیر تحول قوانین کار و استخدام در بخش خصوصی و عمومی ایران
- قراردادهای کار و سازمان‌های مرتبط با روابط کار
- بیمه و تأمین اجتماعی کارکنان
- مباحث حقوقی و قانونی و مدیریت روابط کارگر و کارفرما
- رویکرد تطبیقی به قوانین و مقررات کار در ایران و جهان
- قوانین کار و استخدام در سایر کشورها
- قوانین کار و استخدام در محیط بین‌الملل



روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، مطالعات تطبیقی دانشجویان، مشارکت مدیران اجرایی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۹)

قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)

رونق، یوسف (۱۳۸۴)، دستمزد و مزایای قانون کار و تأمین اجتماعی، چاپ سوم، تهران: انتشارات فرمنش

منابع فرعی:

قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (۱۳۷۰)

زنگنه، فرزاد (۱۳۹۴)، بررسی جرائم و مجازات‌های قانون کار، انتشارات لوح محفوظ

رفیعی، احمد (۱۳۹۳)؛ قانون کار در نظم حقوقی کنونی، انتشارات نگاه بینه

اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۴۴

سید عزت اله، عراقی (۱۳۶۷)؛ حقوق بین‌المللی کار، تهران، انتشارات دانشگاه تهران

منصور، اباذری فومشی (۱۳۸۶)؛ حقوق کار، تهران، انتشارات بهنامی

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): آموزه‌های اسلامی در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی) **Islamic Thoughts in Public Administration and Human**

Resource Management

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: نظریه‌های اداره امور عمومی

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

بررسی رویکردها و نظریه‌های عمده در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و بررسی مباحث نوین مرتبط با این حوزه‌ها با رویکرد آموزه‌های اسلامی و اخلاقی

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

توانایی نقد و بررسی شیوه‌های سنتی و نوین در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی با استفاده از آموزه‌های اسلامی

سرفصل درس:

- تاریخچه تکوین و هویت رشته مدیریت دولتی، بررسی سیر تحول در پارادایم‌های اداره و مدیریت دولتی
- جایگاه حاکمیت، مدیریت و دولت در اسلام
- شیوه‌های حکومت‌داری اسلامی
- انواع مکاتب فکری در اداره دولت و حکومت در ایران و اسلام
- نقد نظریه‌ها و پارادایم‌های مدیریت دولتی بر اساس آموزه‌های اسلام
- آسیب‌شناسی قوانین و الگوهای مدیریت و اداره امور عمومی در ایران از منظر اندیشه‌های اسلامی
- انسان و نگرش به انسان در اسلام و مبانی اسلامی
- نقد و بررسی نظریه‌های رفتار سازمانی بر اساس آموزه‌های اسلامی
- رویکردها و اصول مدیریت کارکنان بر اساس مبانی و آموزه‌های اسلامی
- آسیب‌شناسی نظام‌ها و الگوهای مدیریت کارکنان در کشور بر اساس آموزه‌های اسلامی
- سیره امام خمینی (ره) در مدیریت و حکومت‌داری

روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، سمینار، مطالعات تطبیقی دانشجویان
پیشنهاد می‌شود کلاس به صورت مشارکت اساتید خبره به بحث‌های مدیریت اسلامی، مدیریت دولتی و مدیریت منابع اجرا شود.



روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

پور عزت، علی اصغر، (۱۳۸۷)، مختصات حکومت حق مدار در پرتو نهج البلاغه، تهران شرکت انتشارت علمی فرهنگی
قوامی، سید صمصام الدین (۱۳۸۳)، مدیریت از منظر کتاب و سنت، قم، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری

منابع فرعی:

مصباح یزدی، محمدتقی، پیش نیازهای مدیریت اسلامی
مکارم شیرازی، ناصر، مدیریت و فرماندهی در اسلام، مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان
انصاری، محمدعلی، حبیب‌الله دعایی و سید سعدی مرتضوی، (۱۳۸۵)، مبانی مدیریت اسلامی و الگوهای آن، انتشارات هدایت نور
نجاری، رضا (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت اسلامی، دانشگاه پیام نور
محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۵)، مدیریت و رهبری در اسلام، دارالحدیث قم.
نوری، روح‌الله (۱۳۹۲)؛ مبانی مدیریت دولتی - نظریه‌های دولت و اداره امور عمومی در ایران، انتشارات پژوهشکده حوزه و دانشگاه، قم.
امام خمینی، روح‌الله، ولایت فقیه
به‌سوی آفتاب، دفتر نشر آثار امام خمینی (ره)

