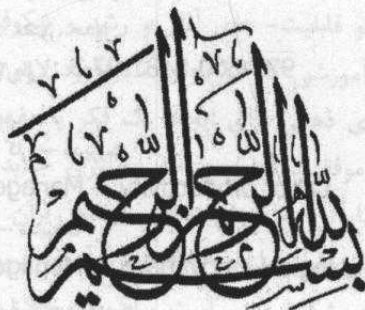




بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد خلاقیت و نوآوری

مؤلفین:

محمد پسند شانجانی (کارشناس ارشد مدیریت)

امیرحسین میرزا مجتهدی (کارشناس ارشد مدیریت)

نوشین حافظی زاده (دانشجوی دکتری مدیریت)

سرشناسه	: پسند شانجانی ، محمد، ۱۳۶۲.
عنوان و نام پدیدآور	: بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد خلاقیت و نوآوری / مولفین محمد پسندشانجانی، امیرحسین میرزاجتهدی، نوشین حافظی‌زاده.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۲۲۶ ص: مصور، جدول.
شابک	: ۳۰۰۰۰ ریال : 978-600-8481-97-3
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: بهره‌وری کار -- مدیریت
موضوع	: Labor productivity -- Management
موضوع	: نوآوری -- مدیریت
موضوع	: Technological innovations -- Management
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
شناسه افزوده	: میرزاجتهدی، امیرحسین، ۱۳۶۲.
شناسه افزوده	: حافظی‌زاده، نوشین، ۱۳۶۱ -
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹۱۳/۵۹ ۱۱، ۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۵۸۳۷۸۲



انتشارات شریف‌زاده

نام کتاب	: بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد خلاقیت و نوآوری
تالیف:	: محمد پسند شانجانی - امیر حسین میرزا مجتهدی - نوشین حافظی‌زاده
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۳۹۷
شمارگان	: ۱۰۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۱-۹۷-۳
قیمت	: ۳۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

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

کتابفروشی محسن - تلفن ۶۶۴۹۲۶۶۲-۰۲۱

پیشگفتار

امروزه مدیریت در سازمان برای نیل به اهداف خود به دنبال استقرار نظامها و سیستم هایی است تا فضای مساعد برای افزایش بهره وری را تضمین کند. یکی از مهمترین آنها، سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان جهت بررسی رفتارها و قابلیت های آنان و رشد و شکوفایی آن برای رسیدن به اهداف سازمان و شفاف شدن نیازهای آموزشی کارکنان و ارائه بازخورد لازم به آنها می باشد. خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید. فراگرد ایجاد فکرهای میگویند. در مدیریت سازمان، موفقیت نهایی و حتی نوآوری جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند را گاهی بقاء آن به میزان توانایی برنامه ریزان در ایجاد نوآوری و به کارگیری فکرهای نو بستگی دارد. مهمترین دلیل نیاز به خلاقیت و نوآوری، بروز مشکل است. حل مشکل به دو شیوه حل عقلایی و حل خلاقانه مشکل، میسر است. برای ظهور یک ذهنیت خلاق باید تعریف دقیقی از مشکل ارائه گردد. همین زمان به استفاده از راهحلهای گوناگون و سوای از راه حلهای مرسوم، ایجاد شود. همه سازمان ها برای بقاء و تداوم، اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند. افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده میشود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. برای بقاء و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، این جریان نهجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشید تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. هدف اصلی این پژوهش است. بررسی بهره وری نیروی انسانی و نوآوری و رفع مشکل خلاقانه در سازمان ها است.

