
مدیریت در سازمان‌های هزاره سوم

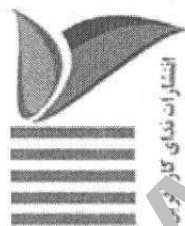
www.ketab.ir

نویسنده:

دکتر سید محمد طباطبایی فر

سرشناسه	:	طباطبایی فر، سیدمحمد، ۱۳۵۰ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت در سازمان های هزاره سوم / نویسنده سیدمحمد طباطبایی فر.
مشخصات نشر	:	تهران: ندای کارآفرین، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۳۰۴ ص: مصور (بخشی رنگی)، جدول (بخشی رنگی).
شابک	:	978-600-482-306-7
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۲۹۲ - ۳۰۴.
موضوع	:	سازمان -- مدیریت
موضوع	:	Organization -- Management
موضوع	:	مدیریت
موضوع	:	Management
رده بندی دنگ	:	۱۳۹۸ ط۲ ف/HDrv
رده بندی دیویی	:	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۶۶۴۰۰۱

نام کتاب	:	مدیریت در سازمان های هزاره سوم
نویسنده	:	سید محمد طباطبایی فر
طراح جلد	:	رضا کاوه
صفحه آرا	:	اکرم ملک نژاد
تیراژ	:	۱۰۰۰
نوبت چاپ	:	اول ۱۳۹۸
قیمت	:	۳۳۰۰۰ تومان
شابک	:	۹۷۸ - ۶۰۰ - ۴۸۲ - ۳۰۶ - ۷



تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، نبش کوچه انوری، پلاک ۲۹

تلفن تماس: ۶۶۴۰۲۷۲۲

WWW.NedayeKarafarin.ir

سخن کلی

زمانی که بشر به زندگی اجتماعی روی آورد، اندیشه مدیریت را نیز در زندگی خود وارد کرد، در حقیقت پیدایش تفکر سنتی مدیریت به روزگاری باز می‌گردد که مردم گروهی کار می‌کردند و نخستین بار کوشیدند تا با همکاری هم به هدف‌های گروهی دست یابند. بنابراین به جرات می‌توان گفت که اندیشه مدیریت از بدو زندگی اجتماعی انسانها وجود داشته است. مثلاً سومری‌ها با تدوین حدود هزار ساله موجودی کالای نگهداری شده در انبارهای خود را بر روی لوح‌های گلی یادداشت می‌کردند و آنها را در معابدی نگهداری می‌کردند و شاید بتوان گفت که این لوح‌ها از اولین آثار مدون علم مدیریت در تاریخ می‌باشند.

بنا به تعاریف علمای مدیریت، علم مدیریت انجام کار به وسیله دیگران است و همانند یک فراگرد است که دلالت بر هدایت فعالیتات انسانی دارد و زمانی اثر بخش است که مبتنی بر تصمیم‌گیری مناسب و دستیابی به نتایج محسوب باشد و زمانی کارا و بهره‌ور است که متضمن تخصیص منابع و صرف مدیرانه بهینه منابع با توجه به اصل کمیابی منابع در اقتصاد بوده و بر تحقق فعالیت‌های هدفمند سازمانی تاکید نماید. پس از انقلاب صنعتی در اثر تولید انبوه مدیریت بنگاه‌ها از مالکیت آنها جداشد و بعد از آن به عنوان یک رشته علمی وارد دانشگاه شد. در تئوری‌های سازمان و مدیریت از فردریک وینست تیلور به عنوان پدر علم مدیریت و پیشگام در ارائه نظریه مدیریت علمی یاد می‌شود و هنری فایول از پیشگامان روش اصول‌گرایان بوده و ماکس وبر نیز واضع نظریه مهم بوروکراسی در سازمان می‌باشد که این سه مدیر بزرگ با هم مکتب کلاسیک‌های مدیریت را تشکیل می‌دهند. آنها توجه چندانی به اثر گذاری محیط خارجی نداشتند و به انسان بعنوان یک ماشین ابزار می‌نگریستند. پس از آنها، آلتون میو و همکارانش مکتب نئوکلاسیک را بنیان نهادند و به عوامل اجتماعی و انسانی در سازمان تاکید داشتند. پارادیم مدیریت بعد از نئوکلاسیک‌ها نظریه مدیریت سیستمی و سپس نظریه مدیریت اقتضایی شکل گرفت و در عصر مدرنیته و پست مدرنیسم نیز که دوره کمال مدیریت بود تئوری‌های جدیدی در عرصه تکامل علم مدیریت پا به عرصه وجود گذارند.

