

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الف

٥٦١٣



۱۳۸۱ / ۱۱ / ۲۰

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد کرمان
پایان نامه

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته: مدیریت دولتی

گرایش نیروی انسانی

موضوع:

بررسی تطبیقی وضع موجود برنامه ریزی نیروی انسانی مجتمع مس سرچشمه

با معیارهای علمی برنامه ریزی نیروی انسانی

استاد راهنما: علیرضا نادری

استاد مشاور: ماه بانو تاتا

نگارش:

سید جواد منصوری

سال تحصیلی: ۷۸-۷۹

۴۱۳۹۸

موضوع

بررسی تطبیقی وضع موجود برنامه ریزی نیروی انسانی با معیارهای علمی
برنامه ریزی نیروی انسانی در مجتمع مس سرچشمه کرمان

توسط:

سید جواد منصوری

۱۳۸۱ / ۱۱ / ۲۰

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

وزارت آموزش عالی
مجلس شورای اسلامی

رشته و گرایش:

مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی

از این پایان نامه در تاریخ ۲۴/۶/۷۹ در مقابل هیئت داوران دفاع به عمل آمده و مورد
تصویب قرار گرفت.

اعضاء هیئت داوران:

استاد راهنما: دکتر علیرضا نادری

استاد مشاور: دکتر ماه بانو تاتا

داور: دکتر نعمت الله موسی پور

داور: دکتر اسدالله کارنما

معاون آموزشی دانشگاه: مجید غلامحسین پور

مدیر گروه آموزشی کارشناسی ارشد: دکتر اسدالله کارنما

رئیس دانشگاه: دکتر محمدحسین متقی

سرپرست کمیته تحصیلات تکمیلی: دکتر محسن زلیخه رودی

تشکر و سپاس:

این پایان نامه حاصل چندین ماه تلاش جدی و پیگیر محقق که با راهنماییهای ارزشمند جناب آقای دکتر علیرضا نادری استاد متخصص منابع انسانی تابدین جارسیده است. بر خود فرض می دانم از زحمات و راهنماییهای ایشان و همچنین از زحمات کلیه اساتید دوران تحصیل بالاخص جناب آقای دکتر متقی ریاست محترم دانشگاه که در خوب آموختن و درست فکر کردن پیرامون مباحث منابع انسانی یاریگرم بوده اند کمال تشکر و قدردانی را بنمایم.

تقدیم به

پدر، مادر، برادران و خواهرانم
همسرم خانم قنادزاده و فرزندانم
وحیده، حمیده، محمد، علی و
مهدی که در طول تحصیل
بسیاری از مشکلات را تحمل
کرده و مشوق من در ادامه تحصیل
بوده‌اند.

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	چکیده تحقیق.....
۳	مقدمه.....
	فصل اول
۴	موضوع تحقیق.....
۴	فرضیه‌ها.....
۴	هدف تحقیق.....
۴	اهمیت تحقیق.....
۵	تعریف واژه‌ها.....
۶	خلاصه فصل.....
	فصل دوم
۷	مقدمه.....
۹	تاریخچه برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۳۳	اهداف برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۳۴	نقش و وظایف مدیران منابع انسانی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی:.....
۴۰	معیارهای علمی برنامه‌ریزی نیروی انسانی.....
۴۰	پیش‌بینی نیروی انسانی.....
۴۶	کارمندیابی.....

