

مبانی نوین
مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی
مجموعه: معارفه: بیمارستان خاتم الانبیاء (ع)





سرشناسه	: کویوند، پیرحسین، ۱۳۵۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: مبانی نوین مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی / اردورد مطالعه: بیمارستان خاتم‌الانبیاء (ص) / تألیف: پیرحسین کویوند؛ [به سفارش] مرکز تحقیقات علوم اعصاب و شفا و درمان خاتم‌الانبیاء.
مشخصات نشر	: تهران: میرما، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۸ ص.
شلیک	: ۲۵۵۰۰۰ ریال: ۷-۳۰۱-۳۳۳-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۳۷-۲۴۸.
موضوع	: نیروی انسانی — مدیریت — نمونه‌پژوهی
موضوع	: Manpower planning -- Case studies:
موضوع	: رفتار سازمانی — ایران — نمونه‌پژوهی
موضوع	: Organizational behavior -- Iran -- Case studies:
موضوع	: بیمارستان‌ها — ایران — مدیریت — نمونه‌پژوهی
موضوع	: Hospitals -- Management -- Iran -- Case studies:
شناسه افزوده	: بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی خاتم‌الانبیاء (ص) / مرکز تحقیقات علوم اعصاب و شفا
شناسه افزوده	: بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی خاتم‌الانبیاء (ص)
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶ ک ۸۹ / ۵ / ۵۵۳۹ / ۵ HF
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۹۵۰۲۶۲



مرکز تحقیقات
علوم اعصاب
و روان‌پزشکی

مبانی نوین
در پرستاری از بیماران روان‌پریش
(مورد مطالعاتی: بیمارستان خاتم الانبیاء (ع))



مرکز
تحقیقات
علوم
اعصاب
و روان‌پزشکی

تألیف: دکتر پیرحسین کولیوند

ناشر: می‌رماه

گرافیک جلد و متن: مهدیه ناظم‌زاده

لیتوگرافی و چاپ: قائم چاپ جوربند

صحافی: افلاک

نوبت و سال انتشار: نخست / ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۵۵۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۳۳-۳۰۱-۷

تمام حقوق اثر برای مرکز تحقیقات علوم اعصاب شفاء محفوظ است.

خیابان ولیعصر (ع) - خیابان رشید یاسمی - بیمارستان فوق تخصصی خاتم الانبیاء (ع)

تلفن: ۸۸۸۸۴۰۴۰

انتشارات می‌رماه: نیاوران (شهید باهنر)، خیابان مژده (شهید مصطفی مقدسی)، نبش بن‌بست مهدی، پلاک ۶۴، طبقه ۵، واحد ۱۳

تلفن: ۲۲۷۲۲۹۰۱-۲ و ۲۲۷۵۹۲۰۳-۴ فاکس: ۲۲۷۲۲۹۰۲

پیشگفتار

مدیریت، امانتی الهی است که به مدیران و مسئولان امور سپرده شده است. مولای متقیان علی علیه السلام درباره این امانت الهی می فرماید:

"... وان عملک لیس لک لطعمة و ركنه فی عنقک ، امانة انت مستدعی لمن فوقک . لیس لک ان تقنات فی رعیة ولا تخاطر الا بوثیقة"

«مدیریت و حکمرانی برای تو طعمه نیست؛ بلکه امانتی بر گردن تو است و کسی که از تو بالاتر است از تو خواسته تا نگهبان آن باشی. وظیفه نداری که در کار مردم به میل و خواسته شخصی خود عمل کنی، یا بدون ملاک معتبر و فرمان قانونی، به کاربری دست بزنی.»

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آنها از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ به بیان دیگر، سازمان‌ها شالوده‌های اصلی اجتماع امروزی به‌شمار آمده و با توجه به رامل‌گوناگون مکانی و زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز در راه تکامل و توسعه به پیش می‌روند. بدیهی است هر سازمان اجتماعی برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختار ویژه خود نیازمند مدیریت است. به همین دلیل است که مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا افول سازمان‌ها به حساب می‌آید.

