

تاریخ: ... / ... / ...

شماره:

پیوست:

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

نام جزوه	مدیریت منابع انسانی
مقطع	مناسب برای کنکور کارشناسی ارشد
تعداد صفحات	۱۲۶ صفحه
وضعیت جزوه	تایپ شده
نام استاد	استاد آیدین صارمی مقدم
منابع گردآوری شده در این جزوه	کتاب مدیریت منابع انسانی اسفندیار سعادت - موسی خانی - الوانی - صارمی مقدم
قیمت	۴۰۰۰۰ تومان
هزینه پرینت و ارسال به تمامی نقاط کشور	رایگان
تماس برای خرید	www.arshadan.com

تاریخ : ... / ... / ...

شماره :

پیوست :

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

انتشارات آموزشی تالیفی

ارشدان

شماره پروفه ۱۰۹۶۲

فصل اول

ماهیت مدیریت منابع

انسانی

نشانی : تهران - خیابان توحید - خیابان پرچم - جنب بانک مسکن - پلاک ۵۸ - طبقه اول

Www.Arshadan.Com

Info@Arshadan.Com

تلفن : ۰۲۱-۴۴۶۹۶۶۳۲

پیشگ : ۰۲۱-۳۰۰۹۹۰۰۹۹۲۵۱۰

۱-۱) تعاریف

از مدیریت تعاریف متفاوتی شده است که عمدتاً حاکی از انجام کار همراه با دیگران برای دستیابی به هدف‌های سازمانی می باشد. تعریف پیشرفته تری از مدیریت برآوردن نیازهای افراد سازمان را در حد قابل قبول نیز به هدف‌های سازمان افزوده است نیل به هدف‌های سازمان به عنوان نشانه موفقیت یک مدیر شناخته می شود. لیکن باید توجه داشت که موفقیت قطعی سرائی بیش نیست چرا که سازمان به عنوان یک موجود همواره تحت تاثیر عوامل محیطی و درونی قرار دارد معیار موفقیت همواره در حال تغیر خواهد بود. وظایف اصلی مدیران شامل برنامه ریزی سازماندهی کارگزینی و اثر گذاری و کنترل کارهای انجام گرفته است. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی جلب مشارکت کارکنان تا آخرین رده سازمانی و بهبود بخشیدن به نحوه این مشارکت است. هدف‌های اصلی شامل هدف‌های اجتماعی ، سازمانی ، عملیاتی و هدف‌های فردی می باشد. همچنان که مدیریت منابع انسانی بالنده گردیده است کارکنان به عنوان یکی از منابع اساسی هر سازمان یا سرمایه اجتماعی اهمیت در خوری یافته اند. این تفکر تا آن جا قدرت یافته است که در پهنه نیروی کار خود جستجو می کنند. مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظایف مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد. به ویژه برای کارمند یابی ، آموزش دادن به کارکنان ، ارزیابی عملکرد ، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان شرکت. مدیریت منابع انسانی را شناسایی ، انتخاب ، استخدام . تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور میل به اهداف سازمان تعریف کرده اند . منظور از منابع انسانی تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند . با وجود اهمیت آشکار مدیریت منابع انسانی همیشه ابهامات و سوء تعبیرهایی درباره ماهیت واقعی نقش و وظیفه دقیق آن وجود داشته است که یکی از دلایل این امر جدید بودن این وظیفه نسبت به سایر

وظایف در سازمان است . دلیل دوم و مهم تر این که انسان موجودی زنده است که قادر به تفکر و قضاوت و تصمیم گیری است و ماده ای بی جان نیست که به راحتی در دست دیگران شکل گیرد.

(۲-۱) سیر تحول تاریخی مدیریت منابع انسانی :

فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی ساختار و سازماندهی آن به شکل امروزی همگی نتیجه تعامل میان مجموعه حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان (حدود سال ۱۷۶۰) آغاز شده و تا به امروز ادامه دارد . البته پیدایش و رشد تدریجی مدیریت منابع انسانی به بیشتر از آن و به دوران باستان باز می گردد .

تحقیقات نشان می دهد که پیشه‌وران و صنعتگران رومی در قرن هفتم قبل از میلاد اتحادیه‌ها به وجود آورده بودند و تحقیق دیگری نشان می دهد در ۱۱۰۰ سال قبل از میلاد بر رگانی که در یکی از معابد مصر به کار واداشته شده بودند دست به اعتصاب زدند .