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۴۷	فرآیند کارمندیابی.....
۵۴	انتخاب (گزینش).....
۶۲	بکارگماری (انتصاب).....
۶۲	ارزشیابی مشاغل.....
۷۲	خلاصه.....
فصل سوم	
۷۳	مقدمه.....
۷۳	روش تحقیق.....
۷۵	روائی و اعتبار ابزار سنجش.....
۷۶	خلاصه فصل.....
فصل چهارم	
۷۷	مقدمه.....
۷۷	آزمون فرضیه‌ها.....
۸۰	تحلیل سایر یافته‌های تحقیق.....
۹۸	خلاصه فصل چهارم.....
فصل پنجم	
۹۹	مقدمه.....
۹۹	نتایج حاصل از آزمون فرضیات.....
۱۰۲	بحث و بررسی.....
۱۱۲	محدودیت‌های تحقیق.....
۱۱۲	پیشنهادات.....
۱۱۳	خلاصه فصل پنجم.....
۱۲۰	منابع.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول شماره ۱-۱-۴ آزمون t برای فرضیه اول	۷۷
جدول شماره ۲-۱-۴ آزمون t برای فرضیه دوم	۷۸
جدول شماره ۳-۱-۴ آزمون t برای فرضیه سوم	۷۸
جدول شماره ۴-۱-۴ آزمون t برای فرضیه چهارم	۷۹
جدول شماره ۵-۱-۴ آزمون t برای فرضیه عمومی	۷۹
جدول شماره ۱-۲-۴- جدول توافقی ارتباط بین دوره ضمن خدمت با مدرک	۸۰
جدول شماره ۲-۲-۴- جدول توافقی در مورد ارتباط بین دوره ضمن خدمت و سابقه خدمت	۸۱
جدول شماره ۴-۲-۴- جدول توافقی ارتباط جنسیت با دوره ضمن خدمت	۸۲
جدول شماره ۱-۳-۴- آزمون اثر عامل ضمن خدمت با فرضیه اول (پیش‌بینی)	۸۳
جدول شماره ۲-۳-۴- آزمون اثر عامل ضمن خدمت با فرضیه دوم (کارمندیابی)	۸۳
جدول شماره ۳-۳-۴- آزمون اثر عامل ضمن خدمت با فرضیه سوم (انتخاب)	۸۴
جدول شماره ۴-۳-۴- آزمون اثر عامل ضمن خدمت با فرضیه چهارم (انتصاب)	۸۵
جدول شماره ۵-۳-۴- آزمون اثر عامل ضمن خدمت با فرضیه عمومی	۸۵
جدول شماره ۱-۴-۴- آزمون اثر عامل مدرک با مدیریت در فرضیه اول (پیش‌بینی)	۸۶
جدول شماره ۲-۴-۴- آزمون اثر عامل مدرک با مدیریت در فرضیه دوم (کارمندیابی)	۸۶
جدول شماره ۳-۴-۴- آزمون اثر عامل مدرک با مدیریت در فرضیه سوم (انتخاب)	۸۷
جدول شماره ۴-۴-۴- آزمون اثر عامل مدرک با مدیریت در فرضیه چهارم (انتصاب)	۸۸
جدول شماره ۵-۴-۴- آزمون اثر عامل مدرک با مدیریت در فرضیه عمومی	۸۸
جدول شماره ۱-۵-۴- آزمون اثر جنسیت در فرضیه اول (پیش‌بینی)	۸۹
جدول شماره ۲-۵-۴- آزمون اثر جنسیت در فرضیه دوم (کارمندیابی)	۸۹
جدول شماره ۳-۵-۴- آزمون اثر جنسیت در فرضیه سوم (انتخاب)	۹۰
جدول شماره ۴-۵-۴- آزمون اثر جنسیت در فرضیه چهارم (انتصاب)	۹۰
جدول شماره ۶-۵-۴- آزمون اثر جنسیت در فرضیه عمومی	۹۱

فهرست جداول

عنوان

صفحه

جدول شماره ۱-۴-۶-۱- آزمون اثر عامل سابقه خدمت در فرضیه اول (پیش‌بینی)	۹۲
جدول شماره ۲-۴-۶-۲- آزمون اثر عامل سابقه خدمت در فرضیه دوم (کارمندیابی)	۹۲
جدول شماره ۳-۴-۶-۳- آزمون اثر عامل سابقه خدمت در فرضیه سوم (انتخاب)	۹۳
جدول شماره ۴-۴-۶-۴- آزمون اثر عامل سابقه خدمت در فرضیه چهارم (انتصاب)	۹۴
جدول شماره ۵-۴-۶-۵- آزمون اثر عامل سابقه خدمت در فرضیه عمومی	۹۴
جدول شماره ۱-۴-۷-۱- آزمون اثر عامل مدرک تحصیلی در فرضیه اول (پیش‌بینی)	۹۵
جدول شماره ۲-۴-۷-۲- آزمون اثر عامل مدرک تحصیلی در فرضیه دوم (کارمندیابی)	۹۶
جدول شماره ۳-۴-۷-۳- آزمون اثر عامل مدرک تحصیلی در فرضیه سوم (انتخاب)	۹۶
جدول شماره ۴-۴-۷-۴- آزمون اثر عامل مدرک تحصیلی در فرضیه چهارم (انتصاب)	۹۷
جدول شماره ۵-۴-۷-۵- آزمون اثر عامل مدرک تحصیلی در فرضیه عمومی	۹۸

