

## برنامه دروس دکتری - گرایش منابع انسانی

پیشنیاز	واحد	عنوان درس	ردیف
<b>دروس مشترک</b>			
	۳	نقد و بررسی نظریه های سازمان و مدیریت	۱
	۲	تحلیل فلسفی مدیریت در اسلام	۲
	۳	روش شناسی تحقیق در مدیریت	۳
<b>دروس تخصصی</b>			
	۳	استراتژی های مدیریت منابع انسانی	۴
	۳	تحلیل مسائل برنامه ریزی نیروی انسانی	۵
	۲	روابط در کار و صنعت	۶
	۲	سمینار تحقیق در مدیریت منابع انسانی	۷
	۱۸	رساله	۸

فصل سوم

# سرفصل دروس



نام درس

سمینار در روشهای تحقیق

کد درس ۰۱



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشنیاز: روش تحقیق (دوره کارشناسی ارشد)

هدف:

- تسلط کامل دانشجویان بر تجزیه و تحلیل فلسفه علم و معرفت‌شناسی با درک روابط واقعی متغیرها و پدیده‌های اجتماعی

- توانایی در بررسی عمیق و جامع مشکلات عمومی و ارائه راه حل برای آنها

- بررسی روشهای میدانی بکارگرفته شده و تکنیک‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات در رساله‌های دکتری

سرفصل درس:

- معرفت‌شناسی، فلسفه علمی و روش‌شناسی علمی

- نقش مفاهیم و ارزشها در روش علمی و کاربردی

- جایگاه تحقیق و پژوهش در تئوری‌سازی

- طراحی و توسعه مدل‌های نظری و تحلیلی برای تجزیه و آزمایش الگوهای مدیریت دولتی

- ارائه و بررسی طرحهای مختلف تحقیق و تجزیه و تحلیل مسایل مدیریت (Research Designs)

- طرح و شکل‌گیری، استراتژیها و ابزارهای روش‌شناسی برای انجام تحقیقات

- دستیابی به شیوه‌های علمی و شناخت و کشف حقایق و مشکلات و ارائه راه حل برای آنها

- آماده کردن دانشجویان برای طراحی و اجراء تحقیقات گسترده در جهت کنکاش عمیق و نقادانه نظریات و

مشکلات عمومی

نام درس

نقد و بررسی نظریه‌های سازمان و مدیریت

کد درس ۰۳



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشنیاز: تحلیل فلسفی نظریه‌های سازمانی و مدیریت

هدف:

الف - ایجاد فضایی از مطالب و تحقیقات اساسی (حتی الامکان جدید) و فرآیندی مناسب و پویا از مطالعه و تحقیق و بررسی به منظور خلق فرصتها برای احاطه نسبتاً کامل و اجمالی دانشجویان به تئوریهای مدیریت و بنیادهای فلسفی آنها، ایجاد نگرش باز و گسترده و چند بعدی و فرا فرهنگی نسبت به مباحث و نظریه‌های مدیریت و غلبه بر مسأله محدود فکری (Parochialism)

ب - ایجاد زمینه‌های لازم تئوریک جهت نیل دانشجویان به قدرت تحلیلی بالاتر

ج - ایجاد نگرش علمی (Scientific Approach) متعادل و هماهنگ در جنبه‌های تئوریک و عملی مدیریت بطوری که بینش و نگرش خاصی از مدیریت را در دانشجویان القا نموده و آنها را در نیل به دکترین خاصی از مدیریت هدایت نماید.

سرفصل درس:

حرکت بسوی وحدت تئوریک

۱ - سبک‌شناسی در تئوری‌های مدیریت Typology

۲ - نظریه‌های ساختاری - کارکردی Structural - Fuctional

۳ - نهاد و نهادگرایی Institutionalism

حرکت به سوی وحدت فرآیندی در مدیریت

۴ - تئوری تصمیم‌گیری و فرایند تصمیم‌گیری به عنوان مفهوم مشترک برای وحدت بخشیدن به تئوریهای

مدیریت

۵- تئوری ارتباطات و جریان ارتباطات به عنوان مفهوم مشترک برای وحدت بخشیدن به تئوریهای مدیریت

۶- تئوری اطلاعات و جریان تبادل اطلاعات به عنوان مفهوم مشترک برای وحدت بخشیدن به تئوریهای

مدیریت



نام درس

تحلیل فلسفی مدیریت در اسلام

کد درس ۰۵



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشنیاز:

