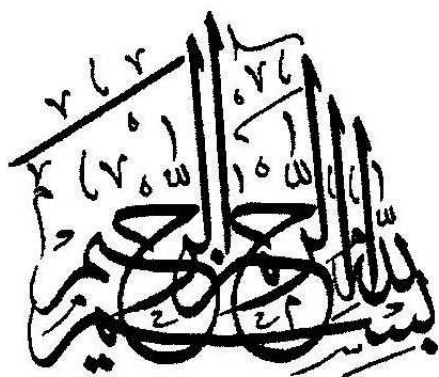




www.ketab.ir

مدیریت منابع انسانی با رویکرد بهره‌وری نیروی انسانی

مؤلف :

گلناز حجتی مانی (کارشناس ارشد مدیریت)

سرشناسه	: حجتی مانی، گلناز، ۱۳۶۲-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی با رویکرد بهره‌وری نیروی انسانی / مولف گلناز حجتی مانی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۲۷۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-622-7721-42-3
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سرمایه انسانی -- مدیریت Human capital -- Management بهره‌وری کار -- مدیریت Labor productivity -- Management سازمان -- نوآوری Organization -- Technological innovations
رده بندی کنگره	: ۷/HD۴۹۰۴
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۵۴۸۲۸
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



انتشارات شریفزاده

نام کتاب	: مدیریت منابع انسانی با رویکرد بهره‌وری نیروی انسانی
تالیف:	: گلناز حجتی مانی
ناشر:	: شریفزاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۰
شمارگان	: ۵۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۲۱-۴۲-۳
قیمت	: ۱۰۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران- خ انقلاب- رویروی سینما بهمن- جنب بانک صادرات- پ ۱۳۵۶ کتابفروشی محسن -

تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

پیشگفتار

نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمانهای عصر نوین است. در حقیقت، بازدهی و بهره‌وری هر سازمان به رفتار و عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است و کارکنان شاغل در سازمانها، از جمله شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمانها نسبت به هم هستند. مفهوم نوآوری به عنوان یک ابزار حیاتی توانمندسازی برای خلق ارزش و پایداری مزیت رقابتی سازمانها در محیط بسیار متغیر با پیچیدگی‌های روزافزون شناخته می‌شود. سازمانهای دارای قدرت نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه نیل به نوآوری بهتر را میدهد، موفق‌تر هستند. نقطه آغازین نوآوری نیز شدیداً به دانش، تخصص و تعهد منابع انسانی به عنوان ورودیهای اصلی در فرآیند خلق ارزش و نوآوری وابسته است. عملیات استراتژیک منابع انسانی، ابزار اصلی سازمانها برای شکل دادن و تاثیرگذاری بر مهارتها، گرایشها و رفتار افراد در انجام وظایف شغلی خویش و در نتیجه، نیل به اهداف به منظور بروز نوآوری، سازمانها، سازمانی و نوآوری است.

حجی مانی

۱۴۰۱

www.ketab.ir

فهرست مطالب

فصل ۱:	۲۱
برنامه ریزی تأمین منابع انسانی	۲۱
برنامه ریزی منابع انسانی	۲۱
جایگزینی تکنولوژی:	۲۳
روند کاهش طبیعی نیروی انسانی:	۲۳
تغییر و تحول در ساختار بازار رقابتی:	۲۳
تغییر و تحول در ساختار بازار کار:	۲۳
تغییر و تحول در ساختار سازمانی:	۲۳
مقررات و قوانین کار:	۲۴
مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی	۲۴
مرحله اول: تجزیه و تحلیل وضع موجود و پیش بینی آینده	۲۶
تجزیه و تحلیل روند بهره‌وری منابع انسانی:	۲۷
تطابق بودجه پرسنلی با خط مشی های مالی:	۲۷
مرحله دوم: تعیین اهداف و سیاستهای مربوط به منابع انسانی	۲۸
مرحله سوم: تنظیم برنامه های اجرایی	۲۸
مرحله چهارم: کنترل و ارزیابی	۲۸
جلب و تأمین منابع انسانی (استخدام)	۳۰
مراحل مختلف فرایند استخدام	۳۰
مرحله اول: تحلیل نیاز به استخدام	۳۰
محاسن استفاد از منابع داخل سازمان:	۳۲
معایب استفاده از منابع داخل سازمان	۳۲