انقلاب صنعتی : انقلاب صنعتی تقریباً همزمان با سایر تحولات عظیم علمی ، فلسفی و سیاسی قرون ۱۸ و ۱۷ در اروپا به وقوع پیوست و منظور از انقلاب صنعتی جانشین کردن ماشین به جای انسان در صنعت است . یکی از نتایج مستقیم این انقلاب پیدایش کارخانه ای بزرگ در جوامع صنعتی بود که برای اولین بار استخدام و تمرکز عده کثیری کارگر را در یک مکان وزیر یک سقف ایجاب نمود . در ارزیابی کلی انقلاب صنعتی باید گفت که از نظر اقتصادی ، انقلاب صنعتی تحول بزرگی به وجود آورد و موجب افزایش چشمگیر تولید و بازدهی تراکم سرمایه و دارایی و در نتیجه رونق فوق العاده تجارت گردیده اما کارگر این دوره متاعی برای خرید و فروش محسوب می شد. و به دلیل رواج سیاست اقتصاد آزاد (سیاست عدم مداخله دولت در امور اقتصادی) دولت در موقعیتی نبود تا با وضع قوانین و مقرراتی قشر کارگر را مورد حمایت و پشتیبانی قرار

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

دهد. به عنوان یک نتیجه گیری کلی باید گفت که انقلاب صنعتی آثار اقتصادی مثبت و آثار اجتماعی منفی بسیاری به دنبال داشت.

نهضت کارگری: با اجحاف و ستمی که در حق کارگران می شد طبیعی بود که آن ها دیر یا زود برای دفاع از خود به تشکیل صنف و اتحادیه پرداخته به عنوان یک نیروی منسجم و متحد با صاحبان روبرو شدند و به

وضع آشفته زندگی خود سرو سامان دادند به طور کلی تشکیل اتحادیه ها کارگری موجب توازن قدرت میان کارگر و کارفرما شد و این « دموکراسی صنعتی » تحولات اجتماعی عمیقی در جوامع صنعتی به وجود آورد.

۱- نهضت مدیری علمی: شکل گیری مدیریت منابع انسانی به عنوان یک وظیفه حرفه ای - تخصصی عمدتاً ناشی از اصول و مفاهیمی است که برای اولین بار به وجود آمدن این نهضت مطرح گردید.

۴ اصل اساسی عبارتند از:

۲- مدیریت باید علمی باشد

۳- انتخاب کارکنان باید اساس علمی داشته باشد

۴- آموزش و تربیت کارکنان باید جنبه علمی داشته باشد

۵- روابط نزدیک و دوستانه در روحیه همکاری باید بین مدیریت و کارکنان وجود داشته باشد.

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

در مجموع می توان نتیجه گرفت که مدیریت علمی با تأکید بر انتخاب بجا و شایسته منابع انسانی و آموزش علمی آنان و اهمیت خاصی که برای برنامه ریزی جزئیات کار قائل بود توانست گام بزرگی در افزایش تولید و کارایی در کارخانه ها و سازمان ها بردارد.

روانشناسی صنعتی: مسئله مورد توجه این گروه این بود که چگونه می توان افراد را برای مشاغل که با نیرو، استعداد و توانایی بالفعل و بالقوه آن ها مطابقت داشته باشد انتخاب کرد این فهم با تحقیقات ما نستر برگ بررسی گردید. در اثر تحولات از انقلاب صنعتی، نهضت کارگری و نهضت مدیریت علمی و در اثر نفوذ و

گسترش نظریه های روانشناسی صنعتی، به تدریج پذیرفته شد که مدیریت منابع انسانی نیز مانند تولید و فروش، وظیفه ای تخصصی است که باید بر عهده متخصصان و کارشناسان گذاشته شود.

زمینه های فعالیت این متخصصان در طول سال های ۱۸۸۰ تا ۱۹۲۰ در سازمان ها و شرکت های مختلف به شرح زیر بود:

- ۱) انتخاب و استخدام
- ۲) مسائل رفاهی کارکنان
- ۳) قیمت گذاری
- ۴) ایمنی کار
- ۵) مسائل آموزشی و بهداشتی

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشادان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

مکتب روابط انسانی : در مطالعات گروه و رفتار گروهی مهم ترین عامل در تقویت روحیه ، ایجاد جوی مناسب و در نتیجه افزایش تولید دانسته شده است . مطالعات التون مایو سرانجام جنبشی بود که بعدها به نام یا مکتب روابط انسانی مشهور شد و تا به امروز ادامه دارد .