به عقیده علمای مدیریت بخشی از مدیریت علم است و باید آموخته شود و بخش دیگران که با کسب تجرب حاصل می‌شود و در حل مسائل و مشکلات فراروی سازمان تأثیر گذار است، هنر مدیریت نام دارد. استیفن رابینز نیز جمله جالب توجهی در مدیریت دارد و آن این است که مدیران با جعبه ابزار خود به سازمان‌ها می‌روند و این به آن معناست که هنر مدیریت در استفاده صحیح و کارآ از دانش و توانش افراد برای انجام مهمترین کار مدیریت که همانا تصمیم گیری در خصوص حل مسائل سازمانی است، خلاصه می‌شود.

از سوی دیگر ظهور مراکز و سازمانهای فرهنگی و هنری و گسترش روزافزون آنها یکی از خصیصه‌ها، بارز تمدن بشری است و با توجه به عوامل گوناگون مکانی و زمانی و ویژگیها و نیازها، خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و توسعه این سازمانها افزوده می‌شود. بدیهی است هر سازمان فرهنگی و هنری برای نیل به اهدافی طراحی شده و با توجه به ساختارش نیازمند نوعی مدیریت است.

یکی از رویدادهای مهم عصر حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیتهای اقتصادی و هنری و فرهنگی است. متدین و این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می‌کنند که برای فرد یا افرادی بیشترین خوشی را به ادايش را به بوجود آورد. بنابراین با توجه به این نوع نگرش، مدیریت فعالیتهای فرهنگی و هنری بران نیل به چنین هدفی بسیار پر اهمیت جلوه می‌کند. بنا به تعریف جامعی از علم مدیریت فرایند به کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه ریزی سازماندهی و بسیج منابع و امکانات هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی مورد قبول نامید می‌شود، علم مدیریت در دوره کمال مدیریت و مکاتب مدرنیسم و پست مدرنیسم به فرایندهای مدیریتی نظیر خود کنترلی و خودآگاهی و خود سرپرستی تغییر ماهیت داده‌اند و از این جهت با هنر فرهنگ که مفهومی انتزاعی و خلاقانه دارد همسو و هم راستا شده است. کتاب حاضر به تشریح از تجربیات متمدنی اشتغال در سازمانهای دولتی کشور و سوابق تدریس مؤلف در حوزه علم مدیریت و رشته‌های وابسته در مراکز علمی و دانشگاهی داخل کشور است و امید است که مورد توجه دانشجویان و دانش پژوهان رشته‌های مرتبط با علوم مدیریت قرار گیرد.

دکتر سید محمد طباطبایی فر

فهرست مطالب

۵	سخن کلی
۲۱	فصل اول: مدیریت و مدیران خلاق و کارآمد
۲۳	مقدمه
۲۴	تعاریف مختلف مدیریت
۲۴	مؤلفه‌های تعریف مدیریت
۲۷	مفهوم مدیریت
۳۲	براستی مدیریت دانش است یا هنر؟
۳۳	تعریف جامع مدیریت
۳۳	وظایف مدیر
۳۴	نقش‌های مدیران
۳۴	مدیریت عملیاتی
۳۴	مدیریت میانی
۳۵	مدیریت عالی
۳۵	مدیریت موفق و مؤثر
۳۵	خلاقیت هنر مدیران
۳۵	موانع خلاقیت
۳۶	انواع مسأله و تصمیم‌گیری
۳۷	موقعیت‌های تصمیم‌گیری
۳۷	روش‌ها و فنون معین تصمیم‌گیری
۳۸	تعریف برنامه
۳۸	تعریف برنامه ریزی
۳۸	اهداف برنامه ریزی
۳۹	اولویت برنامه ریزی
۳۹	محاسن برنامه ریزی
۳۹	محدودیت‌های برنامه ریزی
۴۰	راههای کاهش محدودیت‌های برنامه ریزی
۴۰	مدیر موفق و خلاق چه کارهایی انجام می‌دهد؟
۴۰	ویژگی مدیر خلاق

