

۲،۴۷۷۹۱

سیدالمرحوم

پیاده سازی سیستم اطلاعات مدیریت و ارتقای منابع انسانی

مؤلف:

فرانک سیمانور اردبیلی

سرشناسه	: سیمانور اردبیلی، فرانک، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: پیاده‌سازی سیستم اطلاعات مدیریت و ارتقای منابع انسانی / مولف فرانک سیمانور اردبیلی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات راه دکتری: انتشارات سنجش و دانش، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۳ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۴۱-۱۳۵-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: نظام‌های اطلاعاتی مدیریت
موضوع	: Management information systems
موضوع	: کامپیوترها -- ایمنی اطلاعات -- مدیریت
موضوع	: Computer security -- Management
موضوع	: شبکه‌های کامپیوتری -- تدابیر ایمنی
موضوع	: Computer networks -- Security measures
موضوع	: تکنولوژی اطلاعات -- تدابیر ایمنی
موضوع	: Information technology -- Security measures
رده بندی کنگره	: ۶/۵۸T
رده بندی دیویی	: ۴۰۳۸/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۷۴۰۷۴۷

عنوان: پیاده‌سازی سیستم اطلاعات مدیریت و ارتقای منابع انسانی

مولف: فرانک سیمانور اردبیلی

ناشر: انتشارات سنجش و دانش

توبت چاپ: اول ۱۳۹۸

صفحه آرایشی: مهدیه مخبری

طراح جلد: مهتاب دوستی

ناظر: نسرين خانی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

«کلیه حقوق برای مؤلف محفوظ است»

بهاء: ۳۰۰۰۰ ریال

چاپ و نشر: تهران، ملارد، مارلیک، بلوار هفت تیر، مجتمع تجاری اداری امیر، آکادمی تخصصی دکتری تلفن تماس: ۰۲۱-۶۵۱۴۰۰۲۷

فروشگاه: تهران، خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، پلاک ۱۲۶، وب سایت: www.sanjesh.ir پست الکترونیک: ketab.sanjesh@gmail.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۱
سیستم چیست؟	۱
مدل چیست؟	۲
هدف از ساخت مدل چیست؟	۳
معیارهای طبقه بندی مدلها	۳
۱- طبقه بندی براساس نحوه مدلسازی	۴
مدلهای مادی:	۴
مدلهای ذهنی:	۴
مدلهای تشریحی:	۴
مدلهای ریاضی:	۵
۲- طبقه بندی براساس محتوا	۵
مدل های علی:	۵
مدلهای توصیفی:	۶
مدلهای بهینه یابی:	۶
مدلهای قطعی:	۷
مدلهای تصادفی:	۷
طبقه بندی براساس نوع برخورد با زمان	۷
مدلهای ایستا:	۷
مدلهای پویا:	۸
مدلهای خطی:	۸
مدلهای غیر خطی:	۸
مدلهای ترکیبی:	۸
سیستم دینامیک:	۹
مدل مفهومی	۹

۱۰	روش ها و تکنیک های مدلسازی
۱۱	تفکر سیستمی
۱۳	خصوصیات سیستمهای اجتماعی
۱۵	سیستم های اطلاعاتی
۱۶	انواع سیستم های اطلاعاتی
۱۷	روش های تهیه و تولید آمار
۱۷	سرشماری
۱۷	طرح های آمارگیری نمونه ای
۱۸	نظام جامع ثبت های آماری ایران
۲۳	ضرورت ها:
۲۴	مدل مفهومی طرح
۲۷	قلمرو اجرا و دامنه کاربرد طرح:
۲۷	یکپارچه سازی سیستم های اطلاعاتی
۲۸	انواع سطوح یکپارچه سازی
۲۹	یکپارچه سازی برنامه های کاربردی
۳۰	یکپارچه سازی فرایند حرفه
۳۲	مطالعات و تحقیقات انجام شده مرتبط با موضوع مجموعه
۳۲	متدولوژی سیستم های نرم (SSM)
۳۸	سیستم های دینامیکی (SD)
۳۹	یکپارچه سازی سیستم های اطلاعاتی
۴۳	رویکرد ترکیبی SSDM
۴۳	ارتقای نیروی انسانی
۴۵	شاخص های مؤثر بر بهره وری
۴۷	توسعه منابع انسانی:
۵۱	مفهوم توسعه ی منابع انسانی
۵۶	سطوح تجزیه و تحلیل در توسعه ی منابع انسانی
۵۷	مدل های توسعه منابع انسانی

