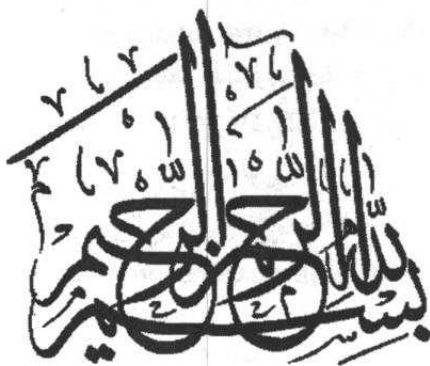




**بایزیت جانشین پروری
و توانمندسازی کارکنان**

مولفین:

دکتر نوشین حافظی زاده

دکتر فرهاد خادم الحسینی

سرشناسه	:	حافظی زاده، نوشین، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	:	Hafezizadeh, Nooshin
مشخصات نشر	:	مدیریت جانشین پروری و توانمندسازی کارکنان/مؤلفین نوشین حافظی زاده، فرهاد خادم الحسینی.
مشخصات ظاهری	:	تهران: انتشارات شریف زاده، ۱۳۹۹.
شابک	:	د، ۲۴۲ ص: مصور، جدول، نمودار.
وضعیت فهرست نویسی	:	۳۵۰۰۰ ریال ۷-۶۹-۶۶۲۰-۶۲۲-۹۷۸:
یادداشت	:	فیفا
موضوع	:	کتابنامه: ص. [۲۴۰]-۲۴۲.
موضوع	:	مدیران -- جانشینی -- برنامه ریزی
موضوع	:	Executive succession -- Planning
موضوع	:	کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	:	Employee empowerment
شناسه افزوده	:	خادم الحسینی، فرهاد، ۱۳۵۹ -
رده بندی کنگره	:	۱۵۲۱
رده بندی دیویی	:	۴۰۱/۱۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۶۲۰۵۹



انتشارات شریف زاده

نام کتاب	:	مدیریت جانشین پروری و توانمندسازی کارکنان
تالیف	:	نوشین حافظی زاده - فرهاد خادم الحسینی
ناشر	:	شریف زاده
سال انتشار	:	چاپ اول - ۱۳۹۸
شمارگان	:	۱۰۰۰
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۶۶۲۰-۶۹-۷
قیمت	:	۳۵۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶
کتابفروشی محسن - تلفن ۶۶۴۹۲۶۶۲-۰۲۱

شعار به سوی برتری، سازمان بهتر» از جمله باورهای راهبردی بسیاری از سازمانهاست با توجه به بار ارزشی کلمه «برتری» می‌توان آن را پاسخی منطقی به یکی از نیازهای اساسی سازمان یعنی «رقابت» برشمرد در این میان نیروی انسانی با کیفیت و دانش محورمهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز است. از این رو توسعه قابلیت‌ها تخصص و تعهد، کارکنان فرهیخته مهمترین چالش مدیریت در زمان ما محسوب می شوند. استفاده بهینه از منابع انسانی یکی از مهمترین نیازهای سازمانهای امروز می باشد. پر واضح است، افراد مدیر متولد نمی شوند بلکه بایستی برای مدیریت پرورش یابند. مدیریت جانشین پروری یکی از مهمترین ابزارهایی است که سازمانهای پیشرو در کشف و ارتقاء استعدادهای انسانی از آن بهره می جویند.

حافظی زاده، خادم الحسینی

۱۳۹۸

فهرست مطالب

۱۵	فصل ۱:
۱۵	مبانی توانمندسازی کارکنان
۱۵	مقدمه
۱۶	توانمندسازی
۱۷	تعاریف توانمندسازی
۲۱	مزایای توانمندسازی
۲۲	رویکردهای توانمندسازی
۲۲	رویکرد ارتباطی یا استاری
۲۴	رویکرد انگیزشی
۲۵	رویکرد روانشناختی
۲۷	مدلهای توانمندسازی
۲۷	مدل توماس و ولتهوس
۲۸	مدل پنج بعدی توانمندسازی (وتن و سمرو)
۲۸	مدل کانگر و کانگو
۲۹	مدل مک لاگان
۳۰	مدل باون و لاولر
۳۱	مدل چهار مرحله توانمندسازی تری ویلسون
۳۳	مدل مالاک و کارزتد
۳۳	مدل آلبرت باندورا (مدل کفایت نفس)
۳۴	مدل کوئین و اسپریتزر
۳۴	مدل بلانچارد و زیگاری
۳۵	مدل ایده آل
۳۶	مدل وگت
۳۶	مدل اسپریتزر
۳۹	فصل ۲:
۳۹	جانشین پروری
۳۹	مقدمه

