

رہبری، انگیزش و مدیریت راہبردی منابع انسانی

Leadership, Motivation, and Strategic Human Resource Management



تألیف و ترجمہ:

حمیدرضا عبوتی

احمد حیدری

سرشناسه: عیوقی، حمیدرضا، ۱۳۴۶-

عنوان و نام پدیدآور: رهبری، انگیزش و مدیریت راهبردی منابع انسانی = Leadership, Motivation, and Strategic Human Resource Management / تألیف و ترجمه حمیدرضا عیوقی، احمد حیدری.

مشخصات نشر: تهران - اندیشگان - ۱۳۹۴

مشخصات ظاهری: ۸۶ ص.

شابک: 978-600-8300-05-2

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: کتابنامه: ص ۸۵

موضوع: نیروی انسانی - مدیریت

شناسه: ده: جری، احمد، ۱۳۵۳-

رده: بی: ۹۱۳۹۴ ع ۵/۵ HF۵۵۴۹/۵

رده: بند: دیوبی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی: ۴۱۴۷۴۳



کتابخانه ملی ایران با حمایت مالی کانون هماری نور آفرینش



کتاب رهبری، انگیزش و مدیریت راهبردی منابع انسانی
حمیدرضا عیوقی، احمد حیدری

ناظر علمی: بریاری

صفحه آرا: بریم سلیمی

طراح جلد: سمیه بهارلو

نوبت چاپ: اول زمستان ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال



کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است.

آدرس: تهران - میدان انقلاب اسلامی - خیابان کارگر شمالی بالاتر از نصرت - پلاک ۵۰

تلفن: ۶۶۵۶۹۸۹۱ و ۶۶۹۳۱۶۶۹ دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸

وبسایت: www.hamyaripub.ir

فهرست

۱۱	۱- مقدمه
۱۳	۲- رهبری و انگیزش
۱۳	۱-۲- پارادایم دستک رهبری: یک رویکرد تبدیلی
۱۷	۲-۲- پارادایم انتقالی: یک رویکرد انتقالی
۲۰	۳-۲- تفاوت مبانی اندیشه‌ای در کار بین پارادایم‌های رهبری جدید و کلاسیک
۲۰	۲-۳-۱- از انگیزش کارکنان: نطفی به انگیزش عاطفی-هیئانگر
۲۳	۲-۳-۲- از انگیزش فردگرای تا انگیزش جمع‌گرای (کثرت‌گرایی)
۲۷	۲-۳-۳- از انگیزش خارجی به انگیزش داخلی به کار
۳۰	۴-۲- مدل رهبری کامل: یک چارچوب جامع
۳۹	۳- پیامدهای رهبری
۳۹	۱-۳- عملکرد
۴۴	۲-۳- پیشرفت کارکنان
۴۵	۳-۲-۱- پیشرفت شخصی کارکنان
۵۱	۳-۲-۲- ارتقاء نگرش کارکنان در قبال رهبر
۵۴	۳-۲-۳- پیشرفت گروهی کارکنان
۵۷	۴- مفاهیمی برای مدیریت راهبردی منابع انسانی
۵۷	۱-۴- یک رویکرد راهبردی به مدیریت منابع انسانی
۵۹	۲-۴- استخدام: از به کارگیری تا اجتماعی سازی

- ۶۰ ۱-۲-۴ مفاهیمی برای انتخاب
- ۶۳ ۲-۲-۴ مفاهیمی برای مشاوره و اجتماعی شدن
- ۶۶ ۳-۴ از ارزشیابی عملکرد به مدیریت عملکرد
- ۶۸ ۱-۳-۴ مفاهیمی برای بازخورد
- ۶۹ ۲-۳-۴ مفاهیمی برای هم راستاسازی و انتقال اهداف راهبردی
- ۷۱ ۴-۴ از آموزش تا پیشرفت
- ۷۶ ۵-۴ حق، و دستمزد: از سیستم تبادلی به سیستم پاداش شایسته
- ۸۱ ۶-۴ سیستم‌های مشارکتی - انتقالی در برابر سیستم‌های القایی - تبادلی مدیریت منابع انسانی: یک - رجوع به بارچه‌سازی
- ۸۵ ۵- نتیجه‌گیری
- ۸۷ منابع

۱- مقدمه

بیشتر تعاریف رهبری منعکس‌کننده این فرض هستند که شامل فرایند تأثیرگذاری اجتماعی است که به واسطه آن تأثیر عمدی توسط یک فرد بر افراد دیگر وارد می‌گردد. با فعالیت‌ها و ساختارهایی را در گروه یا سازمان ساختاربندی کند. رهبری زمانی روی می‌دهد که یک عضو گروه، انگیزش و توانایی‌های دیگران را تغییر می‌دهد. انبیره کاری، اراده یک فرد برای صرف انرژی در فعالیت مولد است. بنابراین رهبر انگیزش، مفاهیمی جدایی‌ناپذیر و درهم‌تنیده هستند؛ یکی از پیامدهای اصلی رهبری درآمد، ارائه بیشتر کارکنان برای صرف انرژی در انجام وظایف است. سبک‌های جدیدی از نظریات رهبری و انگیزش نشان داده است که بر کارآمدی سازمانی به صورتی تأثیر می‌گذارد از بعد کمی بزرگ‌تر و از بعد کیفی نسبت به تأثیرات تعیین‌شده توسط نظریات قبلی هستند. این نظریات کاربردهای جدیدی در زمینه مدیریت منابع انسانی به دست آورده‌اند. چنانکه در شکل ۱ آمده است، ابتدا پارادایم قبلی را با پارادایم جدید رهبری یعنی دوری از رهبری تبدیلی به انتقالی، فرهمند یا روی گرا بررسی می‌کنیم. این تحول در تغییرات مبانی انگیزش کاری به صورت دوری از تأکید بر محرک‌های محاسباتی، فردگرایانه، خارجی و کوتاه‌مدت به سمت محرک‌های بیانی، جمع

گرایانه، درونی و بلندمدت نمود یافته است. روی هم رفته این رویکردهای جدید نشان داده‌اند که تأثیر مثبتی بر نتایج سازمان شامل عملکرد و پیشرفت کارکنان بر جای می‌گذارند. تأثیر پارادایم جدید رهبری و انگیزش بر نتایج سازمانی تأثیراتی برای مدیریت راهبردی منابع انسانی دارد بخصوص برای استخدام، مدیریت عملکرد، آموزش و پیشرفت و حقوق.

www.ketab.ir