



دانشکده مدیریت

DBA

یکساله

مدیریت منابع انسانی

معتبرترین دوره DBA

یک ساله با حضور معتبرترین اساتید

مدیریت منابع انسانی در کشور

www.PostDBA.com

معتبرترین دوره DBA

مشخصات کلی، برنامه درسی و سرفصل دروس



دوره: مدیریت منابع انسانی



Content

03	تعریف و هدف رشته
04	ضرورت و اهمیت رشته
05	فلسفه زیربنایی و اصول اساسی حاکم بر دوره
06	شرایط پذیرش دانشجو
06	نحوه ارائه دوره
06	تاریخ شروع و خاتمه دوره
06	میزان شهریه
06	شرایط پذیرش دانشجو
06	محل برگزاری دوره
07	جدول محتوی دوره
07-08	سرفصل های مجموعه قابل ارائه در دوره ها
09-10	اساتید دوره





دوره DBA 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 فعالیتهای 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 گرایی 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



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 مدرسين، 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 يك 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 آموزی، منتورینگ، حسابرسي 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 يك 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 يك فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد می‌کند.

انسانی زبده ای را شکار کنند که بتوانند محصولات رقابتی تولید کنند. از يك 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 بازخورد، طراحی شغل،



فلسفه زیر بنایی 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.
 ۲. شایستگی منابع انسانی باید متناسب با اهداف استراتژیک سازمان باشد و از اینرو 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؛ مدیران عملیاتی (صفی) با راهنمایی مدیران منابع انسانی مسئول اصلی بهبود شایستگی منابع انسانی هستند.
- با اجرای این دوره باگرایش ۳۴۰۰۰ امید است که شاهد ارتقاء جایگاه و منزلت مقوله مدیریت منابع انسانی و همچنین تامین نیازهای کارشناسی کشور در این حوزه باشیم.



نحوه ارائه دوره

حضور



تاریخ شروع و خاتمه دوره

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



میزان شهریه

۱۹۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال معادل یکصد و نود میلیون ریال به ازای هر نفر به ازای ۳۵۲ ساعت



شرایط پذیرش دانشجوی

- مطابق ضوابط اعلام شده از طرف دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
- داشتن حداقل گواهینامه کارشناسی ارشد (فوق لیسانس) مورد قبول وزارتین علوم و تحقیقات و فناوری و بهداشت و درمان
- فارغ التحصیلان MBA34000 مدیریت منابع انسانی
- قبولی در مصاحبه



محل برگزاری دوره

دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

کل	مجازی	عملی	نظری	
۲۲	۶	۸	۸	برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۲۲	۶	۸	۸	مدیریت اخلاق، ارزشها و فرهنگ سازمانی و جامعه شناسی سازمانها
۲۲	۶	۸	۸	حسابرسی و ریسک منابع انسانی
۲۲	۶	۸	۸	پیشنهادهای و نوآوری مستمر
۲۲	۶	۸	۸	مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری
۲۲	۶	۸	۸	تیم‌سازی و توانمندسازی پیشرفته
۲۲	۶	۸	۸	مربی‌گری و منتورینگ پیشرفته
۲۲	۶	۸	۸	تحلیل و توسعه شایستگی‌ها
۲۲	۶	۸	۸	مدیریت عملکرد کارکنان و پاداش پیشرفته
۲۲	۶	۸	۸	آموزش، یادگیری و مدیریت دانش
۲۲	۶	۸	۸	سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی
۲۲	۶	۸	۸	روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی
۲۲	۶	۸	۸	حقوق و مزایا و اقتصاد کار
۲۲	۶	۸	۸	برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و گریدینگ شاغل
۲۲	۶	۸	۸	تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی
۲۲	۶	۸	۸	طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی
۳۵۲				جمع

سرفصل‌های مجموعه قابل ارائه در دوره‌ها

تجزیه و تحلیل شغل و گریدینگ شغلی

- تجزیه و تحلیل شغل
- طراحی مشاغل
- ارزشیابی مشاغل
- شرح شغل و شرایط احراز
- طبقه‌بندی مشاغل
- توزیع نرمال گرید و ارتقا عمودی
- شرح شغل شایستگی محور

طراحی ساختار سازمانی کلان و تفصیلی و کارسنجی

- استراتژی و ساختار
- تناسب درونی و بیرونی
- نسبت‌های حیاتی
- بنچمارکینگ صنعت
- قوانین ساختاری
- تشکیلات تفصیلی
- تعداد مشاغل و تعداد پست‌های سازمانی

برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و گزینش شاغل

+

۳

- برنامه‌ریزی منابع انسانی
- کارمندیابی
- جذب و استخدام
- جامعه پذیری
- گزینش شاغل
- ارتقاء افقی
- گردش شغلی

روابط کار و سلامت جامع منابع انسانی و روانشناسی صنعتی

+

۵

- روانشناسی صنعتی
- روابط کار و روابط صنعتی
- سلامت جامع کارکنان
- برنامه‌های کارمندیاری
- وقایع و جشن‌ها
- اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری
- ارتباطات سازمانی