پسند، مجتهدی، - علمی راد

فهرست مطالب

فصل ۱	۱۵
خلاقیت	۱۵
- مقدمه	۱۵
۳-۲ تعاریف و مفاهیم خلاقیت و نوآوری:	۱۷
۴-۲ درجات خلاقیت	۱۹
۱-۴-۲ خلاقیت محض:	۱۹
۲-۴-۲ خلاقیت نسبی:	۱۹
۵-۲ فرآیند خلاقیت	۲۰
۶-۲ انواع خلاقیت:	۲۱
۱-۶-۲ خلاقیت عملی:	۲۱
۲-۶-۲ خلاقیت ذهنی:	۲۲
۳-۶-۲ خلاقیت هنری:	۲۲
۴-۶-۲ خلاقیت غیرکلامی و تخیلی:	۲۲
۷-۲ مراحل خلاقیت: به ۶ مرحله قابل تقسیم است:	۲۳
۱-۷-۲ کسب دیدگاه و نگرشی موافق نسبت به فکر (اندیشه)های نوین:	۲۳
۲-۷-۲ حساسیت نشان دادن نسبت به مسئله:	۲۳
۳-۷-۲ آمادگی یافتن برای خلاقیت از طریق کسب مواد خام لازم:	۲۳
۴-۷-۲ بکارگیری سلامت فکر:	۲۴
۵-۷-۲ فعالیت ضمیر ناخودآگاه بر روی مسئله:	۲۴
۶-۷-۲ درخشش ناگهانی یک فکر:	۲۴
۸-۲ فنون خلاقیت و نوآوری:	۲۵
۱-۸-۲ سؤالات ایده‌برانگیز:	۲۵
۲-۸-۲ تغییر شکل وضع موجود:	۲۷
۳-۸-۲ فهرست ویژگی‌ها:	۲۷
۴-۸-۲ ارتباط اجباری:	۲۸
۵-۸-۲ تحرک مغزی:	۲۸
۶-۸-۲ گردش تخیلی:	۳۰

۳۱	۲-۸-۷- خود را به جای دیگران قرار دادن:
۳۱	۲-۸-۸- استفاده از رویدادهای پیش‌بینی نشده:
۳۲	۲-۸-۹- تکنیک گروه اسمی:
۳۳	الگوبرداری از طبیعت:
۳۳	تفکر موازی:
۳۵	فن داده/ بازداد:
۳۵	روش‌های ترغیب خلاقیت:
۳۶	محركه‌های خلاقیت:
۳۷	فضای خلاق:
۳۷	دادن وقت برای خلاقیت:
۳۸	برقراری سیستم پیشنهادت:
۳۸	ایجاد واحد مخصوص خلاقیت:
۳۸	آموزش:
۴۰	پیشرفت تکنولوژی:
۴۱	پیچیدگی سازمان:
۴۱	روابط انسانی:
۴۳	فصل ۲
۴۳	دانش آفرینی
۴۳	جنبه‌های دانش آفرینی
۴۴	تئوری پویایی دانش آفرینی سازمانی
۴۵	مفروضات تئوری پویایی دانش آفرینی سازمانی
۴۶	مدل‌های دانش آفرینی
۴۶	مدل اجتماع محور دانش آفرینی
۴۶	مدل ادراکی دانش آفرینی در نظام آموزشی عالی
۴۷	مدل فرایندی دانش آفرینی
۴۹	اکتساب دانش سازمانی
۵۰	ساختار سازمان و دانش آفرینی
۵۰	ساختارهای خلق و توسعه‌ی دانش آفرینی
۵۳	فصل ۳

