

۱۲۰۲۸۴۵

۹۵،۲۰۶



امبود مدیریت، و قدرت رقابت

میهن عوضی

مجتبی غرابی



۱۳۹۵

۵۷۸۷.۷۱
۲۰۱۵

سرشناسه	:	عیوضی، میثم، ۱۳۶۶-
عنوان و نام پدیدآور	:	بهبود مدیریت و قدرت رقابت/میثم عیوضی، مجتبی غرابی.
مشخصات نشر	:	تهران: سخنوران، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	:	۱۴۸ ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۶۱۰-۵
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۴۳- ۱۴۸.
موضوع	:	تحول سازمانی
شناسه افورده	:	غرابی، مجتبی، ۱۳۵۳-
رده بندی شنگره	:	۱۳۹۵ ۹ب۹ع/۵۸/۸ HD
رده بندی دیپی	:	۶۵۸/۱۶
شماره کتابشناس ملی	:	۴۱۵۴۲۵۱

کارگر شالیزادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول



که عنوان کتاب..... بهبود مدیریت و قدرت رقابت

که مولف..... میثم عیوضی، مجتبی غرابی

که صفحه آرا..... : هراسفندیاری

که طراح جلد..... عیدیم بخش

که ناشر..... سخنوران

که شمارگان..... ۱۰۰۰ نسخه

که نوبت چاپ..... چاپ اول ۱۳۹۵

که قیمت..... ۱۶۰۰۰ تومان

ISBN: ۹۷۸-۶۰۰-۳۸۳-۶۱۰-۵

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار.....
۱۱	فصل اول: کلیات.....
۱۱	مقدمه.....
۱۷	فصل دوم: تشخیص مشکلات و بهبود سازمانی.....
۲۰	تشخیص مشکلات سازمان در راستای بهبود سازمانی.....
۲۱	استفاده از گزارش رونق بهت شناسایی مشکلات سازمانی.....
۲۲	سیستم خوب اندازه گیر.....
۲۳	مهندسی مجدد در فرآیند بهبود سازمانی.....
۲۴	کوچک سازی سازمانها.....
۲۴	شرایط کیفیت زندگی کاری پرسنل.....
۲۴	معیارهای کیفیت زندگی کاری.....
۲۵	روش های افزایش مشارکت کارکنان جهت بهبود سازمان.....
۲۷	فصل سوم: بهره‌وری و بهبود سازمانی.....
۲۷	بهبود بهره‌وری در مدیریت.....
۲۸	بهره‌وری و بهبود سازمانی.....
۳۰	ارزیابی بهره‌وری.....
۳۰	عوامل مؤثر در بهره‌وری.....
۳۱	نقش رهبری در ارائه خدمات به مشتریان.....
۳۱	نقش رهبری در بهبود کیفیت خدمات سازمانی.....
۳۲	ارزیابی عملکرد در راستای بهبود سازمان در شرکت نه ماتی نیویورک.....
۳۳	پیشینه تحقیق در سطح ایران.....
۳۵	بهبود سازمانی.....

۳۶	عوامل افزایش بهبود سازمان
۴۷	بهبود مستمر سازمان
۴۹	ضرورت و اهمیت ارزیابی عملکرد
۵۰	فرآیند ارزیابی عملکرد
۵۳	سنجش و اندازه گیری و استخراج نتایج
۵۷	فصل چهارم: مدیریت زنجیره تامین
۵۸	پیچیدگی اندازه گیری عملکرد در یک زنجیره تامین
۶۰	تعیین اهداف سنجش عملکرد
۶۱	تضادها و وابستگی های بهبود عملکرد کار:
۶۲	یک مدل بهبود کار: چرخه مدیریت عملکرد کسب و کار
۶۵	بازبینی روش تجزیه و تحلیل KPI
۶۷	شناسایی کردن KPI روابط میان مدلهایشان
۶۸	تجزیه و تحلیل اجرای KPI
۶۹	یافتن KPI های حیاتی و الگوهای بهبود
۷۱	فصل پنجم: گذری بر منابع انسانی
۷۱	مدیریت مردم سازمان
۷۳	مدلهای مدیریت منابع انسانی
۷۳	مدل تطبیقی مدیریت منابع انسانی
۷۶	اهداف مدیریت منابع انسانی
۷۶	اثر بخشی سازمانی
۷۷	مدیریت سرمایه انسانی
۷۸	مدیریت دانایی
۷۸	مدیریت پاداش
۷۸	روابط کارکنان
۷۹	برآوردن نیازهای متنوع
۷۹	پر کردن شکاف میان حرف و عمل
۸۰	اهداف سیاست مدیریت منابع انسانی

