

هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان

تالیف

محمد رضا مردانی گرمدره

سرشناسه	:	مردانی گرمدره، محمدرضا، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور	:	هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان / تالیف محمدرضا مردانی گرمدره
مشخصات نشر	:	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۹۶ ص.
شابک	:	978-622-02-0604-0
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبیا
موضوع	:	هوش تجاری Business intelligence
موضوع	:	یادگیری سازمانی Organizational learning
موضوع	:	هوش اجتماعی Social intelligence
موضوع	:	کارکنان — توانمندسازی Employee empowerment
رده بندی کنگره	:	۷/۲۸HD
رده بندی دیوبند	:	۴۷۲/۶۵۸
شماره کتابفروشی	:	۵۸۱۴۲۲۸

هوش سازمانی و توانمندسازی کارکنان

تالیف: محمدرضا مردانی گرمدره

صفحه آرا و طراح جلد: بازار عزت بار

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۹۶ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۱۰۰۰

شماره شابک: ۰-۰۶۰۴-۰۲-۶۲۲-۹۷۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۱۶۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا(ع). ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
 دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail
 سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار
۱۲	مقدمه
۱۳	فصل اول: هوش
۱۴	مقدمه
۱۴	هوش
۱۴	ماهیت هوش انسانی، از گذشته تا حال
۱۶	نظریه های هوش
۱۶	دیدگاه روانسنجی
۱۷	دیدگاه پیازه
۱۷	دیدگاه خبر پردازي
۱۷	نظریه ی هوش چند گانه ی گاردنر
۱۷	توصیف مقولات هوشی هشت گانه ی گاردنر در افراد
۱۹	مبانی نظری تئوری MI (هوش های چند گانه):
۱۹	نکات اصلی تئوری MI:
۲۱	فصل دوم: هوش سازمانی
۲۲	مقدمه
۲۴	هوش سازمانی چیست؟
۲۵	چرا هوش سازمانی؟
۲۶	کاهش هزینه ها و افزایش درآمدها
۲۷	فرآیند OI در سازمان ها و شرکت ها
۲۷	برنامه ریزی و هدایت
۲۸	مرحله اخذ اطلاعات از پایگاه اطلاعاتی
۲۸	پردازش اطلاعات
۲۸	آنالیز و تولید اطلاعات

۳۱	فصل سوم: هوش اجتماعی
۳۲	مقدمه
۳۲	هوش اجتماعی
۳۳	تعریف هوش اجتماعی
۳۳	مهارت‌های هوش اجتماعی
۳۷	گوهای چهارگانه ارتباط با دیگران
۳۷	سلطه پذیری
۳۸	سلطه گری
۳۸	پرخاشگری
۳۸	قاطعیت
۳۹	قاطعیت در ارتباط با دیگران
۳۹	دستاوردهای هوش اجتماعی
۴۱	فصل چهارم: توانمند سازی منابع انسانی
۴۲	مقدمه
۴۴	ابعاد توانمند سازی
۴۵	احساس شایستگی (خود اثربخشی)
۴۵	احساس داشتن حق انتخاب
۴۶	احساس موثر بودن
۴۶	احساس معنی دار بودن
۴۷	احساس داشتن اعتماد به دیگران
۴۸	نشانه های توانمندسازی
۵۰	مراحل توانمند سازی چیست؟
۵۰	فعالیت های سازمانی
۵۱	محیط سازمانی
۵۱	سبک مدیریت
۵۱	مدل های توانمند سازی
۵۱	مدل توانمندسازی راینز و کرینو وفرندال

۵۲	مدل توانمندسازی گائو
۵۴	مدل لاگان ونل
۵۴	مدل توانمندسازی باون و لاولر
۵۴	مدل توانمندی توماس و ولتهاس
۵۵	مدل توانمندسازی کانگر
۵۶	مدل توانمندسازی فورد و فوتلر
۵۷	مدل توانمندسازی کارنگر و کانگو
۵۸	ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان ها
۵۹	علل گرایش رمان هابه توانمندسازی
۵۹	بهره وری
۶۱	ایجاد تحول در سازمان
۶۲	امنیت شغلی
۶۳	تاثیر فناوری بر محیط های کاری
۶۳	ضرورت انعطاف پذیری سازمان ها
۶۳	افزایش انتظارات مشتریان
۶۳	قوانین ومقررات دولتی
۶۴	اهداف توانمندسازی کارکنان
۶۵	عوامل موثر بر فرایند توانمندسازی کارکنان
۶۵	عوامل سوق دهنده
۶۶	عوامل باز دارنده(موانع توانمند سازی)
۶۶	ویژگیهای شخصیتی مدیران
۶۸	عوامل ساختاری
۶۸	پیش نیازهای توانمندسازی کارکنان
۶۸	ویژگیهای حرفه ای:
۷۰	محیط کاری
۷۰	سبک رهبری
۷۱	راهکارهای عملی توانمندسازی کارکنان

آموزش	۷۲
هدف از آموزش	۷۲
آموزش ضمن خدمت	۷۴
انواع آموزش های ضمن خدمت	۷۵
نتایج حاصل از اجرای توانمندسازی کارکنان	۸۰
تحقیقات انجام شده	۸۱
منابع	۸۹

www.ketab.ir

پیشگفتار

نیروی انسانی به منزله مهم ترین منابع هر سازمانی است. در عصر حاضر کمتر جامعه ای را می توان یافت که اداره امور مختلف آن بدون برنامه ریزی به طور اعم و برنامه ریزی نیروی انسانی به طور اخص امکان پذیر باشد. بدیهی است که برنامه ریزی در هر یک از این امور بدون پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز و نحوه تامین، تربیت و توزیع صحیح آن، قرین موفقیت نخواهد بود. با برنامه ریزی نیروی انسانی، ضمن پیش بینی نیازهای آتی پرسنل، استفاده بهینه از نیروی انسانی موجود و انتخاب صحیح کارکنان، زیربنای آینده یک سازمان به خوبی برنامه ریزی خواهد شد. برنامه ریزی نیروی انسانی در هریک از ابعاد خود سهم موثری در پی ریزی این بنا برعهده خواهد داشت و استفاده صحیح و کارکنان، مورد توجه خاص قرار گیرد. با توجه به اینکه هر گونه پیشرفت اقتصادی مرهون برنامه ریزی دقیق نیروی انسانی در سطح سازمان است. امروزه خطوط اصلی برنامه ریزی آموزشی و تامین نیروی انسانی مورد نیاز در سازمان های مختلف، تابع برنامه ریزی نیروی انسانی شده است.