۵۳	بهره‌وری نیروی انسانی
۵۳	مقدمه:
۵۳	- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
۵۴	- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه «دسلر»
۵۵	شاخصه‌های بهره‌وری از دیدگاه «هرسی» و «گلداسمیت»
۵۶	می‌تواند انگیزه را افزایش و هزینه سازمان را کاهش دهد
۵۶	رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری
۵۷	تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۵۸	تأثیر پاداش بر بهره‌وری کارکنان
۵۸	تأثیر ساختار بر بهره‌وری کارکنان
۵۹	الف) احساس توانایی
۵۹	ب) احساس معنادار بودن
۵۹	ج) احساس استقلال
۶۰	د) احساس مؤثر بودن
۶۰	تأثیر شفاف بودن اهداف بر بهره‌وری
۶۱	تأثیر هویت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۶۱	اتوماسیون اداری و فناوری اطلاعات
۶۱	آغاز بکارگیری فناوری‌های اداری
۶۲	سیر تکامل فناوری اداری
۶۲	دوره دوم؛ یعنی فناوری رایانه
۶۳	دوره سوم؛ یعنی فناوری ارتباطات
۶۳	نقش استراتژیک اطلاعات
۶۴	اتوماسیون اداری
۶۴	مزایا و معایب اتوماسیون اداری
۶۴	مزایای مستقیم
۶۵	مزایای غیر مستقیم
۶۵	معایب سیستم اتوماسیون اداری
۶۵	انواع کاربرد ها یا زیر سیستم های اتوماسیون اداری
۶۶	ارگونومی در مکانیزاسیون اداری

۶۶	 بکار گیری تکنولوژی در اتوماسیون اداری
۶۷	 مجموعه نرم افزارهای اتوماسیون
۶۷	 *واژه پردازها
۶۷	 *برنامه های صفحه گسترده
۶۷	 *برنامه های پایگاه اطلاعاتی
۶۷	 *برنامه های انتشار دستکتاب
۶۷	 *برنامه های مدیریت پروژه
۶۷	 *برنامه های ارائه اسلاید
۶۷	 *برنامه های مدیریت فایل های کامپیوتری
۶۷	 *برنامه های مرتبط با پست الکترونیک
۶۷	 *جستجوگرهای وب
۶۷	 *برنامه های انتشار دهنده اینترنت
۶۷	 *برنامه های مدیریت پرونده های شخصی
۶۷	 *برنامه های مدیریت سیستم مالی
۶۷	 *برنامه های نگهداری اطلاعات پرسنلی (Green, ۲۰۰۱)
۶۷	 دستیابی به تعریفی بنیادین ؛ اتوماسیون چیست ؟
	 اتوماسیون عبارت است از: «تکنولوژی که با دو ابزار اساسی در ارتباط است: ۱- میکاترونیک ۲- کامپیوتر و در
۶۷	 تولید محصولات و یا ارائه خدمات بکار گرفته می شود. »
۶۷	 اتوماسیون بطور موسع به دو دسته اساسی تقسیم می شود:
۶۷	 اتوماسیون کارخانه ای و اتوماسیون خدمات
۶۷	 از جهت ماهیت نیز اتوماسیون به سه دسته اصلی تقسیم می شود :
۶۸	 اتوماسیون ثابت، اتوماسیون برنامه پذیر و اتوماسیون منعطف
۶۸	 اداره مجازی
۶۹	 اتوماسیون اداری و بهره وری
۷۱	 فصل ۴
۷۱	 بهبود بهره وری
۷۱	 مقدمه
۷۱	 بهره وری :
۷۳	 سود آوری:

کیفیت:	۷۳
اثر بخشی	۷۳
کارایی	۷۴
بهره‌وری منابع انسانی	۷۴
اهمیت بهره‌وری	۷۶
شرایط لازم برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در سازمانها	۷۹
ارتباط با کارمندان	۷۹
تعهد	۸۰
تداوم	۸۰
فصل ۵	۸۱
مدلهای بهره‌وری	۸۱
مدل‌ها و الگوهای بهبود و اثربخشی بهره‌وری	۸۱
مدل چرخه بهره‌وری	۸۱
مدل بهره‌وری دکتر سومانت (CIPM)	۸۲
مدل چرخه دمینگ (PDCA)	۸۲
کاربرد چرخه دمینگ PDCA	۸۳
مراحل چرخه دمینگ PDCA	۸۳
مدل ایشی کاوا:	۸۴
مدل CREST	۸۵
مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی	۸۶
اصول مدیریت بهره‌وری	۸۸
مرحله اول: مرحله اندازه‌گیری بهره‌وری	۸۹
مرحله دوم: مرحله ارزیابی با تحلیل بهره‌وری	۹۰
مرحله سوم: مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری	۹۰
مرحله چهارم: بهبود بهره‌وری	۹۰
عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد	۹۱
اصول مدیریت عملکرد	۹۱
فرایند مدیریت عملکرد	۹۲
مزایای مدیریت عملکرد	۹۳

