

بررسی مدیریت سازمان با رویکرد پویایی
سیستم توسعه منابع انسانی

تألیف

سید رضا یزدانفر شهرام مهدوی مطلق
فرزانه یزدانفر ابوالفضل شکیبائی نژاد



۱۴۰۰

سرشناسه	:	یزدان فر؛ سیدرضا/ ۱۳۷۳ م.
عنوان و نام پدیدآور	:	بررسی مدیریت سازمان با رویکرد پویایی سیستم توسعه منابع انسانی / تألیف: سید رضا یزدان فر، شهرام مهدوی مطلق، فرزانه یزدان فر، ابوالفضل شکیبایی نژاد
مشخصات نشر	:	تهران / تفکر آینده ساز/ ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	:	۱۱۵ ص / وزیری ۱۷*۲۴
شابک	:	978-622-7081-04-5
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبأ
یادداشت	:	کتابنامه
موضوع	:	توسعه منابع انسانی
موضوع	:	مدیریت سازمان
شناسه افزوده	:	مهدوی مطلق؛ شهرام / ۱۳۶۵ م
شناسه افزوده	:	یزدان فر؛ فرزانه / ۱۳۶۵ م
شناسه افزوده	:	شکیبایی نژاد؛ ابوالفضل / ۱۳۶۵ م.
رده بندی کنگره	:	۱۶۰۷۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	:	۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۸۶۸۵۸۹۸

حقوق مادی و معنوی برای انتشارات و مؤلف محفوظ است و هرگونه کپی برداری پیگرد قانونی دارد



بررسی مدیریت سازمان با رویکرد پویایی سیستم توسعه منابع انسانی

تألیف سید رضا یزدانفر، شهرام مهدوی مطلق، فرزانه یزدانفر، ابوالفضل شکیبایی فرد
 ناشر تفکر آینده ساز
 مدیر تولید موسسه مشاوران زند
 شمارگان ۱۰۰۰ جلد
 کثبوت چاپ اول، ۱۴۰۰
 کثبمت ۱۳۰ هزار تومان

ISBN: 978-622-7081-04-5

فهرست مطالب

۷	مقدمه
---	-------

مدیریت معماری سازمان

۱۱	تعریف معماری سازمانی
۱۵	تفاوت معماری سازمانی و معماری سیستم‌های اطلاعاتی
۱۶	جایگاه BPMS در معماری سازمانی
۱۸	معرفی متدولوژی برنامه‌ریزی معماری سازمانی
۱۹	متدولوژی EAP
۲۳	نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی

۲۹	مقدمه
۳۰	استراتژی مدیریت منابع انسانی
۳۳	مدیریت منابع انسانی موفق
۳۳	برنامه‌ریزی و هدایت نیروی انسانی
۳۵	مدیریت منابع انسانی و برنامه‌ریزی
۴۰	آموزش و توسعه نیروهای انسانی
۴۶	مدیریت منابع انسانی و پاداش
۵۰	مدیریت ریسک
۵۳	مدیریت عملکرد
۵۵	استراتژی‌های منابع انسانی
۶۱	فرهنگ سازمانی
۶۲	مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی
۶۴	ویژگی‌های فرهنگ سازمانی
۶۵	جو سازمانی و تفاوت آن با فرهنگ سازمانی
۶۷	مدیریت منابع انسانی سبز
۷۷	تکنولوژی و مدیریت منابع انسانی
۷۸	مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مدیریت دانش

۸۱		مقدمه
۸۲		تعریف مدیریت دانش
۸۵		ماهیت دانش سازمانی
۸۷		شیوه‌ها
۸۹		مزایا
۹۰		خلاصه

مدیریت راهبردی

۹۴		انواع استراتژی‌های مدیریت راهبردی
۹۹		انواع استراتژی‌ها
۱۰۰		مدل جفری هریسون و کارون جان
۱۰۰		مدل هیگینز
۱۰۱		مدل اوکوموس
۱۰۳		مدل پیرس و رایینسون
۱۰۴		اجرای استراتژی از دیدگاه یانگ لی
۱۰۵		اجرای استراتژی از دیدگاه فرد آر دیوید
۱۰۷		تجزیه و تحلیل SWOT در مدیریت راهبردی
۱۰۸		کارت امتیازی متوازن در مدیریت راهبردی
۱۰۹		ارزش فرهنگ‌های سازمانی در مدیریت راهبردی
۱۱۲		مزایای مدیریت راهبردی یا مدیریت استراتژیک
۱۱۳		مراجع و منابع

مقدمه

امروزه در کنار سرمایه های اقتصادی و فرهنگی، سرمایه دیگری به نام سرمایه انسانی مطرح است که ازجمله مؤلفه های مهم اجتماعی و از ابعاد مهم و اساسی توسعه محسوب میشود. این سرمایه، رکن دستیابی به توسعه را تشکیل میدهد. از آنجائی که مسائل انسانی از مشکلات پیچیده و آشفته است لذا در مواجهه با مسائل منابع انسانی می‌خواهیم روش ساختاربندی نظم آشفته برای حل مسئله معرفی نماییم. این رویکردی است که میتواند به مدیران در حل مسائل توسعه منابع انسانی سازمان خود کمک نماید.

علاوه بر بستر محیطی، عملکرد، مآختر و فرآیند باید عواملی که کمک کننده تولید کل هستند را تشخیص دهیم و درک کنیم این عوامل در تعامل های میان پنج بعد یک سیستم اجتماعی قرار دارند. این ابعاد عبارت اند از: تولید و توزیع ثروت، قدرت، دانش، زیبایی و ارزشها که مجموعه کاملی از تغییرهای وابسته به هم را تشکیل میدهند که مشترکاً سیستم اجتماعی را در تمامیت آن توضیح میدهد. در بحث سیستم های ایده آل جو، چهار طبقه از فعالیتهای اجتماعی را معرفی میکند که برای پیشرفت به جانب ایده آل یا شایستگی کامل جستجوی حقیقت (عملکرد علمی)، فراوانی (عملکرد اقتصادی)، نیکویی (عملکرد اخلاقی وجدانی) و زیبایی (عملکرد زیبایی شناختی) فرداً و مشترکاً کافی اند. تئوری سیستمی سازمانها بر این باور است که موانع اصلی در توسعه اجتماعی فرهنگی ناشی از نقص کارکرد یکی یا هر پنج بعد سیستمهای اجتماعی است. (قراجه داغی-۱۳۹۴)