



## دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران

### مدیریت منابع انسانی «طرح دوره نظری»

#### اطلاعات درس:

گروه آموزشی ارابه دهنده درس: مدیریت پرستاری  
گروه عنوان درس: مدیریت منابع انسانی  
نوع و تعداد واحد: ۳ واحد ( ۲ واحد نظری ۳۴ ساعت - ۱ واحد کارآموزی ۵۱ ساعت)  
نام مسؤول درس: عزت جعفر جلال  
مدرس / مدرسان: خانم دکتر غفرانی [ghofrani.f@iums.ac.ir](mailto:ghofrani.f@iums.ac.ir) - خانم جعفر جلال [ezzatjafarjalal@gmail.com](mailto:ezzatjafarjalal@gmail.com)  
پیش نیاز/ همزمان: نظریه های مدیریت و رهبری  
رشته و مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد مدیریت  
زمان و مکان مشاوره با اساتید دوره: در روزهای تعیین شده در برنامه هفتگی با هماهنگی قبلی با اساتید می باشد.

#### اطلاعات مسؤول درس:

رتبه علمی: مربی عضو هیئت علمی  
رشته تخصصی: آموزش (مدیریت) پرستاری  
محل کار: دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی ایران  
تلفن تماس: ۰۲۱۴۳۶۵۱۸۰۲ - ۰۹۱۲۳۹۰۷۰۴۶  
نشانی پست الکترونیک: [jafarjalal.e@iums.ac.ir](mailto:jafarjalal.e@iums.ac.ir)

#### توصیف کلی درس

در این درس دانشجویان با اصول و مبانی مدیریت منابع انسانی و نظریه های تامین ، تعدیل و نگهداری نیروی انسانی ، نظام جبران خدمت ، نظام پاداش و اصلاح رفتار کارکنان ، ارزشیابی عملکرد ، تئوری های هدایت و رهبری و توانمندسازی نیروی انسانی ، استفاده بهینه از نیروی انسانی آموزش و توسعه منابع انسانی و ملاحظات ایمنی در محیط کار آشنا می شوند.



## اهداف کلی / محورهای توانمندی (Competency):

کسب شناخت دانشجویان از فرایند مدیریت منابع انسانی و چگونگی جذب، بکارگیری، حفظ و نگهداری نیروی انسانی با توجه به اصول هدایت و رهبری در سازمان و کاربرد آن در پرستاری می باشد.

## اهداف اختصاصی / زیرمحورهای هر توانمندی (Core Competency):

از فراگیران انتظار می رود: در پایان این دوره قادر باشند:

