



حقایقی پیرامون مدیریت کارکنان

تالیف: استفان رابینز

ترجمه:

رقیه صباغپور آذریان و صدیقه خزائی

۱۳۸۹

سیر شناسه	رایبیز، استفان، ۱۹۴۳
عنوان و پدیدآور	حقایقی پیرامون مدیریت کارکنان/تالیف: رایبیز، استفان.
مشخصات نشر	نور علم، ۱۳۸۹.
مشخصات ظاهری	۲۱۵ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۶۹-۰۲۱-۱
وضعیت فهرست نویسی	بر اساس اطلاعات فیبا (فهرست نویسی پیش از انتشار).
موضوع	کارمندان-مدیریت
موضوع	مدیریت رفتار کارکنان
موضوع	انگیزش در کار
شناسه افزوده	صباغپور آذریان، رقیه، ۱۳۴۵، مترجم.
شناسه افزوده	خزائی، صدیقه، ۱۳۵۹، مترجم.
رده بندی کنگره	۱۳۸۹ ۱۴۲ ح ۵۵۴۹ HF
رده بندی دیویی	۳۰۲

انتشارات نور علم: تهران - خیابان دماوند - خیابان زاهد گیلانی - پلاک ۲۳۸

۰۹۱۲۳۳۳۴۲۲۹ noreelm@yahoo.com

حقایقی پیرامون مدیریت کارکنان

تالیف: استفان رایبیز

ترجمه: رقیه صباغپور آذریان و صدیقه خزائی

ناشر: نور علم

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول ۱۳۸۹

چاپ و صحافی: ادیب

قیمت: ۵۸۰۰ تومان

بخش در تهران: کتابیران - ۱۵ - ۶۶۵۶۶۵۱۱ بخش در همدان: نشر دانشجو - ۸۳۷۸۰۱۰

پایگاه اینترنتی: www.nooreelm.com

موبایل کار: در صورت عدم دسترسی به کتابهای این انتشارات، از طریق تماس یا شماره زیر

۰۹۱۲۳۳۳۴۲۲۹ کتابها یا یست به تمام نقاط ایران ارسال می شود.

فهرست

بخش اول	حقایقی در مورد استخدام
حقیقت ۱	خصوصیات افراد را فراموش کنید، رفتار کارکنان مهم است.
حقیقت ۲	واقع بینی سوابق شغلی: آنچه می بینید همان است که به دست می آورید.
حقیقت ۳	توصیه هایی برای بهبود مصاحبه های استخدامی
حقیقت ۴	پدیده هوش: هر وقت شک داشتید، افراد باهوش تر را استخدام کنید.
حقیقت ۵	خیلی زیاد روی سوابق شغلی حساب نکنید.
حقیقت ۶	وقتی در تردید هستید، افراد با وجدان کاری را استخدام کنید.
حقیقت ۷	افرادی را استخدام کنید که مناسب فرهنگ شما هستند. کارمند خوب من بدترین کارمند شماست.
حقیقت ۸	اجتماعی کردن کارکنان جدید را مدیریت کنید.
بخش دوم	حقایقی در مورد انگیزش
حقیقت ۹	چرا امروزه انگیزه کاری کارکنان پایین است؟
حقیقت ۱۰	کارکنان شاد و راضی ضرورتاً نیروهایی مولد نمی باشند
حقیقت ۱۱	تنها با خواستن بهترین عملکرد از کارکنان، به بهترین عملکرد آنها دست نخواهید یافت.

- حقیقت ۱۲ همه کارکنان مایل به مشارکت در تعیین اهداف نمی‌باشند.
- حقیقت ۱۳ کارکنان حرفه ای به دنبال اشتغالات ذهنی می‌باشند.
- حقیقت ۱۴ وقتی بازخورد ارائه می‌دهید، رفتارها را نقد کنید نه افراد را.
- حقیقت ۱۵ شما چیزی را کسب می‌کنید که به آن پاداش می‌دهید.
- حقیقت ۱۶ همه چیز نسبی است.
- حقیقت ۱۷ روشهایی برای انگیزش کارکنان کم درآمد و با مهارت پایین.
- حقیقت ۱۸ تنها انگیزش برای بهبود عملکرد کارکنان کافی نیست.
- بخش سوم حقایق در مورد رهبری
- حقیقت ۱۹ اساس رهبری بر اعتماد است.
- حقیقت ۲۰ روی تجربیات شخصی خیلی حساب باز نکنید.
- حقیقت ۲۱ اغلب افراد فکر می‌کنند که می‌دانند رهبران خوب چه خصوصیتی دارند.
- حقیقت ۲۲ رهبران اثربخش می‌دانند که چگونه مسائل را جهت دهی کنند.
- حقیقت ۲۳ شما چیزی را به دست می‌آورید که انتظارش را دارید.
- حقیقت ۲۴ خصوصیات کاریزمایی قابل یادگیری است.
- حقیقت ۲۵ دیگران را به خود وابسته کنید.
- حقیقت ۲۶ سبک رهبری خود را با توجه به تفاوت‌های فرهنگی تنظیم کنید.
- حقیقت ۲۷ زمانی که رهبری مهم نیست.