واژه مدیریت را معمولاً با کارهای تیمی، جلسات کاری، تصمیمات مهم به یاد می‌آوریم؛ اما در واقع مدیریت تنها مبتنی بر این روش‌ها نیست. مدیریت، راهنمایی و نظارت کردن تیمی متشکل

از یک یا چند نفر با هدف هماهنگ‌سازی و ایجاد هارمونی بین اعضای آن، برای کامل کردن هدفی مشخص است.

مدیریت ناشی از قدرت سازمانی تفویض شده است که عملکرد آن در ارتباط با انجام وظایف تکنیکی و اجرایی و حفظ و نگهداری سرمایه‌های سازمانی و همزمان با آن ارتقاء وضع موجود در سازمان‌ها است. کیفیت مدیریت وابستگی تام و کاملی با اقتصاد آزاد دارد و این دقیقاً همان چیزی است که بارها در اقتصاد خرد و فاینانس تکرار شده است.

پیر رستان خاتم‌الانبیاء^(ص) تهران نیز به عنوان یک شرکت بهداشتی درمانی که اتکای فراوانی بر توانمندی‌های نیروی انسانی خود دارد پیوسته در پی عللی است که این معلول را تقویت می‌کنند. استدلال و بار من این است که استقرار مدیریت دانش و مدیریت استعداد می‌تواند نقشی کلیدی در تقویت توانمندی‌های بنای انسانی در این شرکت داشته باشد، چرا که می‌توانیم از طریق بهبود رویکرد حل مسائل، تفویض فرآیند ارتباطی و حمایت از نوآوری به توسعه سرمایه فکری کمک کنیم. باید به این مهم توجه داشت که گذشته با همه اهمیت و تجربیاتش و با تمام تأثیری که می‌تواند بر آینده داشته باشد، اتفاق افتاده است. سرمایه نیروی بشری، قادر نیست آن را دگر بار و به گونه‌ای متفاوت بیافریند، ولی آینده در پیش است و قسمت مهمی از آن به آنچه «امروز» می‌گذرد ربط پیدا می‌کند. مدیر باید به عنوان یک هدایت‌گر و با این‌همه نقش‌های مدیریتی در ایجاد وضعیتی مطلوب تلاش نماید. انشا...

پیرحسین کولیوند

پیررئیس، رستان خاتم‌الانبیاء^(ص)
ویرایش طرح و توسعه و منابع انسانی
مرکز تحقیقات علوم اعصاب شفاء

فهرست

۱۷	معرفی بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی خاتم الانبیاء (ع)
۲۲	مرکز تحقیقات علوم اعصاب شفا
۲۵	فصل نخست: اساس مدیریت منابع انسانی
۲۶	تعاریف
۲۸	گستره مدیریت منابع انسانی
۲۸	مفهوم تکامل یافته مدیریت منابع انسانی
۳۱	چارچوب مفهومی مدیریت منابع انسانی
۳۱	عمل به مدیریت منابع انسانی
۳۱	هدف فصل
۳۲	مفهوم مدیریت منابع انسانی
۳۲	اهداف مدیریت منابع انسانی
۳۳	فلسفه مدیریت منابع انسانی
۳۴	زیربنای تئوری مدیریت منابع انسانی
۳۴	تعهد
۳۴	انگیزه
۳۵	دیدگاه مبتنی بر منابع (منبع محور)
۳۵	تئوری رفتار سازمانی
۳۵	تئوری اقتضایی
۳۵	تئوری سازمانی
۳۶	تئوری سرمایه انسانی
۳۶	تئوری وابستگی منابع
۳۶	تئوری AMO
۳۶	تئوری مبادله اجتماعی
۳۶	تئوری هزینه‌های معاملاتی (تراکش)
۳۷	تئوری نمایندگی
۳۷	استثناهایی در خصوص مفهوم اصلی مدیریت منابع انسانی
۴۰	مدل‌هایی از مدیریت منابع انسانی
۴۰	مدل تطابق
۴۱	مدل هاروارد
۴۲	مدل زمینه‌ای
۴۳	مدل کاربرد تئوری سیستم در مدیریت منابع انسانی
۴۳	مدل 5-P

