

توانمندسازی نیروی انسانی در بستر کارکرد کارکنان

دکتر محمدرضا حمیدی زاده

ساجده سیاهپوش

سرشناسه	: حمیدی زاده، محمدرضا، ۱۳۳۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: توانمندسازی نیروی انسانی در بستر کارکرد کارکنان / محمدرضا حمیدی زاده، ساجده سیاهپوش؛ ویراستار حسین پورسلطانیان.
مشخصات نشر	: تهران: اروانه، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۸ ص: مصور، جدول.
شابک	: 978-622-7368-63-5
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۰ - ۱۲۸؛ همچنین به صورت زیرنویس.
موضوع	: کارکنان — توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
موضوع	: کارکنان — ارزشیابی
موضوع	: Employees — Rating of
شناسه افزوده	: سیاهپوش، ساجده، ۱۳۶۷ -
رده بندی کنگره	: ۵/۵۰-HD
رده بندی دیویی	: ۳۱۴/۶۸۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۲۳۴



- توانمندسازی نیروی انسانی در بستر کارکرد کارکنان**
- **تألیف:** دکتر محمدرضا حمیدی زاده - ساجده سیاهپوش
 - **ویراستار:** حسین پورسلطانیان
 - **ناشر:** اروانه
 - **طراح جلد:** فاطمه سیاهپوش
 - **قطع:** وزیری
 - **مشخصات ظاهری:** ۱۲۸ صفحه
 - **چاپ و صحافی:** موسسه چاپ بهمن
 - **نوبت چاپ:** اول، ۱۳۹۹
 - **شابک:** ۹۷۸-۶۲۲-۷۳۶۸-۶۳-۵
 - **شمارگان:** ۱۰۰۰ جلد
 - **قیمت:** ۱۵۰۰۰ تومان

حق چاپ و نشر برای مولفین محفوظ می باشد.

پیشگفتار:

مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را به وجود می‌آورد. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه‌های مختلف، در انجام فعالیت‌ها با یکدیگر همکاری می‌کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری‌ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها می‌باشد. توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و بخش‌ها را از آن خود بدانند و از کار کردن در آن به خود بالند. بدون توانمندسازی، نه مدیران و نه سازمان‌ها نمی‌توانند در دراز مدت کامیاب باشند. مدیر سازمان، مهمترین عامل در توانمندسازی کارکنان می‌باشد. زیرا مدیر بطور مستقیم و غیرمستقیم، تمام عوامل محیط سازمانی را تحت تاثیر قرار می‌دهد. مدیر با تفویض اختیار و قدرت بیشتر به کارکنان، دادن استقلال و آزادی عمل به آنان، فراهم نمودن جو مشارکتی، ایجاد فرهنگ کار گروهی و با حذف شرایطی که موجب بی‌قدرتی کارکنان است، بستر لازم را برای توانمندی افراد فراهم می‌کند. نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها با قابلیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه خود، چنانچه مورد توجه قرار گیرند، نقش مهم و حساسی را در رشد و توسعه همه جانبه ایفا خواهد نمود. در این مسیر، استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های مختلف موجب ارتقای توانمندسازی کارکنان می‌شود.

دکتر محمدرضا حمیدی‌زاده

استاد دانشگاه شهید بهشتی

ساجده سیاهپوش

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - نیروی انسانی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۱	فصل اول: مقدمه
۱۲	مقدمه
۱۲	پیش آیندها و پیامدها
۱۴	اهمیت توانمندسازی
۱۵	تعاریف
۱۹	فصل دوم: توانمندسازی نیروی انسانی
۲۰	مقدمه
۲۰	توانمندسازی نیروی انسانی
۲۴	توانمندسازی به عنوان مفهوم تعریف قدرت
۲۵	توانمندسازی به عنوان مفهوم انگیزشی و مباحثی
۲۷	سیر تاریخی مفهوم توانمندسازی
۲۸	توانمندسازی در سازمان‌های قدیمی و جدید
۲۹	دلایل توانمندسازی
۳۰	۱-افزایش رقابت
۳۰	۲-اثرات فناوری بر محیط کار
۳۰	۳-نیاز به کارکنان با مهارت بالا
۳۱	اهداف توانمندسازی کارکنان
۳۲	انواع توانمندسازی
۳۲	۱- توانمندسازی فردی
۳۲	۲- توانمندسازی عالی (سازمانی)
۳۲	مدل‌های توانمندسازی
۳۳	مدل مک‌لاگان و نل
۳۳	مدل وگت و مورل
۳۴	مدل مالاک و کارزتد
۳۴	مدل اسپریتزر

