

تاب آوری

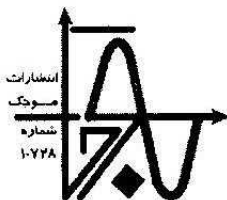
و

توسعه منابع انسانی

تالیف:

نسرتین رحیمی

کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی



انتشارات موجک



سرشناسه : رحیمی، نسرين، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پديدآور : تاب آوري و توسعه منابع انساني / نسرين رحيمي.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهري : ۸۴ ص.: جدول (بخشي رنگي)، نمودار (بخشي رنگي).

شابک : ۴-۳۳۶-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۴۰۰۰۰۰ ريال

وضعيت فهرست نويسي : فييا

يادداشت : کتابنامه : ص. [۷۹] - ۸۴

موضوع : انعطاف پذيري سازماني -- ايران -- نمونه پژوهي

موضوع : Organizational resilience -- Iran -- Case studies

موضوع : کارآمدی سازماني -- ايران -- نمونه پژوهي

موضوع : Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies

موضوع : نيروي انساني -- ايران -- نمونه پژوهي

موضوع : Manpower planning -- Iran -- Case studies

رده بندي كنگره : HD ۵۸/۸

رده بندي ديويي : ۶۵۸/۴۰۶۲۳

شماره كتابشناسي ملي : ۷۶۵۴۷۵۱

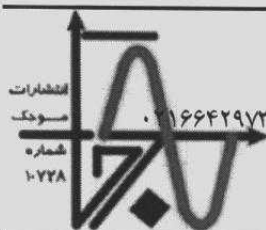
انتشارات موجک

واتساپ : ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال : telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش : ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ايميل : mojakpublication@yahoo.com

سايه : www.mojak.ir



عنوان : تاب آوري و توسعه منابع انساني

تاليف : نسرين رحيمي

مشخصات ظاهري : ۸۴ صفحه، قطع وزيري

چاپ اول : تابستان ۱۴۰۰، تيراژ : ۵۰۰ جلد

قيمت : ۴۰۰۰۰۰ ريال، شابک : ۴-۳۳۶-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

كلييه حقوق مادي و معنوي اين اثر براي انتشارات موجک محفوظ است. هيچ شخص حقيقي و حقوقي حق چاپ و تكتير اين اثر را به هر شكل و صورت اعم از فتوكپي، چاپ كتاب و ... را ندارد. متخلفين به موجب بند ۵ ماده قانون حمايت از ناشرين تحت پيگرد قانوني قرار مي گيرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱ سخن مولف

۳ پیش‌گفتار

۵ فصل اول: کلیات

۵ ۱-۱ تشریح موضوع کتاب

۸ ۲-۱ اهمیت موضوع

۹ ۳-۱ اهداف

۱۰ ۴-۱ مدل مفهومی

۱۰ ۵-۱ توسعه منابع انسانی

۱۱ ۶-۱ تاب‌آوری سازمان

۱۱ ۷-۱ آگاهی موقعیتی

۱۲ ۸-۱ آسیب‌پذیری‌های کلیدی

۱۲ ۹-۱ تطابق‌پذیری

۱۵ فصل دوم: تاب‌آوری

۱۵ ۱-۲ تعاریف تاب‌آوری

۱۶ ۲-۲ مفاهیم تاب‌آوری سازمان‌های تجاری

- ۳-۲ انواع تاب آوری سازمانی ۱۷
- ۱-۳-۲ تاب آوری ذاتی ۱۷
- ۲-۳-۲ تاب آوری انطباقی ۱۸
- ۴-۲ مدل‌های تاب آوری ۱۸
- ۱-۴-۲ مدل NIST ۱۸
- ۲-۴-۲ مدل خطی - زمانی دیویس ۱۹
- ۳-۴-۲ مدل توین ۱۹
- ۴-۴-۲ مدل ResilUS ۱۹
- ۵-۴-۲ مدل چارچوب تاب آوری مخاطرات ۲۰
- ۶-۴-۲ مدل شاخص خط مینا ۲۰
- ۷-۴-۲ مدل ارزیابی تاب آوری هائیتی ۲۱
- ۵-۲ آسیب شناسی صنایع برآورد از منظر تاب آوری ۲۱
- ۶-۲ تکانه‌های آسیب زا به سازمان‌های تجاری ۲۳

