

۲۱۴۷۴۸۲

Hrm and remote heaith workforce sustainability

تأثیر شیوه‌های مدیریت محلی

مدیریت برای متخصصین ، مدیریت منابع انسانی و پایداری کارکنان بهداشت و درمان در
مناطق دور افتاده

مؤلف: لی آن - اونیس

مترجمین:

راضیه غلامی چنارستان علیا - عبدالجلاق غلامی چنارستان علیا - دانیال
غلامی چنارستان علیا



انتشارات آریا دانش

مهر ۱۳۹۹

سرشناسه	: اونیس، لی-آن Onnis, Leigh-ann
عنوان و نام پیداوار	: تاثیر شیوه‌های مدیریت محلی: مدیریت برای متخصصین مدیریت منابع انسانی و پایداری کارکنان بهداشت و درمان در مناطق دورافتاده/ مولف لی آن - اونیس؛ مترجمین راضیه غلامی چنارستان علیا، عبدالخلاق غلامی چنارستان علیا، دانیال غلامی چنارستان علیا.
مشخصات نشر	: تهران: آریا دانش، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۷ ص: ۲۱/۵×۱۴/۵ سم.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۹۲-۲۵-۵
وضعیت فهرست ویسی	: فیپا
یادداشت	: عنوان اصلی: The HRM and Remote Health Workforce Sustainability: Influence of Localised .secitarP thmeganaM
عنوان دیگر	: مدیریت برای متخصصین مدیریت منابع انسانی و پایداری کارکنان بهداشت و درمان در مناطق دورافتاده.
موضوع	: بهداشت -- مدیریت
موضوع	: Health services administration
موضوع	: پزشکی -- خدمات
موضوع	: Medical care
موضوع	: کارکنان -- مدیریت
موضوع	: Personnel management
موضوع	: بهداشت همگانی
موضوع	: Public health
شناسه افزوده	: غلامی چنارستان علیا، راضیه، ۱۳۶۴، مترجم
شناسه افزوده	: غلامی چنارستان علیا، عبدالخلاق، ۱۳۴۳، مترجم
شناسه افزوده	: غلامی چنارستان علیا، دانیال، ۱۳۷۵، مترجم
رده بندی کنگره	: R۸۹۷۱
رده بندی دیویی	: ۲/۶۵۸
شماره	: ۷۳۳۲۹۲۹
کتابشناسی ملی	

گونه تکثیر کامل یا قسمتی از کتاب بدون اجازه پدید آورنده، یا ناشر خلاف قانون، شرع و اخلاق است.
موارد تخلف را به دفتر مرکزی "انتشارات آریا دانش" گزارش فرمایید.

HRM and remote health workforce sustainability

عنوان: تاثیر شیوه‌های مدیریت محلی
مدیریت برای متخصصین، مدیریت منابع انسانی و پایداری کارکنان بهداشت و درمان در مناطق دور افتاده
مولف: لی آن - اونیس
مترجمین: راضیه غلامی چنارستان علیا - عبدالخلاق غلامی چنارستان علیا - دانیال غلامی چنارستان علیا
صفحه آرا: مهدی رادمهر
ناشر: آریا دانش
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
شابک: ۶۲۲-۹۷۸-۷۴۹۲-۲۵-۵
قیمت: ۳۷۰۰۰ تومان

مرکز پخش تهران، میدان انقلاب، خیابان آزادی، خیابان بهزاد، پلاک ۳۲ واحد ۱۴ تلفن ۸۸۵۶۲۲۲۳