۵۸	مدل‌های عقلایی توسعه‌ی منابع انسانی
۵۸	مدل‌های طبیعی توسعه‌ی منابع انسانی
۵۹	توسعه‌ی منابع انسانی بر اساس نقاط مرجع استراتژیک
۶۰	رویکرد باز و بسته به توسعه‌ی منابع انسانی
۶۲	توسعه‌ی منابع انسانی مشتق شده از نیاز
۶۲	توسعه‌ی منابع انسانی مشتق شده از فرصت
۶۳	توسعه‌ی منابع انسانی مشتق شده از قابلیت‌ها
۶۳	مدل توسعه‌ی منابع انسانی I-A
۶۴	شاخص توسعه انسانی و روش محاسبه آن
۶۵	الف) امید به زندگی
۶۶	ب) آموزش
۶۷	مدل‌های تدوین استراتژی منابع انسانی
۶۸	مدل فیلیس
۶۹	مدل نقاط مرجع استراتژیک
۷۰	مدل LENS
۷۰	مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (تئوری سیستم‌ها)
۷۲	مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی
۷۳	مقایسه مدل‌ها
۷۴	ب) مبانی قابلیت‌های استراتژیک کارکنان
۷۴	مقدمه
۷۵	استراتژی
۷۵	مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی
۷۸	ویژگی‌های الگوهای استراتژیک مدل یکپارچه
۷۸	استراتژی ثانویه
۷۸	استراتژی پدران‌ه
۷۸	استراتژی پیمانکارانه
۷۹	استراتژی متعهدانه

۷۹	نقش استراتژیک منابع انسانی در تحول سازمانی
۸۰	استراتژی جذب منابع انسانی
۸۱	تعریف الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۸۲	ارزشهای محوری الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۸۳	ساختار الگوی بلوغ قابلیت
۸۶	نواحی فرایندی سطح بلوغ
۸۷	نواحی فرایندی سطح بلوغ
۸۸	مزایای پیاده سازی الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۸۹	الگوی قابلیت استراتژیک کارکنان
۸۹	بندی کارکنان بر مبنای قابلیت‌های استراتژیک
۸۹	الف) ارزش استراتژیک
۹۰	ب) منحصر به فردی
۹۰	الف) کارکنان هسته ای خاص
۹۱	ب) کارکنان کلیدی عام
۹۱	ج) کارکنان فرعی عام
۹۲	د) شرکای اختصاصی
۹۲	قابلیت کارکنان و شبکه‌های متنوع مدیریت منابع انسانی
۹۳	الف) سبک تعهدی
۹۳	ب) سبک بازدهی
۹۴	ج) سبک فرمانبرداری
۹۴	د) سبک مشارکتی
۹۵	فرایند راهبردی توانمندسازی منابع انسانی
۹۵	فرایند استراتژیک
۹۵	گام ۱) بیان فلسفه وجودی و مأموریت سازمان
۹۵	گام ۲) شناخت دقیق و کافی از وضعیت استراتژیک سازمان
۹۶	فرایند تجزیه و تحلیل وضعیت منابع انسانی
۹۶	گام ۳) تجزیه و تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها

۹۶	تجزیه و تحلیل سازمانی
۹۷	گام ۴) تجزیه و تحلیل منابع انسانی با توجه به عناصر سازمان
۹۷	گام ۵) بررسی مجدد تجزیه و تحلیل ضعف ها، قوت ها، فرصت ها و تهدیدات و عناصر سازمانی
۹۸	گام ۶) برنامه های عملی توانمندسازی منابع انسانی
۹۸	گام ۷) اجرا و ارائه بازخورد
۹۸	رویکردهای توانمندسازی
۹۹	رویکرد مکانیکی
۹۹	توانمندسازی بعنوان یک سازه ارتباطی
۱۰۰	رویکرد ارگانیکی
۱۰۰	توانمندسازی بعنوان یک سازه انگیزشی
۱۰۱	توانمندسازی بعنوان یک سازه شناختی
۱۰۲	ابعاد توانمندسازی روانشناختی
۱۰۲	۱- احساس شایستگی (خود اثربخشی)
۱۰۳	۲- احساس خود مختاری (احساس داشتن حق انتخاب)
۱۰۴	۳- احساس مؤثر بودن (پذیرش نتیجه شخصی)
۱۰۵	۴- احساس معنی دار بودن (مهم بودن)
۱۰۶	۵- احساس اعتماد (احساس امنیت)
۱۱۱	ویژگی های سازمان ها و کارکنان توانمند
۱۱۱	مشخصات سازمان های توانمند:
۱۱۲	مشخصات سازمان های غیر توانمند:
۱۱۳	عوامل مؤثر در فرایند توانمند سازی کارکنان
۱۱۴	دستاوردهای حاصل از اجرای توانمند سازی در سازمان
۱۱۵	موانع موجود در سازمان ها جهت اجرای توانمند سازی
۱۱۶	فنون و ابزارهای خلق توانمندی در سازمان ها
۱۱۷	مدل های توانمندسازی و سوابق تحقیقاتی
۱۱۸	مدل توانمندسازی رایبیز و کرینو و فرندال
۱۲۰	مدل توانمندسازی باون و لاولر

