

مدل کاربردی مدیریت تعالی سازمان

دکتر فرشته کردستانی

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

عبداله شه بخش

کارشناس ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش

مهدی عابدینی پور قلعه قاضی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی



- سرشناسه : کردستانی، فرشته، ۱۳۵۱
- عنوان و نام پدیدآور : مدل کاربردی مدیریت تعالی سازمان/ فرشته کردستانی، عبدالله شهبخش، مهدی عابدینی پور قلعه قاضی؛ ویراستار محمد کیفی بجستانی.
- مشخصات نشر : تهران: ندای کویر، ۱۴۰۰.
- مشخصات ظاهری : ۱۱۰ ص.: جدول، نمودار (بخشی رنگی).
- شابک : ۵ - ۴ - ۹۸۳۹۸ - ۶۲۲ - ۹۷۸ - ۳۶۰۰۰۰ ریال
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
- یادداشت : کتابنامه: ص. ۱۰۴ - ۱۱۰.
- موضوع : آموزش حین خدمت - ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی
- موضوع : Employees -- Training of -- Iran -- Evaluation -- Case studies
- موضوع : نیروی انسانی - ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
- موضوع : Manpower planning -- Iran -- Case studies
- موضوع : یادگیری سازمانی - ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
- موضوع : Organizational learning -- Iran -- Management -- Case studies
- شناسه افزوده : شهبخش، عبدالله، ۱۳۴۷
- شناسه افزوده : عابدینی پور قلعه قاضی، مهدی، ۱۳۴۷
- رده بندی کنگره : FH ۵۵۴۹/۵
- رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۱۲۴۰۹۵۵
- شماره کتابشناسی ملی : ۷۹۴۶۰۸۴
- اطلاعات رکورد : فیبا
- کتابشناسی

تألیف : فرشته کردستانی، عبدالله شه بخش، مهدی عابدینی پور قلعه قاضی،

نوبت چاپ : اول، سال ۱۴۰۰ ویراستار : محمد کیفی بجستانی

ناشر : تهران، ندای کویر ۰۹۱۲۲۹۹۵۲۴۴، تیراژ: ۱۰۰۰ قیمت کتاب: ۳۶۰۰۰۰ ریال

فهرست

صفحه	عنوان
۶	مقدمه
۷	مفاهیم آموزش و توسعه منابع انسانی و الگوهای آموزشی
۷	ماهیت آموزش و توسعه منابع انسانی
۷	ضرورت توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی
۸	اهمیت آموزش سازمانی
۹	مزایای آموزش در سازمان
۱۴	انواع مدل‌های تعالی در جهان و مفهوم تعالی
۲۲	معرفی تعدادی از مدل‌های تعالی سازمانی
۲۲	مدل دمی‌نگ
۲۵	مدل بالدریج
۲۸	مدل EFQM
۳۶	مدل‌های تعالی منابع انسانی
۳۶	مدل سرمایه‌گذاری در منابع انسانی (IIP)
۳۹	مدل محیط کار عالی (Great place to work)
۴۰	مدل بلوغ قابلیت منابع انسانی (PCMM)
۴۳	مدل منابع انسانی تنسی آمریکا
۴۵	مدل تعالی منابع انسانی ایران
۵۷	مدل‌های تعالی آموزش
۵۷	جایزه ملی آموزش در انگلستان (NTA)

فهرست

صفحه	عنوان
۵۸	چارچوب یادگیری NTA
۶۳	جایزه ASTD آمریکا
۶۵	جایزه ملی آموزش طاووس طلایی هند
۶۶	مدل توسعه گر منابع انسانی (People Developer)
۶۹	مدل جایزه ملی (تعالی) آموزش
۶۹	اصول بنیادین مدل تعالی آموزش و توسعه
۷۰	مدل تعالی آموزش و توسعه ایران
۷۳	معرفی معیارها و زیرمعیارهای مدل آموزش و توسعه
۹۸	نتیجه و ارائه مدل مطلوب
۹۹	ارائه مدل مطلوب آموزش ایمیدرو
۱۰۵	منابع فارسی
۱۱۰	منابع انگلیسی



مقدمه:

تعالی هدف غایی هر ارگانیسم زنده است، هر سازمان را نیز می توان یک ارگانیسم زنده دانست، پس تعالی می بایست هدف غایی هر سازمان باشد. سازمانها، متولد می شوند، رشد می کنند، به بلوغ می رسند، فرسوده می شوند و اگر مراقبت نشوند و به صورت درونزا بازسازی نشوند، می میرند. تعالی ابعاد مختلفی دارد و مفهوم تعالی سازمانی یکی از مفاهیم رایج در ادبیات مدیریت در عصر حاضر است. امروزه مدل های تعالی سازمانی، کاربرد وسیعی پیدا کرده اند. رهبران سازمان ها در اغلب کشورهای پیشرفته و در حال توسعه جهان، این مدل ها را برای غلبه بر چالش های مدیریتی خود به کار می گیرند. رهبران سازمان های ایرانی نیز از یک دهه پیش با این مدل ها آشنا شده و آنها را به عنوان چارچوبی برای مدیریت بر سازمان خود برگزیده اند. انتخاب رویکردهای مناسب و همسو سازی و یکپارچه کردن آنها با یکدیگر و تلاش برای استقرار مدیریت مبتنی بر فرایندها از جمله فعالیت هایی است که در این چارچوب مدیریتی به خوبی قابل اجراست و وقتی که با خودارزیابی نیز همراه شود نقاط قوت و زمینه های بهبود سازمان را آشکار ساخته و بر اساس آن برنامه های بهبود تعریف می شود و با اجرای برنامه های بهبود، اثربخشی رویکردها ارتقاء یافته و تحقق اهداف سازمان را ممکن می سازد. (نجمی، ۱۳۸۹: ۱۰)

تعالی در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی به زعم محقق، یکی از ارکان ضروری تعالی در سازمان است که سعی شده، تا حد امکان با نگاهی گسترده و جامع، مورد بررسی قرار گیرد.