

آسیب شناسی منابع انسانی در حوزه‌های

رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای

نویسندگان

سیده فاطمه سید محسن

محسن کولا بر

اصغر معصومی



۱۳۹۹

سرشناسه	: سیدمحسن ، سیدهفاطمه ، ۱۳۶۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: آسیب‌شناسی منابع انسانی در حوزه‌های رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای / نویسندگان سیده فاطمه سیدمحسن، محسن کوه بر، اصغر معصومی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات صالحیان ، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۴ ص.
شابک	: 978-622-214-442-5
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: Organizational change
موضوع	: تحول سازمانی -- مدیریت
موضوع	: Organizational change -- Management
موضوع	: مدیریت سازمانی -- مدیریت
موضوع	: Business planning -- Management
موضوع	: بهره‌وری -- مدیریت
موضوع	: Productivity Management
شناسه افزوده	: کوهبر ، محسن ، ۱۳۶۶ -
شناسه افزوده	: معصومی، اصغر ، ۱۳۵۳ -
رده بندی کنگره	: HD ۵۸/۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۱۱۱۹۶۸

عنوان کتاب: آسیب شناسی منابع انسانی در حوزه‌های رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای
نویسندگان: سیده فاطمه سیدمحسن، محسن کوه بر، اصغر معصومی

صفحه آرا: هاجر اسفندیاری

ناشر: صالحیان

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۹

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

شماره تماس: ۶۶۹۷۹۳۰۰ - ۰۹۱۹۰۸۱۰۱۴۲

آدرس: تهران - میدان انقلاب - خیابان کارگر جنوبی - خیابان شهدای ژاندارمری پلاک ۱۲۷ - واحد ۳

آدرس الکترونیکی: pubsalehiyan.ir

ISBN: 978-622-214-442-5

فهرست منابع

- فصل اول / پیش نیازهای آسیب شناسی..... ۱۱
- مقدمه ای بر آسیب شناسی..... ۱۲
- تعاریف بهبود سازمان..... ۱۲
- حمایت مدیریت عالی سازمان..... ۱۳
- فرآیندهای حل مشکلات سازمانی..... ۱۳
- برنامه ریزی شد در سراسر سازمان..... ۱۴
- اتر بخشی..... ۱۴
- کارایی..... ۱۵
- بهره وری..... ۱۶
- بهبود و تحول سازمان..... ۱۷
- تاریخچه تحول سازمانی..... ۱۷
- تعریف تحول سازمان..... ۱۷
- اهداف تحول سازمان..... ۱۷
- سطوح عمده تحول..... ۱۸
- مجریان تحول سازمانی..... ۱۸
- گام‌های دهگانه برای ایجاد تحول سازمانی..... ۲۰
- فرآیند هشت مرحله‌ای تحول..... ۲۱
- چرا سازمان‌ها در ایجاد تحول شکست می‌خورند؟..... ۲۳
- استراتژی‌های تحول در سطح خرد..... ۲۴
- استراتژی‌های ساختاری..... ۲۴
- استراتژی‌های تکنولوژی..... ۲۵
- استراتژی‌های رفتاری انسانی..... ۲۵
- راهبردهای ایجاد تحول در رفتار..... ۲۵
- ب - روش دگرگونی اجباری..... ۲۶
- ج - دگرگونی رفتار..... ۲۶

۲۷	راهنمایی‌های اصلی در زمان تغییر
۲۷	شرایط ضروری برای بروز احساس نیاز به تحول
۲۸	وظایف نظام مدیریت تحول و متولیان آن
۲۸	پیشنهادهای جهت تلفیق نظام‌های بهسازی با رویکرد مدیریت تحول
۳۱	نقشهای مدیر بعنوان عامل تحول
۳۱	مدیر در نقش کارآفرین
۳۱	مدیر در نقش کارآفرین
۳۱	مدیر در نقش کارساز
۳۲	مدیر در نقش کارساز
۳۲	مدیر در نقش "رهبر"
۳۲	سازمانها و گرایشهای مدیریت آینده (راه آینده)
۳۳	شالوده‌های هر سازمان: هسته یا گیرنده
۳۴	ویژگی‌های پیروان مؤثر
۳۴	گروههای یادگیرنده
۳۴	مفاهیم پایه‌ای گروه‌های یادگیرنده
۳۵	فرهنگ و تحول
۳۵	روشهای اعمال تغییرات فرهنگی
۳۶	استراتژیهای تغییر و تحول سازمان
۳۷	مدیر، عامل تحول
۳۷	چالشهای جدید فراروی سازمان‌های آینده
۳۷	۱- نیاز به بینش و بصیرت
۳۸	۲- نیاز به اخلاق
۳۸	۳- جهانی‌شدن
۳۸	۴- کیفیت جامع
۳۸	۵- فناوری اطلاعاتی
۳۹	فرآیند حل مشکلات سازمانی
۳۹	شناخت مسئله