به عنوان خلاصه فصل باید گفت عوامل موثر در شکل گیری مدیریت منابع انسانی به صورت امروزی آن عبارتند از :

(۱) پیشرفت و تحول سریع تکنولوژی و تخصصی شدن مشاغل در اثر انقلاب صنعتی

(۲) اوج گیری نهضت های کارگری و ظهور اتحادیه که به نمایندگی از طرف تمام کارگران با کارفرمایان وارد مذاکره شدند .

(۳) مدیریت علمی

(۴) روانشناسی صنعتی

(۵) ظهور متخصصان و کارشناسان نیروی انسانی به صحنه و انجام مجموعه ای از وظایف تخصصی

(۶) مکتب روابط انسانی

۱-۳) وظایف مدیریت منابع انسانی :

در سطح مدیریت نیروی انسانی مدیر مجموعه وظایفی را انجام می دهد که به آن وظایف عملیاتی مدیر منابع

انسانی گفته می شود که به شرح زیر است :

۱- تأمین و تعدیل منابع انسانی

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد.

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

اولین وظیفه عملیاتی مدیر نیروی انسانی تدارک تعداد و انواع مناسب نیروی انسانی مورد نیاز جهت نیل به اهداف سازمانی است. این عمل با موضوعاتی مانند تعیین اهداف مشاغل، استخدام، انتخاب و به کار گماری کسانی که استخدام شده اند ارتباط دارد. تعیین چنین نیازهایی به کمیت و کیفیت نیروی انسانی مربوط می شد و در بر گیرنده فنونی همچون بررسی فرم های استخدامی، آزمون های روانی، مصاحبه و توجیه نیروی انسانی می باشد.

در مدیریت هیچ زمینه ای دیده نمی شود که بی نیاز از تحقیقات باشد، تحقیقات بررسی هدف دار و منظم در زمینه های انسان را به همراه خواهد داشت امروزه وجود کارگران و کارکنان افسرده، نیروهایی که در مقابل دریافت حقوق کاری انجام نمی دهند، ارتکاب به اعمال خرابکارانه در میان کارکنان، سستی و تسامح در کار، غیبت، استعفا، تقاضای انتقال و جابجایی فراوان، همگی نشانه از خود بیگانگی کارکنان و آزرده گی آن ها از محیط کار و یا چگونگی اداره آن می باشد، لذا مدیریت نیروی انسانی با اتخاذ فرآیند و روش های تحقیقی مانند پژوهش عملکرد، بررسی و بازخورد و مداخله تلاش می کند تا با شناخت دلایل این نارسایی ها، نیروی انسانی را در جهت ایفای وظایف سر حال و پرتوان نگهدارد.

۲- آموزش و بهسازی منابع انسانی

بعد از آنکه نیروی انسانی تعیین شد باید دانش، رفتار و عملکرد آن ها نیز بهبود یابد. پرورش و بهبود

از طریق آموزش و افزایش مهارت باید به گونه ای باشد که آن ها را برای بهره برداری در سطوح و مراتب

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد.

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

سازمانی آماده نماید. با توجه به تغییرات فن آوری و روش های انجام کار ، افزایش پیچیدگی سازمان ، تنوع تخصص ها و مشاغل ، به طور مداوم باید امر آموزش و پرورش نیروی انسانی بر اساس سنجش عملکرد افراد و برنامه ریزی وضعیت پیشرفت آن ها مشخص گردد. در واقع مدیریت منابع انسانی در بخش عملیاتی نهایت تلاش خویش را در جهت بروی نگه داشتن دانش و قوای نیروی انسانی به عمل می آورد.

۳- نگهداری

وظیفه نگهداری به حفظ موقعیت نیرو از نظر بهداشت و ایمنی توجه دارد ، تدابیر ایمنی کارکنان را از آسیب هایی که ناشی از حوادث و رویدادهای مربوط به کار می شود ، حمایت می نماید و در این موارد آن ها را مصون می سازد. لازمه برنامه های ایمنی در محیط کار ، برنامه حفظ بهداشت نیروی کار می باشد ، منظور از برنامه ریزی بهداشت در نگهداری نیروی انسانی برنامه ریزی در جهت حفظ نیروی انسانی از بیماری های جسمی و روانی ناشی از تداوم انجام کار است. این وظیفه فرعی در مورد با نگهداری نیروی انسانی از این نظر مهم است که اگر کارکنان از سلامتی خوبی برخوردار باشند ، از کار خود لذت می برند و مسوولیت های خود را نیز با کار آیی بیشتری انجام می دهند باید توجه داشت که در تنظیم برنامه های ایمنی و بهداشت توجه به قوانین و مقررات ابلاغی دولت از نکات حائز اهمیت می باشد.