فهرست مطالعاتی:

• مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
• بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
• پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
• گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
• پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
• پایگاه اسپرینگر: http://www.springer.com



مشخصات

عنوان درس (فارسی): سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته

عنوان درس (انگلیسی): Advanced Management Information systems

ندارد ●

پیش‌نیاز: دارد ○

نوع درس: اختیاری

تعداد ساعت: ۳۲

نوع واحد: نظری

تعداد واحد: ۲

هدف درس:

آشنا ساختن دانشجویان با انواع نظریه‌ها، سطوح، الگوها، الزامات و کاربردهای نظام‌های اطلاعات مدیریت و نیز الزامات و کاربردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان به‌ویژه با تأکید بر کاربرد این فناوری در اداره دولت و حکومت، سازمان‌های دولتی و سیستم مدیریت منابع انسانی است.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت انواع سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و الزامات و کاربردهای آن در مدیریت دولتی و منابع انسانی
توانایی تحلیل و آسیب‌شناسی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت
توانایی اولیه در ارائه راه‌کارهای مناسب در توسعه سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

سرفصل درس:

- نظریه‌های اطلاعات و تصمیم‌گیری
- معماری اطلاعات و چارچوب‌های معماری اطلاعات در سازمان
- سیستم‌های پشتیبان تصمیم و سیستم‌های اطلاعات اجرایی
- سیستم‌های اطلاعاتی در دولت و سازمان‌های دولتی کاربردهای آن
- دولت و حکمرانی الکترونیک
- سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی
- سازمان‌های هوشمند
- ابزارهای نوین و هوشمند ارتباطات و تبادل اطلاعات و تصمیم‌گیری

روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، استفاده از نرم‌افزار و سیستم‌های آموزشی

روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪



تجهيزات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

کنت لاودن، جین پرایس لاودن، ترجمه مولانا پور، حبیبی پور رودسری، کرمی، ۱۳۹۵، سیستم اطلاعات مدیریت، انتشارات آتی نگر
استیون هاگ، مائو کامینگز، ترجمه مصطفی شاه بوداغان، محمد موسی خانی، سیستم‌های اطلاعات مدیریت در عصر اطلاعات، انتشارات اسرار دانش

منابع فرعی:

علی رضائیان، سیستم اطلاعات مدیریت (مدل‌سازی اطلاعات)، انتشارات سمت
افرایم توربان، دوروتی لیدنر، افرایم مک لین، جیمز و ترب، ترجمه حمیدرضا ریاحی، پوریا قطره نبی، مهدیه توفیقی، حسین صامعی، ۱۳۹۱، فناوری اطلاعات در مدیریت: دگرگونی سازمان‌ها در اقتصاد دیجیتال، انتشارات دانشگاه پیام نور
سید محمد محمودی، ۱۳۹۴، سیستم‌های اطلاعاتی در مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران

Harold, R. Booher (2003). Handbook Of Human Systems J Ntegration, Wiley-LEEEE
Alfred, J. Walker (2001). Web-Based Human Resource. Mcgraw- Hill Professional

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>



مشخصات

عنوان درس (فارسی): تکنیک‌های تصمیم‌گیری

عنوان درس (انگلیسی): Decision making Techniques

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ●

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: نظری تعداد ساعت: ۳۲

هدف درس:

آشنا سازی دانشجویان با روش‌ها و مدل‌های کمی و کیفی تصمیم‌گیری و کاربردهای تحقیق در تصمیم‌گیری‌ها در بخش عمومی و نیز حوزه منابع انسانی است.

