

سازمان‌های قرن بیست و یکم

بهراد کیایی مهر

www.ketab.ir



انتشارت اطلاع‌رسانان

۱۴۰۰

سرشناسه	: کیایی مهر، بهراد، ۱۳۴۵-
عنوان و نام پدیدآور	: سازمان‌های قرن بیست و یکم/ بهراد کیایی مهر.
مشخصات نشر	: تهران: موسسه فرهنگی هنری دیدار نو، انتشارات اطلاع‌رسانان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۸ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۶۷۷۵-۴۰-۱: ۵۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۴۷.
موضوع	: سازمان -- مدیریت
موضوع	: Organization -- Management
موضوع	: تحول سازمانی -- برنامه‌ریزی
موضوع	: Organizational change -- Planning
رده‌بندی کنگره	: HD۳۷
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۸۵۲۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

سازمان‌های قرن بیست و یکم

مولف: بهراد کیایی مهر

چاپ اول: ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۷۷۵-۴۰-۱

قیمت: ۵۵۰۰۰۰ ریال

ناشر: اطلاع‌رسانان

تلفکس: ۸۸۸۳۶۲۹۱

کد پستی: ۱۵۷۸۶۴۴۳۱۹

صندوق پستی: ۹۱۱۳ - ۱۵۸۷۵

پست الکترونیک: ettelarasanan@yahoo.com

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

۷ پیش گفتار

۹ فصل اول: چشم‌انداز، فرصت‌ها و چالش‌ها

تحولات جهانی نوآوری / مهارت، محور مدیریت / آموزش کارکنان / ارتباطات جهانی و شبکه اقتصادی / اقتصاد جهانی و شکاف اشتغال / چالش جهانی بیکاری / اشتغال مهارت‌محور / چالش در رقبای چابک

۲۷ فصل دوم: سازمان‌های مهارت‌محور

نظریه‌های مدیریت مهارت‌محور / التون مایو / آبراهام مازلو / داگلاس مک‌گریگور / گیت هافستد / مدیریت نوآوری / پتر دراگر / کریس آرگریس / ادواردز دمنینگ / جایزه جهانی کیفیت / انقلاب اطلاعات / ارتباطات جهانی / آسیب‌پذیری سایبر / چالش‌های اساسی / اختلال در افزایش جمعیت / اختلال در آموزش و پرورش: ایجاد جامعه استعدادیابی / میزان ناآگاهی / اختلال در بازار کار / چالش در تجارت / چالش‌های درون‌زا / چالش در دولت / مزایای احتمالی چالش‌ها

۷۵ فصل سوم: ارکان مدیریت سازمان‌های مهارت‌محور

سرمایه انسانی / فاصله طبقاتی آموزشی / اهمیت مهارت‌های نرم در سازمان مهارت‌محور / سرمایه‌گذاری سرمایه‌های انسانی / سرمایه انسانی در سطح مدرسه / سرمایه انسانی و آموزش عالی / سرمایه انسانی در سطح شرکت‌ها / سرمایه انسانی و مهاجرت / سرمایه انسانی و نیروی کار جهانی / انعطاف‌پذیری در برابر تهدیدها / انعطاف‌پذیری فردی / انعطاف‌پذیری سازمانی / انعطاف‌پذیری مقاومت / مدیریت استعدادها / در منابع انسانی سرمایه‌گذاری کنید / خلاقیت‌ها را کشف کنید / استعداد را مدیریت کنید / راهبردهای استعداد را بکار گیرید / به استعداد و پایداری اولویت دهید / ظرفیت‌های خلاقیت سازمان را ارتقا دهید / محیط سازمان را برای خلاقیت آماده کنید / استعدادها را مدیریت کنید تا بازده حداکثر شود / چابک‌سازی / مفهوم چابک‌سازی / چابک‌سازی فردی / چابک‌سازی سازمانی / پیش بسوی سازمان‌های چابک / تیم‌ها را مقاوم و شبکه‌ها را چابک سازید / چابک‌سازی را از تمرکز درون‌سازمانی به برون‌سازمانی ارزیابی کنید / روند چابک‌سازی را تغییر دهید / سازمان‌های چابک و ناب / تیم‌سازی و شبکه‌ها / پیشنهادات چابک برای چابک‌سازی / نکات کلیدی