۴۰	مسأله‌های غیر رسمی
۴۰	روش‌های برخورد با مسائل در سازمان
۴۱	تحول سازمان به کمک علوم رفتاری
۴۱	اهداف بهبود سازمان
۴۲	سیستم‌ها و تغییر در بهبود سازمان
۴۲	نگرش سیستمی به بهبود سازمان
۴۵	سیستم فرعی هدف
۴۵	سیستم درع تکنولوژی
۴۵	سیستم فرعی وظایف
۴۵	سیستم فرعی ساختار
۴۵	سیستم فرعی انسانی / اجتماعی
۴۵	سیستم فرعی تبادل خارجی
۴۶	ماهیت تغییر سازمانی
۴۷	مراحل تغییر برنامه‌ریزی شده
۴۸	خروج از انجماد
۴۸	مرحله تغییر
۴۸	انجماد مجدد
۴۸	سطوح تغییر
۴۹	تغییر حمایتی
۴۹	تغییر هدایتی
۵۰	مقاومت در برابر تغییر
۵۱	راهبردهای رفتار مناسب در برابر تغییر
۵۲	تأثیر فرهنگ بر تغییر و مقاومت در برابر آن
۵۲	واژه فرهنگ
۵۳	فرهنگ سازمانی
۵۴	بهبود سازمان و فرهنگ سازمانی
۵۴	استراتژی تغییر در بهبود سازمان

۵۴	استراتژی تغییر تکنولوژی
۵۵	استراتژی تغییر ساختار
۵۵	استراتژی تغییر وظیفه
۵۵	استراتژی تغییر افراد
۵۶	ویژگیهای برنامه بهبود با تأکید بر ابعاد رفتاری
۵۷	ویژگیهای برنامه بهبود با تأکید بر ابعاد ساختاری
۵۸	ویژگیهای برنامه بهبود با تأکید بر روشها و فنون
۵۹	تحلیل الزامات ساختاری، رفتاری، خطمشی و تکنولوژی
۶۱	فصل دوم / آسیب شناسی سازمانی
۶۲	مفهوم و تعاریف آسیب شناسی
۶۳	کانون های آسیب را
۶۵	عوامل ایجاد کننده آسیب ها
۶۶	انواع آسیب ها
۶۶	تحمیلی و ناخوشایند
۶۶	تسری و تشدید
۶۶	آسیب های ابتدایی یا مقدماتی
۶۶	آسیب های بحرانی
۶۶	آسیب های خطرناک و مرگ آور
۶۸	تخریب و آنتروپی
۶۹	مفاهیم کاربردی مرتبط با آسیب شناسی
۷۱	معیارها و اصول مهم در فرایند آسیب شناسی
۷۲	فرایند تشخیص "علت یابی"
۷۳	فنون و مداخلات بهبود سازمان
۷۳	تکنیک ها و فنون بهبود در سراسر سازمان
۷۳	جلسه های رویارویی
۷۴	بررسی - بازخورد
۷۵	مدیریت بر مبنای هدف

۷۵	مدیریت سیستم (۴) رنسیس لیکرت
۷۶	بهبود سازمان با استفاده شبکه
۷۶	مداخله‌های ساختاری و رفتاری
۷۶	۱) طراحی مجدد ساختاری
۷۷	۲) تیم‌سازی
۷۷	انگیزش و پاداش‌ها (تئوری دو عاملی هرزبرگ)
۷۸	تئوری برابری
۷۹	اقدام مثبت
۸۰	مدل هفت بعدی آروین رابینز
۸۱	روابط (ارتباطات)
۸۱	مکانیزم‌های مفید هماهنگی
۸۴	مدل توسعه منابع انسانی HRD
۸۴	تعریف
۸۴	هدف
۸۵	دو نمونه از نیازهای HRD
۸۵	راه‌حل
۸۵	مدل هاریسون
۸۶	مدل تحلیلی سه‌شاخگی
۸۷	شاخه ساختار
۹۰	شاخه محتوی یا رفتار
۹۱	شاخه زمینه یا محیط
۹۳	فصل سوم / نگاهی جامع به آسیب‌شناسی سازمانی
۹۴	مقدمه
۹۵	کارمندیابی
۹۶	ب- آموزش و توسعه
۹۸	مرحله اول: تعیین نیازهای آموزشی
۹۸	مرحله دوم: تعیین اهداف آموزشی

- مرحله سوم: انتخاب روشهای آموزش ۹۹
- مرحله چهارم: برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی ۹۹
- ج- حفظ و نگهداری کارکنان ۱۰۰
- فعالیت‌های سازمانی برای کاهش جابجایی و ترک خدمت ۱۰۱
- سنجش رضایت کارکنان ۱۰۲
- نظارت ۱۰۴
- انگیزش ۱۰۴
- تئوری‌های انگیزش و طراحی شغل ۱۰۵
- ارزیابی عملکرد ۱۰۶
- پاداش و حقوق ۱۰۶
- مزایای کارکنان ۱۰۷
- منابع و مآخذ ۱۰۹