فرآیند طراحی حقوق و دستمزد ، ارزشیابی مشاغل ، طبقه بندی مشاغل ، تنظیم جداول حقوق و دستمزد و پرداخت پاداش نامیده می شود. این وظیفه مدیر منابع انسانی به صورت برنامه ریزی برای پرداخت حقوق و دستمزد و تخصیص به طبقات شغلی انجام می شود. از این رو این وظیفه به عنوان یکی از مهم ترین وظایف مدیریت نیروی انسانی به شمار می آید.

فعالیت های روابط کار بین مدیران و کارکنان بیانگر تلاش برای اثر بخشی سازمان از طریق افزایش اعتبار و مقام کارکنان و رشد آن ها می باشد. این امر به طریق مستقیم و با استفاده از ارتباطات دوجانبه بین

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد.

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

مدیران و کارکنان و همکاری دوطرفه و مشارکت در تصمیم گیری حاصل می شود. در فرآیند روابط کار شاهد سه اقدام اساسی شامل شناخت حقوق و مسوولیت های اتحادیه ها و مدیریت، مذاکره با اتحادیه و تعیین استراتژی ها و عملیات با توافق گروه های اتحادیه ای و سرانجام اداره مذاکرات و نتایج ناشی از مذاکرات در برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت خواهیم بود.

۴-۱) اهمیت مدیریت منابع انسانی:

الف) مدیریت منابع انسانی عامل ایجاد تعهد در کارکنان:

ایجاد و افزایش تعهد کارکنان (یعنی هماهنگ شدن هدف های کارکنان با هدف های شرکت به گونه ای که افراد بکوشند وظایف خود را به شکلی انجام دهند که گویی در شرکت شخصی و متعلق به خود کار می کنند) مستلزم فعالیت های گوناگون است که در این میان مدیریت منابع انسانی نقش اصلی را ایفا می کند.

ب) مدیریت منابع انسانی عامل تحقق اهداف سازمان:

امروز در آغاز هزاره سوم نیروی انسانی را مشتریان اول سازمان های دولتی، صنعتی و بازرگانی نام نهاده اند. مدیریت منابع انسانی، در واقع، جنبه های انسانی مدیریت را در بر می گیرد؛ زیرا انسان عامل مهمی در رسیدن به هدف های سازمان و مدیریت است. تحقیقات امروزی، نمایانگر این واقعیت است که رابطه نزدیکی بین نحوه مدیریت منابع انسانی و امکان رسیدن به هدف های سازمانی وجود دارد

ج) مدیریت منابع انسانی عامل جلوگیری از آسیب ها و مشکلات سازمانی

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد.

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

از طریق فهرست کردن اشتباهاتی که در زمینه امور کارکنان رخ می دهد (و مدیر «نمی خواهد» به هنگام

مدیریت مرتکب چنین اشتباهاتی شود) بتوان به اهمیت مدیریت منابع انسانی پی برد.

برای مثال مدیر نمی خواهد:

فردی را استخدام کند که برای شغل مورد نظر، مناسب نیست.

شاهد جابجایی بسیار بالای کارکنان باشد.

کارکنانی را استخدام کند که به هنگام کار نهایت سعی خود را نمی نمایند.

متهم شود که تبعیض قائل شده و با دادگاه کشانده شود.

شرکت او متهم به رعایت نکردن قوانین ایمنی و بهداشت (طبق قوانین دولت مرکزی) بشود.

نسبت به آموزش های ناکافی چشم خود را ببندد و شاهد کاهش اثربخشی دواير سازمان گردد.

در رفتار با کارکنان متهم به نقض مقررات شود.

