

مبانی سازمان و مدیریت

دکتر علی بعیدی مفردنیا

www.ketab.ir

۱۴۰۰

سرشناسه : Baeidi Mofradnia, Ali - ۱۳۵۰ - بعیدی مفردنیا، علی :

عنوان و نام پدیدآور : مبانی سازمان و مدیریت/ علی بعیدی مفردنیا.

مشخصات نشر : تهران: انتشارات دارا، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری : ۲۴۰ ص.: مصور.

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۹۸۸۵-۶۶-۴

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

یادداشت : کتابنامه: ص. ۲۳۱ - ۲۴۰.

موضوع : Organization سازمان
مدیریت Management

سازمان — مدیریت Organization -- Management

رفتار سازمانی Organizational behavior

نیروی انسانی — مدیریت Manpower planning

رده بندی کنگره : HD۳۷ :

رده بندی دیویی : ۶۵۸ :

شماره کتابشناسی ملی : ۸۶۹۵۱۱۶ :

اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا

www.ketab.ir

نام کتاب: مبانی سازمان و مدیریت



انتشارات دارا

نویسنده: دکتر علی بعیدی مفردنیا

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۸۸۵-۶۶-۴

چاپ: اول ۱۴۰۰

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان

ناشر: دارا

ناظر فنی بر چاپ: وحید مرادی

آدرس: تهران خیابان ولی عصر، بالاتر از میدان ولی عصر، روبروی سینما استقلال

کوچه شهید فخاری، پلاک ۱، طبقه اول

تلفن: ۸۸۹۳۲۶۴۵ - ۸۸۹۱۹۴۲۷ - ۸۸۹۱۷۸۲۳

فهرست

مقدمه	۱۵
-------------	----

فصل اول: نظریه‌های سازمان و مدیریت

مفهوم سازمان و مدیریت	۱۸
مهارت‌های مورد نیاز مدیران	۲۰
نظریه‌های کلاسیک	۲۲
مدیریت علمی	۲۳
مدیریت اداری (اصول علم اداره)	۲۵
مدیریت بوروکراتیک	۲۸
دیدگاه نئوکلاسیک	۳۰
نگرش کمی مدیریت	۳۱
نگرش سیستمی	۳۲
نگرش اقتضایی	۳۷
نقش استعاره‌ها در شناخت سازمان	۳۹

فصل دوم: برنامه‌ریزی

تصمیم‌گیری	۵۴
انواع مسائل در سازمان	۵۴

۹۵	 بوروکراسی ماشینی (مکانیکی)
۹۵	 نگاهی اجمالی به بوروکراسی ماشینی
۹۵	 نقاط قوت بوروکراسی ماشینی
۹۶	 نقاط ضعف بوروکراسی ماشینی
۹۶	 موارد به کارگیری بوروکراسی ماشینی
۹۶	 ساختار بخشی
۹۷	 نگاهی اجمالی به ساختار بخشی
۹۷	 نقاط قوت ساختار بخشی
۹۷	 نقاط ضعف ساختار بخشی
۹۷	 موارد به کارگیری ساختار بخشی
۹۸	 بوروکراسی حرفه‌ای
۹۹	 نگاهی اجمالی به بوروکراسی حرفه‌ای
۹۹	 نقاط قوت بوروکراسی حرفه‌ای
۹۹	 نقاط ضعف بوروکراسی حرفه‌ای
۹۹	 موارد به کارگیری بوروکراسی حرفه‌ای
۹۹	 ادھوکراسی
۱۰۰	 نگاهی اجمالی به ادھوکراسی
۱۰۱	 نقاط قوت ادھوکراسی
۱۰۱	 نقاط ضعف ادھوکراسی
۱۰۱	 موارد به کارگیری ادھوکراسی

فصل چهارم: بسیج منابع

۱۰۴	 مدیریت منابع انسانی
۱۰۵	 تاریخچه مدیریت منابع انسانی
۱۰۶	 مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۱۰۷	 فلسفه مدیریت منابع انسانی
۱۰۷	 رویکردهای مدیریت منابع انسانی

