

مدیریت و تاثیر آن بر بهره‌وری کارکنان

مؤلف: امیدرضا عابدین ابراهیم



۱۳۹۶

سرشناسه	: عابدیان اول، امیدرضا، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت و تاثیر آن بر بهره‌وری کارکنان/ مولف امیدرضا عابدیان اول؛ ویرایش ماندانا جوام.
مشخصات نشر	: تهران: نگار تابان، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۰۸ ص: مصور؛ ۲۹×۲۲ س.م.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۵۳-۲۸-۵
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۰۸.
موضوع	: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	: Manpower planning-- Iran-- Case studies
موضوع	: بهره‌وری کار -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Labor productivity -- Iran -- Case studies
موضوع	: نیروی انسانی -- ایران -- برنامه‌ریزی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Manpower policy-- Iran -- Case studies
موضوع	: مدیریت -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Management -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۰۰۹۴۵HF
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۱۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۷۱۶۷۶۲



تهران - اندیشه - فاز ۱ - خیابان ۱۱ شرفی - بلوک ۴ - واحد ۱
 تلفن: ۰۹۳۶۶۹۵۸۹۵۳ - آدرس ایمیل: N.tabanipour@gmail.com

نام کتاب: مدیریت و تاثیر آن بر بهره‌وری کارکنان
 مولف: امیدرضا عابدیان اول
 ناشر: نگار تابان
 ویرایش: ماندانا جوام
 نوبت چاپ و سال چاپ: اول - ۱۳۹۶
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 چاپخانه: تایماز
 قیمت: ۸۰۰۰ تومان
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۵۳-۲۸-۵

حق چاپ برای ناشر محفوظ است

چکیده:

هدف از تاسیس هر موسسه، سازمان یا شرکت تجاری، کسب سود و تداوم حیات آن می باشد. برای نیل به این هدف سازمانها سعی می کنند تا با افزایش بهره وری عوامل تولید، هزینه های خود را کاهش داده و بر سود خود بیافزایند. یکی از مهمترین عوامل تولید در هر سازمانی نیروی انسانی آن می باشد. بهره وری در ساده ترین شکل آن بعنوان نسبت ستانده ها به داده ها یا بازدهی در نظر گرفته می شود. بهره وری نیروی کار از تقسیم ارزش افزوده بر متوسط تعداد شاغلین حاصل می شود. این شاخص نشان می دهد که به طور متوسط هر نفر نیروی انسانی شاغل چه میزان ارزش افزوده ایجاد کرده است.

مدیریت عملکرد رویکردی است که با دادن آموزشهای لازم به نیروی کار و همچنین برقراری یک نظام منصفانه در ارزیابی عملکرد کارکنان و نیز برقراری نظامهای حقوق و مزایا و پاداشهای مبتنی بر عملکرد، سعی در ایجاد همدلی بین کارکنان و سرپرستان دارد تا از این طریق اهداف کارکنان را با اهداف سازمان همسو نموده و بر بهره وری نیروی انسانی بیافزاید

در این مجموعه بر آن هستیم تا ضمن بررسی عوامل موثر در بهره وری نیروی انسانی به تحلیل عملکرد مدیران در این مقوله پرداخته و با تشریح این موضوع به نتیجه گیری و ارائه راهکارهای مناسب جهت افزایش میزان بهره وری در سازمان ها بپردازیم.

کلمات کلیدی:

بهره وری، سازمان، رشد، مدیریت، کارکنان

فهرست مطالب

۱۰.....	فصل اول- کلیات
۱۱.....	مقدمه
۱۳.....	فرضیه های تحقیق
۱۳.....	هدف تحقیق
۱۵.....	تعریف واژه ها و اصطلاحات
۱۷.....	فصل دوم- ادبیات موضوع
۱۸.....	تاریخچه موضوع
۲۰.....	تعریف مدیریت
۲۰.....	اهمیت مدیریت
۲۰.....	مدیر و مدیریت: نقش و موثر
۲۱.....	سطوح مدیریت
۲۲.....	مهارت های مدیریتی
۲۲.....	نقش های مدیریتی
۲۵.....	مدیریت مشارکتی
۲۵.....	فلسفه مدیریت مشارکتی
۲۶.....	پیش نیازهای نظام مشارکت
۲۷.....	مزایای حاصل از مدیریت مشارکتی
۲۸.....	محدودیت های مدیریت مشارکتی
۲۹.....	انواع برنامه های مدیریت مشارکتی
۳۰.....	مراحل پیاده سازی نظام پیشنهادها:
۳۲.....	ارکان مدیریت کیفیت جامع:
۳۳.....	فلسفه ادوارد (دمینک)
۳۴.....	پیش فرض ها و فلسفه کنترل کیفی
۳۸.....	مدیریت منابع انسانی
۳۹.....	وظایف مدیریت منابع انسانی
۳۹.....	برنامه ریزی منابع انسانی
۳۹.....	برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمند یابی و گزینش
۴۰.....	استخدام
۴۴.....	اهداف:
۴۷.....	عناصر فراگرد ارتباطات
۴۷.....	عناصر فرستنده یا منبع خبر
۴۷.....	به رمز تبدیل نمودن و خارج ساختن از رمز