۳۳	 معایب استفاده از منابع خارجی سازمان
۳۴	 روشهای مختلف استخدام:
۳۶	 مرحله دوم: گزینش یا انتخاب
۴۰	 روش T.A.T
۴۳	 مرحله سوم: گماردن و جذب افراد استخدامی:
۴۳	 آموزش مقدماتی:
۴۴	 آشنایی با همکاران و وظائف آنها و مسئولیت‌هایشان
۴۷	 فصل ۲:
۴۷	 توانمندسازی نیروی انسانی و سیستم پاداش
۴۷	 توانمندسازی
۴۸	 تعاریف توانمندسازی
۵۲	 مزایای توانمندسازی
۵۴	 رویکردهای توانمندسازی
۵۴	 رویکرد ارتباطی یا ساختاری
۵۵	 رویکرد انگیزشی
۵۷	 رویکرد روانشناختی
۵۹	 مدل‌های توانمندسازی
۵۹	 مدل توماس و ولتهوس
۶۰	 مدل پنج بعدی توانمندسازی (وتن و کمرون)
۶۰	 مدل کانگر و کانگو
۶۲	 مدل مک‌لاگان
۶۳	 مدل باون و لاولر
۶۳	 مدل چهار مرحله توانمندسازی تری ویلسون

۶۶	مدل مالاک و کارزئد
۶۶	مدل آلبرت باندورا (مدل کفایت نفس)
۶۷	مدل کوئین و اسپریتزر
۶۷	مدل بلاتچارد و زیگاری
۶۹	مدل ایده‌آل
۶۹	مدل وگت
۷۰	مدل اسپریتزر
۷۱	پاداش
۷۱	سیستم پاداش
۷۲	فرایند مبادله
۷۲	الگوی توقع
۷۳	مدیریت سیستم‌های پاداش
۷۳	الف) محرمانه بودن پرداخت
۷۴	ب) سیستم‌های پرداخت مشارکتی
۷۴	ج) سیستم‌ها، پاداش قابل انعطاف
۷۴	انواع پاداش
۷۵	پاداش‌های درونی
۷۶	پاداش بیرونی
۷۶	مبانی اعطای پاداش
۷۷	عضویت در سازمان
۷۷	حضور در سازمان
۷۷	عملکرد
۷۸	ارشدیت

تخصص.....	۷۹
دشواری کار.....	۷۹
قضاوت و تصمیم‌گیری.....	۷۹
معیارهای پرداخت پاداش.....	۷۹
ترکیب پاداش.....	۸۰
راه‌های گوناگون طرح ریزی نظام پاداش.....	۸۰
وظایف نظام‌های تشویق و پاداش.....	۸۰
برتری‌های پاداش.....	۸۱
رضایت مشتری.....	۸۱
مفهوم رضایت مشتری.....	۸۱
تعاریف و دیدگاه‌های رضایت مشتری.....	۸۱
دلایل اهمیت رضایت مشتری.....	۸۲
رضایت مشتری و تئوریه‌ها.....	۸۳
نیازها و انتظارات مشتری.....	۸۴
برآورده شدن نیاز.....	۸۵
مشتریان خارجی:.....	۸۶
فصل ۳:.....	۸۷
بهره‌وری نیروی انسانی.....	۸۷
مقدمه:.....	۸۷
- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی.....	۸۷
- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه «دسلر».....	۸۸
- شاخصه‌های بهره‌وری از دیدگاه «هرسی» و «گلنداسمیت».....	۸۹
تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان.....	۹۱

۹۲	تأثیر پاداش بر بهره وری کارکنان
۹۳	تأثیر ساختار بر بهره وری کارکنان
۹۳	الف) احساس توانایی:
۹۴	ب) احساس معنادار بودن:
۹۴	ج) احساس استقلال:
۹۴	د) احساس مؤثر بودن:
۹۴	تأثیر شفاف بودن اهداف بر بهره وری:
۹۵	تأثیر هویت سازمانی بر بهره وری کارکنان
۹۷	سیر تکامل فناوری اداری
۹۷	دوره دوم؛ یعنی فناوری رایانه
۹۷	دوره سوم؛ یعنی فناوری ارتباطات
۹۸	نقش استراتژیک اطلاعات
۹۹	اتوماسیون اداری
۹۹	مزایا و معایب اتوماسیون اداری
۹۹	مزایای مستقیم
۱۰۰	مزایای غیر مستقیم
۱۰۰	معایب سیستم اتوماسیون اداری
۱۰۰	انواع کاربرد ها یا زیر سیستم های اتوماسیون اداری
۱۰۱	ارگونومی در مکانیزاسیون اداری
۱۰۱	بکار گیری تکنولوژی در اتوماسیون اداری
۱۰۲	مجموعه نرم افزارهای اتوماسیون
۱۰۳	دستیابی به تعریفی بنیادین؛ اتوماسیون چیست؟
۱۰۴	اداره مجازی