فصل سوم: توسعه منابع انسانی ۲۵

- ۱-۳ تعاریف توسعه منابع انسانی ۲۵
- ۲-۳ اهمیت توسعه منابع انسانی در سازمان ۲۶
- ۳-۳ شیوه‌های توسعه منابع انسانی ۲۷
- ۱-۳-۳ ایجاد ارتباط شخصی ۲۷
- ۲-۳-۳ رویاهای خود را با آنها در میان بگذارید ۲۸
- ۳-۳-۳ از آنها تعهد بخواهید ۲۸
- ۴-۳-۳ برای پیشرفت، اهدافی را تعیین کنید ۲۸
- ۵-۳-۳ در مورد اصول بنیادی گفتگو کنید ۲۸
- ۶-۳-۳ ابزار مورد نیازشان را به آنها بدهیم ۲۹
- ۷-۳-۳ به طور منظم به آنها رسیدگی کنید ۲۹

۲۹	۳-۳-۸ احساسات، اندازه گیری پیشرفت، دادن بازخورد و دلگرم کردن
۳۰	۳-۴-۴ ویژگی های مدیر توسعه دهنده
۳۰	۳-۵-۵ نقش مدیر در توسعه منابع انسانی
۳۱	۳-۶-۶ شرایط مورد نیاز برای توسعه دیگران
۳۲	۳-۷-۷ ابعاد توسعه منابع انسانی
۳۲	۳-۷-۱ هویت بخشی
۳۲	۳-۷-۲ هماهنگ سازی
۳۲	۳-۷-۳ موفقیت
۳۳	۳-۷-۴ انطباق

فصل چهارم: مروری بر تحقیقات انجام شده ۳۵

۳۵	۴-۱-۱ پیشینه داخلی
۳۸	۴-۲-۲ پیشینه خارجی
۴۴	۴-۳-۳ چارچوب نظری

فصل پنجم: مطالعه موردی ۴۹

۴۹	۵-۱-۱ معرفی جامعه آماری
۵۱	۵-۲-۲ روش های گردآوری داده ها
۵۲	۵-۳-۳ ابزار گردآوری داده ها
۵۳	۵-۴-۴ روایی و پایایی ابزار
۵۵	۵-۵-۵ تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل ششم: یافته ها ۵۷

۵۷	۶-۱-۱ ویژگی های دموگرافیک جامعه
۵۹	۶-۲-۲ تحلیل توصیفی متغیرها

سخن مولف

امروزه صنایع و شرکت‌ها با تغییرات سریعی در محیط از جمله تحولات سریع فناوریانه، افزایش خطرات، جهانی شدن و مسایل اقتصادی، تحریم‌ها، محدودیت‌های ورود قطعات اولیه و افزایش قیمت‌های حامل‌های انرژی مواجه هستند که آن‌ها را مجبور به انطباق و انتخاب‌های گزینشی می‌کند. همچنین در این شرایط خاص سیاسی و مشکلاتی که گاه بین کشورها ایجاد می‌شود، می‌تواند تأثیرات ناگهانی و سنگینی بر صنعت کشور ایجاد کند.

جهت فعالیت در چنین محیط نامطمئنی، شرکت‌ها نیاز به ویژگی‌ها و توانایی‌هایی دارند که بتوانند این تغییرات ناگهانی را تحمل کرده و ثبات خود را حفظ نمایند. یکی از این ویژگی‌ها، تاب آوری سازمانی است. به نظر می‌رسد شرایط صنایع ایرانی از جمله صنعت خودروسازی، بعد از تحریم‌های وضع شده در دوره‌های مختلف رو به وخامت رفته، بنابراین مطالعه تاب آوری در صنایع ایرانی ضروری به نظر می‌رسد.

کتاب حاضر می‌تواند دانش جدیدی به مسئولین شرکت‌ها در مورد تاب آوری سازمان عرضه و میزان مفید بودن آن را بررسی نماید. همچنین مزایای احتمالی که ارتقاء تاب آوری سازمان در شرکت به وجود می‌آورد را، پیش‌بینی کند. بنابراین نظر به وجود بازار رقابتی و توسعه بازارهای درون و برون مرزی مطابق با چشم انداز آینده استراتژی شرکت، الزام است که فرآیندها و ابزارهای مورد استفاده در ارتقاء تاب آوری به خوبی شناسایی و به کارگیری شوند.

اگرچه مطالعاتی در زمینه تاب آوری سازمان انجام شده است اما همچنان نیاز به بررسی همبسته‌های بیشتر این مسئله احساس می‌شود؛ از این رو کتاب حاضر بر آن است تا به بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تاب آوری سازمان بپردازد.