۴۲		کلیدهای موفقیت مدیران
۴۴		مهارت‌های سه‌گانه مورد نیاز مدیریت
۴۶		ارزش نسبی مهارت‌ها
۴۶		ابعاد برنامه تربیت مدیران در حوزه‌هایی نظیر فرهنگی و هنری
۴۷		دلایل موفقیت مدیران
۴۷		عوامل شکست مدیران
۴۸		آیا مدیریت زنان با مردان متفاوت است
۴۹		ویژگی‌های اندیشه و عمل خلاقانه
۴۹		خلاقیت و مدیریت
۵۰		سازمان خلاق
۵۱		مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های خلاق و نوآور
۵۳		موانع فردی و سازمانی در نوآوری
۵۴		نتایج خلاقیت و نوآوری در سازمان
۵۵		کارکنان خلاق
۵۷		مهم‌ترین راهکارهای ایجاد خلاقیت و نوآوری
۵۹		ده رویکرد و راهبرد در افزایش خلاقیت
۶۱		فصل دوم: سازمان‌های سنتی و مدرن
۶۳		مقدمه
۶۳		مفهوم سازمان
۶۴		اهمیت سازمان‌ها
۶۶		اجزای سازمان‌ها
۶۷		تعریف مفهوم سازمان
۶۷		تعریف سیستم طبیعی
۶۷		تعریف سیستم باز
۶۸		ویژگی‌های هشت گانه سازمان‌های کمال یافته
۶۹		انواع مختلف ساختارهای سازمانی
۶۹		سازمان رسمی و غیررسمی
۶۹		سازمان‌های انطباقی
۷۰		مراحل فرآیند سازماندهی رسمی

۷۱	 مفهوم تقسیم بندی افقی و عمودی در سازمان
۷۲	 حیطه‌ی نظارت
۷۲	 عوامل شخصی
۷۳	 عوامل شغلی
۷۳	 عوامل محیطی
۷۴	 سازمان‌های سیاست گذار و راهبردی در امور فرهنگی ایران
۷۴	 اصول چهارگانه سیاست فرهنگی ایران
۷۴	 سطوح مدیریتی سازمانهای فرهنگی دولتی
۷۶	 تفاوت سازمانهای آموزشی با سازمانهای فرهنگی
۷۶	 سازمان‌های مجازی و الکترونیک
۷۶	 مفهوم سازمانهای مجازی
۷۸	 ساختار سازمانهای مجازی
۷۹	 ابعاد ساختاری
۸۵	 ویژگی‌های نیروی انسانی سازمان‌های فناوری اطلاعاتی مجازی
۸۶	 مزایای سازمان‌های مجازی با بهره‌مندی از افراد متخصص
۸۷	 راهبرد موفقیت منابع انسانی در سازمان‌های مجازی
۸۷	 انگیزش
۸۹	 فصل سوم: سیر تکامل و تحول علم مدیریت و سازمان
۹۱	 مقدمه
۹۱	 مدیریت در دوران پیش نوین گرای
۹۱	 عهد قدیم
۹۲	 سومری‌ها
۹۳	 مصر باستان
۹۵	 چین باستان
۹۶	 ایران باستان
۹۹	 قرون وسطی
۹۹	 مدیریت بعد از اسلام
۱۰۰	 نظریه‌های سازمان و مدیریت
۱۰۱	 مدیریت علمی

۱۰۱	 نظریه مدیریت علمی
۱۰۲	 فلسفه مدیریت علمی
۱۰۳	 اصول مدیریت علمی
۱۰۳	 نقاط ضعف مدیریت علمی
۱۰۴	 مزایای مدیریت علمی
۱۰۴	 مدیریت اداری
۱۰۵	 چهارده اصل مدیریتی فایول
۱۰۶	 نظریه مدیریت بوروکراسی
۱۰۷	 تعریف اقتدار و قدرت از نظر وبر
۱۰۸	 اصول اساسی بوروکراسی وبر
۱۱۰	 مزایای بوروکراسی
۱۱۱	 انتقادهای وارث برتری بوروکراسی
۱۱۳	 دیدگاه مدیریت کلاسیک و دیدگاه آن نسبت به انسان و سازمان
۱۱۵	 مکتب نئوکلاسیک (روابط انسانی)
۱۱۶	 مطالعات هاثورن
۱۱۶	 نتیجه کلی حاصل از مطالعات هاثورن
۱۱۷	 رهیافت‌های کمی به مدیریت
۱۱۸	 رهیافت‌های منابع انسانی به مدیریت
۱۱۸	 نظریه‌های اقتضایی
۱۱۹	 چهار متغیر مشهور نظریه اقتضایی از دیدگاه استیفن رابینز
۱۲۰	 مواردی در مورد رهیافت اقتضایی
۱۲۰	 دوره کمال مدیریت
۱۲۱	 مدیریت پست مدرن یا فرانوگرا
۱۲۲	 تغییر ساختار اقتصادی (صنعت‌زدایی اقتصادی)
۱۲۲	 پیدایش مکتب پست مدرن
۱۲۴	 مؤلفه‌های مدیریت پست مدرنیسم یا فرانوگرا
۱۲۴	 نوآوری
۱۲۴	 سازمان دهی فعال
۱۲۵	 ترغیب
۱۲۵	 هم آفرینی