۴۷.....	دریافت کننده
۴۷.....	بازخور:
۴۸.....	موانع ارتباطات موثر:
۴۸.....	اثرهای درآکی
۴۸.....	مفاهیم کلمات
۴۸.....	تفاوت در سطح سازمانی
۴۹.....	دیگر موارد
۴۹.....	موارد دیگر در مورد ارتباطات
۵۲.....	نظام حقوق و مزایا
۵۲.....	شرح شغل
۵۳.....	روش طبقه بندی
۵۴.....	نظریه های متداول در زمینه حقوق و دستمزد
۵۶.....	الف- روش های تعیین مزد کاران انفرادی
۵۷.....	ب: روش های مزد کاران گروهی
۵۷.....	ج: روش های تعیین مزد کاره ساعته
۵۸.....	د: طرح های تشویقی سرپرستان
۵۹.....	رهبری اثر بخش
۵۹.....	رهبری
۵۹.....	منظور از رهبری و ویژگی های آن
۶۰.....	فرق رهبری با مدیریت
۶۱.....	منابع قدرت رهبری
۶۲.....	وظایف رهبری
۶۳.....	ویژگی های یک رهبر موثر
۶۵.....	سبک های عمده رهبری
۶۵.....	سبک رهبری اثر بخش از دیدگاه فیدلر
۶۵.....	نظریه سبک رهبری رینسیس لیکرت
۶۶.....	سبک (سیستم) دو
۶۶.....	سبک (سیستم) سه
۶۶.....	سبک (سیستم) چهارم
۶۶.....	مدل شبکه رهبری یا سبک سنجش رهبری
۶۷.....	(۱-۱) مدیریت ضعیف
۶۷.....	(۹-۱) مدیریت وظیفه مدار
۶۷.....	(۱-۹) مدیریت باشگاهی
۶۷.....	(۹-۹) مدیریت تیمی

۶۷	 (۵-۵) مدیریت میانه رو
۶۸	 تحلیلی در زمینه اثر بخشی رهبری سازمانی
۶۹	 انگیزش
۶۹	 تعریف انگیزش
۶۹	 تئوریهای انگیزش
۷۰	 تئوری سلسله موازنه نیازهای مازلو
۷۱	 تئوری دو عاملی هرزبرگ
۷۲	 تئوری های نیازهای زیستی و تعلق و رشد
۷۲	 تئوری انتظار روم
۷۳	 تئوری برابری
۷۳	 تئوری تقویت انگیزش
۷۴	 تضعیف رفتار نامناسب
۷۴	 تنبیه
۷۴	 مدیریت و انگیزش
۷۵	 شکاف وابستگی
۷۵	 اندازه گیری میزان بهره وری
۷۵	 پنج مرحله برای کامیابی
۷۷	 فصل سوم-روش تحقیق
۷۸	 فرضیات
۷۸	 تعریف فرضیه:
۷۸	 فرضیه های این تحقیق
۸۰	 جامعه آماری و نمونه گیری
۸۰	 تعریف جامعه آماری
۸۰	 جامعه آماری این تحقیق
۸۱	 تعریف نمونه گیری
۸۱	 انواع نمونه گیری
۸۲	 نمونه گیری این تحقیق
۸۲	 روش های تحقیق
۸۲	 تعریف روش تحقیق
۸۳	 انواع روش های تحقیق
۸۵	 روش بکار گرفته شده در این تحقیق
۸۶	 روش های جمع آوری اطلاعات
۸۶	 مشاهده
۸۶	 پرسشنامه

۸۷.....	مصاحبه
۸۷.....	روش آماری
۸۷.....	سیستم کتابداری
۸۷.....	روش جمع آوری اطلاعات این تحقیق
۸۸.....	ب) رابطه معناداری بین بکارگیری آموزش در سازمان و افزایش کارایی کارکنان وجود دارد.
۸۹.....	ج) رابطه معناداری بین بکارگیری پرداخت حقوق و مزایا متناسب با عملکرد کارکنان سازمان وجود دارد.
۸۹.....	د) رابطه معناداری بین کارگیری رهبری و افزایش کارایی عملکرد کارکنان وجود دارد.
۹۰.....	و) رابطه معناداری بین انگیزش و افزایش عملکرد کارمندان وجود دارد.
۹۱.....	فصل چهارم- تجزیه و تحلیل اطلاعات
۹۲.....	تجزیه و تحلیل فرضیه ها با جدول فراوانی و رسم نمودار ستونی
۹۲.....	تجزیه و تحلیل فرضیه اول
۹۳.....	تجزیه و تحلیل فرضیه ده
۹۴.....	تجزیه و تحلیل فرضیه سوم
۹۵.....	تجزیه و تحلیل فرضیه چهار
۹۶.....	تجزیه و تحلیل و فرضیه پنجم
۹۷.....	فصل پنجم- نتیجه گیری
۹۸.....	نتایج این تحقیق
۹۸.....	نتیجه فرضیه اول
۹۸.....	نتیجه فرضیه دوم
۹۹.....	نتیجه فرضیه سوم
۱۰۰.....	نتیجه فرضیه چهارم
۱۰۱.....	نتیجه فرضیه پنجم
۱۰۱.....	ارائه پیشنهادات
۱۰۸.....	منابع و مأخذ