

دوازده گام تا مدیریت شغلی

www.ketab.ir

مولفان:

نسیم محمدی ، زهره عنایت قوی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	: محمدی، نسیم، ۱۳۶۵-
عنوان و نام پدیدآور	: دوازده گام تا مدیریت آموزشی/ مولفان نسیم محمدی، زهره عنایت قوی.
مشخصات نشر	: گسترش علوم نوین، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۳ص.
شابک	: 978-622-6911-97-9: ۵۴۰۰۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه:ص. ۱۲۰-۱۲۳.
موضوع	: موفقیت شغلی Career development صلاحیت‌های حرفه‌ای Vocational qualifications علاقه‌های شغلی Vocational interests
شناسه افزوده	: عنایت قوی، زهره، ۱۳۶۲-
رده بندی کنگره	: HF۵۳۸۱
رده بندی دیویی	: ۶۵۰/۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۵۶۵۵۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

انتشارات:

عنوان:

مولفان:

▪ ویراستار:

▪ طراح جلد:

▪ نوبت چاپ:

▪ شمارگان:

▪ شابک:

▪ تعداد صفحات:

▪ قیمت:

گسترش علوم نوین

دوازده گام تا مدیریت آموزشی

نسیم محمدی، زهره عنایت قوی

نازنین کمالی

هادی احمدی

اول، زمستان ۱۴۰۰

۱۰۰۰ جلد

۹۷۸-۶۲۲-۶۹۱۱-۹۷-۹

۱۲۳ صفحه

۵۴۰۰۰۰ ریال

صفحه	عنوان
۱.....	مقدمه
۲.....	گام اول
۲.....	صلاحیت
۴.....	صلاحیت شغلی مدرن
۶.....	اهمیت صلاحیت
۷.....	صلاحیت و استراتژی
۷.....	فرا توانایی
۸.....	مدل سازی صلاحیت
۱۲.....	گذشته در برابر آینده
۱۲.....	ویژگی در برابر حداکثر
۱۴.....	ویژگی پنهان در برابر وضوح ضروری
۱۶.....	صلاحیت وظیفه‌ای
۱۸.....	پیشنهادهای
۲۰.....	گام دوم
۲۰.....	کنترل مسیر شغلی
۲۴.....	گام سوم
۲۴.....	کنجکاوی
۲۵.....	کنجکاوی شغلی
۳۳.....	بحث و پیشنهادها
۳۵.....	گام چهارم
۳۵.....	اکتشافات
۳۷.....	ارزش شغل
۳۸.....	جهت‌گیری‌های گذشته، حال و آینده
۴۰.....	علاقه‌مندی‌ها و شخصیت به‌عنوان پیش‌بینی‌های اکتشاف شغلی
۴۱.....	عوامل مرتبط با اکتشاف شغلی
۴۲.....	بحث و پیشنهادها

۴۳	 گام پنجم
۴۳	 رشد شغلی
۴۴	 کار و بلوغ شغلی
۴۵	 سند تجربی مرحله بلوغ حرفه‌ای
۴۶	 برتری جنسیتی
۴۸	 سایر عوامل مرتبط
۵۰	 بحث و پیشنهادها
۵۲	 گام ششم
۵۲	 آینده شغلی
۵۵	 چشم‌انداز در مسیر شغلی
۵۶	 بحث و پیشنهادها
۵۹	 گام هفتم
۵۹	 اولویت‌های شغلی
۶۰	 مکان‌یابی شغلی
۶۱	 جستجوی شبکه‌ای
۶۱	 درخواست دادن
۶۲	 مصاحبه
۶۷	 بحث و پیشنهادها
۶۹	 گام هشتم
۶۹	 استرس
۷۱	 بحث و پیشنهاد
۷۳	 گام نهم
۷۳	 انگیزش و فشار روانی
۷۴	 شخصیت نوع A و B
۷۶	 تحریک فشار روانی
۷۸	 عوارض فشارهای روانی
۷۹	 عوامل فشار روانی
۸۳	 روش‌های مقابله با فشار روانی