۴۴	مدل اروپایی
۴۵	مدل‌های سخت و نرم
۴۵	مدل زیر نظام‌های منابع انسانی
۴۶	الگوی بیر و همکاران
۴۷	مدیریت منابع انسانی امروز
۴۸	مطالعه موردی در بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۴۸	مدیریت منابع انسانی
۵۰	اهداف مدیریت منابع انسانی
۵۱	تئوری نمایندگی در بیمارستان
۵۳	فصل دوم: مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۴	مبارزه
۵۵	مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۵۵	مدیریت استراتژیک
۵۶	مفهوم استراتژی
۵۷	پیاپی سازی استراتژی
۵۷	نقد و بررسی از مفهوم استراتژی
۶۰	ماهیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۱	هدف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۲	نقد و بررسی مفهوم مدیریت منابع انسانی راه‌های (SHRM)
۶۲	تنوع در سبک، سطح و فرآیندهای استراتژی (راه‌های)
۶۳	پیچیدگی فرایند تشکیل استراتژی
۶۳	تشخیص ماهیت استراتژی تجاری
۶۳	عدم وجود استراتژی‌های تجاری مشخص
۶۳	ماهیت کیفی مسئله منابع انسانی
۶۴	ترکیب (ادغام) با چه چیزی؟
۶۴	نتیجه‌گیری
۶۵	دیدگاه منبع محور مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۸	نقد و بررسی دیدگاه مبتنی بر منابع
۶۸	تناسب استراتژیک
۶۹	دیدگاه‌های مربوط به مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)
۷۰	مدل بهترین شیوه
۷۱	مدل بهترین تناسب
۷۳	نقد و بررسی بهترین شیوه و بهترین مدل‌های تناسب
۷۳	مدل بهترین شیوه

۷۴	بهترین مدل تناسب
۷۵	نتیجه‌گیری
۷۶	پیوستگی
۷۷	نقد و بررسی پیوستگی
۷۸	استراتژی‌های منابع انسانی
۸۰	استراتژی‌های عمومی منابع انسانی
۸۱	نمونه‌هایی از استراتژی‌های عمومی منابع انسانی
۸۱	یک منبع دی‌صلاح محلی
۸۲	مطالعه علمی
۸۲	شرکت تولیدی
۸۲	فروشگاه جیره‌ها
۸۳	بیمارستان تخصصی و فوق تخصصی خاتم الانبیاء (ع)
۸۴	استراتژی‌های خاص منابع سازمانی
۸۷	معیارهای استراتژی مؤثر و اثربخش منابع انسانی
۸۸	ایجاد استراتژی منابع انسانی
۸۸	اجرای استراتژی منابع انسانی
۹۰	مطالعه موردی، بیمارستان خاتم الانبیاء (ع)
۹۰	چشم‌انداز راهبردی حوزه منابع انسانی
۹۵	لرزم تدوین برنامه استراتژیک
۹۶	اجزای تشکیل دهنده یا عوامل اجرا کننده فرایند برنامه‌ریزی استراتژیک (کمیته راهبردی بیمارستان)
۹۷	پایه‌سازی استراتژی
۱۰۵	استراتژی‌های کاربردی بیمارستان
۱۰۹	مفهوم پیوستگی و هماهنگی مشاغل
۱۱۳	فصل سوم: نقش‌ها و سیستم‌های ارائه دهنده منابع انسانی
۱۱۴	تعریف
۱۱۵	طراحی و معماری منابع انسانی
۱۱۵	سیستم منابع انسانی
۱۱۸	مدل ارائه خدمات منابع انسانی
۱۱۸	نقش و ساختار سازمانی تابع منابع انسانی
۱۱۹	فعالیت‌های منابع انسانی
۱۲۰	سازماندهی وظایف منابع انسانی
۱۲۱	مدل صندلی سه پایه
۱۲۲	نقد و بررسی مدل سه پایه
۱۲۵	ارزیابی تابع منابع انسانی