توانایی‌ها و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد:

شناخت انواع مدل‌ها و تکنیک‌های تحقیق در عملیات و مدل‌سازی و تصمیم‌گیری توانایی استفاده از روش‌های کمی و کیفی تصمیم‌گیری و حل مسئله در مسائل بخش عمومی و منابع انسانی

سرفصل درس:

- کاربردهای مدل‌های پژوهش عملیاتی و الگوهای تصمیم‌گیری در بخش عمومی و مدیریت منابع انسانی
- نظریه‌ها، رویکردها، الگوها، سطوح و فرایند تصمیم‌گیری
- مدل‌ها و الگوهای تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات موجود (شرایط اطمینان و عدم اطمینان)
- الگوها و مدل‌های تصمیم‌گیری کیفی تصمیم‌گیری شهودی، تصمیم‌گیری مبتنی بر ارزش، گروه خبره ...
- مدل‌های ریاضی و احتمالی تصمیم‌گیری
- مدل‌های تصمیم‌گیری چند معیاره
- عوامل رفتاری در تصمیم‌گیری
- تصمیم‌گیری در شرایط بحران و تنش
- مدل‌سازی مسائل گول‌بیکر و شرایط پیچیده
- کاربرد تحلیل پوششی داده‌ها
- تصمیم‌گیری فازی
- الگوها و مدل‌های نوین تصمیم‌گیری

روش یاددهی-یادگیری:

سخنرانی، مشارکت کلاسی، کارگاه مدل‌سازی مسئله و تصمیم‌گیری



روش ارزشیابی:

فعالیت کلاسی	میان ترم - پایان ترم	پروژه
۲۰٪	۵۰٪	۳۰٪

تجهیزات و امکانات مورد نیاز:

رایانه، ویدئو پرژکتور

فهرست منابع

منابع اصلی:

مؤمنی، منصور (۱۳۹۰)؛ مباحث نوین تحقیق در عملیات، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
کینی، رالف ال (۱۹۹۴)، تفکر ارزشی، راهی به سوی تصمیم گیری خلاق، ترجمه وحید وحیدی مطلق، موسسه فرهنگی انتشاراتی کرانه علم

منابع فرعی:

آذر، عادل؛ فرجی، حجت (۱۳۸۷)؛ علم مدیریت فازی؛ تهران: انتشارات مهربان نشر
Evangelos Triantaohyllou (2000). Multi-Criteria Decision Making Metods: A Comparative Study. Springer.
Checkland, P., Poulter, J (2006). Learning Fir Action: A Short Definitive Account Of Soft Systems Methodology And Its Use For Practitioner, Teachera, And Student, Vol 26, Chichester: Wiley.

فهرست مطالعاتی:

- مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران: www.irandoc.ac.ir
- بانک اطلاعات نشریات ایران: www.magiran.com
- پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی: www.fa.journals.sid.ir
- گروه انتشاراتی امرالد: www.emeraldinsight.com
- پلت فرم باز: ScienceDirect www.sciencedirect.com
- پایگاه اسپرینگر: <http://www.springer.com>





فصل چهارم

ترم بندی دروس



جدول ترم بندی (پیشنهادی)

با هدف انتخاب هدفمند دانشجویان رشته مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی جداول پیشنهادی ذیل در سه سناریو جهت انتخاب درس‌ها و برنامه‌ریزی ترم بندی ارائه شده است:

جدول ترم بندی پیشنهادی ۱: در جدول ترم بندی شده فرض شده است دانشجویان درس‌های «مدیریت استراتژیک پیشرفته»، «مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته»، «نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت»، «روش تحقیق پیشرفته»، «تحلیل آماری»، «مدیریت توسعه و تحول سازمان» و «سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته» را به عنوان درس‌های اختیاری انتخاب نموده است. این سناریو بر اساس ترکیب مناسبی از انواع زمینه‌های تخصصی و دانش عمومی و پرکاربرد موردنیاز برای فارغ‌التحصیلان این رشته صورت گرفته است.