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۶	شکل شماره ۱-۲- ابعاد چهارگانه برنامه‌ریزی
۱۷	شکل شماره ۲-۲- طبقه بندی برنامه‌ها از بعد زمان، کاربرد و دیدگاه
۲۱	شکل شماره ۳-۲- نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲۴	شکل شماره ۴-۲- تصمیمات استخدامی و جریان نیروی انسانی
۲۶	شکل شماره ۵-۲- استراتژی‌های منابع انسانی از طریق فعالیت‌های جاری
۲۸	شکل شماره ۶-۲- فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۰	شکل شماره ۷-۲- شمای کلی وظایف برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۱	شکل شماره ۸-۲- تعامل بین برنامه‌ریزی نیروی انسانی و برنامه‌های جامع سازمان
۳۲	شکل شماره ۹-۲- تعامل بین برنامه‌ریزی شغلی و برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۳	شکل شماره ۱۰-۲- ارتباط میان برنامه‌ریزی سازمان و برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۳۷	شکل شماره ۱۱-۲- وظایف مدیریت منابع انسانی
۳۸	شکل شماره ۱۲-۲- برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۸	شکل شماره ۱۳-۲- هشت نقش برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۹	شکل شماره ۱۴-۲- وظایف عمده اجرایی مدیریت منابع انسانی
۴۳	شکل شماره ۱۵-۲- فرایند پیش‌بینی منابع انسانی
۴۶	شکل شماره ۱۶-۲- پیش‌بینی نیازهای منابع انسانی در طی سه دوره زمانی
۴۹	شکل شماره ۱۷-۲- هشت مرحله از کارمندیابی
۵۰	شکل شماره ۱۷-۲- منابع تامین نیرو
۵۰	شکل شماره ۱۸-۲- نقاط قوت و ضعف تامین نیرو از داخل و خارج
۵۱	شکل شماره ۱۹-۲- محاسن و معایب استفاده از منابع داخلی
۵۶	شکل شماره ۲۰-۲- فرآیند انتخاب
۵۸	شکل شماره ۲۱-۲- تصمیم‌گیری در دو حالت صحیح و غلط
۵۹	شکل شماره ۲۲-۲- فرایند انتخاب
۶۴	شکل شماره ۲۳-۲- اهداف تجزیه شغل

فهرست اشکال

عنوان

صفحه

۱۱۴	نمودار شماره ۱ نمودار جعبه‌ای برای همه فرضیه‌ها
۱۱۵	نمودار شماره ۲ نمودار جعبه‌ای برای فرضیه اول
۱۱۶	نمودار شماره ۳ نمودار جعبه‌ای برای فرضیه دوم
۱۱۷	نمودار شماره ۴ نمودار جعبه‌ای برای فرضیه سوم
۱۱۸	نمودار شماره ۵ نمودار جعبه‌ای برای فرضیه چهارم
۱۱۹	نمودار شماره ۶ نمودار جعبه‌ای برای فرضیه عمومی

فصل اول

بیان مسأله

بسمه تعالی

چکیده تحقیق:

این پژوهش بمنظور بررسی تطبیقی وضع موجود برنامه‌ریزی نیروی انسانی با معیارهای علمی در مجتمع مس سرچشمه کرمان و برای پیگیری هدفهای زیر انجام شده است.

