



# ProjeCenter

www.ProjeCenter.ir

📷 | @projehcenter

➡ | @projehcenter\_ir



...

## فهرست مطالب

| موضوع  | صفحه |
|--|------|
| نگاهی اجمالی به دیدگاه اسلام در مورد مدیریت و کارآیی پرسنل .....       | ۲    |
| ۲-۳- عوامل موثر بر کارمند یابی: .....                                  | ۴    |
| عوامل محیطی: .....   | ۵    |
| عوامل سازمانی: .....   | ۶    |
| - انتظارات از کارمندیان: .....   | ۷    |
| - مزایا و معایب کارمندیابی: .....                                      | ۸    |
| ۱- مزایای کارمند یابی از درون: .....                                   | ۸    |
| ۲- مزایا و معایب کارمندیابی از بیرون: .....                            | ۹    |
| - روش سنتی کارمندیابی .....  | ۱۰   |
| - آینده کارمندیابی: .....  | ۱۰   |
| ج- وضعیت پست مدیریتی پاسخ دهندگان: .....                               | ۱۶   |
| د- وضعیت جایگاه سازمانی پاسخ دهندگان: .....                            | ۱۶   |
| ۵) توصیف و تحلیل جداول دو بعدی و آزمون فرضیه‌ها (اجرائی و میانی) ..... | ۱۶   |
| - توصیف جداول دو بعدی (مدیران عالی): .....                             | ۲۲   |

| تعداد سازمانها | شیوه نیرویابی مورد استفاده                |
|----------------|---|
| ۳۷۶            | آگهی در داخل سازمان                       |
| ۲۶۷            | آگهی در روزنامه‌های محلی                  |
| ۳۰۱            | آگهی در نشریه‌های تخصصی                   |
| ۱۶۷            | استفاده از مراکز کاریابی تخصصی            |
| ۱۶۵            | استفاده از مراکز کاریابی دولتی            |
| ۱۴۶            | استفاده از باک اطلاعاتی سازمان            |
| ۱۴۱            | مراکز آموزشی فنی - حرفه‌ای جوانان         |
| ۱۳۶            | آگهی در روزنامه‌های منتشر شده در سطح کشور |
| ۱۲۴            | توصیه کارکنان داخلی سازمان                |
| ۱۲۳            | مقامات محلی مسئولی کاریابی                |
| ۸۵             | مراجعه به مراکز علمی - آموزشی             |

رابطه‌ای تنگاتنگ وجود دارد. اگرچه کارمندیابی مرحله‌ای مقدم بر گزینش است ولی این دو لازم و ملزوم یکدیگر بوده و منافاتی با هم ندارند. در مرحله کارمندیابی فرد یا افراد و موسسات خاصی که به این امر اختصاص دارند سعی و تلاش می‌کنند که از بین افراد واجدالشرايط گزینش و استخدام، بهترین و شایسته‌ترین افراد را از لحاظ مطابقت فرد با شغل و بلعکس جویا شده و هکه کسانی را که می‌توانند در این رابطه کار کنند، شناسایی نمایند، ولی به انتخاب دست نمی‌زنند، تنها منابع انسانی را شناسایی نموده و بصورت

منابع اطلاعاتی (بانک اطلاعاتی) درآورده و جهت بهره‌برداری در اختیار مدیران و تصمیم‌گیرندگان سیستم‌های استخدامی قرار می‌دهند. در مرحله بعد یعنی در بحث استخدام و گزینش، سیستم‌های افراد را گلچین نموده و از بین واجدین شرایط شغل و کار مورد نظر، افرادی که بیشترین نزدیکی و شایستگی را به شغل داشته باشند، انتخاب و گزینش خواهند کرد.

و السلام.

### نگاهی اجمالی به دیدگاه اسلام در مورد مدیریت و کارآیی پرسنل

آنچه که تا به امروز در مورد روش‌های اعمال مدیریت در تفکر اندیشمندان قرن نوزدهم مطرح شده است نه می‌توان گفت که اسلام با همه آنها موافق است و نه می‌توان گفت اسلام با همه آنها مخالف است بلکه آنجا که موضوع رعایت نظم در میان پرسنل مطرح است اسلام نیز بر آن تأکید دارد چرا که علی (ع) لحظات آخر عمر شریف خود به حضار فرمودند: من شما را به تقوی الهی و نظم در امورتان سفارش می‌کنم و از این قبیل گفتارهای سفارش شده در طول نگاشته‌های تاریخ اسلام فراوان یافت می‌شود و البته بدیهی است که مفهوم این گفتارها را نمی‌توان با موضوع مدیریت علمی مطرح شده توسط تیلور دقیقاً یکی دانست زیرا علی (ع) در جای دیگر فرمانداران خود را که در حقیقت مدیران بوده‌اند به رعایت عدل و انصاف و ایجاد زمینه ملاقات دائمی و جاری یا درک مشکلات شخصی مرئوسین سفارش می‌کند. و البته این هم بمفهوم قطعی مدیریت بر مبنای تئوری روابط انسانی نیست و بالاخره اگر قرار است اهداف سازمان بگونه‌ای الگو

و ملاک قرار گیرد تا هر نوع مقتضیاتی را در راستای آن بتوان عمل کرد این نیز مد نظر اسلام نمی باشد زیرا وسایل رسیدن به اهداف سازمان لزوماً بدلیل همراستا بودن با اهداف مقبول نیست.