۱۲۷	مطالعه موردی، بیمارستان خاتم الانبیاء(ع)
۱۲۷	طراحی منابع انسانی
۱۲۷	سازماندهی منابع انسانی
۱۲۹	مطالعات موردی در سازمان‌دهی تابع منابع انسانی
۱۲۹	سازمان‌دهی منابع انسانی در گروه بانک ملی استرالیا
۱۲۹	مراکز تخصصی
۱۲۹	شرکای تجاری
۱۳۰	مشاوران راهکار
۱۳۰	کارکنان پروژه
۱۳۲	نقش متخصصان منابع انسانی
۱۳۲	نقش عمومی
۱۳۳	نقش خدمات
۱۳۴	نقش راهبردی
۱۳۴	نقش مدیران راهبردی
۱۳۵	سهم راهبردی متاوران در منابع انسانی
۱۳۵	نقش نوآوری
۱۳۶	رهنمودهایی برای نوآوری‌های منابع انسانی
۱۳۷	اجرای نقش متخصصان منابع انسانی
۱۳۷	ارزش‌های منابع انسانی
۱۳۷	ابهامات موجود در نقش پیشگامان منابع انسانی
۱۳۸	وضعیت منابع انسانی
۱۴۰	متخصص منابع انسانی کیست
۱۴۱	شایستگی‌های منابع انسانی
۱۴۱	رفتارهای منابع انسانی
۱۴۲	نقش مدیران صفی در منابع انسانی
۱۴۵	مطالعه موردی، بیمارستان خاتم الانبیاء(ع)
۱۴۵	چهارچوب شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی
۱۴۷	اصل بنیاد
۱۴۷	کاربردها
۱۴۹	فصل چهارم: مدیریت منابع انسانی و عملکرد
۱۵۰	تعریف
۱۵۱	چگونگی اثربخشی مدیریت منابع انسانی
۱۵۲	تردیدها در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد
۱۵۴	ابهام علی

۱۵۴	عوامل اقتضایی
۱۵۴	پدیده جعبه سیاه
۱۵۵	چگونگی تاثیرگذاری HRM
۱۵۹	مدیریت عملکرد
۱۵۹	سهم منابع انسانی
۱۶۱	فصل پنجم: مدیریت سرمایه انسانی (MCH)
۱۶۲	تعریف
۱۶۲	ماهیت مدیریت سرمایه‌ی انسانی
۱۶۳	مفهوم سرمایه‌ی انسانی
۱۶۳	تعریف سرمایه انسانی
۱۶۵	عوامل سازنده سرمایه انسانی
۱۶۵	سرمایه فکری
۱۶۵	سرمایه اجتماعی
۱۶۶	سرمایه سازمانی
۱۶۶	رویکرد مدیریت طبق نظریه سرمایه انسانی
۱۶۷	سنجش سرمایه‌ی انسانی
۱۶۷	نیاز به سنجش سرمایه‌ی انسانی
۱۷۰	مقدمه‌ای بر مدیریت سرمایه انسانی
۱۷۱	فصل ششم: مدیریت دانش
۱۷۲	تعریف
۱۷۵	دانش چیست؟
۱۷۵	دانش صریح و ضمنی
۱۷۶	داده، اطلاعات و دانش
۱۷۶	معماری دانش
۱۷۶	مبنای زیر ساخت دانش
۱۷۷	تعریف مدیریت دانش
۱۷۹	اصول مدیریت دانش
۱۸۰	دیدگاه‌های مدیریت دانش
۱۸۱	چگونه مدیریت دانش کنیم؟
۱۸۱	مدیریت دانش امروز
۱۸۱	مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۱۸۱	شباهت مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۱۸۴	تفاوت مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۱۸۴	انواع استراتژی مدیریت دانش