۸۰		مشخصات مدیریت منابع انسانی
۸۱		تنوع مدیریت منابع انسانی
۸۳		ماهیت راهبردهای مدیریت منابع انسانی
۸۴		ماهیت تعهدگرایی مدیریت منابع انسانی
۸۵		مردم به عنوان «سرمایه انسانی»
۸۶		فلسفه وحدت
۸۶		فردگرایی
۸۶		مدیریت منابع انسانی به عنوان فعالیتی متکی بر مدیر
۸۷		تمرکز بر ارزشهای مورد باور کسب و کار
۸۷		تهمت و بیهوده گویی بار مدیریت منابع انسانی
۹۰		اصول اخلاقی در مدیریت منابع انسانی
۹۲		تناقضات موجود در تئوریهای مدیریت منابع انسانی
۹۲		مدیریت منابع انسانی و مدیریت پرسنل
۹۷		نتایج تحقیقات
۱۰۰		مدیریت منابع انسانی در محیط
۱۰۰		نظریه احتمال
۱۰۱		عوامل محیطی
۱۰۳		واکنشهای تاثیر گذار بر مردم
۱۰۳		چالشهایی برای مدیریت منابع انسانی
۱۰۵		فصل ششم: مدیریت سرمایه انسانی
۱۰۶		تعریف مدیریت سرمایه انسانی
۱۰۷		مدیریت سرمایه انسانی و مدیریت منابع انسانی
۱۱۱		مفهوم سرمایه انسانی
۱۱۱		دارایی انسانی
۱۱۳		دارایی فکری
۱۱۳		سرمایه اجتماعی
۱۱۴		سرمایه سازمانی

۱۱۴	اهمیت تئوری سرمایه انسانی
۱۱۶	مدیریت سرمایه انسانی
۱۱۶	اقدام و استراتژی
۱۱۸	سنجش سرمایه انسانی
۱۲۱	فصل هفتم: رفتار سازمانی
۱۲۲	ویژگی کارکنان
۱۲۳	تفاوت‌های فردی
۱۲۴	توانایی
۱۲۵	همبستگی
۱۲۶	شخصیت
۱۲۸	تئوریهای تیم و شخصیت
۱۲۹	اثر سوابق فردی
۱۲۹	تفاوت‌های ناشی از جنسیت، نژاد یا آه‌لین
۱۳۰	نگرش
۱۳۰	عوامل تاثیر گذار بر رفتار در کار
۱۳۱	تئوری اسناد نحوه قضاوت درباره مردم
۱۳۳	جهت گیری نسبت به کار
۱۳۴	نقش
۱۳۶	ملازمه هایی برای متخصصان HR
۱۳۹	فصل هشتم: سخن پایانی
۱۴۳	منابع و مآخذ

پیشگفتار

ستایش خدای راست که پیوند دهنده ستایش به نعمت است و نعمت به ستایش. او را بر نعمت‌هایش می‌ستاییم چنانکه بر بلایش، و از او بر نفس خود مدد خواهیم که در آنچه باید کاهل است و بر آنچه نباید، عاجل، و خواهان بخشش او هستیم در آنچه علمش آن را در برگرفته و در کتابش بر شمرده گواهی می‌دهیم که پرستش شونده‌ای جز خدای ما نیست، یکی است بی‌شریک، و معبود بند، اوست و پیامبرش، که درود خدا بر او و خاندان پاکش باد.^۱

بهبود مدیریت یک استراتژی برای تغییر سازمان‌ها و ارزش‌ها و فعالیت‌ها و ساختار سازمان به منظور سازگاری با شرایط محیطی است و دارای پیشینه با سابقه‌ای در علم مدیریت می‌باشد. تیلور^۱ با ارائه اصول چهار گانه، نظریه پرآرزش علم رفتاری با شناسایی رفتارهای گروهی و فردی و همچنین نظریه‌های سیستمی و اقتضائی با تکیه بر همه این شرایط در تلاش برای تبیین عوامل موثر در بهبود مدیریت و هر چه کاراتر و اثربخش‌تر نمودن سازمان‌ها بوده‌اند. از طرفی دیگر، فایول^۲ نظریه‌ای مستقل از نظریه علمی تیلور تحت عنوان نظریه مدیریت اداری ارائه کرده است. فایول اصول چهارده گانه مدیریت را چنین بیان نموده است. تقسیم کار^۳، اختیار و مسئولیت، انضباط، نظم، تبعیت فرد از جمع، حقوق کارکنان، اصل تمرکز زدایی یا تمرکز زایی، سلسله مراتب، انصاف، اصل ثبات و استمرار خدمات، ابداع و اختراع، روحیه یگانگی گروهی، وحدت فرماندهی و وحدت هدف. اصول

^۱. Taylor, F.W.

^۲. Fayol

^۳. Division of work

چهارده گانه مدیریتی فایول جزو اولین مسائلی است که هر مدیری نیاز به دانستن آنها دارد. این اصول در نگاه اول ساده و روشن هستند ولی به وضوح می توان عدم رعایت آنها را نه تنها در مدیریت سازمان ها و صنایع کوچک و متوسط، بلکه در بزرگترین مدیریت ها در کشورمان دید. اصولی که در امریکا و اروپا پیاده سازی شده است و منجر به توسعه آنان گردیده است.

این مطالعه به دنبال تعیین و ارزیابی راه ها و شاخص های افزایش دهنده عملکرد مطلوب و بهره وری مدیران سازمان های دولتی است. برای این منظور بر اساس ادبیات تئوریک تحقیق را با بهره گیری از نظرات نخبگان و جمع آوری نظرات آنان، به شناسایی عوامل و فاکتورهای تاثیرگذار در عملکرد مدیران سازمان های دولتی خواهیم پرداخت. به عنوان مثال، مدیریت سازمان حلاقت مدیران و هوش سازمانی بر اساس مباحث تئوریک و تجربی ادبیات مدیریت سازمانی جزو متغیرهای اثرگذار در بهبود عملکرد مدیران هستند. همچنین اصول چهارده گانه مدیریتی فایول نیز شامل مجموعه ای از متغیرهای اثرگذار و تعیین کننده مدیریت مطلوب سازمانی هستند.