۱- نگرش سیستمی نیز به مسائل ندارد بمفهوم آنچه که در این نگرش مطرح است و در عین حال خلاف آنچه را که عقل تائید می کند اعمال نمی دارد گرچه نظر اسلام رعایت همه بایدها و نبایدهای الهی است و این دستورات می تواند در راستای اهداف فردی باشد و یا نباشد و یا بالعکس در راستای اهداف سازمانی نباشد و یا باشد اما در جایی که حکم روشن الهی تضاد و تغایری با هر دو جنبه یک تصمیم نداشته باشد سفارش به مشورت در امور دارد و این دقیقاً اقتضایی بودن تصمیم را تایید می کند.

۲- دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی و نیز به علت آموزش و تعلیم نیروهای متخصص یکی از منابع خارجی تامین نیروی انسانی سازمانها به حساب می آیند.

۳- موسسات کاریابی: استفاده از موسسات و نشریات کاریابی چه در سطح نیرویابی و چه در سطح مدیریابی، راه دیگر دسترسی به نیروی مورد نیاز سازمان است.

۴- معرفی و توصیه افراد سازمان: توصیه کارکنان، مقامات محلی مسئول کاریابی هم راه دیگری برای دسترسی به نیروهای مورد نیاز در سازمان به حساب می آید.

۵- مراجعه مستقیم داوطلب: طریق دیگر دستیابی به نیروهای انسانی مورد نیاز از بیرون سازمان می باشد که از این طریق نیرو بطور داوطلب به سازمان مراجعه می کند.

۶- استفاده از بانکهای اطلاعاتی داخل سازمان و سایر مراکز کاریابی هم شیوه دیگر از نیرویابی (کارمندیابی) از منابع خارجی است.

۷- شیوه‌های دیگر: مانند استفاده از سازمانهای مشابه از مشاوران: در این شیوه‌ها از مشاوران خبره در امر جذب افراد استفاده می‌شود که در آن مشاوران با متقاضیان به مباحثه می‌پردازد و شغل متناسب با روحیات و توانمندی وی را به او پیشنهاد می‌کند.

(سعادت، پشرو، سال ۱۳۷۵، ص ۱۰۴)

۶- شناسایی و آماده کردن کارجویان بالقوه‌ای که می‌توانند نامزدهای مناسب باشند.

۷- افزایش اثر بخشی فردی و سازمانی در کوتاه مدت و بلند مدت.

۸- ارزشیابی اثر بخشی روشها و جاه‌های گوناگون کارمندیابی برای همه نوع از کارجویان. در اصل کارمندیابی موثر یاری می‌دهد تا سازمان به مقاصد کلی مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی نایل آید.

(الدولا، سیمون، ترجمه دکتر طوسی و صائبی، سال ۱۳۷۷، ص ۱۳۱)

### ۳-۲- عوامل موثر بر کارمندیابی:

هر جا که به نرخ جاری دستمزد و عرضه اضافی افرادی که به دنبال کار هستند روبرو هستیم، دسته کم شبهه‌انگیز است که بتوان با پایی آوردن دستمزدهای بخش رسمی فرصتهای اشتغال را افزایش داد و در نتیجه توسعه انسانی را به پیش برد. جای تردید است که در بسیاری از گروه‌های شغلی عرضه اضافی کار در برابر میزان دستمزد جاری وجود داشته باشد اما در پی سقوط شدید دستمزد واقعی در بخش رسمی دوره بحرانهای

سخت اقتصادی دهه ۸۰ میلادی این عقیده که دستمزدها انعطافی برای نزول ندارند به سستی گرایید. ترکیبی از دستمزدهای نسبتاً بالا برای کاهش تغییر و تعویض نیروی کار و تامین شغلی عملاً ممکن است در دراز مدت کارآمدتر از بازارهای کاری باشد که پیروی از توصیفهای کتب درسی درباره رقابت کامل عمل می‌کنند. راهبرد توسعه انسانی باید در صدد بهبود بخشیده به امکان دسترسی به بازارهای اعتبار باشد، اما از راه گذراندن در جمع‌بندی دو عامل اصلی در کارمندیابی موثرند:

### عوامل محیطی:

- ۱- عوامل اقتصادی: تحولات اقتصادی هر کشور، کارمند یابی را تحت تاثیر قرار خواهد داد.
- ۲- عوامل اجتماعی: تحولات اجتماعی افراد را به جهتی می‌برد که کمتر به هر شغلی تن دهند لذا آگاهی از این عوامل (هنجارها، ارزش‌های اجتماعی) سیستم را در کارمندیابی تحت تاثیر قرار می‌دهد.
- ۳- عوامل تکنولوژیکی: تغییر در تکنولوژی، حذف بعضی مشاغل و ایجاد شغل تخصصی جدیدی را باعث می‌شود که این امر نیز در کارمندیابی تاثیر شایانی دارد.
- ۴- قوانین و مقررات: بسیاری از مقررات و قوانین استخدامی باعث می‌شود که کار برای تعدادی باشد و برای عده‌ای به زحمت پیدا شود که این امر نیز کارمندیابی را متاثر خواهد ساخت.

(سعادت، سال ۱۳۷۵، ص ۹۲)