۱۰۵	اتوماسیون اداری و بهره‌وری
۱۰۷	فصل چهارم:
۱۰۷	بهبود بهره‌وری
۱۰۷	مقدمه
۱۰۸	بهره‌وری
۱۰۹	سودآوری
۱۰۹	کیفیت
۱۰۹	نوآوری
۱۰۹	اثر بخشی
۱۱۰	کارایی
۱۱۰	بهره‌وری منابع انسانی
۱۱۲	اهمیت بهره‌وری
۱۱۴	عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی
۱۱۶	ارتباط
۱۱۶	ارتباط با کارمندان
۱۱۶	تعهد
۱۱۷	تداوم
۱۱۹	فصل ۵:
۱۱۹	مدل‌های بهره‌وری
۱۱۹	مدل‌ها و الگوهای بهبود و ارتقای بهره‌وری:
۱۱۹	مدل چرخه بهره‌وری:
۱۲۰	مدل بهره‌وری دکتر سومانت (CTPM)
۱۲۰	مدل چرخه دمینگ (PDCA)

۱۲۱	کاربرد چرخه دمینگ PDCA :
۱۲۱	مراحل چرخه دمینگ PDCA :
۱۲۱	الف) چرخه دمینگ : Plan - برنامه
۱۲۲	ب) چرخه دمینگ : Do - اجرا
۱۲۲	پ) چرخه دمینگ : Check - کنترل
۱۲۲	ت) چرخه دمینگ : Action - اقدام
۱۲۳	مدل ایشی کاوا:
۱۲۴	مدل CREST
۱۲۴	مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی
۱۲۷	اصول مدیریت بهره وری
۱۲۸	مرحله اول: مرحله اندازه گیری بهره وری
۱۲۸	مرحله دوم: مرحله ارزیابی با تحلیل بهره وری
۱۲۹	مرحله سوم: مرحله برنامه ریزی بهره وری
۱۲۹	مرحله چهارم: بهبود بهره وری
۱۲۹	عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده سازی نظام مدیریت عملکرد
۱۳۰	اصول مدیریت عملکرد
۱۳۱	فرایند مدیریت عملکرد
۱۳۲	مزایای مدیریت عملکرد
۱۳۲	الف) از دیدگاه سازمانی
۱۳۲	ب) از دیدگاه سرپرستان
۱۳۳	ج) از دیدگاه کارکنان
۱۳۴	معایب مدیریت عملکرد
۱۳۵	فصل ۶:

۱۳۵	خلاقیت و مهارت‌های فردی
۱۳۵	مقدمه
۱۳۶	فناوری اطلاعات:
۱۳۷	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۱۳۹	وضعیت آمادگی محیط فناوری اطلاعات در کشورهای مختلف:
۱۳۹	مهارت‌های فناوری اطلاعات:
۱۴۰	مهارت‌های فردی فناوری اطلاعات:
۱۴۰	سواد اطلاعاتی:
۱۴۳	سواد
۱۴۶	سواد اطلاعاتی در گذر زمان
۱۴۸	ضرورت سواد اطلاعاتی
۱۵۰	سواد رایانه‌ای:
۱۵۱	سواد اینترنتی:
۱۵۲	کسب و کارهای الکترونیکی
۱۵۳	اینترنت و بازارهای مجازی:
۱۵۴	اینترنت و فعالیت‌های خلق‌کننده ارزش:
۱۵۵	اینترنت و مدل کسب و کار نو:
۱۵۶	اینترنت در پژوهش، خلاقیت و علم:
۱۵۷	چگونه می‌توان اینترنت را بومی کرد؟
۱۵۷	خلاقیت:
۱۵۸	تعریف خلاقیت
۱۶۱	نوآوری:
۱۶۱	الف) خلاقیت و نوآوری چگونه با هم مرتبط شده‌اند؟