### حیطه شناختی:

۱. مدیریت منابع انسانی را تعریف نماید.
۲. تاریخچه مدیریت منابع انسانی و ماهیت وظایف در این حوزه را بیان نماید.
۳. نظام جبران خدمت شامل حقوق و مزایا را شرح دهد.
۴. تئوری های خرد و کلان جبران خدمت و نظریه های پرداخت دستمزد را به اختصار شرح دهد.
۵. روش های طراحی، تحلیل، ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل را توضیح دهد.
۶. نظام تامین و تعدیل، حفظ و نگهداری نیروی انسانی را شرح دهد.
۷. برنامه ریزی نیروی انسانی، روش های برآورد، عرضه و تقاضای نیروی انسانی را توضیح دهد.
۸. فرایند کاربایی و کارمند یابی، عوامل موثر در کارمند یابی، منابع کارمند یابی، را شرح دهد.
۹. فرایند انتخاب نیروی انسانی و فرآیند اجتماعی کردن نیروی انسانی را بیان نماید.
۱۰. فرهنگ و جو سازمانی آموزش و توسعه منابع فرایند آموزش، نظام بهسازی، را توضیح دهد.
۱۱. آموزش ضمن خدمت و توانمند سازی منابع انسانی را شرح دهد.
۱۲. وجه تمایز نظریه های یادگیری، روش های آموزش کارکنان را شرح دهد.
۱۳. فرایند نظام و روابط کاری، شرایط درون و برون سازمانی در روابط کار را توضیح دهد.
۱۴. تئوری روابط کار، شرایط درون و برون سازمانی در روابط کار را شرح دهد.
۱۵. اصول اخلاقی در رهبری و مدیریت منابع انسانی را بیان نماید.
۱۶. ملاحظات ایمنی، مدیریت ایمنی در محیط کار، روش های بهداشت و درمان، معاینات پزشکی، را شرح دهد.
۱۷. تربیت بدنی و برنامه های رفاهی، بیمه و بازنشستگی کارکنان را بیان نماید.
۱۸. نظام پاداش، انضباط و اصلاح رفتار نامطلوب کارکنان را توضیح دهد.
۱۹. ارزشیابی عملکرد و شاخصه های سالاری را شرح دهد.
۲۰. برآورد نیروی انسانی را در کارهای گروهی انجام دهد.
۲۱. سناریوهای بی را در راستای اهداف بخش و بیمارستان طراحی و تحلیل نماید.
۲۲. قادر به طراحی و بکارگیری روش های مناسب برآورد نیروی انسانی در کیس های مطرح شده باشد.
۲۳. با استفاده از منابع معتبر یک مقاله در خصوص صلاحیت و شایستگی ها رهبری و مدیریت منابع انسانی تدوین نماید.

### حیطه حرکتی - مهارتی:

۲۴. تکالیف محوله را به موقع به صورت انفرادی و گروهی ارائه نماید.
۲۵. با استفاده از مهارت گوش دادن و بازخورد در بحث های کلاس مشارکت فعال داشته باشد.
۲۶. تفکر انتقادی را در مباحث نظری و عملی تمرین نماید.
۲۷. مهارت مدیریت زمان در انجام وظایف و تکالیف داشته باشد.
۲۸. در ارائه سخنرانی های کلاسی مهارتهای مورد نیاز کلامی و غیر کلامی را نشان دهد.

### حیطه نگرشی:

- ۲۹. باورهای خود را در خصوص چگونگی مقابله با مشکلات مدیریت منابع انسانی با استدلال به همکلاسان خود منتقل کنید.
- ۳۰. تعهد حرفه ای خود در بکارگیری رهبری و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شواهد نشان دهید.
- ۳۱. در نقد، پاسخگویی و مباحث بصورت فردی و گروهی مشارکت نماید.
- ۳۲. اخلاق و ارتباط حرفه ای را در کارهای گروهی بطور عملی اجرا نماید.
- ۳۳. با احترام به نظرات دیگران توجه کند.
- ۳۴. نسبت به چالش های مدیریت منابع انسانی در خدمات پرستاری حساسیت نشان دهند.
- ۳۵. به تفاوت های سازمانها به منظور به کارگیری خط مشی های مرتبط با مدیریت منابع انسانی توجه نماید.

### رویکرد آموزشی:

ترکیبی<sup>۳</sup>

حضوری

مجازی<sup>۲</sup>

روش های یاددهی-یادگیری با عنایت به رویکرد آموزشی انتخاب شده:

#### رویکرد مجازی

- کلاس وارونه
- یادگیری مبتنی بر بازی دیجیتال
- یادگیری مبتنی بر محتوای الکترونیکی تعاملی
- یادگیری مبتنی بر حل مسئله (PBL)
- سایر موارد نام ببرید استفاده از پاور صدا گذاری شده و فیلم آموزشی

#### رویکرد حضوری

- سخنرانی تعاملی (پرسش و پاسخ، کوئیز، بحث گروهی و ...)
- بحث در گروه های کوچک
- یادگیری مبتنی بر تیم (TBL)
- یادگیری مبتنی بر حل مسئله (PBL)
- یادگیری مبتنی بر سناریو
- استفاده از دانشجویان در تدریس (تدریس توسط همتایان)
- یادگیری مبتنی بر بازی
- سایر موارد نام ببرید.....

