

سازمان و چالش های مدیریتی

www.ketab.ir

مؤلف

مسعود تاجیک





- سرشناسه :
عنوان و نام پدیدآور : سازمان و چالش‌های مدیریتی / مولف مسعود تاجیک.
مشخصات نشر : تهران : اترس، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۳۰۴ ص.، جدول، نمودار.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۰۷-۲۴-۷
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه: ص. ۲۹۵-۳۰۴.
موضوع : کارکنان -- مدیریت
Personnel management
برنامه‌ریزی راهبردی
Strategic planning
سازمان -- مدیریت
Organization -- Management
نیروی انسانی -- مدیریت
Manpower planning
رده بندی کنگره : ۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی : ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۷۷۸۲۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا



انتشارات اترس

آدرس: تهران، میدان انقلاب نبش دوازده فروردین ساختمان ولی عصر طبقه سوم واحد نهم

نشر و بخش همراه: ۰۹۱۳۵۵۰۳۱۳۶

عنوان: سازمان و چالش‌های مدیریتی

مؤلف: مسعود تاجیک

نشر و بخش: انتشارات اترس

چاپ: آزاد

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۴۸۰ نسخه

قیمت: ۱۳۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۹۰۷-۲۴-۷

کلیه حقوق برای ناشر و نویسنده محفوظ است.

این کتاب برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد مسعود تاجیک

با راهنمایی دکتر سید احمد حسینی

دانشگاه غیردولتی - غیرانتفاعی ایوان کی می باشد.

www.ketab.ir

فهرست

صفحه	عنوان
۱۱.....	پیشگفتار
۱۳.....	فصل اول: مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵.....	تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۶.....	جنبه های سخت مدیریت منابع انسانی
۱۷.....	جنبه های نرم مدیریت منابع انسانی
۱۸.....	تاریخچه مدیریت منابع انسانی
۲۳.....	فعالیت های اصلی مدیریت منابع انسانی
۳۵.....	اجزاء اصلی سیستم مدیریت منابع انسانی بر اساس نگرش استراتژیک
۳۷.....	نظام بهسازی منابع انسانی
۴۱.....	نظام نگهداری منابع انسانی
۴۲.....	نظام کاربرد منابع انسانی
۴۴.....	نظام روابط کار
۴۵.....	مفاهیم و تعاریف استراتژی
۵۳.....	واقعیت فرآیند طراحی استراتژی
۵۶.....	نگرش سیستماتیک به طراحی استراتژی
۵۸.....	تعریف مدیریت استراتژیک

۵۹	 مراحل مدیریت استراتژیک
۶۲	 مفهوم برنامه ریزی استراتژیک
۶۷	 خصوصیات برنامه ریزی استراتژیک
۶۸	 مزایا و محدودیت های برنامه ریزی استراتژیک
۷۱	 پیوند میان برنامه ریزی راهبردی و منابع انسانی
۷۶	 تعریف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۸	 اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۸۹	 مفهوم برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۹۱	 فرآیند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رویکرد اجرایی
۱۰۳	 روابط استراتژیک سیستم منابع انسانی
۱۰۴	 روشهای طراحی استراتژی های منابع انسانی
۱۰۵	 روش جهان شمول (بهترین روش یا روش برتر)
۱۰۷	 روش بهترین هماهنگی (روش اقتضایی)
۱۰۹	 روش جمع کردن (ترکیبی)
۱۰۹	 مدل های های طراحی و تدوین استراتژی منابع انسانی
۱۱۰	 مدل های عقلایی یا منطقی (مبتنی بر استراتژی سازمان)
۱۱۲	 مدل های فزاینده یا واقعی (مبتنی بر عوامل ویژه مدیریت منابع انسانی)
۱۲۱	 مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی

۱۲۸	مدل های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۲۹	مدل مدیریت تعهد بالا
۱۳۱	مدل مدیریت عملکرد بالا
۱۳۲	مدل مدیریت مشارکت بالا
۱۳۲	مدل 5P مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۳۷	مدل رایت و اسنل
۴۱	مدل نیو، هولنبک، گرهارت و رایت
۱۴۴	شولر، جکسون و استوری
۱۴۶	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۵۰	مدلهای مدیریت منابع انسانی در عصر جهانی سازی
۱۵۷	مدیریت منابع انسانی سنتی در مقابل مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۱۶۴	فرآیندها و کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۶۶	تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان
۱۷۰	ارتباط بین استراتژیهای کسب و کار و مدیریت منابع انسانی
۱۷۳	فصل دوم: تعهد سازمانی
۱۷۶	اهمیت و ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۱۸۰	تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی

۱۸۵	 انواع تعهد
۱۹۷	 الگوهای یک بعدی
۱۹۹	 الگوهای تک بعدی
۲۰۱	 الگوهای چند بعدی
۲۱۰	 دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۲۱۷	 فصل سوم: جو سازمانی
۲۲۴	 تعاریفی جو سازمانی
۲۳۳	 مفهوم جو سازمانی
۲۳۷	 مولفه های جو سازمانی
۲۴۹	 فرهنگ سازمانی و جو سازمانی
۲۵۶	 نظریه های جو سازمانی
۲۵۶	 مدل جو سازمانی هالپین و کرافت
۲۶۱	 جو سازمانی از نگاه تاجی یوری
۲۶۳	 جو سازمانی از منظر استرن و استینهوف
۲۶۵	 جو سازمانی از نگاه هاجتس
۲۶۶	 جو سازمانی از نگاه هریسون
۲۶۹	 مطالعات رنسیس لیکرت

۲۶۹	 رویکردهای جو سازمانی
۲۷۶	 بررسی ارتباط بین جو سازمانی با شاخص های سازمانی
۲۷۶	 ساختار سازمان و جو سازمانی
۲۷۷	 مدیران و جو سازمانی
۲۷۸	 انگیزش و جو سازمانی
۲۷۹	 رهبری و جو سازمانی
۲۸۱	 بهداشت روانی و جو سازمانی
۲۸۱	 عملکرد و جو سازمانی
۲۸۳	 جو سازمانی و روحیه
۲۸۶	 جو سازمانی و نوآوری
۲۹۵	 منابع

در مدیریت استراتژیک منابع انسانی تمامی فعالیت‌های مربوط به جذب و استخدام، توسعه، حقوق و دستمزد و همچنین حفظ کارکنان انجام می‌شود، به نحوی که منافع فرد و سازمان در نظر گرفته شود. بخش منابع انسانی که از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی سازمان را اداره می‌کند، مستقل و در یک ساختمان کار نمی‌کند؛ آن‌ها با سایر بخش‌های درون سازمان ارتباط برقرار می‌کنند تا اهداف و وظایف بخش‌های سازمان را بفهمند و سپس استراتژی‌هایی را پیاده‌سازی کنند که با اهداف کلی سازمان سازگار باشد. در نتیجه، بخش منابع انسانی مقاصد بقیه سازمان را منعکس و پشتیبانی می‌کند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان یک شریک در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد و از استعداد و فرصت در بخش منابع انسانی استفاده می‌کند تا بخش‌های دیگر قوی‌تر و موثرتر باشند. هنگامی که بخش استراتژیک منابع انسانی برنامه‌های خود را برای استخدام، آموزش، و حقوق و مزایا بر اساس اهداف سازمان توسعه می‌دهد، موجب ایجاد فرصت بیشتر برای موفقیت سازمانی می‌شود. امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمانها با آن رویارو هستند، به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها، منابع انسانی هستند و توجه به این سرمایه‌گرانها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تاثیر مستقیم دارد. از این رو، توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. تعهد سازمانی عاملی کارآمد در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمانهاست و عبارت از نگرش‌های

مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی است که در آن مشغول به کارند. تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امری مهم است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهد تر، به ارزش ها و هدف های سازمان پایبندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کم تر به ترک سازمان و یافتن فرصت های شغلی جدید اقدام می کنند. تعهد سازمانی بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می شود و با مشارکت افراد در تصمیم های سازمان، توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می یابد.