۱۶۱	ب) چگونه متغیرهای ساختاری بر نوآوری اثر می گذارند؟.....
۱۶۱	ج) چگونه فرهنگ سازمانی بر نوآوری اثر می گذارد؟.....
۱۶۲	د) کدام متغیرهای منابع انسانی بر نوآوری اثر می گذارند؟.....
۱۶۲	ویژگیهای افراد خلاق
۱۶۳	ویژگیهای سازمان خلاق
۱۶۴	-کارگروهی
۱۶۵	- خلاقیت گروهی
۱۶۵	الف) تکنیک تحرک مغزی (طوفان فکر):.....
۱۶۵	ب) تکنیک خلاقیت شش کلاه تفکر:.....
۱۶۷	فناوری اطلاعات و خلاقیت
۱۶۹	فرصت های خلاقیت
۱۷۰	اهمیت خلاقیت و نوآوری
۱۷۰	نقش مدیر در پرورش خلاقیت.....
۱۷۲	همسویی فناوری اطلاعات و خلاقیت در کسب و کار
۱۷۵	فصل هفتم:
۱۷۵	گردش شغلی و بهره وری منابع انسانی
۱۷۵	گردش شغلی
۱۷۶	تکنیک چرخش شغل کارکنان.....
۱۷۷	چرخش شغلی کارمند
۱۷۸	سایر تقسیم بندی های گردش شغلی
۱۷۹	جابجایی درون سازمانی و جابجایی بین سازمانی
۱۷۹	گردش درون حرفه ای و گردش بین حرفه ای
۱۷۹	فرایند چرخش در مشاغل.....

۱۷۹	بررسی و مطالعه سازمان
۱۷۹	شناسایی مشاغل هم خانواده
۱۷۹	مقوله بندی مشاغل
۱۸۰	طراحی ساختار مناسب
۱۸۰	آموزش کارکنان
۱۸۰	اجرا
۱۸۰	بازنگری
۱۸۱	علل چرخش شغل
۱۸۲	فوائد گردش شغلی
۱۸۳	مشکلات گردش شغلی
۱۸۴	مدیریت گردش شغلی
۱۸۴	۱. بهتر کردن زمان و فاصله تغییرات شغلی
۱۸۴	۲. بهتر کردن آموزش و راهنمایی
۱۸۵	هدف های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۱۸۹	نمونه های موفق اجرای طرح گردش مشاغل
۱۸۹	شرکت ایکس وای ۲ آمریکا
۱۹۱	دانشگاه ولونگونگ آمریکا
۱۹۲	کتابخانه های دانشگاه آیندیانا
۱۹۳	شرکت نفت بهران
۱۹۴	الف - نکات مثبت
۱۹۵	ب- نکات منفی
۱۹۷	فصل هشتم:
۱۹۷	بهره‌وری و عملکرد

۱۹۷		مقدمه:
۲۰۰		اصول مدیریت بهره‌وری
۲۰۱		مرحله اول: مرحله اندازه‌گیری بهره‌وری
۲۰۱		مرحله دوم: مرحله ارزیابی با تحلیل بهره‌وری
۲۰۱		مرحله سوم: مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری
۲۰۲		مرحله چهارم: بهبود بهره‌وری
۲۰۲		۴- عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده سازی نظام مدیریت عملکرد
۲۰۳		اصول مدیریت عملکرد
۲۰۳		فرایند مدیریت عملکرد
۲۰۴		مزایای مدیریت عملکرد
۲۰۵		الف) از دیدگاه سازمانی
۲۰۵		ب) از دیدگاه سرپرستان
۲۰۶		ج) از دیدگاه کارکنان
۲۰۶		معایب مدیریت عملکرد
۲۰۹		فصل نهم:
۲۰۹		نوآوری استراتژیک
۲۰۹		تعریف استراتژی :
۲۱۰		تعریف مدیریت استراتژیک :
۲۱۰		تعریف نوآوری استراتژیک :
۲۱۰		لزوم استفاده از نوآوری استراتژیک :
۲۱۱		فرآیند چهار مرحله ای نوآوری استراتژیک :
۲۱۱		نتایج نوآوری استراتژیک
۲۱۲		نمونه هایی تمثیلی از شرکت های برتر و نوآور