۱۲۶	خود کنترلی.....
۱۲۶	سازمان پست مدرنیسم یا فرانگرا.....
۱۲۷	نظریه‌های مرتبط با مکتب رفتاری.....
۱۲۷	اهداف رفتار سازمانی.....
۱۲۷	رشته‌های علمی اثر گذار بر رفتار سازمانی.....
۱۲۸	نظریه نیازهای انسانی: (۱۹۰۸-۱۹۷۰).....
۱۲۹	نظریه داگلاس مک گریگور X و Y (۱۹۶۴-۱۹۰۶).....
۱۳۰	پیامدهای رفتاری نظریه ایگرگ در مدیر.....
۱۳۰	نظریه شخصیت و سازمان.....
۱۳۱	نظریه همکاری.....
۱۳۲	نظریه هـ سازمان.....
۱۳۳	نظریه اسنادی.....
۱۳۳	نظریه همانند سازی.....
۱۳۳	نظریه نظریه تداوم رویه رفتاری.....
۱۳۴	شاخص نوع مایرز - بریگز.....
۱۳۵	تفاوت دیدگاه سیستمی با مکتب دینامیک و کلاسیک.....
۱۳۶	مکتب اقتضایی.....
۱۳۶	نظریه تامپسون.....
۱۳۷	ویژگی‌های دیدگاه اقتضایی.....
۱۳۷	تفاوت دیدگاه اقتضایی با دیدگاه سیستمی و کلاسیک و دینامیک.....
۱۳۸	نظریات اقتضایی در مدیریت.....
۱۳۸	نظریه تکنولوژی و ساختار.....
۱۳۸	نظریه چارلز پرو.....
۱۳۹	طبقه بندی سازمان از نگاه تامپسون.....
۱۴۲	خلاصه فصل.....
۱۴۳	فصل چهارم: چارچوب موفقیت هر سازمان
۱۴۵	مقدمه.....
۱۴۵	رهبری.....
۱۴۶	سبک رهبری تحول آفرین.....

۱۵۱	سبک رهبری اصیل
۱۵۷	مؤلفه‌ها و ابعاد رهبری اصیل
۱۵۹	فرهنگ سازمانی
۱۶۱	ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه رایینز و جاج (۲۰۰۷)
۱۶۲	خلاقیت سازمانی
۱۶۴	اهمیت خلاقیت در سازمانها
۱۶۵	ویژگی سازمان‌های خلاق و افراد خلاق
۱۶۵	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۱۷۰	تأثیر شبکه سازی اطلاعات و ارتباطات
۱۷۳	کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان
۱۷۵	ابعاد بکارگیری فناوری اطلاعات
۱۷۷	فصل پنجم: مدیریت سازمان‌هایی با رویکرد هنری و فرهنگی
۱۷۹	مقدمه
۱۷۹	هنر چیست؟
۱۷۹	مدیریت هنر
۱۸۰	هنرهای زیبا
۱۸۱	وجوه مشترک آثار هنری
۱۸۱	هنرهای سنتی
۱۸۲	مدیریت هنری پیش نیازها و نیازها
۱۸۲	مدیریت هنری و رک و صریح بودن
۱۸۳	مدیریت هنری شجاعت، خوب و نیک بودن
۱۸۳	مدیریت هنری و پرهیز از حرافی
۱۸۴	مدیریت هنری و فراموشی گرایش‌ها و منطق گرایی
۱۸۴	مدیریت هنری و مسئله نقدپذیری و نقادی منصفانه
۱۸۴	مدیریت هنری و جامعه هدف
۱۸۵	مدیریت هنری و بودجه مالی
۱۸۶	مدیریت هنری و وظایف نیروها
۱۸۷	مدیریت هنر
۱۸۹	فعالیت‌های فرهنگی و هنری