ب مدیریت جانشین پروری و توانمندسازی کارکنان

۳۹	تاریخچه جانشین پروری
۴۱	مفهوم جانشین پروری
۴۱	طرح ریزی جانشینی
۴۲	رویکردهای جانشین پروری
۴۳	تعریف جانشین پروری و مدیریت جانشین پروری
۴۴	اهمیت جانشین پروری
۴۵	هدف جانشین پروری
۴۶	مقایسه برنامه ریزی جایگزینی با جانشین پروری
۴۷	عوامل تاثیر گذار بر موفقیت جانشین پروری
۴۷	ارزیابی عملکرد
۴۸	مربیگری
۴۹	فرهنگ مشارکتی
۵۰	کانال های ارتباطی
۵۱	استراتژی سازمانی
۵۲	حمایت مدیران
۵۳	رفتار سیاسی و قانونی
۵۴	قدرت رهبری
۵۶	یادگیری مستمر
۵۸	فرایند شروع و اجرای جانشین پروری
۶۰	مدل های جانشین پروری
۶۱	مرحله اول: تعیین خط مشی
۶۲	مرحله دوم: ارزیابی کاندیدها
۶۳	مرحله سوم: توسعه کاندیدها
۶۵	فصل ۳:
۶۵	توانمندسازی و خودکارآمدی
۶۵	مقدمه:
۶۶	سطوح توانمند سازی
۶۶	نگرش ها
۶۸	ساختار سازمانی

۶۸	روابط
۶۸	ساز و کارهای توانمندسازی دنیس کینلا
۶۸	بازخورد
۶۹	تشکیل و توسعه تیم
۷۰	یادگیری
۷۱	برنامه های توانمندسازی
۷۱	برنامه های توانمندسازی ریچارد دفت
۷۱	غنی سازی شغلی
۷۱	استقرار نظام پیمانه ها
۷۲	تشکیل تیم های کاری
۷۲	مشارکت کارکنان در هدف گذاری
۷۳	توانمندسازی در برنامه چهارم توسعه
۷۴	توانمندسازی در برنامه های تحول نظام اداری
۷۶	توانمندسازی در قانون مدیریت خدمات کشوری
۷۶	توانمندسازی در جهان
۷۷	خودکارآمدی
۷۷	تاثیر خودکارآمدی در روابط اجتماعی
۷۸	اندازه گیری خودکارآمدی
۷۸	منابع خودکارآمدی
۷۹	خودکارآمدی
۷۹	ویژگی های فردی و شخصیتی
۷۹	قانون کنترل
۸۰	سبک مدیریت
۸۱	احساس عزت نفس
۸۱	انگیزش
۸۴	ویژگی های گروه
۸۴	ویژگی های ساختار اجتماعی واحد کار
۸۴	ابهام نقش
۸۵	حیطه کنترل