بخش چهارم	حقایقی در مورد برقراری ارتباط
حقیقت ۲۸	شنیدن با گوش دادن تفاوت دارد.
حقیقت ۲۹	کانال ارتباطی مناسبی را انتخاب کنید.
حقیقت ۳۰	به شایعات توجه کنید.
حقیقت ۳۱	زنان و مردان روشهایی متفاوتی برای برقراری ارتباط دارند.
حقیقت ۳۲	اعمال شما از گفته های شما قدرتمندتر می باشند.
بخش پنجم	حقایقی در مورد تشکیل گروه های کاری
حقیقت ۳۳	چیزی که ما می دانیم این است که گروه های کاری به وجود آورید.
حقیقت ۳۴	لزوماً $2+2$ برابر ۴ نمی شود.
حقیقت ۳۵	یک سیب خراب، یک جعبه سیب را فاسد می کند.
حقیقت ۳۶	همه ما برابر نیستیم: موضوع شأن و منزلت!
حقیقت ۳۷	لزوماً هر فردی عضو گروه نیست.
بخش ششم	حقایقی در مورد مدیریت تعارضات
حقیقت ۳۸	موضوع تعارضات.
حقیقت ۳۹	از گروه اندیشی بر حذر باشید.
حقیقت ۴۰	چگونه تعارضات زندگی حرفه ای را کاهش دهیم؟

- حقیقت ۴۱ مذاکره، برد و باخت نیست.
- بخش هفتم حقایق در مورد طراحی مشاغل
- حقیقت ۴۲ همه افراد خواهان مشاغل چالشی نمی‌باشند.
- حقیقت ۴۳ چهار نکته در طراحی شغل که موجب افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.
- بخش هشتم حقایق در مورد ارزیابی عملکرد
- حقیقت ۴۴ ارزیابی‌های سالیانه، بهترین سورپرایز آن است که سورپرایز نشویم.
- حقیقت ۴۵ مرا سرزنش نکن! نقش تمصب خودخواهی
- حقیقت ۴۶ موضوع ارزیابی ۳۶۰ درجه: بیشتر، بهتر است.
- بخش نهم حقایق در مورد کنار آمدن با تغییر
- حقیقت ۴۷ اغلب مردم در برابر تغییری که در آن نفعی نیابند مقاومت می‌کنند.
- حقیقت ۴۸ کارکنان مسن مانند سایر کارکنان آموزش بپذیرند.
- حقیقت ۴۹ از مشارکت کارکنان برای کاهش مقاومت در برابر تغییر استفاده کنید.
- بخش دهم برخی از آخرین اندیشه‌ها در مورد مدیریت رفتار
- حقیقت ۵۰ به اولین برداشتها توجه کنید.
- حقیقت ۵۱ افراد کاملاً منطقی نیستند احساسات را نادیده نگیرید.
- حقیقت ۵۲ جابه‌جایی کارکنان می‌تواند اقدام خوبی باشد.
- حقیقت ۵۳ از اصلاحات سریع بر حذر باشید.

مدیران امروزه با حجم زیادی از توصیه ها از سوی مشاوران، متخصصان، نویسندگان مجلات تجاری و رهبران معنوی در زمینه مدیریت کارکنانشان مواجه هستند. تعدادی از این توصیه ها بسیار ارزنده و متفکرانه می باشد. هرچند، بیشتر آنها توصیه های عمومی، مبهم، متناقض و سطحی می باشند. برخی از آنها هم صرفاً توصیه های غلط و نادرست هستند. صرفنظر از کیفیت آنها، به نظر نمی رسد که در کمیت این توصیه ها و اندرزها کندی حاصل شده باشد. برعکس، کتابهای مدیریت و باورگانی با کتابهای جنسی، روانشناسی و کاهش وزن به عنوان موضوعاتی که امروزه پرفروش ترین کتابهای غیر تخیلی می باشند، جایگزین شده اند.