- 
1. Educational Approach
  2. Virtual Approach
  3. Blended Approach

مطالب این درس به صورت سخنرانی، آموزش در گروه‌های کوچک، بحث و تبادل نظر و پرسش و پاسخ و با استفاده از وسایل کمک آموزشی و دو جلسه تعیین شده به صورت PBL ارائه می‌شود. ساعات تدریس در مجموع ۳۴ ساعت در طی ۸ هفته بوده و کارآموزی در ۱۰ شیفت کاری (صبح و عصر و شب) خواهد بود. ساعات مصادف با تعطیلی با هماهنگی بصورت آنلاین از طریق سیستم نوید جبران خواهد شد

### رویکرد ترکیبی

ترکیبی از روش‌های زیرمجموعه رویکردهای آموزشی مجازی و حضوری، به کار می‌رود. لطفاً نام ببرد آموزش بصورت آنلاین از طریق سیستم نوید اف لاین بصورت پاور صدا گذاری شده و فیلم‌های آموزشی

### وسایل کمک آموزشی:

وایت برد، ویدیو پروژکتور، فیلم‌های آموزشی، آموزش در گروه‌های کوچک و اسلایدهای کامپیوتری از جمله روش‌های کمک آموزشی مورد استفاده در دروس فوق‌الذکر خواهد بود.

### وظایف و انتظارات از دانشجو:

۱. زیر بنای علمی مناسب جهت فراگیری مطالب مورد تدریس را کسب نماید.
  ۲. با استفاده از بحث‌های مطرح شده، معلومات خود را از طریق مطالعات کتابخانه‌ای گسترش دهند.
  ۳. در تهیه تکالیف خود منابع جدید علمی و یافته‌های پژوهشی را مورد استفاده قرار داده و استناد صحیح به این منابع داشته باشند.
  ۴. مسئولیت یادگیری هر چه بیشتر خود را به عهده گرفته و تحت نظر استادان مربوطه برنامه‌های آموزشی خود را دنبال نمایند.
  ۵. به طور مداوم، منظم و مرتب بدون غیبت در کلاس‌های درس حضور یافته و در بحث‌های علمی شرکت موثر داشته باشند.
  ۶. تکالیف خود را در زمان‌های تعیین شده ارائه نموده و با آمادگی کامل در جلسات آزمون و تکالیف نظری میان دوره و پایان ترم شرکت کنند.
  ۷. غیبت در کلاس نباید از حد مجاز چهار جلسه (۴/۱ هشت ساعت) از کل ساعات بیشتر باشد. در صورتی که غیبت بیش از حد مجاز باشد:
- الف- چنانچه غیبت‌ها از نظر قوانین آموزشی مطرح در شورای آموزشی موجه باشد، آن واحد درسی حذف می‌شود.  
ب- چنانچه غیبت‌ها غیر موجه باشد نمره صفر برای آن درس منظور خواهد شد.

### روش ارزیابی دانشجو:

- ذکر نوع ارزیابی:
- ارزیابی تکوینی (سازنده)<sup>۱</sup>
- ارزیابی تراکمی (پایانی)<sup>۲</sup>



سهم ارزشیابی هر نوع / روش در نمره نهایی و سهم نمره اساتید دوره

واحد نظری	
٪۱۰	شرکت فعال در کلاس ، مشارکت فعال در مباحث کلاس ، عدم غیبت و تاخیر در جلسات
٪۲۰	ارائه کنفرانس به همراه مرتبط با عناوین درسی در زمان مقرر
٪۱۰	خلاصه مقالات علمی ( دویب کارت) مرتبط با عناوین درسی مرتبط با لکچرهای انتخابی در زمان مقرر
٪۱۰	ارائه و تحلیل سناریو ها و کیس هایی در راستای دروس
٪۱۰	پاسخگویی به موقع تکالیف در سیستم نوید
٪۵۰	امتحان پایان دوره (تشریحی) و کوتاه پاسخ خواهد بود
100%	جمع کل