آموزش، یادگیری و مدیریت دانش

+

۷

- تئوری یادگیری
- مدیریت دانش
- نیازسنجی آموزش
- سنجش اثربخشی آموزش
- مدل کیرکپاتریک
- پنهان سازی دانش
- مؤلفه‌های رفتاری اشتراک دانش

تحلیل و توسعه شایستگی‌ها

+

۹

- مدل شایستگی
- کانون ارزیابی
- شایستگی‌های عمومی
- شایستگی‌های تخصصی

مربی‌گری و منتورینگ

+

۱۰

- تئوریهای مشاوره
- تکنیکهای مربی‌گری
- مدل‌های منتورینگ

حقوق و مزایا و اقتصاد کار

+

۴

- اقتصاد کار
- P مدل ۴
- منحنی پرداخت
- برابری درونی و بیرونی
- پرداخت عملکرد محور
- مزایای غیرمادی
- انگیزش درونی و بیرونی

سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی

+

۶

- سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
- مدیریت منابع انسانی الکترونیک
- نرم افزارهای منابع انسانی
- اکسل پیشرفته در منابع انسانی
- گزارشات لحظه‌ای
- سلف سرویس
- دیجیتالی شدن منابع انسانی

مدیریت عملکرد کارکنان و پاداش

+

۸

- جایگاه مدیریت عملکرد کارکنان در استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی؛
- برنامه ریزی و هدفگذاری عملکرد و موافقتنامه یکساله؛
- (R-KSA-EVC) ابعاد عملکردی
- شاخص‌ها و معیارهای ارزیابی عملکرد خانواده‌های شغل؛
- توسعه فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان؛
- ثبت وقایع حساس؛
- مدل توزیع اجباری بر اساس تئوری برنده جایزه نوبل اقتصاد ۲۰۱۷؛
- ارزیابی عملکرد سه ماهه؛
- منابع ارزیابی (۵۴۰-۳۶۰-۱۸۰-۹۰)؛
- مدیریت خطاهای ارزیابی؛
- بهبود عملکرد و جلسات بازخورد؛
- چالش‌های مدیریت عملکرد کارکنان در ایران؛

تیم‌سازی و توانمندسازی

+

۱۱

- گروه و تیم
- مراحل تیم‌سازی
- مکانیزم‌های تیم‌سازی
- تفویض اختیار مستقیم و معکوس
- توزیع قدرت

مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری

+

۱۲

■ مشاغل حیاتی

■ مشاغل کلیدی

■ مشاغل محوری

■ مشاغل ضروری

■ مدل‌های جانشین‌پروری

■ مخزن استعدادها

حسابرسی و ریسک منابع انسانی

+

۱۴

■ مدیریت ریسک

■ ریسک‌های عملیاتی

■ ریسک منابع انسانی

■ حسابرسی منابع انسانی

برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی

+

۱۶

■ مدیریت استراتژیک

■ مدیریت استراتژیک منابع انسانی

■ همسویی عمودی

■ همسویی افقی



اساتید دوره



دکتر مجتبی امیری

دانشگاه تهران



دکتر خدایار ایلی

دانشگاه تهران



دکتر محمد ابویی اردکان

دانشگاه تهران



دکتر بهزاد ابوالعالی

سازمان مدیریت صنعتی



دکتر علی حاج آقا بزرگی

دانشگاه تهران



دکتر علی اصغر پور عزت

دانشگاه تهران



دکتر سارا بانکی

دانشگاه صنعتی شریف



دکتر محمد علی بابایی

دانشگاه الزهرا



دکتر حسن دانایی فرد
دانشگاه تربیت مدرس



دکتر اباصلت خراسانی
دانشگاه شهید بهشتی



دکتر غلامرضا خاکی
دانشگاه تهران



دکتر نسرين جزینی
دانشگاه شهید بهشتی



دکتر مهدی شامی زنجانی
دانشگاه تهران



دکتر میرعلی سید نقوی
دانشگاه علامه طباطبائی



دکتر افشین دبیری
گروه مپنا



دکتر علی داوری
دانشگاه تهران



دکتر حسین صفری
دانشگاه تهران



دکتر تیمور رحمانی
دانشگاه تهران



دکتر ابراهیم شیخ
سازمان مدیریت صنعتی



دکتر محمد علی شاه حسینی
دانشگاه تهران



دکتر عماد قاضی
گروه آموزشی وب یاد



دکتر ابوالحسن فقیهی
دانشگاه علامه طباطبائی



دکتر سید بابک علوی
دانشگاه صنعتی شریف



دکتر طیبہ عباسی
دانشگاه تهران



دکتر ریتا مشایخی
دانشگاه تهران



دکتر قنبر محمدی الیاسی
دانشگاه تهران



دکتر ندامحمد اسماعیلی
دانشگاه تهران



دکتر غلامرضا کرمی
دانشگاه تهران



دکتر آرین قلی پور
دانشگاه تهران
مدیر علمی دوره



دکتر عباس نرگسیان
دانشگاه تهران



دکتر ناصر میرسپاسی
علوم تحقیقات



دکتر سید محمد مقیمی
دانشگاه تهران

1 Year

DBA

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT



www.PostDBA.com

پل گیشا، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ساختمان مرکز همایش‌ها

۸۸۲۲۹۷۳۳-۸۸۲۲۰۵۳۷

Address

Phone