۱۰۸	تجزیه و تحلیل شغل
۱۰۸	مراحل تجزیه و تحلیل شغل
۱۰۹	روش‌های تجزیه و تحلیل شغل
۱۱۰	شرح شغل
۱۱۰	شرایط احراز شغل
۱۱۰	طراحی شغل
۱۱۱	گردش کار، توسعه شغلی، غنی سازی شغل
۱۱۲	نظریه ویژگی‌های شغلی
۱۱۳	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۱۳	مراحل برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۱۵	فرایند کارمند یابی
۱۱۵	عوامل موثر در کارمندیابی
۱۱۶	مراحل کارمندیابی
۱۱۶	منابع کارمندیابی
۱۱۸	فرایند انتخاب
۱۱۸	مراحل فرایند انتخاب
۱۱۹	ارزیابی جامع
۱۱۹	عوامل موثر در پیش‌بینی عملکرد
۱۲۰	فرایند اجتماعی کردن
۱۲۱	اهمیت اجتماعی کردن
۱۲۱	مراحل اجتماعی کردن
۱۲۱	نکاتی درباره طراحی برنامه اجتماعی کردن
۱۲۲	فرایند آموزش کارکنان
۱۲۲	مزایای آموزش
۱۲۳	تعیین نیازهای آموزشی
۱۲۳	نظریه‌های یادگیری
۱۲۴	مراحل مختلف فرایند آموزش

۲۱۵	نظارت همگانی
۲۱۶	نظارت سازمانی
۲۱۸	فرایند کنترل
۲۲۰	سیستم تشویق
۲۲۰	عوامل تعیین کننده تشویق و پاداش
۲۲۱	انواع پاداش
۲۲۲	سیستم تنبیه
۲۲۲	نظام کنترل مدیریت
۲۲۳	متغیرهای کلیدی در طراحی کنترل مدیریت
۲۲۴	ویژگی‌های متغیرهای کلیدی
۲۲۴	متغیرهای استثنایی
۲۲۴	ویژگی نظام‌های نظارتی نادرست
۲۲۵	ویژگی‌های نظام‌های نظارتی کارآمد
۲۲۶	طراحی سیستم کنترل
۲۲۹	مدل امتیاز متوازن
۲۲۹	ابزارهای نظارتی
۲۳۰	جریان اطلاعات سازمانی

منابع

۲۳۱	منابع فارسی
۲۳۴	منابع لاتین

مقدمه

در خصوص سازمان تعاریف متعددی ارائه شده است. گاهی سازمان را مجموعه از افراد می‌داند که در جهت تحقق و دستیابی به اهدافی مشخص و معین با یکدیگر همکاری می‌کنند. در اینجا تأکید اصلی بر روی انسان‌ها و همکاری بین آنها در تحقق اهداف سازمانی است. تعریف نسبتاً دقیق‌تری، سازمان پدیده‌ای اجتماعی است که آگاهانه هماهنگ شده و دارای حد و مرز به طور نسبی مشخصی بوده که وظیفه اساسی آن رسیدن به اهداف مشترک یا مجموعه اهداف می‌باشد. در این تعریف سازمان بعنوان یک پدیده اجتماعی تعریف گردیده است. سیستم‌های اجتماعی که از مجموعه از انسان‌ها و کنش‌های فی‌مابین آنها تشکیل می‌شود از پیچیده‌ترین سطوح سیستم‌ها می‌باشند.

اهداف سازمانی و دستیابی به این اهداف، از وظایف اصلی و اساسی سازمان می‌باشد. اهداف سازمانی که دستیابی به آنها اصلی‌ترین وظیفه سازمانی است می‌بایست در محیطی تعاملی و بصورت کاملاً مشارکتی تعیین گردد تا تضمینی بر تعهد آحاد اعضای سازمان در دستیابی به آن اهداف را فراهم نماید.

مدیریت را نیز به شکل‌های مختلفی تعریف کرده‌اند. گاهی مدیریت را انجام کار بوسیله دیگران می‌دانند. در جایی دیگر مدیریت را فرایند انجام کار با مردم و بوسیله آنها برای دستیابی به اهداف سازمان و در راستای تغییرات محیطی عنوان نموده‌اند.