۳۵	ابعاد روان‌شناختی توانمندسازی
۳۶	شایستگی:
۳۶	انتخاب (استقلال):
۳۷	احساس مؤثر بودن:
۳۸	معنی‌دار بودن:
۳۸	اعتماد به دیگران:
۳۸	اصول توانمندسازی کارکنان
۳۹	فنون و ابزارهای تعلق توانمندی در سازمان
۴۰	آموزش، ابزاری در خدمت توانمندسازی
۴۰	آموزش مهارت‌های توانمندسازی کارکنان
۴۳	رویکردهای توانمندسازی
۴۵	رویکرد مکانیکی:
۴۶	رویکرد ارگانیکی:
۴۷	استراتژی‌های توانمندسازی
۴۹	شرایط اجرای توانمندسازی
۵۰	مراحل توانمندسازی:
۵۱	فعالیت‌های سازمانی:
۵۱	محیط سازمانی:
۵۱	سبک مدیریت:
۵۲	روش‌های توانمندسازی
۵۲	مسطح‌سازی ساختاری:
۵۳	آموزش:
۵۳	توانمندسازی و تغییر سازمانی
۵۴	توانمندسازی و ارتباط آن با فرایند تصمیم‌گیری
۵۵	تأثیر توانمندسازی در کارکرد گروه مجازی، نقش تعامل چهره به چهره
۵۵	نقش توسعه ظرفیت، توانمندسازی و پیشرفت کارکنان در حفظ و نگهداری کارکنان
۵۹	حفظ کارکنان

۶۰	ویژگی های کارکنان توانمند
۶۳	فرآیند توانمندسازی
۶۴	ارزیابی و اصلاح فرایند توانمندسازی از طریق سنجش بهبود و شناخت اعضای سازمان
۶۴	مرحله اول: تعریف و انتقال توانمندسازی
۶۵	مرحله دوم: تعیین اهداف و راهبردها
۶۵	مرحله سوم: آموزش
۶۵	مرحله چهارم: تطبیق ساختار سازمان
۶۵	مرحله پنجم: تطبیق نظام های سازمان
۶۵	مرحله ششم: ارزیابی و اصلاح
۶۵	عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی انسانی
۶۷	نقش مدیران در افزایش توانمندسازی کارکنان
۶۸	مزایای توانمندسازی نیروی انسانی
۶۹	موانع و چالش های اجرای برنامه های توانمندسازی
۷۲	انواع فضاهای سازمانی مؤثر در تغییر رفتار کارکنان
۷۳	دلایل عدم تمایل مدیران به توانمندسازی کارکنان
۸۱	فصل سوم: کارکرد کارکنان
۸۲	مقدمه
۸۳	مفهوم ارزشیابی کارکرد
۸۵	اهداف ارزشیابی کارکرد
۸۷	رویکردها و روش های ارزشیابی کارکرد
۸۸	روش های ارزشیابی کارکرد
۹۲	کدام روش ارزشیابی کارکرد را انتخاب کنیم؟
۹۳	خطاهای بالقوه در سیستم های ارزشیابی کارکرد
۹۵	عوامل و ویژگی های مؤثر بر اثربخشی سیستم های ارزشیابی کارکرد
۹۷	معرفی ابعاد مورد مطالعه در بهبود کارکرد کارکنان
۱۰۱	فصل چهارم: مطالعات انجام شده
۱۰۲	۱- شفی (۱۳۸۵)

- ۲- داورزنی ۱۰۲
- ۳- موحدی سبحانی ۱۰۲
- ۴- مختاری زاد (۱۳۸۳) ۱۰۳
- ۵- فدایی (۱۳۸۱) ۱۰۴
- ۶- صمدی و همکاران (۱۳۸۹) ۱۰۴
- ۷- ایران زاده و همکاران (۱۳۸۹) ۱۰۵
- ۸- بابایی و همکاران (۱۳۸۱) ۱۰۵
- ۹- سلیمانی و همکاران (۱۳۸۸) ۱۰۶
- ۱۰- عبداللہی (۱۲، ۱) ۱۰۶
- ۱۱- نوروژی (۱۳۱۵) ۱۰۷
- ۱۲- توماس و تایمون (۱۹۹۴) ۱۰۷
- ۱۳- اسپریتر (۱۹۹۵) ۱۰۷
- ۱۴- اسپریتر (۱۹۹۶) ۱۰۸
- ۱۵- اوزر و بندورا (۱۹۹۰) ۱۰۸
- ۱۶- اسپریتر و همکاران (۱۹۹۷) ۱۰۸
- ۱۷- لیدن و همکارانش ۱۰۹
- ۱۸- پاول (۲۰۰۰) ۱۰۹
- ۱۹- نیهوف (۲۰۰۱) ۱۱۰
- ۲۰- اورازالی (۲۰۰۳) ۱۱۰
- ۲۱- دیمیریادس و کافیدا (۲۰۰۳) ۱۱۱
- ۲۲- هولڈزورث و کارت رایت ۱۱۱
- ۲۳- دوتینگ و همکاران (۲۰۰۳) ۱۱۱
- ۲۴- اسکیر (۲۰۰۳) ۱۱۲
- ۲۵- کراسن (۲۰۰۳) ۱۱۲
- ۲۶- تینس و سوہی (۲۰۰۳) ۱۱۲
- ۲۷- ہیر (۲۰۰۴) ۱۱۲
- ۲۸- لاشینگر و مانویلوچ (۲۰۰۵) ۱۱۳