www.ariyadanesh.ir

حق چاپ جهت ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

بخش اول: پایداری کارکنان بهداشت و درمان در مناطق دور افتاده.....۷

فصل اول: در مورد کتاب.....۱

مقدمه۲

مدیران بهداشت و درمان مناطق دور افتاده۴

کارکنان بهداشت و درمان مناطق دور افتاده۶

مردم بومی۸

تعریف "منطقه دور افتاده"۸

تمایز بین روستا و مناطق دور افتاده۱۰

شرایط مناطق دور افتاده بین المللی۱۱

چگونه از این کتاب استفاده کنیم۱۲

چرا پایداری کارکنان اهمیت دارد؟۱۳

رویکرد مدیریت منابع انسانی (HRM) چه چیزی ارائه می دهد؟۱۸

فصل دوم: محل کار در مناطق دور افتاده.....۲۱

ترکیب پاداش ها و چالش های شناخته شده۲۳

تناسب فردی (شخص)۲۴

سلامتی و رفاه (شخصی)۲۴

تفاوت های بین متخصصین (حرفه)۲۵

رشد حرفه ای۲۵

انتخاب های سیاست HRM (سازمانی)۲۶

روش های مدیریتی (سازمانی)۲۶

محیط، جو و فرهنگ (زمینه ای)۲۷

پاداش ها۲۷

از ترکیب ادبیات موضوعی، چه چیز می توانیم یاد بگیریم؟۲۸

HRM و محل کار دور افتاده۳۲

تصمیم گیری در محل کار دور افتاده۳۵

۳۶	مدیران کلیدی برای پایداری کارکنان هستند
۳۹	فصل سوم : کارکنان بهداشت و درمان مناطق دور افتاده پایدار
۴۰	پایداری کارکنان چیست؟
۴۲	چشم اندازی از کارکنان جاری
۴۳	یافته‌های پژوهشی در مورد جنبه‌های "مردمی" پایداری کارکنان
۴۴	جعبه ابزار مدیریت
۵۳	یافته‌های پژوهشی در مورد جنبه‌های "مکان" پایداری کارکنان
۵۵	در رابطه با کارکنان بهداشت و درمان منطقه دور افتاده پایدار
۵۷	بخش دوم: چالش‌های مدیریت منابع انسانی
۵۹	فصل چهارم: استخدام: جذب و آگهی‌های استخدام واقع بینانه
۶۰	چه زمانی احساس می‌کنید که استخدام همه آن کاری است که باید انجام دهید
۶۱	آگهی استخدام
۶۴	مراکز روان شناختی
۶۵	برقراری ارتباط با کارمندان بالقوه
۶۸	استخدام مدیران
۷۰	گذار از متخصص بالینی به مدیر
۷۴	جذب
۷۶	استخدام واقع بینانه
۷۸	استخدام محلی
۸۱	انتظارات
۸۲	روش‌های استخدام موثر
۸۵	فصل پنجم: حق الزحمه: پاداش درونی و بیرونی، انگیزه‌ها و انگیزش‌ها
۸۶	پاداش در قالب جبران خسارت
۸۷	انگیزه‌های مالی
۸۷	انگیزه‌ها
۹۰	انگیزه‌های حفظ
۹۲	تضادهای سیاسی

۹۳	 نابرابری درک شده
۹۶	 انگیزش و رضایت شغلی
۹۹	 پایداری کارکنان با پاداش‌های درونی و بیرونی سازگار است
۱۰۰	 نظریه بهداشت روانی و انگیزاننده‌های هرزبرگ
۱۰۳	فصل ششم: روابط: مبادلات اجتماعی، روابط اجتماعی، روابط مدیر_کارمند
۱۰۴	 ایزوله سازی شخصی و حرفه ای
۱۰۶	 حمایت همتا
۱۰۸	 روابط اشتغال معاصر
۱۱۱	 روابط مدیر_کارمند
۱۱۲	 روابط کارمند_مدیر بر تعهد سازمانی تاثیر دارد
۱۱۴	 درک مشترک
۱۱۷	فصل هفتم: منابع: دسترسی، دسترسی پذیری و محلی سازی
۱۱۸	 پیامدهایی برای منبع یابی ضعیف
۱۲۰	 محل اقامت
۱۲۲	 بهداشت، ایمنی و رفاه محل کار
۱۲۷	 شیوه‌های مدیریت محلی، پایداری کارکنان را شکل می دهد