۱۲۰	مدل توانمندسازی مگ لاگان ونل
۱۲۱	مدل توانمندسازی گانو
۱۲۳	برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی
۱۲۴	۱- تجزیه و تحلیل نیازهای منابع انسانی
۱۲۴	۲- نگهداشت نیروی انسانی :
۱۲۵	ارزیابی و مدیریت عملکرد
۱۲۵	ارتقاء فرهنگ سازمانی
۱۲۶	پیوند میان برنامه ریزی استراتژیک و منابع انسانی
۱۲۹	برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۲	موانع موجود
۱۳۳	الگوهای استراتژیک منابع انسانی
۱۳۳	عناصر الگوی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۷	مفهوم طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۱۳۷	مزایای طرح ریزی استراتژیک
۱۳۸	انواع مدلها طرح ریزی استراتژیک
۱۳۸	الف) مدل ارائه شده به وسیله رزماری هریسون
۱۳۸	ب) مدل ارائه شده به وسیله جیمز واکر
۱۳۸	ج) مدل ارائه شده به وسیله کریستوفر می بی
۱۳۹	د) مدل فرایند طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی یا رویکرد اجرایی
۱۳۹	ت) پیوند استراتژی منابع انسانی با استراتژیهای کلی و کلان سازمان
۱۴۲	ز) مدل برایسون
۱۴۶	کارایی سازمانی کارکنان
۱۴۶	تفاوت کارایی با اثر بخشی
۱۴۷	عملکرد
۱۴۷	عملکرد از دیدگاه فردی
۱۴۸	عملکرد سازمانی
۱۴۹	ابعاد عملکرد از دیدگاه هرسی و گلد اسمیت

۱۵۰	۱- توانایی
۱۵۰	۲- وضوح (درک یا تصور نقش)
۱۵۰	۳- کمک (حمایت سازمانی)
۱۵۲	سنجش عملکرد
۱۵۳	مفهوم ارزشیابی عملکرد
۱۵۵	اهداف ارزشیابی عملکرد
۱۵۷	رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد
۱۵۸	روشهای ارزشیابی عملکرد
۱۵۹	الف) روشهای مبتنی بر ویژگیهای فردی
۱۵۹	ب) روشهای مبتنی بر رفتار یا روشهای رفتاری
۱۵۹	ج) روشهای مبتنی بر نتایج
۱۶۳	اثربخشی (EFFECTIVENESS)
۱۶۵	۱) مدل هدف (GOAL MODEL)
۱۶۵	۲) مدل سیستمی (MODEL SYSTEM)
۱۶۶	۳) مدل ذینفعان استراتژیک (STRATEGIC-CONSTITUENCIES MODEL)
۱۶۷	۴) مدل ارزشهای رقابتی (COMPETING-VALUES MODEL)
۱۶۷	۵) مدل عدم اثربخشی (INEFFECTIVENESS MODEL)
۱۶۸	مطالعه کوهن
۱۷۰	رابطه آموزش و کارایی
۱۷۵	منابع

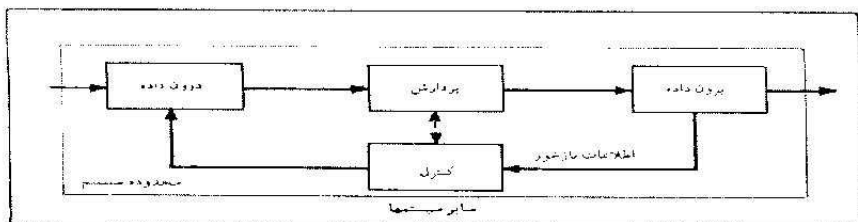
مقدمه

این فصل از دو بخش تشکیل شده است. در بخش اول ادبیات نظری مربوط به متغیرهای مجموعه (سیستم اطلاعاتی مدیریت، ارتقای نیروی انسانی) تشریح می‌شود و در بخش دوم مجموعه به ادبیات تجربی (پیشینه تحقیق داخلی و خارجی) پرداخته می‌شود.

سیستم چیست؟

سیستم عبارت است از مجموعه ای از اجزا به هم پیوسته که بر روی یکدیگر بصورت پویا تاثیر داشته و برای دست یابی به هدفی خاص سازمان یافته است. اجزای یک سیستم عبارتند از: ورودی - پردازش - خروجی - بازخورد - کنترل سیستم‌ها می‌توانند پیچیده باشند و از سیستم‌های کوچکتر تشکیل شده باشند. این سیستم‌های کوچکتر را زیرسیستم می‌نامیم. سیستم‌هایی که از ترکیب یک یا چند سیستم تشکیل شده باشند را ابر سیستم می‌نامیم. هدف زیر سیستم‌ها این است که هدف ابر سیستم را دنبال نمایند. مثلاً در مورد یک سازمان، زیر سیستم‌هایی مانند دپارتمان‌های بازاریابی و مالی در درون مرز سیستم قرار دارند و از طرف دیگر عوامل زیر خارج از مرز سیستم و در محیط سازمان قرار دارند (آذری و همکاران، ۱۳۹۵).

شکل زیر نمای کلی یک سیستم را نشان می‌دهد:



شکل ۱-۲: نمای کلی سیستم