چه چیزی در قرن ۲۱ بی‌کیفیت نیست / چیستی کیفیت پایدار / اصول اساسی کیفیت پایدار / مقدمات استقرار کیفیت پایدار / مبانی استانداردهای کیفیت پایدار / مزایای کیفیت پایدار / هزینه‌های کم‌کاری / کیفیت برای یک نسخه‌ها / اعتبار استانداردهای کیفیت پایدار / تمرکز مشتری / ابزارهای سنجش رضایت و تعهد مشتری / ارزیابی مسئولیت مشتریان از کیفیت جامع / تمرکز جامعه (مسئولیت اجتماعی سازمان) / افزایش اهمیت مدیریت استعداد / رضایت کارکنان و محیط سازمانی / عناصر پشتیبان خلاقیت در محیط کار / اندازه‌گیری عملکرد و شناخت شایستگی مدیریت استعداد: آموزش و توسعه / روش‌ها و ابزارهای ارزیابی / نیاز به رهبری نوآوری / تکامل به سمت رهبری مصلحانه / ارزش شکست در فرآیند یادگیری / حوزه سوم مدیریت: رهبری مصلحانه / رهبری و مقاومت در تیم‌های با کیفیت / رهبری و چابکی در شبکه‌های با کیفیت برای کیفیت پایدار / روش‌ها و ابزارهای ارزیابی / حوزه چهارم مدیریت: ساختار و استراتژی‌ها / ساختار سازمان / راهبردهای سازمان / روش‌ها و ابزارهای ارزیابی / حوزه پنجم مدیریت: فناوری و مدیریت دانش / حوزه پنجم مدیریت: فناوری و مدیریت دانش / اتصال / خودکارسازی فرایند / فناوری اطلاعات دو سرعته / مدیریت داده‌ها و تجزیه و تحلیل / تبدیل داده به دانش / روش‌ها و ابزارهای ارزیابی / حوزه ششم مدیریت: فرایند پشتیبانی / اقتصاد و فرآیندهای مالی / مدیریت افراد / زیرساخت‌های فیزیکی و نگهداری / حوزه هفتم مدیریت: ادغام، ارزیابی و نگهداری از محیط / ادغام عمودی: مدیریت زنجیره تأمین / ارزیابی ادغام عمودی / مراقبت از محیط‌زیست / روش‌ها و ابزارهای ارزیابی / گزارش بهبود سازمان: مقایسه سیستم موقعیتیابی جهانی / روش توسعه گزارش بهبود سازمان و ارزیابی عملکرد

پیش‌گفتار

جهان اکنون در قرن بیست‌ویکم بیش از هر زمان دیگری ناپایدار، پویا، هیجان‌انگیز و نوسان‌کننده است، می‌توان در یک لحظه با هر کسی در هر جای دنیا تماس گرفت از این میدان سازمان‌هایی جان سالم به در خواهد برد که هویت جهانی پیدا نمایند. لذا می‌توان گفت جهان در قرن بیست‌ویکم شاهد تحولات بسیار اساسی در مباحثات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی است. فروپاشی نظام‌های سیاسی، حرکت سریع اقتصاد جهانی به سوی استقرار، سازوکارهای بازار آزاد و پیشرفت‌های چشم‌گیر در تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات از جمله این تحولات است. آنچه مسلم است این است که این تغییر و تحولات همه سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی را در سراسر جهان دچار چالش می‌نماید. بی‌تردید قرن بیست و یکم قرن شگفتی‌ها است و سرعت تغییر و گستره تحولاتی که فراروی سازمان‌های امروزی است مدیریت این سازمان‌ها را به چالش عظیم می‌خواند. این چالش‌ها تمام سازمان‌های کوچک و بزرگ را تحت تأثیر قرار می‌دهد

از اینرو سازمان‌ها را در سطح جهانی و محلی جهت یافتن راه‌های جدیدی برای انجام امور انعطاف‌پذیر، چابک و استانداردهای کیفی که برای پایداری لازم است، تحت فشار قرار داده است. سرعت، مقیاس و دامنه تغییرات بی‌سابقه، همه سازمان‌ها را در محیط جهانی بی‌ثبات، نامشخص، پیچیده و مبهم تحت تأثیر قرار داده و در حال دگرگون ساختن نحوه زندگی، یادگیری، کار و ارتباطات نیز می‌باشد. آیا افراد می‌توانند تغییرات مؤثر را مدیریت کنند و چگونه سازمان‌ها می‌توانند در قرن بیست و یکم با چالش‌های مستمر سازگار شوند؟

سازمان قرن بیست و یکمی‌شدن به مثابه هدفی برای دستیابی نیست؛ در واقع چنین سازمانی در نگاه آرمانی هرگز پا به عرصه وجود نخواهد گذاشت، چرا که معیارها و محرک‌های تحول به‌طور مستمر نو به نو می‌شوند. به عبارتی، سازمان قرن بیست و یکم یک‌شدن نیست بلکه یک بودن است. ارزش اصلی در واقع در حرکت سازمان‌ها به سمت دستیابی به این محتوای ارزشی (سازمان متفکر) و پیش چشم قراردادن مداوم سازمان در آینده است. این یک ارزش است که سازمان می‌تواند به خود بیافزاید تا بقا و پایداری بهتری را در آینده تجربه نماید. آرمان سازمان قرن بیست و یکم همین حرکت هدفدار، انسان‌محور و متفکرانه برای کشف و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید است.