



دانشکده مدیریت

MBA

مدیریت منابع انسانی

www.PostMBA.ir



معتبرترین دوره MBA

با حضور معتبرترین اساتید
مدیریت منابع انسانی در کشور

مشخصات کلی، برنامه درسی و سرفصل دروس
دوره: مدیریت منابع انسانی



Content

03	تعریف و اهداف دوره
04	ضرورت و اهمیت دوره
05	فلسفه زیربنایی و اصول اساسی حاکم بر دوره
06	دبیر علمی دوره
06	تعداد واحدهای درسی
06	شرایط پذیرش دانشجوی
06	طول دوره
07	جداول دروس دوره
08	اساتید دوره
09	نقشه راه



۱) تعریف و هدف دوره



دوره MBA مدیریت منابع انسانی به منظور پرورش کادر مورد نیاز سازمانها و موسسات تولیدی و خدماتی خصوصی، تعاونی و دولتی در حوزه های مربوط به منابع انسانی تهیه و تدوین شده است. این دوره مجموعه ای هماهنگ از فعالیت های تحقیقی و عملی است که به دنبال دستیابی به اهداف زیر است:

- ۱- پرورش و تامین نیروهای حرفه ای و اجرایی در زمینه مدیریت منابع انسانی
- ۲- طراحی و پیاده سازی موفقیت آمیز فرایندهای مدیریت منابع انسانی در سطح موسسه ها و بنگاه ها
- ۳- تدوین و ارزیابی، استراتژی ها و سیاست های ویژه مدیریت منابع انسانی
- ۴- بکارگیری تحلیل های مادی، اقتصادی، روش های پژوهش و نرم افزارهای مناسب در فرآیند تصمیم گیری مدیریت منابع انسانی
- ۵- ترکیب و یکپارچه سازی طراحی کار، اندازه گیری عملکرد، تامین نیرو، توسعه منابع انسانی، پاداش ها و ... در یک نظام مدیریت منابع انسانی یکپارچه با رویکرد استراتژیک
- ۶- پرورش و توسعه نگاه حرفه ای گرائی به مقوله مدیریت منابع انسانی در سطح ملی و بنگاه ها
- ۷- پرورش و تامین منابع انسانی پژوهش مشاوره ای، حرفه ای در حوزه مدیریت منابع انسانی
- ۸- پرورش و تامین منابع انسانی آموزشی - ترویجی حرفه ای در حوزه مدیریت منابع انسانی



۲) ضرورت و اهمیت دوره:

امروزه نقش سرمایه‌های انسانی در مزیت ملت‌ها و بنگاه‌ها به صورت روز افزون مورد توجه قرار گرفته است، از این رو دوره‌های آموزشی دانشگاه‌های مختلفی جهت پرورش مدرسین، مشاوران، کارشناسان و مدیران حرفه‌ای منابع انسانی و همچنین مدیران اجرایی - صفی طراحی و اجرا می‌شود.

اهمیت و ضرورت توسعه آموزش‌های ویژه منابع انسانی از ابعاد مختلف در ایران عبارتند از:

۱. توسعه نگاه حرفه‌ای‌گرایی به مقوله مدیریت منابع انسانی ۲. ارتقاء جایگاه و منزلت مدیریت منابع انسانی در سطح ملی و بنگاهی ۳. پرورش نیروهای کارشناسی، مدیران و مشاوران حرفه‌ای منابع انسانی جهت ظرفیت‌سازی‌های انسانی - سیستمی در حوزه‌های منابع انسانی در سطح ملی و بنگاهی

از طرفی دیگر رقابت در صحنه ملی و جهانی روز به روز شدیدتر می‌شود و شرکت‌ها در دنیای متحول امروزی در دو جبهه باید بجنگند. در یک جبهه آنها باید محصولات (تولیدات و خدمات) رقابتی ارائه کنند و در جبهه دیگر باید منابع

گردش شغلی، کار تیمی، کار انعطاف پذیر، تسهیم شغل، تنوع آموزشی، منتورینگ، حسابرسی منابع انسانی، طراحی سیستم‌های انگیزشی، شرح شغل و شرایط احراز، سیستم رشد و ارتقاء، برنامه‌های ایمنی، امنیت، بهداشت، محیط و ارگونومیکز همگی از تکنیک‌ها و روش‌هایی هستند که برای اثربخشی مدیریت منابع انسانی بکار می‌روند. ولی یکی از نقاط ضعف سازمان‌ها در این زمینه، عدم بهره‌گیری از یک مدل سنجش یکپارچه و منسجم این تکنیک‌ها و سیستم‌هاست.

مدل ۳۴۰۰۰ برای پاسخگویی به این مساله ایجاد شده است تا بتواند بطور یکپارچه و منسجم همه فرایندهای منابع انسانی را آسیب‌شناسی و اثر بخشی آنها را ارزیابی کند. بر اساس مدل ۳۴۰۰۰ می‌توان وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی در شرکت را بررسی و پروژه‌ها، اقدامات بهبود و توسعه آنها را فراهم کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد می‌کند.