۹۵	معایب مدیریت عملکرد
۹۷	فصل ۶
۹۷	خلاقیت و مهارت‌های فردی
۹۷	مقدمه
۹۸	فناوری اطلاعات:
۹۹	فناوری اطلاعات و ارتباطات
۱۰۰	وضعیت آمادگی محیط فناوری اطلاعات در کشورهای مختلف:
۱۰۱	مهارت‌های فناوری: اطلاعات:
۱۰۲	مهارت‌های ف. ی. ف. وری اطلاعات:
۱۰۲	سواد اطلاعاتی
۱۰۴	سواد
۱۰۷	سواد اطلاعاتی در گذر زمان
۱۰۹	-ضرورت سواد اطلاعاتی
۱۱۰	سواد رایانه ای:
۱۱۱	سواد اینترنتی:
۱۱۳	کسب و کارهای الکترونیکی
۱۱۳	-اینترنت و بازارهای مجازی:
۱۱۴	-اینترنت و فعالیت‌های خلق‌کننده ارزش:
۱۱۶	اینترنت و مدل کسب و کار نو:
۱۱۶	اینترنت در پژوهش، خلاقیت و علم
۱۱۷	چگونه می‌توان اینترنت را بومی کرد؟
۱۱۸	خلاقیت:
۱۱۸	-تعریف خلاقیت
۱۲۰	نوآوری
۱۲۲	-ویژگی‌های افراد خلاق
۱۲۳	-ویژگی‌های سازمان خلاق
۱۲۳	-کارگروهی
۱۲۴	- خلاقیت گروهی
۱۲۶	-فناوری اطلاعات و خلاقیت

۱۲۸	فرصت‌های خلاقیت
۱۲۹	اهمیت خلاقیت و نوآوری
۱۳۰	نقش مدیر در پرورش خلاقیت
۱۳۱	همسویی فناوری اطلاعات و خلاقیت در کسب و کار
۱۳۵	فصل ۷
۱۳۵	گردش شغلی و بهره‌وری منابع انسانی
۱۳۵	گردش شغلی
۱۳۶	تکنیک چرخش شغل کارکنان
۱۳۷	چرخش شغل بازماند
۱۳۸	سایر تقسیم‌بندی‌های گردش شغلی
۱۳۸	جابجایی درون سازمان و جابجایی بین سازمانی
۱۳۸	گردش درون حرفه‌ای و گردش بین حرفه‌ای
۱۳۹	فرایند چرخش در مشاغل
۱۳۹	بررسی و مطالعه سازمان
۱۳۹	شناسایی مشاغل هم خانواده
۱۳۹	مقوله بندی مشاغل
۱۳۹	طراحی ساختار مناسب
۱۳۹	آموزش کارکنان
۱۴۰	تعیین مکانیزمهای انگیزشی
۱۴۰	اجرا
۱۴۰	بازنگری
۱۴۰	علل چرخش شغل
۱۴۱	فواید گردش شغلی
۱۴۲	مشکلات گردش شغلی
۱۴۳	مدیریت گردش شغلی
۱۴۴	هدف‌های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۱۴۷	نمونه‌های موفق اجرای طرح گردش مشاغل
۱۴۸	شرکت ایکس‌وای ۲ آمریکا
۱۴۹	دانشگاه ولونگونگ آمریکا

