

۲۰۸۸ ۱۱۹

کتابخانه

مدیریت انسان محور

"پنج ستون کیفیت سازمان و پایداری جهانی"

ماریا ترزا لپلی

ترجمه

عاطفه طالبی

انتشارت اطلاع رسانی

۱۳۹۸

سرشناسه	: لیلی، ماریا ترزا Lepeley, Maria Teresa
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت انسان محور: پنج ستون کیفیت سازمان و پایداری جهانی
مشخصات نشر	: اثر ماریا ترزا لیلی؛ ترجمه عاطفه طالبی
مشخصات ظاهری	: تهران: موسسه فرهنگی هنری دیدار نو، انتشارات اطلاع رسانی، ۱۳۹۸.
شابک	: 978-600-6775-24-1 : ۲۷۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
داشت	: عنوان اصلی: Human Centered Management
عنوان دیگر	: پنج ستون کیفیت سازمان و پایداری جهانی. 5 Pillars of Organizational Quality and Global Sustainability
موضوع	: مدیریت -- جنبه های اجتماعی
موضوع	: Management -- Social aspects
موضوع	: انسان گرایی
موضوع	: Humanism
شناسه افزوده	: طالبی، عاطفه، ۱۳۸۰، مترجم
رده بندی کنگره	: ۳۰۷.۲۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۸.۰۷۱۲۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۰۸۱۴۴

مدیریت انسان محور
"پنج ستون کیفیت سازمان و پایداری جهانی"

مؤلف: ماریا ترزا لیلی

مترجم: عاطفه طالبی

چاپ اول: ۱۳۹۸

شمارگان: ۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۷۷۵-۲۴-۱

قیمت: ۲۷۰۰۰۰ ریال

ناشر: اطلاع رسانی

تلفکس: ۸۸۸۳۱۷۰۲

کد پستی: ۱۵۷۸۶۴۴۳۱۹

صندوق پستی: ۹۱۱۳ - ۱۵۸۷۵

پست الکترونیک: ettelarasanan@yahoo.com

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

پیش‌گفتار ۷

فصل اول: چرا مدیریت انسان‌محور ۹

بخش ۱/ یک تاخیر طولانی در تغییر پارادایم ۹

نیاز به تغییر و نوآوری جهانی/ زیرسازی نوآوری جهانی/ مردم: تغییرات دی‌ان‌ای/ آموزش افراد برای آینده، نه برای گذشته/ تحصیلات و توسعه: مسئله یا فرصت/ رشد جهانی/ ثروت جهانی و نیروی کار جهانی/ مشکل جهانی، بیکاری در جوانی است: پیامدهای تحصیلات/ بازار کار/ سالمندان/ زنان/ چشم‌انداز اشتغال‌زایی/ استعداد انسان و افزایش تقاضا برای بااستعدادها/ تغییر بازار کار و رشد نابرابر

بخش ۲/ مدیریت از من محروم: ریشه‌ها و سیر تکامل ۲۷

مبانی مدیریت انسان‌محور: ستون‌های نو. مطالعات هاثورن/ مازلو: سلسله مراتب نیازهای انسان/ داگلاس مک‌گریگور: وجه انسانی پروژه/ گرت هافند: فرهنگ سازمان و پیامدهای جهانی/ تغییر، ریسک و تاب‌آوری/ مدیریت نوآوری/ پتر درامر: گزارشی از دانش/ کریس آرگریس: سازمان یادگیرنده. یادآور دزد دمنیگ: پدر مدیریت کیفیت جامع/ برنامه‌ها/ ملی جهانی جایزه کیفیت

بخش ۳/ اختلالات: چالش‌ها یا فرصت‌ها؟ ۴۳

اختلالات جهانی/ شهرنشینی/ اختلالات بین‌المللی و مهارت/ اختلالات فنی/ انقلاب اطلاعات/ ارتباطات جهانی/ آسیب‌پذیری سایر/ اختلالات مؤثر بر مردم/ اختلالات/ افزایش جمعیت/ اختلال در آموزش و پرورش: ایجاد جامعه استعدادیابی/ میزان نادانی ما/ اختلال در بازار کار/ اختلال در تجارت/ اختلالات برون‌زا/ نوآوری مخرب کلینتون کریستنسن/ اختلال در جمعیت و مت/ اختلالات درون‌زا/ اختلال در دولت/ فناوری، شفافیت و درگیری شهروندان/ ایمنی و نظارت/ دولت دارای تشکیلات رفاه اجتماعی و پیری عظیم جمعیت قرن بیست و یکم/ مزایای احتمالی اختلالات

فصل دوم: چهار (از پنج) ستون مدیریت انسان‌محور ۷۵

بخش ۴/ ستون یکم: سرمایه انسانی ۷۵

چالش‌ها و فرصت‌ها/ نابرابری درآمد، نتیجه نابرابری در آموزش/ مهارت‌های نرم: هسته اصلی سرمایه انسانی و مدیریت انسان‌محور/ سرمایه‌گذاری بر سرمایه انسانی/ سرمایه انسانی در سطح مدرسه/ سرمایه انسانی و آموزش عالی/ سرمایه انسانی در سطح شرکت‌ها/ سرمایه انسانی و مهاجرت