۱- بررسی وضع موجود برنامه‌ریزی نیروی انسانی در مجتمع مس سرچشمه

۲- بررسی معیارهای علمی در این زمینه

۳- مطابقت وضع موجود مجتمع مذکور با معیارهای علمی

جامعه آماری ما در این تحقیق مدیران مجتمع مس اعم از مدیران ارشد، میانی و سرپرستان می‌باشد که تقریباً ۱۵۰ نفر تخمین زده شده بودند. شیوه جمع‌آوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه ۳۳ سؤالی، با سؤالات بسته بود. در ابتدای امر نظر محقق بر آن بود که سؤالات بصورت حضوری و در حضور پرسشگرها پاسخ داده شود این مهم انجام شد اما بعضی از افراد به دلایل نداشتن فرصت کافی، هماهنگ نبودن شیفتهای کاری، عدم تمایل به پاسخ دادن به این شیوه تحقیق و سایر مسایل دیگر در این زمینه همکاری نکردند و نهایتاً توفیق حاصل نشد. پس از گذشت دو هفته از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۸۶ پرسشنامه برگشت داده شد، همین تعداد ملاک عمل ما قرار گرفت بر اساس یافته‌های تحقیق ۸۲ نفر (۹۳/۳۵٪) از پاسخگویان مرد و ۴ نفر (۴/۶۵٪) زن بودند و دارای سطوح مختلف تحصیلی از دیپلم تا فوق لیسانس را تشکیل می‌دادند.

برای مقایسه بین متغیرها از آزمونهای: میانه، کروسکال والیس، من ویتنی، همچنین روشهای آماری t-test برای آزمون فرضیات استفاده شد. از بررسی اظهارنظرها مشخص شد که آن دسته از پاسخگويانی که دوره‌های مدیریتی را گذرانده و یا مدرک تحصیلی آنان مرتبط با مدیریت بود به سؤالات بخوبی پاسخ دادند و آنان که مدرک تحصیلی شان در این راستا نبوده و دوره‌های ضمن خدمت را گذرانده بودند به سؤالات به راحتی پاسخ نگفته و یا اصلاً جواب ندادند. فرضیات تحقیق شامل یک فرضیه عمومی و چهار فرضیه فرعی بود که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. اکثر پاسخها با معیارهای علمی مطابق نبود و همچنین تعداد مواردی که اشاره‌هایی داشته‌اند کافی نبود. نتیجتاً مشخص شد که الگوهای مورد استفاده در این مجتمع با معیارها و الگوهای علمی تفاوت معنی داری دارد.

مقدمه

عامل انسانی در سیستم سازمان از عناصر اصلی است و اصولاً عامل بوجود آورنده سازمان انسان می باشد با توجه به این مهم هر سازمان چه خرد و چه کلان، خواه از یک مدیر نیروی انسانی برخوردار باشد یا نباشد، با اموری از قبیل: ۱- «پیش بینی نیروی انسانی» ۲- «کارمندیابی» ۳- «انتخاب» ۴- «انتصاب» ۵- «پرداخت حقوق و مزایا» و جدا شدن از سازمان و... مواجه می باشد. بنابراین تحقیق در این زمینه از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده و پیچیدگی خاص خود را دارد. این پیچیدگی به سبب طبیعت انسان مصداق واقعی پیدا می کند و بر همین اساس مدیران ملزم می باشند تا به نیروی انسانی تحت فرمان خویش توجه لازم و کافی داشته باشند هنگامی که صحبت از اداره انسان در سازمان به میان می آید می بایست به ابعاد مختلف وجودی انسان توجه ویژه داشت که یک بعد آن روح و روان انسان و بعد دیگرش موجود بودن در سازمان، در دسترس بودن و مواردی از این قبیل می باشد.

در عصری که تکنولوژی بدون انسان فرهیخته مفهوم ندارد که در نتیجه عامل انسانی مفهوم واقعی می یابد و آن را بعنوان ابزاری کلیدی در مدیریت مطرح می کند و این مسئله در مجتمع عظیم مس با توجه به بافت نیروی انسانی بوضوح نمایان است و نتایج حاصل از این تحقیقات در مورد نیروی انسانی مجتمع راهگشای خوبی برای مدیران در جهت برنامه ریزی نیروی انسانی از جمله «پیش بینی»، «کارمندیابی»، «انتخاب» و «انتصاب» خواهد بود و مدیر نیروی انسانی باید این موارد را توأمآ مد نظر قرار دهد به قسمی که توجه بیش از حد به یک مورد مدیر را از توجه به سایر موارد باز ندارد که این ناهماهنگی سراسر سازمان و در نتیجه اهداف سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد و نتیجه آن کاهش تولید و در نهایت کاهش بهره وری را بدنبال دارد و به تبع آن کشور و منطقه ای که سازمان در آن شکل گرفته آسیب جدی خواهند گرفت. همه موارد یاد شده اهمیت امر برنامه ریزی نیروی انسانی را در یک چارچوب مناسب و توجه بیش از حد به نیروی انسانی را آشکار می کند.