۸۵.....	روش‌های مقابله با فشار روانی در محیط کار
۸۶.....	فشار روانی در مراحل پیشرفته
۸۷.....	وظایف سازمان در قبال فشار روانی
۹۰.....	گام دهم
۹۰.....	کنکاش در شغل
۹۰.....	مزایای کنکاش
۹۱.....	اقدامات اساسی در کنکاش شغلی
۹۵.....	گام یازدهم
۹۵.....	تعهد
۹۶.....	دیدگاه‌های ناظر بر تعارض تعهد حرفه‌ای و سازمانی
۹۸.....	دیدگاه‌های ناظر بر سازگاری تعهد حرفه‌ای و سازمانی
۱۰۱.....	بحث و پیشنهادها
۱۰۳.....	گام دوازدهم
۱۰۳.....	اخلاق
۱۰۴.....	مفهوم فرهنگ
۱۰۴.....	ویژگی‌های فرهنگ
۱۰۵.....	کارکردهای فرهنگ
۱۰۵.....	مدیریت باهوش اخلاقی
۱۰۷.....	رفتار اخلاقی
۱۰۸.....	کاربردهای اخلاق:
۱۰۸.....	مفهوم اخلاق اداری
۱۱۲.....	سن و اخلاق شغلی
۱۱۲.....	عوامل روانشناسی اجتماعی
۱۱۳.....	مدل ارتباط‌دهنده اخلاق کار، مدیریت و خصوصی‌سازی
۱۱۴.....	تأثیر متغیرهای مؤثر بر اخلاق کار به صورت مجزا
۱۱۶.....	تأثیر خصوصی‌سازی بر اخلاق شغلی
۱۱۷.....	بحث و پیشنهادها
۱۲۰.....	منابع

مقدمه

بدون شک نیروی انسانی شریف‌ترین و مهم‌ترین عامل بین عوامل مختلف در یک سازمان است. عامل نیروی انسانی به همراه سایر عوامل، منابع و خواسته‌های یک سازمان را تحقق می‌بخشد (فیشر، ۲۰۱۷). شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه‌بسا در سده آینده منشأ اصلی برتری رقابتی در فناوری جدید ریشه نخواهد داشت بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود (روبین لک، ۲۰۱۲).

از طرفی اکنون، عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حد زیادی به کارایی و اثربخشی مدیریت بستگی دارد. آموزش مدیران و آماده ساختن آنان برای ایفای نقش مدیریت امری ضروری است. اهمیت مدیریت در پیشرفت و توسعه ملل توجه به مدیریت را در اولویت قرارداده است. امروزه در مقایسه با گذشته، ایفای نقش مدیریت، یا برحسب تعریف هماهنگ ساختن فعالیت‌ها و امکانات در جهت حصول به اهداف به لحاظ وسعت ارتباط قلمرو و پیچیدگی اهداف و وظایف و نیز گسترش پیچیدگی افکار و انتظارات کارکنان و مهارت‌های استفاده از تجهیزات بسیار دشوارتر شده است. ضرورت و اهمیت مدیریت سبب پیدایش گرایش‌ها و انواع مختلف مدیریت شده است. اگر چه مدیریت‌های مختلف در اصول یکسان هستند، ولی از جنبه‌های فنی و عملی باهم تفاوت‌های زیادی دارند. در این میان بسیاری از کشورها و مجامع علمی دانش را عامل مهم توسعه می‌دانند و بر آن تاکید دارند. در واقع دانش را می‌توان آمیخته‌ای از تجربیات، ارزش‌ها، اطلاعات موجود، نگرش‌های کارشناسی سیستماتیک دانست که چهارچوبی برای ارزشیابی و بهره‌گیری از تجربیات اطلاعات جدید ارائه می‌کند.