۱۵۱	کتابخانه های دانشگاه ایندیانا
۱۵۲	شرکت نفت بهران
۱۵۵	فصل ۸
۱۵۵	بهره وری و عملکرد
۱۵۵	مقدمه:
۱۵۷	اصول مدیریت بهره‌وری
۱۶۱	اصول مدیریت عملکرد
۱۶۱	فرایند مدیریت عملکرد
۱۶۲	مزایای مدیریت عملکرد
۱۶۲	الف) از دیدگاه سازمانی
۱۶۳	ب) از دیدگاه سرپرستان
۱۶۳	ج) از دیدگاه کارکنان
۱۶۴	معایب مدیریت عملکرد
۱۶۵	فصل ۹
۱۶۵	نوآوری استراتژیک
۱۶۵	تعریف استراتژی :
۱۶۵	تعریف مدیریت استراتژیک :
۱۶۶	لزوم استفاده از نوآوری استراتژیک :
۱۶۷	فرایند چهار مرحله ای نوآوری استراتژیک :
۱۶۷	نتایج نوآوری استراتژیک
۱۶۷	نمونه هایی تمثیلی از شرکت های برتر و نوآور
۱۶۹	چهار مانع برای اجرا :
۱۷۰	عناصر کلیدی نوآوری استراتژیک :
۱۷۱	رویکردهای سنتی رویکرد نوآوری استراتژیک
۱۷۱	نتیجه گیری:
۱۷۳	فصل ۱۰
۱۷۳	منابع انسانی دانش محور
۱۷۳	مقدمه
۱۷۳	نگاهی به منابع انسانی

۱۷۴	تکامل مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی
۱۷۵	وظیفه‌ها و فعالیت‌های مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی
۱۷۵	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۱۷۶	جایگاه مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان در مدیریت
۱۷۷	نقش‌های مدیریت منابع انسانی و اداره امور کارکنان
۱۷۹	مدیریت و منابع انسانی در عصر جدید
۱۸۱	چالش‌های تکنولوژی پیشرفته منابع انسانی
۱۸۲	چالش‌های پیم، روی ساختی و سازمانی
۱۸۳	چالش‌های فرهنگ سازمانی
۱۸۵	کار دانشی
۱۸۸	آموزش کارکنان دانشی
۱۸۹	مهارت‌های لازم در آموزش کارکنان دانشی
۱۹۰	راهبردهای آموزش در کارکنان دانشی
۱۹۲	سازمان‌های دانشی
۱۹۲	سازمان‌های دانش محور حائز ویژگی‌هایی: فرار دارند
۱۹۳	مدیریت کارکنان دانشی
۱۹۳	فرهنگ دانشی
۱۹۴	عوامل تقویت و توسعه فرهنگ دانشی در سازمان
۱۹۶	استراتژی‌های اساسی در نگهداری کارکنان دانش محور
۱۹۷	جابه‌جایی کارکنان و عوامل آن
۱۹۷	متغیرهای مرتبط با جابه‌جایی کارکنان
۱۹۸	استراتژی‌های اثربخش برای نگهداری کارکنان دانش محور
۱۹۸	نگهداری کارکنان دانش محور در ایران
۱۹۹	خلاقیت
۲۰۲	درجات خلاقیت
۲۰۲	فرآیند خلاقیت
۲۰۳	محورهای خلاقیت
۲۰۷	نظریه‌های خلاقیت
۲۰۷	نظریه محتوای

۲۰۹	نظریه فرایندی
۲۱۲	نوآوری
۲۱۲	انواع نوآوری :
۲۱۴	الگوهای تکامل فرایند نوآوری تکنولوژیک :
۲۱۴	مدل فشار علم :
۲۱۶	ارتباط استراتژیک سازمانی :
۲۱۷	نوآوری سازمانی
۲۱۹	نوآوری در فرایند تولید و ارائه محصول / خدمت
۲۲۰	منابع و مآخذ

www.ketab.ir