سرمایه انسانی و نیروی کار جهانی

بخش ۵/ ستون دوم: مقاومت در برابر اختلال ۸۹

انعطاف پذیری چیست؟/ انعطاف پذیری شخصی به عنوان پیش شرط در انعطاف پذیری سازمانی/ انعطاف پذیری شخصی/ انعطاف پذیری سازمانی/ مقاومت در برابر اختلال

بخش ۶/ ستون سوم: مدیریت استعداد ۹۹

بازگشت به سرمایه گذاری در سرمایه انسانی/ آیا استعدادهای خود را می شناسید؟/ تکامل استعداد مدیریت استعداد مستلزم استراتژی های استعدادی است/ مدیریت استعداد و پایداری/ مدیریت استعداد سازمان/ محیط های با استعداد و خلاق/ الگویی خلاق برای رشد استعداد/ استعداد خود را مدیریت کنید تا رده مدار شود

بخش ۷/ ستون چهارم: چابکی ۱۰۶

چرا چابکی در سازمان/ چابکی چیست؟/ چابکی فردی/ چابکی سازمانی/ پیشروی از سازمان های سنتی به چابکی: نه تنها در تیم، بلکه در شبکه ها/ تیم های مقاوم و شبکه های چابک/ ارزیابی چابکی سازمان/ ارزیابی چابکی: از چه به یون سازمان به سمت توجه به خارج از سازمان/ تغییر شکل دادن چابکی/ سازمان های چابک و ناب/ سازمان گرافیکی تحول ساختاری/ تیم ها و شبکه ها برخی از یادداشت ها درباره ی چابکی

فصل سوم: مدیریت انسان محور و کیفیت پایدار ۱۲۱

بخش ۸/ مدل مبانی کیفیت پایدار ۱۲۱

مدیریت انسان محور و کیفیت پایدار/ چه چیزی در قرن ۲۱ بر کیفیت نیست؟/ کیفیت، مانند کیفیت پایدار چیست؟/ تولیدکنندگان و مصرف کنندگان: از کیفیت واقعی و جعلی آگاه باشید!! اصول اساسی کیفیت پایدار

بخش ۹/ استون پنجم: کیفیت پایدار ۱۲۷

چارچوب کیفیت پایدار و نمرات امتیاز/ چرخه SQ IPIEM: اندازه گیری پیشرفت/ کیفیت برای یک نخبه و کیفیت برای همه/ قابلیت اطمینان و اعتبار استانداردهای کیفیت پایدار

بخش ۱۰/ هفت حوزه مدیریت و ۳۵ عنصر ارزیابی ۱۳۱

حوزه اول مدیریت: تمرکز مشتری، بازار کار، جامعه و اجتماع (۱۹۰ امتیاز) ۱۳۱

تمرکز مشتری/ ابزاری برای سنجش رضایت یا سلیقه مشتری/ بررسی شخصی برای ارزیابی

مسئولیت مشتریان از کیفیت جامع / تمرکز بازار / تمرکز جامعه (مسئولیت اجتماعی سازمان)
روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج

حوزه دوم مدیریت: کارمندان و ذینفعان (۱۸۰ امتیاز) ۱۳۴
افزایش اهمیت مدیریت استعداد / رضایت کارکنان و محیط سازمانی / عناصر پشتیبان خلاقیت در محیط کار / اندازه گیری عملکرد و شناخت شایستگی / مدیریت استعداد: آموزش و توسعه / روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج / نیاز به رهبری نوآوری / تکامل به سمت رهبری مصلحانه / ارزش شکست در فرایند یادگیری

حوزه سوم مدیریت: رهبری مصلحانه (۱۷۰ امتیاز) ۱۴۵
رهبری و مقاومت در برابر تغییر / کیفیت رهبری و چابکی در شبکه های با کیفیت برای کیفیت پایدار روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج

حوزه چهارم مدیریت: ساختار و استراتژی ها (۱۶۰ امتیاز) ۱۴۷
رسالت و چشم انداز سازمان / ساختار سازمان / استراتژی های سازمان / روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج
حوزه پنجم مدیریت: فناوری و مدیریت دانش (۱۰۰ امتیاز) ۱۴۸
فن آوری / اتصال / خودکارسازی فرایند / فناوری اطلاعات / دو سرعت / مدیریت داده ها و تجزیه و تحلیل / تبدیل داده به دانش / روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج

حوزه ششم مدیریت: فرآیند پشتیبانی (۱۰۰ امتیاز) ۱۵۴
اقتصاد و فرآیندهای مالی / مدیریت افراد / زیرساخت های فیزیکی و نگهداری / روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج

حوزه هفتم مدیریت: ادغام، ارزیابی و نگهداری از محیط (۱۰۰ امتیاز) ۱۵۹
ادغام عمودی: مدیریت زنجیره تأمین / ارزیابی ادغام عمودی / ادغام افقی: ارزیابی مقایسه ای و رقابت سازنده / مراقبت از محیط زیست (داخلی و خارجی) / روش ها و ابزارهای ارزیابی / نتایج

بخش ۱۱: گزارش بهبود سازمان ۱۶۳
گزارش بهبود سازمان: مقایسه سیستم موقعیت یابی جهانی / روش توسعه گزارش بهبود سازمان و ارزیابی عملکرد

- جدول (۱-۱) منبع اطلاعات اقتصادی، نوآوری ۲۰۱۵، گزارش سال ۲۰۱۵
- جدول ۲-۱ مقایسه مک: تغییرات صورتی X و تنوری Y
- جدول ۲-۲ الگوهای ساختار مدیریت صنعتی با مدیریت انسان محور
- جدول ۱-۵ خلاصه ای از ساختار انعطاف پذیری کتو و روش هم پوشانی
- جدول IOI ۲۱ عنصر پشتیبانی خلاق در محیط کار
- جدول ۲-۱۰ سلسله مراتب قدرت
- جدول ۳-۱۰ تضاد با ویژگی های رهبران و کارفرمایان سازگار

پیش گفتار

در روزگار مادگر گونی همواره در جریان است. این روند قطعی و اجتنابناپذیر، سازمان‌ها را در سطح جهانی و محلی جهت یافتن راه‌های جدیدی برای انجام امور اعطاف‌پذیر، چابک و استانداردهای کیفی که برای پایداری لازم است، تحت فشار قرار داده است. سرعت، مقیاس و دامنه تغییرات بی‌سابقه، همه سازمان‌ها را در محیط جهانی بی‌ثبات، نامشخص، پیچیده و مبهم تحت تأثیر قرار داده و در حال دگرگون ساختن نحوه زندگی، یادگیری، کار و ارتباطات نیز می‌باشد. آیا افراد می‌توانند تغییرات مؤثر را مدیریت کنند و گونه سازمان‌ها می‌توانند در قرن بیست و یکم با اختلالات مداوم سازگار شوند؟ اینها سؤالاتی هستند که من را به تحقیق در مورد موضوع و نوشتن این کتاب با هدف بهینه‌سازی منافع افراد و سازمان‌ها سوق داد. این کتاب بر اساس سه دهه بررسی توسعه سازمان، عملکرد و بهره‌وری سازمان نوشته شده هدف نهایی آن پایداری در یک اقتصاد رقابت جهانی که به طور فزاینده‌ای در حال رشد است، می‌باشد. من این تگونی توسعه برنامه‌های کیفیت ملی در کشورهای توسعه یافته و تعداد فزاینده‌ای از کشورهای در حال توسعه حمایت چشمگیری برای گروهی از جوامع نخبه سازمان که به استانداردهای کیفی و تعالی رسیده‌اند را می‌دهم، شواهد در حال رشد را برجسته می‌کنم که نشان می‌دهد با وجود این گام بسیار مثبت، به جای بسیاری از چالش‌ها برای دسترسی آزاد به استانداردهای کیفیت برای همه سازمان‌هایی که دنباله‌دارند - دست‌نایع و کشور هستند، وجود دارد. در این هدف محیط تحصیل و آموزش، مسئولیت‌آسای دارد. این کتاب راهنمایی در این جهت است. این مجموعه کتاب را مدیریت‌انسان محور نامیدم که مردم موتور سازمان‌های مدیریت، اقتصاد و جوامع فراگیر هستند که بر پایه‌هایی بنا شده‌اند که شامل عاطفه، اثربخشی و دارای است. (این ترتیب) کتاب این پارادایم نو ظهور را تبیین می‌کند.

من تغییرات را در سازمان‌ها اقتصاد و جوامع در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه مشاهده و بررسی کرده‌ام و باید تأکید کنم که گرچه هرگز از تغییر واهمه‌ای نداشته‌ام، زیرا اجتناب‌ناپذیر است. من نشان داده‌ام که تجربه برای پیشرفت و پایداری مستمر ضروری است، من همیشه با شناسایی راه‌های جدید نوآوری برای غلبه بر موانع و رفع موانع موجود به چالش کشیده می‌شوم.

خوشبختانه در طول راه، افرادی خلاق، مبتکر و بینا که مرا به گسترش دانش برای فتح معضلات جدید تحریک کرده‌اند، پیدا کردم. آنها بسیار زیاد هستند و من در این فضای محدود احتمال فراموش کردن یکی از آن‌ها را دارم. از همه آنها سپاسگزارم. اگر آنها از مسیر من عبور نکردند، این کتاب را نمی‌نوشتیم یا ویرایش این مجموعه کتاب را انجام نمی‌دادم.

ماریا-ترزا لیلی

اکتبر ۲۰۱۶

وینتر پارک، فلوریدا