۱۸۴	استراتژی کدگذاری
۱۸۵	استراتژی شخصی سازی
۱۸۷	ارتباط قابلیت های استراتژیک و محور شایستگی ها با مدیریت دانش
۱۸۷	برنامه ریزی استراتژی مدیریت دانش
۱۸۷	گام های لازم برای تعیین برنامه استراتژی مدیریت دانش
۱۸۸	سهام منابع انسانی از مدیریت دانش
۱۹۰	مطالعه موردی، بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۱۹۰	مدیریت دانش
۱۹۱	هدف کلی مدیریت دانش در بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۱۹۱	اهداف اختصاصی مدیریت دانش در بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۱۹۲	عناوین آموزشی پرسنل
۱۹۴	عناوین آموزشی مدیران مسئول
۱۹۵	اقدامات پیاده سازی مدیریت دانش
۱۹۹	فصل هفتم: مدیریت منابع انسانی شایسته محور
۲۰۰	تعریف
۲۰۰	مفهوم شایستگی
۲۰۱	شایستگی رفتاری
۲۰۱	شایستگی فنی
۲۰۱	شایستگی NVQs/SNVQs
۲۰۲	عناوین شایستگی
۲۰۳	چارچوب شایستگی و صلاحیت
۲۰۴	کاربرد شایستگی
۲۰۴	رویکرد "menu"
۲۰۴	شایستگی های شغلی
۲۰۵	صلاحیت و شایستگی مدرج (درجه بندی شده)
۲۰۵	کاربردهای مدیریت منابع انسانی شایستگی محور
۲۰۶	استخدام و انتخاب
۲۰۶	یادگیری و توسعه
۲۰۶	شایستگی در مدیریت عملکرد
۲۰۷	مدیریت پاداش
۲۰۷	توسعه یک چارچوب شایستگی
۲۰۷	مرحله اول: آغاز برنامه
۲۰۸	مرحله دوم: مشارکت و ارتباطات

۲۰۸	مرحله سوم: طراحی چارچوب - فهرست شایستگی
۲۰۸	مرحله چهارم: طراحی چارچوب - تعریف شایستگی‌ها
۲۰۹	مرحله پنجم: کاربردهای چارچوب شایستگی را تعریف کنید
۲۰۹	مرحله ششم: چارچوب را آزمون کنید
۲۰۹	مرحله هفتم: چارچوب را نهایی کنید
۲۱۰	مرحله هشتم: مخابره
۲۱۰	مرحله نهم: آموزش
۲۱۰	مرحله دهم: نظارت و ارزیابی
۲۱۱	مطالعه موردی: بیمارستان خاتم الانبیاء (ع)
۲۱۱	شایستگی در بیمارستان، استخدام و انتخاب
۲۱۱	خط مشی کیفیت مدیریت جذب و استخدام
۲۱۲	سیاست‌های پلان مدیریت جذب و استخدام
۲۱۳	فصل هشتم: بُعد اخلاقی مدیریت منابع انسانی
۲۱۴	تعریف
۲۱۴	معنی و مفهوم اخلاق
۲۱۵	ماهیت تصمیمات و قضاوت‌های اخلاقی
۲۱۶	چارچوب‌های اخلاقی
۲۱۶	تئوری وظیفه‌گرایی
۲۱۶	منفعت‌طلبی
۲۱۷	تئوری ذینفعان
۲۱۷	تئوری مباحثه
۲۱۸	نظریه برابری
۲۱۸	عدالت
۲۲۰	خط‌مشی‌های اخلاقی مدیریت منابع انسانی
۲۲۰	خط‌مشی‌های عمومی
۲۲۱	توسعه سازمانی (OD)
۲۲۱	جذب و استخدام
۲۲۲	یادگیری و رشد
۲۲۳	مدیریت عملکرد
۲۲۳	نقش اخلاقی منابع انسانی
۲۲۷	فصل نهم: ارتباط روانی
۲۲۸	تعریف
۲۲۸	تعریف قرارداد روانی (ارتباط روانی)
۲۳۰	اهمیت قرارداد روانی

۲۳۲	ماهیت قرارداد روانی
۲۳۵	درس آموخته‌ها
۲۴۱	توضیحات تکمیلی
۲۴۲	بیانیه رسالت بیمارستان
۲۴۲	بیانیه دورنمای بیمارستان
۲۴۳	ارزش‌های فردی حاکم بر بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۲۴۳	ارزش‌های گروهی حاکم بر بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۲۴۳	ارزش‌های سازمانی حاکم بر بیمارستان خاتم الانبیاء (ص)
۲۴۳	HIS (Hospital Information System)
۲۴۴	CIS (Clinic Information System)
۲۴۴	RIS (Radiology Information System)
۲۴۵	LIS (Laboratory Information System)
۲۴۵	MIS (Management Information System)
۲۴۵	VOIP (Voice over IP)
۲۴۷	منابع انگلیسی
۲۴۸	منابع فارسی