۱۸۹	اهمیت و فواید برگزاری فعالیتهای فرهنگی و هنری
۱۸۹	جریان شناسی و موقعیت شناسی در مدیریت فرهنگی
۱۹۰	حساسیت اجتماعی و حساسیت عمومی در مدیریت فرهنگی
۱۹۰	مدیر فرهنگی
۱۹۰	مدیریت فرهنگی
۱۹۲	مدیریت مثبت فرهنگی
۱۹۲	مدیریت منفی فرهنگی
۱۹۳	مدیریت هنری
۱۹۳	اصول و تم بر برنامه های فرهنگی
۱۹۴	وظایف و کارشناس فرهنگی
۱۹۵	سیاست فرهنگی
۱۹۵	انواع عمده فعالیتهای فرهنگی
۱۹۵	وظایف سازمانهای فرهنگی غیر دولتی در فعالیتهای فرهنگی
۱۹۵	جنبه نظارتی فرهنگ وصیف سازمان فرهنگی
۱۹۵	تعریف فرهنگ و لایه های فرهنگی
۱۹۶	مهندسی فرهنگی
۱۹۷	مهارت های ده گانه مدیران فرهنگی برای تحول و توسعه فرهنگی
۱۹۷	مهارت تفکر استراتژیک فرهنگی
۱۹۷	مهارت مدیریت تنوع فرهنگی
۱۹۸	مهارت هوش فرهنگی
۱۹۸	مهارت رهبری فرهنگی
۱۹۸	مهارت فضا سازی فرهنگی
۱۹۹	مهارت کسب و کار فرهنگی
۱۹۹	مهارت مدیریت جهانی شدن فرهنگی در بعد ملی
۱۹۹	مهارت تحلیل فرهنگی
۱۹۹	مهارت انسجام سازی فرهنگی
۲۰۰	مهارت فنی و تکنولوژیک
۲۰۰	ویژگی های مدیران فرهنگی در دستگاه های فرهنگی
۲۰۱	۱- ویژگی های مدیران فرهنگی در حوزه باورها و تمایلات
۲۰۶	ویژگی های مدیران فرهنگی در حوزه اندیشه و آگاهی

۲۰۶	 قدرت استدلال و استنتاج
۲۰۶	 جامع‌نگری
۲۰۷	 آینده‌نگری
۲۰۷	 استقلال فکری
۲۰۷	 نوآوری و خلاقیت ذهنی
۲۰۷	 شناخت نظریه‌ها و تئوری‌های فرهنگی
۲۰۸	 شناخت عناصر متشکله فرهنگ
۲۰۸	 شناخت تاثیر متقابل عوامل فرهنگی و غیر فرهنگی
۲۰۹	 شناخت برد تحولات جهانی بر فرهنگ‌ها
۲۰۹	 شناخت ابزارها، بسترها، باطنی و فرهنگی
۲۰۹	 شناخت مقتضات زمان و مکان
۲۰۹	 ویژگی‌های مدیران فرهنگی در حوزه عمل و رفتار
۲۱۳	 اصول کلی برنامه‌ریزی و اجرای فعالیتهای فرهنگی
۲۱۴	 نمونه‌ای از فعالیتهای فرهنگی در روابط عمومی‌ها
۲۱۵	 شیوه تهیه و تدوین یک برنامه فرهنگی است اثری
۲۱۷	 تعریف سیاست‌گذاری فرهنگی
۲۱۸	 هدف سیاست‌گذاری فرهنگی
۲۱۹	فصل ششم: مدیریت فرهنگی و جهادی
۲۲۱	 مقدمه
۲۲۱	 مفهوم مدیریت جهادی
۲۲۴	 ویژگی‌های فرهنگ جهادی در سخنان امام خمینی (ره)
۲۲۶	 مؤلفه‌های مدیریت جهادی از منظر مقام معظم رهبری
۲۲۹	 ارزش‌های فرهنگ جهادی
۲۳۰	 ویژگی‌های مرتبط با شعار و خصایص جهادگران
۲۳۰	 ویژگی‌های مرتبط با حوزه مدیریت جهادی و ویژگی‌های ساختاری
۲۳۳	فصل هفتم: نقش مدیریت در عرصه هنر و رسانه
۲۳۵	 مقدمه
۲۳۵	 مدیریت در عرصه هنر هفتم به مثابه فعالیت اقتصادی
۲۳۸	 نقش مدیریت در تجاری سازی آثار هنری