۸۶	 دسترسی به منابع
۸۶	 دسترسی به اطلاعات
۸۷	 جایگاه فرد در سلسله مراتب سازمانی
۸۸	 حمایت اجتماعی-سیاسی
۸۸	 ساختار سازمانی
۸۸	 انواع ساختار سازمانی
۸۹	 فرهنگ سازمانی
۹۲	 آموزش
۹۵	 پاداش
۹۵	 انواع پاداش
۹۷	 نظام های پاداش مؤثر
۹۹	 فصل چهارم:
۹۹	 مدیریت شایستگی و انگیزش و جانشین پروری
۹۹	 مقدمه
۱۰۱	 مفهوم شایستگی
۱۰۲	 مراحل شایسته‌سالاری در نظام مدیریتی
۱۰۳	 لایه های نظام مدیریت بر مبنای شایستگی
۱۰۴	 ویژگی های نظام مدیریت بر مبنای شایستگی
۱۰۶	 زیر ساخت های مدیریتی
۱۰۶	 واژه شناسی شایسته سالاری
۱۰۸	 سابقه تفکر شایسته سالاری
۱۰۹	 شایسته‌سالاری در قرآن
۱۱۰	 شایسته‌سالاری از دیدگاه امام علی(ع)
۱۱۱	 مفهوم انگیزش
۱۱۲	 نظریه های انگیزش در نظام مدیریتی
۱۱۲	 مدل روابط انسانی
۱۱۲	 مدل منابع انسانی
۱۱۳	 نظریه‌های محتوایی
۱۱۴	 بعضی از علل بروز بی انگیزگی در کارکنان

۱۱۶	اصول شایسته سالاری در انگیزه سازی کارکنان سازمان
۱۱۷	ویژگی های مدیران موفق
۱۱۹	لزوم پیاده سازی نظام شایسته سالاری در جهت افزایش انگیزش کارکنان
۱۲۳	موانع پیاده سازی نظام شایسته سالاری در نظام مدیریتی و سایر سازمان ها
۱۲۵	شایسته سالاری در قوانین کشور ما
۱۲۶	۲-۱۸-سنخ شناسی نظام مدیریت بر مبنای شایستگی در ایران
۱۲۹	فصل ۵:
۱۲۹	جانشین پروری و چابک سازی سازمان
۱۲۹	مقدمه
۱۳۰	مفهوم و تریف چابکی
۱۳۱	ویژگی سازمان های چابک
۱۳۳	تفاوت بین سازمان های چابک و سنتی
۱۳۴	مضامین کلیدی در مفهوم چابکی
۱۳۵	مدیریت شایستگی های کلیدی
۱۳۵	سازمان مجازی
۱۳۶	قابلیت تجدید ساختار
۱۳۶	سازمان دانش محور
۱۳۷	عوامل مؤثر بر تحقق چابکی
۱۳۷	ساختار سازمانی ارگانیکی
۱۳۸	فضای رقابتی
۱۳۸	شرایط اقتصادی مناسب
۱۳۸	زیرساختارهای فناوری
۱۳۸	مدیریت منابع انسانی
۱۳۹	تعامل با محیط بیرونی
۱۳۹	نقش منابع انسانی در چابکی سازمانی
۱۴۰	مدیریت تولید و عملیات
۱۴۱	مدیریت عمومی
۱۴۱	سیستمهای اجتماعی فنی
۱۴۲	یکپارچه سازی

ح مدیریت جانشین پروری و توانمندسازی کارکنان

۱۴۴	اجرای چابکی برای دستیابی به کیفیت، انعطاف پذیری و سرعت
۱۴۵	اعضای سازمان
۱۴۵	نتیجه‌گیری: مؤلفه‌های چابکی سازمانی
۱۴۷	عملکرد کارکنان
۱۴۷	الگوهای عملکرد
۱۴۹	ضرورت ارزیابی و تضمین کیفیت
۱۴۹	ارزیابی کارایی و اثربخشی آموزشی
۱۴۹	ویژگیهای عوامل درون‌داد
۱۵۰	عوامل برونداد نهایی
۱۵۰	مقاصد و اهداف اساسی ارزیابی عملکرد
۱۵۲	ویژگی‌های برنامه ارزیابی عملکرد
۱۵۲	اهداف و کارکردهای ارزیابی
۱۵۳	رویکردهای ارزشیابی
۱۵۳	رویکرد مبتنی بر هدف (هدف‌مدار)
۱۵۳	رویکرد مبتنی بر مدیریت (مدیریت‌مدار)
۱۵۳	رویکرد مبتنی بر مصرف‌کننده (مصرف‌کننده مدار)
۱۵۳	رویکرد مبتنی بر نظر متخصصان
۱۵۴	رویکرد مبتنی بر اختلاف نظر متخصصان
۱۵۴	رویکرد طبیعت‌گرایانه و مشارکتی
۱۵۴	الگوهای ارزیابی
۱۵۵	الگوهای هدف‌گرا
۱۵۵	الگوهای مدیریت‌گرا
۱۵۵	الگوهای هدف آزاد
۱۵۶	الگوی مبتنی بر نظر خبرگان
۱۵۶	الگوهای اعتبارسنجی
۱۵۶	الگوی مبتنی بر مدافعه
۱۵۶	الگوی اجرای عمل
۱۵۷	فرآیند الگوی اعتبارسنجی
۱۵۹	فصل ۶:

۱۵۹		جانشین پروری ، سرمایه روانشناختی
۱۵۹		مقدمه:
۱۵۹		سرمایه روانشناختی:
۱۶۱		ابعاد سرمایه روانشناختی
۱۶۱		خود کارآمدی
۱۶۲		امیدواری
۱۶۳		خوشبینی
۱۶۴		تاب آوری
۱۶۷		مدلهای سرمایه روانشناختی
۱۶۸		تئوری سازمان: مدل گرا
۱۷۲		پژوهش های سازمانی مثبت گرا
۱۷۴		پیامدهای تئوری سازمان: مثبت گرا
۱۷۵		اعتماد سازمانی
۱۸۲		سطوح اعتماد
۱۸۳		اهمیت اعتماد و دلایل انتخاب آن
۱۸۳		مشخصات اعتماد
۱۸۴		ابعاد اعتماد
۱۸۵		اعتماد و لزوم توجه به آن در سازمانها و شرکتها
۱۸۶		نظریه های اعتماد
۱۸۶		نظریه پردازان کلان اعتماد
۱۸۶		نظریه پردازان خرد اعتماد
۱۸۸		اعتماد از دیدگاه اندیشمندان:
۱۹۳		دیدگاه های مختلف در حوزه اعتماد
۱۹۳		اعتماد و سرمایه اجتماعی
۱۹۴		قراردادهای روانشناختی
۱۹۵		مکانیزم های ایجاد اعتماد
۱۹۹		فصل هفتم:
۱۹۹		مدیریت استعداد و سرمایه فکری در توانمندسازی و جانشین پروری
۱۹۹		مقدمه

۲۰۰	مفهوم سازی های اولیه از مدیریت استعداد
۲۰۱	تعریف مدیریت استعداد
۲۰۳	اهداف مدیریت استعداد
۲۰۴	نکاتی در مورد تحقق فرآیند مدیریت استعداد
۲۰۵	مزایای مدیریت استعداد
۲۰۵	۲-۲-۶ دلایل اهمیت مدیریت استعداد
۲۰۸	ماهیت استراتژی مدیریت استعداد
۲۰۸	جذب و شناسایی استعدادها
۲۰۹	انتخاب استعداد
۲۱۰	بکارگیری استعدادها
۲۱۱	تناسب نقشها با افراد
۲۱۲	توسعه استعدادها
۲۱۲	سیستم توسعه استعداد
۲۱۳	نگهداری از استعدادها
۲۱۳	عوامل درونی و بیرونی تأثیرگذار بر مدیریت استعداد
۲۱۴	نتایج مدیریت استعداد
۲۱۶	سرمایه فکری
۲۱۸	تعاریف مختلف سرمایه فکری
۲۲۰	انواع طبقه‌بندی‌ها اجزاء سرمایه فکری
۲۲۳	شباهت موجود در تعاریف و اجزای مدل‌های سرمایه های فکری
۲۲۵	منافع و مزایای اندازه‌گیری سرمایه فکری
۲۲۶	اندازه‌گیری سرمایه فکری
۲۳۰	اندازه‌گیری سرمایه فکری: مدل‌ها و روش‌های آن
۲۳۴	مدیریت سرمایه فکری
۲۳۶	۲-۳-۹ (فرق بین سرمایه فکری با مدیریت دانش و مدیریت نامشهودها
۲۳۸	ارتباط و پیوند میان مدیریت دانش و سرمایه فکری
۲۳۹	رابطه مدیریت استعداد و سرمایه فکری
۲۴۱	منابع فارسی