۵-۱) اهداف مدیریت منابع انسانی :

مدیریت منابع انسانی بر اهداف زیر تأکید دارد:

۱. جذب و به کارگیری نیروی انسانی ماهر، متعهد و با انگیزه

۲. تقویت ظرفیت های بالقوه نیروی انسانی از طریق آموزش و فراهم آوردن فرصت های لازم برای

ارتقای آنان

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

۳. طراحی سیستم‌های کاری با عملکرد بالا

۴. بسط و توسعه روش‌های مدیریتی با تعهد بالا

۵. فراهم آوردن جو مناسب از طریق مشارکت مابین نیروی انسانی و مدیریت

۶. فراهم آوردن محیط کاری مناسب و انعطاف پذیر

۷. شناسایی، توازن، تعادل و تأمین نیازهای مشتریان و ارباب رجوع

۸. ایجاد و پرورش نیروی انسانی متنوع با در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی و گروهی آنان از حیث

مهارت‌ها، سلائق و روحیات

۹. ایجاد فرصت‌های یکسان و برابر برای همه اعضای سازمان

۱۰. حاکم نمودن اخلاقیات در کار با محوریت توجه به نیروی انسانی

۱۱. فراهم نمودن زمینه‌های لازم برای رفاه جسمی و روانی نیروی انسانی

۱۲. حصول اطمینان از عملی کردن مسئولیت‌های اجتماعی و قانونی سازمان

۱-۶) چالش‌های پیش روی مدیریت منابع انسانی:

محیط در حال تغییر مدیریت منابع انسانی

برای این که بتوان نقش مدیریت منابع انسانی را در سازمان‌های کنونی درک کرد کار مفید و سودمند این

است که ببینیم سازمان‌ها چگونه تغییر می‌کنند و روندهایی که باعث این تغییرات می‌شود چگونه به وجود

هر گونه کپی برداری، فروش و استفاده آنلاین از این نمونه جزوه ممنوع می باشد

و در صورت مشاهده مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت

تمامی حقوق این جزوه متعلق به موسسه آموزشی تالیفی ارشدان

و استاد آیدین صارمی مقدم می باشد

www.arshadan.com

می آیند. جهانی شدن رقابت و حفظ بسیاری از مقررات به صورت دو روند عمده در آمده است که موجب افزایش این فشار می شود و سازمان ها را وادار می کند که هر چه بیشتر رقابتی شوند. سایر روندهایی که بر سازمان های کنونی فشار وارد می آیند عبارتند از ناهمگونی نیروی کار و سایر تغییرات که در نیروی کار رخ داده است.

ناهمگونی نیروی کار:

ناهمگونی نیروی کار را بدین گونه تعریف کرده اند: «هر نوع ویژگی که افراد انسانی در نظر می گیرند تا بدان وسیله خود را متفاوت از دیگران بدانند» و بدین گونه این پدیده شامل عواملی چون نژاد، جنس، سن، ارزش و هنجارهای فرهنگی می شود.

افزایش ناهمگونی نیروی کار باعث می شود که بر وظایف منابع انسانی افزوده گردد. زنان متعلق به نسل انفجار جمعیت که در نیروی کار امریکا وجود دارند و دارای فرزند می باشند بر شرکت ها فشار زیادی وارد آورده اند تا برنامه های کاری انعطاف پذیر ارائه کنند و برای زنان موقعیت های مناسب تری جهت ارتقای مقام به وجود آورند یا به این پدیده توجه بیشتری نمایند. با افزایش زنان در نیروی کار امریکا و نیز افزایش خانواده هایی که هر دو نفر کار می کنند شرکت ها باید تشکیلاتی برای مهد کودک دایر کنند و وسیله مسافرت یا رفت آمد کارکنانی را که هر عضو خانواده، کارمند هستند فراهم نمایند.

جهانی شدن:

مقصود از جهانی شدن این است که شرکت ها تمایل زیادی نشان می دهند که محصولات خود را در بازارهای خارج تولید و عرضه کنند. همچنین تولید هم جنبه جهانی به خود گرفته است. زیرا تولید

کنندگان واحدهای تولیدی خود را در سراسر دنیا در مکان‌هایی دایر کردند که از بیشترین امتیازات و

مزایای ممکن بهره‌برداری نمایند.

روند و ماهیت کار:

جهانی شدن نیروی کار و سایر عوامل موجب شده‌اند که ماهیت مشاغل و کارها دست‌خوش تغییرات شدید

قرار گیرد قابل ذکرترین روندهایی که در ماهیت کار رخ داده عبارتند از روی آوردن به کارهای خدماتی

و به کارهایی که به دانش خاص نیاز دارد و نیز تاکید بر سرمایه‌های انسانی.