۲۳۹	مدیریت اقتصادی هنر
۲۴۱	مدیریت هنر هزینه ساز است یا درآمد آفرین؟
۲۴۱	چه شاخص‌هایی در موفقیت اقتصاد فرهنگ وجود دارد؟
۲۴۲	اهم شرح وظایف یک مدیر هنری و فرهنگی در مراکز تحت مدیریت
۲۴۵	فصل هشتم: سازمان‌های هزاره سوم و استعاره‌های مدیریت
۲۴۷	مقدمه
۲۴۷	چالش‌های مدیریت در هزاره سوم
۲۴۸	تئوری‌های مدیریت در هزاره سوم
۲۴۸	تئوری مدیریت بوفالویی
۲۴۹	تئوری مدیریت غازی
۲۴۹	تئوری مازمان تبدیلی
۲۵۰	تئوری مدیریت شطرنجی
۲۵۱	تئوری مدیریت زیبا
۲۵۲	تئوری مدیریت "پنجره‌های شکسته"
۲۵۲	مفهوم پنجره‌های شکسته
۲۵۳	تئوری مدیریت حبابی
۲۵۳	تئوری مدیریت قارچی
۲۵۴	نشانه‌های یک سازمان با دسترسی پائین
۲۵۴	نشانه‌های مدیریت قارچی
۲۵۵	منشأ مدیریت قارچی
۲۵۵	راه‌های کنترل مدیریت قارچی
۲۵۶	تئوری مدیریت همبرگری
۲۵۷	تئوری مدیریت ذره بینی
۲۵۸	تئوری مدیریت دلفی
۲۵۹	تئوری مدیریت ناب
۲۵۹	تئوری مدیریت اخلاق
۲۶۰	تئوری مدیریت جودویی
۲۶۲	تئوری مدیریت سایه
۲۶۲	از نمادهای بارز مدیریت سایه

۲۶۲	فرد یا افراد صاحب قدرت و نفوذ
۲۶۳	عملکرد ساختارگرا
۲۶۳	نشانه‌های مدیریت سایه
۲۶۴	تئوری و نظریه بازی در مدیریت
۲۶۴	نظریه و تئوری آینده پژوهی
۲۶۶	اهداف آینده پژوهی
۲۶۶	پدیده‌های نوظهور
۲۶۷	مدیریت سازمان به مثابه پرده نقاشی
۲۶۸	مدیریت کراتومی
۲۶۸	مهارت‌های کراتومی در مدیریت
۲۷۰	مدیریت انتگرال
۲۷۱	مدیریت مهرورز
۲۷۱	مدیریت معنوی
۲۷۲	مدیریت ویتربنی
۲۷۲	تئوری مدیریت سمی
۲۷۳	تئوری مدیریت آشوب (آشفتگی، بی‌نظمی، بی‌پیش‌بینی)
۲۷۴	مفهوم آشفتگی - بی‌نظمی
۲۷۵	پنج رهنمود برای مدیریت در شرایط آشوب یا آشفتگی
۲۷۷	تئوری مدیریت ایجابی
۲۷۷	تئوری مدیریت شیک
۲۷۸	تئوری مدیریت تحقیقی
۲۷۸	معرفی کایزن
۲۷۹	مفاهیم اصولی کایزن
۲۷۹	کایزن و مدیریت
۲۷۹	تاکید بر فرایند، به جای تأکید بر نتیجه و هدف
۲۸۰	سازمان آفتاب پرست
۲۸۱	منابع انسانی در هزاره سوم
۲۸۱	نسل خاموش یا نسل (SILENT)
۲۸۲	نسل BABY BOOMER
۲۸۲	نسل ایکس

۲۸۳	 نسل Y
۲۸۳	 نسل Z
۲۸۴	 کارکنان نسل Y
۲۸۴	 ویژگی‌های کارکنان نسل Y
۲۸۵	 چالش‌ها و تجارب جدید
۲۸۷	 مؤلفه‌های چهارچوب اشتیاق کارکنان نسل Y
۲۹۱	 منابع

www.ketab.ir