هدف:

شناخت انسان در اسلام و مطالعه تطبیقی او با انسان در مدیریت غربی و تعیین زمینه‌های منفی از مثبت در این بررسی و نقش هر یک در ساختار احتمالی تفکر مدیریت و سازمان اسلامی

سرفصل درس:

۱- چگونگی انسان

۲- خصائص انسان در قرآن = مثبت و منفی

۲-۱- استعداد شناخت در انسان و مراتب رشد آن در نظر قرآن و معارف اسلامی

۲-۲- معرفت‌النفس فلسفی از دیدگاه اسلام

۲-۳- جبر و تفویض و آزادی در اسلام

۲-۴- درجات و تمرین و سلوک عرفانی در اسلام

۳- از کجائی انسان

۳-۱- منشاء پیدایش انسان از دیدگاه غرب و اسلام

۳-۲- تبعات فلسفی فرضیه تکامل غرب و خلقت آدم از دیدگاه اسلام

۳-۳- مبداء الهی انسان و تبعات فلسفی خلیفه‌الهی

۴- انسان در مسیر حرکت ادیان الهی

۴-۱- انسان انفرادی و اجتماعی در مسیر تاریخ از دیدگاه اسلام

۴-۲- سنتهای الهی حاکم بر حرکت تاریخ

۴-۳ - انسان منفرد با خدای خود

۴-۴ - حق و تکلیف و قانون در سه مرحله معیارهای نزولی انسان

۴-۵ - اخلاق اسلامی در مسیر تاریخ



نام درس

استراتژی مدیریت منابع انسانی

کد درس ۲۱



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشنیاز:

هدف:

- آشنا ساختن دانشجویان با دیدگاههای مربوط به اداره کارکنان در تئوریهای مدیریت و جنبه‌های عملی آن در تفکر ادبای، ایران و جهان

- تأکید در استفاده مؤثر از دیدگاههای مذکور در حل مشکلات و مسائل انسانی سازمان

- رسیدن به یک الگوی مناسب در تجهیز و تربیت انسانی سازمان با توجه به پویایی جهان امروز

سرفصل درس:

۱- تعاریف، وظایف و مفاهیم متداول در مدیریت منابع انسانی

۲- نگرش استراتژیک به اداره منابع انسانی

۳- محیط خارجی و جهانی برای منابع انسانی

۴- تأثیر سیستم اطلاعاتی در تصمیم‌گیری منابع انسانی

۵- استراتژیها در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارگزینی، استخدام و بکارگماری در سازمان

۶- طراحی و تحلیل مشاغل بر اساس اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمان

۷- استراتژی به حداکثر رساندن بهره‌وری منابع انسانی در سازمان بر اساس کیفیت کار و بهبود کارایی

۸- استراتژی نظام جبران خدمات کارکنان

۹- استراتژی نظام ارزشیابی عملکرد اثربخش جهت سنجش منابع انسانی

۱۰- استراتژی نگهداری منابع انسانی بر اساس طرحهای مزایا، بهداشت، ایمنی و فشار عصبی، اخلاق، حقوق

کارکنان و مسؤولیتهای کارفرمایان

۱۱- استراتژیهای مذاکره با سازمانها و گروه‌های غیررسمی

۱۲- استراتژیهای مربوط به جدا شدن کارکنان از سازمان



نام درس

تحلیل مسائل برنامه‌ریزی نیروی انسانی

کد درس ۲۲



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیش‌نیاز:

هدف:

- آشنایی دانشجویان با مفاهیم و جایگاه برنامه‌ریزی نیروی انسانی در پیش‌بینی نیروی انسانی مورد نیاز سازمان و بررسی متغیرها و سیر تحول این مفهوم در سازمانهای دولتی، خدماتی، بازرگانی و صنعتی و تفاوت این مفهوم در سازمانهای مذکور

سرفصل درس:

- ۱- مبانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی و جایگاه آن
- ۲- تعاریف و مفاهیم متداول برنامه‌ریزی نیروی انسانی از دیدگاههای مختلف اقتصادی، اداری، آموزشی و در ابعاد خرد و کلان
- ۳- ارتباط و تأثیر برنامه‌ریزی نیروی انسانی با دیگر مفاهیم مطروحه در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- ۴- بررسی انواع متغیرهای اثرگذاری بر کارکرد (محیطی، سازمانی، فردی و شغلی) نیروی انسانی
- ۵- ابزار و فنون پیش‌بینی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- ۶- تأثیر سیستم‌های اطلاعاتی در اداره کارکنان و برنامه‌ریزی (توصیفی و کمی) نیروی انسانی
- ۷- روشهای پیش‌بینی تقاضای نیروی انسانی
- ۸- روشهای (توصیفی و کمی) پیش‌بینی عرضه نیروی انسانی
- ۹- تجزیه و تحلیل وضعیت فعلی عرضه منابع بر اساس مفاهیم سازمانی مانند ساختار، وظیفه، شغل، مسؤولیت، نتایج ارزشیابی و ...
- ۱۰- روشهای (توصیفی و کمی) پیش‌بینی عرضه نیروی انسانی بر مبنای عوامل ملی و محلی
- ۱۱- تحلیل جدول عرضه و تقاضای نیروی انسانی

۱۲ - سیاستهای ناشی از تعادل عرضه و تقاضا در برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۱۳ - سیاستهای ناشی از کمبود عرضه نیروی انسانی نسبت به تقاضای نیرو در برنامه‌ریزی نیروی انسانی

۱۴ - سیاستهای ناشی از افزایش عرضه نیروی انسانی نسبت به تقاضای نیرو در برنامه‌ریزی نیروی انسانی



نام درس  
روابط در کار و صنعت  
کد درس ۲۳



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشیاز:

هدف:

آشنایی دانشجویان با تئوریهای روابط صنعتی و جنبه‌های عملی تنظیم روابط کارگران و کارفرمایان و چگونگی حمایت از حقوق طرفین، چگونگی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کارگاهی، تعیین مزد و سایر مزایا و امکانات رفاهی، چگونگی حل مسائل کارگری، بهداشت و ایمنی صنعتی تحلیل عمیق موضوعات عمده روابط کار و کارگری در بخش صنعتی و سرانجام نقش وزارت کار و امور اجتماعی در حل مسائل روابط کار در صنایع ایران.

سرفصل درس:

- ۱- نظریه‌های روابط صنعتی - مفاهیم و زمینه‌های روابط صنعتی
- ۲- حقوق کار (بررسی قانون مدنی و قانون کار، سیر تحولات و تغییرات قانون کار در گذشته و در حکومت جمهوری اسلامی)، روابط فردی و روابط جمعی کار.
- ۳- پرداخت و بهره‌وری در روابط صنعتی
- ۴- سهم کردن کارگران در سود و سرمایه واحدهای صنعتی به عنوان عوامل انگیزشی در کار و همسو کننده هدفهای کارگران و کارفرمایان.
- ۵- چگونگی مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری کارگاهی، شورایی و مطالعه تطبیقی در امور مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری کارگاهی در کشورهای مختلف جهان.
- ۶- بیمه درمانی و تأمین اجتماعی.
- ۷- نقش تکنولوژی جدید در روابط صنعتی
- ۸- بررسی سازمان، وظایف و فعالیتهای وزارت کار و نقش این وزارتخانه در تنظیم روابط کار و کارگری.

۹- بررسی و مقایسه قانون کار جمهوری اسلامی با قانون کار در گذشته.

۱۰- تضاد در صنعت و مدیریت آن

۱۱- تشکلهای کارگری و کارفرمایی

۱۲- دیدگاه کمی در تنظیم روابط صنعتی



نام درس

سمینار تحقیق در مدیریت منابع انسانی

کد درس ۲۵



تعداد واحد: ۳

نوع واحد: نظری

پیشنیاز:

هدف:

- ایجاد توانایی دانشجویان در تجزیه و تحلیل و تلفیق جامع اطلاعات علمی آموخته شده در دروس مختلف مربوط به مدیریت منابع انسانی

- استفاده موثر و بهینه از این منابع در حل مشکلات و ارائه راه حل برای مسائل منابع انسانی

- طراحی و ارائه الگوهای موثر تجهیز، دستیابی و استفاده از منابع انسانی

سرفصل درس:

- تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات نیروی انسانی

- بررسی آموزش، نگهداری، و کاربرد بهینه منابع انسانی و ارائه راه حل برای مشکلات عمومی

- تحلیل نقادانه نظریه‌ها و فنون مدیریت منابع انسانی و کاربرد آنها

- تجزیه و تحلیل موارد خاص (Case studies) از مشکلات مدیریت منابع انسانی در حوزه‌های متفاوت منابع

انسانی