انسانی زبده ای را شکار کنند که بتوانند محصولات رقابتی تولید کنند. از یک طرف هر قدر دنیای کسب و کار گسترش می‌یابد، رقابت برای جذب منابع انسانی نخبه فشرده‌تر می‌شود، از طرف دیگر هر قدر دانش و تکنولوژی سازمان پیچیده‌تر و پیشرفته‌تر می‌شود، جذب منابع انسانی و بویژه دانشگران اهمیت بیشتری می‌یابد. به طور کلی می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که برای اینکه بتوان در صحنه رقابت با بقیه سازمان‌ها موفق شد باید در صحنه جذب، توسعه، انگیزش و نگهداری منابع انسانی تلاش کرد. بدین منظور سازمان‌ها از تکنیک‌های متفاوتی استفاده می‌کنند تا در راستای استراتژی‌های سازمان، منابع انسانی خود را هدایت کنند. تکنیک‌های متفاوت کارایی خاص خود را دارند. کوچک‌سازی، بازآرایی ساختار، مهندسی ساختار سازمانی، مهندسی مجدد فرایندها، تسهیم دانش، برنامه‌های مشارکت کارکنان، برنامه‌های ارتباط با مشتری، برنامه‌های تسهیم سود، آموزش، مدیریت عملکرد، فرایند باز خور، طراحی شغل،



فلسفه زیربنایی و اصول اساسی حاکم بر دوره

۱. در سازمانهای موفق، قابلیت های منابع انسانی به طور مستقیم به عملکرد تجاری و سودآوری آنها مرتبط است و منابع انسانی يك منبع ایجاد مزیت رقابتی است و قابلیت منابع انسانی باید متناسب با اهداف استراتژیک سازمان باشد.
 ۲. علاوه بر سرمایه های دیگر، منابع انسانی یک سرمایه تجدید پذیر است.
 ۳. قابلیت منابع انسانی قابل اندازه گیری و قابل بهبود است و بهبود قابلیت منابع انسانی باید به صورت يك فرایند مشخص شامل اقدامات ملموس و دستورالعمل های کاربردی صورت گیرد.
 ۴. سازمان باید در آن نوع از شایستگی های منابع انسانی سرمایه گذاری کند که در راستای شایستگی محوری سازمان است و از آنجائیکه شرایط در حال تغییر و تکامل هستند، سازمان باید به طور مداوم فرایندهای منابع انسانی را تکامل داده و شایستگی های منابع انسانی جدیدی را توسعه دهد.
 ۵. سازمان مسئول زمینه سازی برای توسعه منابع انسانی است و منابع انسانی مسئول بهره گیری از فرصت ها برای توسعه سازمان و مدیران عملیاتی (صفی) با راهنمایی مدیران منابع انسانی مسئول اصلی بهبود قابلیت منابع انسانی هستند.
- با اجرای این دوره باگرایش ۳۴۰۰۰ امید است که شاهد ارتقاء جایگاه و منزلت مقوله مدیریت سرمایه های انسانی و همچنین تامین نیازهای کارشناسی کشور در این حوزه باشیم.

MBA

۳) دبیر علمی دوره:

دکتر آرین قلی پور

۴) شرایط پذیرش دانشجو:

- مطابق ضوابط اعلام شده از طرف دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- داشتن حداقل گواهینامه کارشناسی (لیسانس) مورد قبول وزارت علوم و تحقیقات و فناوری
- قبولی در مصاحبه

۵) طول دوره

دوره MBA مدیریت منابع انسانی به صورت یک دوره ۱۲ ماهه می باشد.

جدول دروس دوره

ردیف	نام درس
۱	طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی و کارسنجی
۲	تحلیل شغل و گزیدینگ شغلی
۳	برنامه ریزی منابع انسانی جذب و گزیدینگ شاغل
۴	حقوق و مزایا و اقتصاد کار
۵	روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی و روانشناسی صنعتی
۶	مدیریت منابع انسانی دیجیتال
۷	آموزش، یادگیری و مدیریت دانش
۸	مدیریت عملکرد کارکنان و پاداش
۹	تحلیل و توسعه شایستگی ها
۱۰	مربی گری و منتورینگ
۱۱	تیم سازی و توانمندسازی
۱۲	مدیریت استعدادها و جانشین پروری
۱۳	پیشنهادات و نوآوری مستمر
۱۴	حسابرسی و ریسک منابع انسانی
۱۵	مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی و جامعه شناسی سازمانها
۱۶	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی





دکتر بهزاد ابو العالی
عضو هیئت علمی سازمان مدیریت صنعتی



دکتر محمد ابویی اردکان
دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



دکتر خدایار ایلی
استاد دانشکده روانشناسی دانشگاه تهران



دکتر قنبر الیاسی
دانشیار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران



دکتر مجتبی امیری
دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



دکتر محمد علی بابایی زکلیکی
دانشیار دانشگاه الزهراء(ع)



دکتر سارا بانکی
استادیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف



دکتر علی حاجی آفا بزگی امیری
استادیار دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه تهران



دکتر غلامرضا خاکی
دکتری مدیریت دانشگاه تهران



دکتر اباصلت خراسانی
دانشیار دانشگاه شهید بهشتی



دکتر حسن دانایی فرد
استاد دانشگاه تربیت مدرس



دکتر علی داوری
استادیار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران



دکتر افشین دبیری
دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران



دکتر میر علی سید نقوی
دانشیار دانشگاه علامه طباطبایی



دکتر مهدی شامی زنجانی
دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



دکتر محمد علی شاه حسینی
دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



دکتر ابراهیم شیخ
دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبایی



دکتر بابک علوی
دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی شریف



دکتر عماد قاسبی
دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران



دکتر آرمین قلی پور
استاد دانشگاه تهران



دکتر ندا محمد اسماعیلی
استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران



دکتر ناصر میر سپاسی
استاد دانشگاه علوم و تحقیقات



نقشه راه



w w w . P o s t M B A . i r

پل گیشا، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ساختمان مرکز همایشها

۸۸۲۲۹۷۳۳ - ۸۸۲۲۹۶۱