من بیش از ۳۵ سال است که در مورد مدیریت کارکنان در محیط کار تدریس کرده ام و کتابهایی نوشته ام. در این مدت افزون بر ۲۵۰۰۰ مقاله و تحقیق در مورد رفتار افراد خوانده ام. هرچند بسیاری از دوستان حرفه ای من خیلی سریع به تحقیقات و نظریات انتقاد می کنند، این تحقیق بیش از حد العاده ای در زمینه رفتار انسانها ارائه داده است. با کمال تأسف، تا امروز تحقیق مختصر و گویایی در زمینه رفتار سازمانی وجود نداشته است که بتواند با کم کردن اصطلاحات دست و پا گیر فنی، حقایق در مورد بایدها و نبایدهای مدیریت کارکنان در محیط کار، در اختیار مدیران قرار دهد. دیگر اینگونه نخواهد بود. این کتاب نوشته شده است تا جای خالی چنین حقایقی را پر کند.

من این کتاب را پیرامون مسائل کلیدی در رابطه با رفتار سازمانی که مدیران با آن مواجه هستند، شامل: استخدام، انگیزش، رهبری، ارتباطات، ایجاد گروه، مدیریت تعارضات، طراحی مشاغل، ارزیابی عملکرد و کنار آمدن با تغییر، نوشته ام. در اطراف هریک از این مسائل، مجموعه ای از عناوین مرتبط با مدیران را مشخص کرده ام که همه آنها از طریق شواهد محکم به اثبات رسیده اند. به علاوه پیشنهاداتی در جهت استفاده از این اطلاعات برای بهبود اثربخشی مدیریت ارائه داده ام و در نهایت در آخر کتاب فهرست منابع هر بخش به طور کامل داده شده است.

این کتاب برای چه کسانی نوشته شده است ؟ برای مدیران و افرادی که به جایگاه مدیریت ارتقا می‌یابند. از سطوح عملیاتی تا مدیران عالی می‌توانند مخاطبان این کتاب باشند. من این کتاب را نوشتم چون باور داشتم که شما نتوانسته اید این همه کتابهای مختلف در زمینه منابع انسانی و رفتار سازمانی برای یافتن حقایق مدیریت افراد در محیط کار بخوانید. یا نتوانسته اید در دوره توسعه مدیریت اجرایی در دانشگاهی معتبر جهت کسب حقایق استراتژیک شرکت کنید. البته. آنچه شما از این کتاب کسب می‌کنید به میزان دانش شما پیرامون رفتار سازمانی بستگی دارد. برای مثال فارغ التحصلان مدیریت اجرایی تجاری این کتاب را خلاصه ای گویا از شواهدی خواهند یافت که آنها ماهها مشغول مطالعه آن بوده اند. آنها شاید تئوری های پیچیده و اسامی محققان را در این کتاب نبینند ولی نتایج واقعی تحقیقات را به زبانی ساده و گویا خواهند یافت. برای افرادی که در جریان تحقیقات رفتار سازمانی نیستند یا برای افرادی که آموزش های دانشگاهی رسمی کمی در این زمینه دارند این کتاب بیش از حد جدید و ارزشمند در زمینه مدیریت کارکنان در محیط کار ارائه می‌دهد.

هر کدام از ۵۳ عنوان این کتاب بخشی مخصوص به خود دارند. هر بخش اساساً به بخشهای دیگر وابسته نمی‌باشد. شما می‌توانید با هر ترتیبی که بخواهید آنها را مطالعه کنید. مهمتر از همه این است که نیازی نیست شما همه کتاب را یکباره بخوانید بلکه می‌توانید هر زمانی که وقت مناسبی پیدا کردید، بخشی از کتاب را بخوانید و سپس آن را رها کرده و در زمان دیگری ادامه دهید. هیچ مطلب دنباله داری در بخشهای مختلف مطرح نشده است.

اجازه دهید اینگونه نتیجه گیری کنم که این کتاب یک پروژه تیمی است. اگر چه فقط یک نام روی جلد کتاب دیده می‌شود؛ تعداد زیادی از افراد در رسیدن این کتاب به دست شما نقش داشته اند. این گروه شامل تیم موور، جنیفر سایمون، لوری لیونز، کارن گیل، ساندی فیلیپس و گلوریا اسکوریک می‌باشد.