امتیاز	موارد ارزشیابی ارائه کتبی سمینار
نمره ۱	وقت شناسی و تحویل به موقع
نمره ۱	فهرست نویسی و شماره گذاری صفحات
نمره ۱	طرز تدوین ( تایپ تیتربندی)، آوردن هر مورد در جای خود مثلاً فهرست در ابتدا، رفرنس در انتهای مطالب
نمره ۵	محتوا در رابطه با موضوع
نمره ۲	چکیده و ذکر منابع مورد استفاده با توجه به اصول رفرنس نویسی و تعداد منابع (حداقل ۵ منبع)
امتیاز	موارد ارزشیابی ارائه شفاهی سمینار
نمره ۴	جهت ارائه محتوای سمینار
نمره ۲	استفاده از وسایل سمعی و بصری، پاورپوینت، پمفلت و مهارت ارتباط کلامی و غیر کلامی در ارائه.
نمره ۱	ارائه به موقع و تنظیم آمادگی وقت
نمره ۱	ایجاد انگیزه در شنوندگان جهت طرح سؤال و جلوگیری از یکنواختی و خسته کننده بودن
نمره ۲	توان پاسخگویی و تنظیم ده سؤال تستی براساس اهداف درس از مطالب سمینار
۱۰ نمره	

**توضیح:** چکیده در یک صفحه شامل: عنوان، مقدمه، اهداف، بحث و بررسی، پیشنهادات و نتیجه گیری در انتها

حداقل سه واژه های کلیدی ذکر شود. براساس چهار چوب review article



منابع در سی قابل استفاده (فارسی، انگلیسی):

- دکتر میر دهقان و همکاران. استانداردهای اعتبار بخشی ملی بیمارستانهای ایران نسل سه، انتشارات وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ۱۳۹۵

- قلی پور ارین؛ آغاز عمل. مدیریت منابع انسانی پیشرفته (۱) طراحی تجزیه و تحلیل ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل. چاپ دوم ۱۳۹۹

مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی (مورد مطالعه بیمارستان خاتم الانبیا(ص)). انتشارات مرکز تحقیقات. کولیوند پیرحسین علوم اعصاب شفا. ۱۳۹۶

1. *Finkelman, Anita Ward (2016). Leadership and management for nurses. 3th Ed. USA: Pearson Education, Inc.*
2. *Huber, Diane. (2017) Leadership and nursing care management. 6th Ed. Elsevier, USA.*
3. *Kelly, P. Tazbir, J. (2013) Essentials of Nursing Leadership & Management. 3rd New York: Delmar.*
4. *Marquis, B. L., Hustone, C.J. (2017) Leadership roles and management functions in nursig. 9th Ed*
5. *Murray, Elizabeth J., (2017). Nursing Leadership and Management. Philadelphia: F.A. Davis Company.*
6. *Sullivan, E.J. (2017) Effective Leadership and Management in Nursing. 9th Ed. New York: Pearson Education International..*
7. *Yoder-Wise Patricia S. (2015) Leading and Managing in Nursing. 6th Ed. St. Louis, Missouri: Mosby, an imprint of Elsevier Inc*
8. *Weiss .Sally A , Tappan . Ruth M, Grimley , Karen A.(2019). Nursing Leadership & Management. Essential of seventh edition.*
9. *Http: //JCA HO. Org/accredited + organization*
10. *http://www.inlm.org/inmdl/*
11. *http://diglib.tums.ac.ir/ (Ovid, ProQuest, Elsevier, pub med, nursing index, web of science)*
12. *http://www.nursingcenter.com/library/index.asp#journals*
13. *Journal of nursing management: http://onlinelibrary.wiley.com/journal/*
14. *JONA (Journal of Nursing Administration)*