نیم سال اول			
ردیف	نام درس	نوع درس	تعداد واحد
۱	نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت	اختیاری	۲ واحد
۲	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	نظریه‌های اداره امور عمومی	تخصصی	۲ واحد
۵	مدیریت استراتژیک پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال دوم			
۱	روش تحقیق پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۲	برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان	تخصصی	۲ واحد
۳	مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	مدیریت توسعه و تحول سازمان	اختیاری	۲ واحد
۵	تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی	تخصصی	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال سوم			
۱	مدیریت نظام‌های جبران خدمات و پاداش دهی	تخصصی	۲ واحد
۲	تحلیل آماری	اختیاری	۲ واحد
۳	سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۴	پایان‌نامه		۶ واحد
جمع			۱۲ واحد
نیم سال چهارم			
۱	پایان‌نامه		



جدول ترم بندی پیشنهادی ۲: در جدول ترم بندی شده فرض شده است دانشجوی درس های «مدیریت استراتژیک پیشرفته»، «مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته»، «نظریه های پیشرفته سازمان و مدیریت»، «روش تحقیق پیشرفته»، «تحلیل آماری»، «استعدادیابی و مدیریت نظام های تأمین منابع انسانی» و «قوانین و مقررات کار و استخدام» را به عنوان درس های اختیاری انتخاب نموده است. در این سناریو وزن بیشتر به تخصص های مرتبط با مدیریت منابع انسانی داده شده است. دانشجویانی که علاقه مندند بیشتر واحدهای تخصصی و مرتبط با مدیریت منابع انسانی را بگذرانند می توانند از این انتخاب استفاده نمایند.

نیم سال اول			
ردیف	نام درس	نوع درس	تعداد واحد
۱	نظریه های پیشرفته سازمان و مدیریت	اختیاری	۲ واحد
۲	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	نظریه های اداره امور عمومی	تخصصی	۲ واحد
۵	مدیریت استراتژیک پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال دوم			
۱	روش تحقیق پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۲	برنامه ریزی نیروی انسانی سازمان	تخصصی	۲ واحد
۳	مدیریت نظام های آموزش و توسعه منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	استعدادیابی و مدیریت نظام های تأمین منابع انسانی	اختیاری	۲ واحد
۵	تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی	تخصصی	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال سوم			
۱	مدیریت نظام های جبران خدمات و پاداش دهی	تخصصی	۲ واحد
۲	تحلیل آماری	اختیاری	۲ واحد
۳	قوانین و مقررات کار و استخدام	اختیاری	۲ واحد
۴	پایان نامه		۶ واحد
جمع			۱۲ واحد
نیم سال چهارم			
۱	پایان نامه		



جدول ترم بندی پیشنهادی ۳: در جدول ترم بندی شده فرض شده است دانشجوی درس های «مدیریت استراتژیک پیشرفته»، «مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته»، «نظریه های پیشرفته سازمان و مدیریت»، «روش تحقیق پیشرفته»، «تکنیک های تصمیم گیری»، «مدیریت توسعه و تحول سازمان» و «مسائل مدیریت دولتی ایران» را به عنوان درس های اختیاری انتخاب نموده است. در این سناریو وزن بیشتر به تخصص های مرتبط با مدیریت دولتی داده شده است. دانشجویانی که علاقه مندند بیشتر واحدهای تخصصی و مرتبط با مدیریت بخش عمومی را بگذرانند می توانند از این انتخاب استفاده نمایند.

نیم سال اول			
ردیف	نام درس	نوع درس	تعداد واحد
۱	نظریه های پیشرفته سازمان و مدیریت	اختیاری	۲ واحد
۲	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	نظریه های اداره امور عمومی	تخصصی	۲ واحد
۵	مدیریت استراتژیک پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال دوم			
۱	روش تحقیق پیشرفته	اختیاری	۲ واحد
۲	برنامه ریزی نیروی انسانی سازمان	تخصصی	۲ واحد
۳	مدیریت نظام های آموزش و توسعه منابع انسانی	تخصصی	۲ واحد
۴	مدیریت توسعه و تحول سازمان	اختیاری	۲ واحد
۵	تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی	تخصصی	۲ واحد
جمع			۱۰ واحد
نیم سال سوم			
۱	مدیریت نظام های جبران خدمات و پاداش دهی	تخصصی	۲ واحد
۲	تکنیک های تصمیم گیری	اختیاری	۲ واحد
۳	مسائل مدیریت دولتی ایران	اختیاری	۲ واحد
۴	پایان نامه		۶ واحد
جمع			۱۲ واحد
نیم سال چهارم			
۱	پایان نامه		

