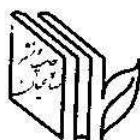


نقش آموزش الکترونیک در بهره‌وری و نوآوری سازمانی

عبدالعزیز دولدی



۱۳۹۶



سرشناسه	دولدی، عبدالعظیم، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	نقش آموزش الکترونیک در بهره‌وری و نوآوری سازمانی / عبدالعظیم دولدی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات صالحیان، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۷۵ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۹۵۹-۰۱-۴
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۷۱ - ۷۵.
موضوع	تکنولوژی آموزشی
موضوع	Educational technology
موضوع	آموزش به کمک کامپیوتر - مدیریت
موضوع	Computer-assisted instruction - Management
موضوع	اینترنت در مدیریت دولتی
موضوع	Internet in public administration
موضوع	واقعیت مجازی در مدیریت
موضوع	Virtual reality in management
موضوع	کنان - مدیریت - نوآوری
موضوع	Personnel management - Technological innovations
رده بندی کنگره	LB ۱۲۸/۳۵۹:۷ ۱۳۹۶
رده بندی دیویی	۳۷۱/۳۴
شماره کتابشناسی ملی	۴۹۴۱۶۹۵



این کتاب با همکاری موسسه مشاوران علم زند تهیه و اولین شماره است.

خیابان انقلاب-خیابان ابوریحان-خیابان روانمهر-کوچه باقر

پارسا-پلاک ۳-واحد ۶

شماره تماس ۰۲۱-۶۶۹۷۹۳۰۰

عنوان کتاب : نقش آموزش الکترونیک در بهره‌وری و

نوآوری سازمانی

تألیف : عبدالعظیم دولدی

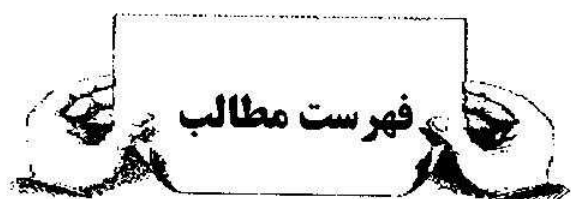
ناشر : صالحیان

سال و نوبت چاپ : ۱۳۹۶ - اول

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۵۹-۰۱-۴

قیمت : ۱۵۰۰۰ تومان



۹	پیشگفتار
	فصل اول
۱۳	مقدمه
	فصل دوم
۲۱	آموزش الکترونیکی
۲۲	سیستم آموزش الکترونیک
۲۴	سیستم آموزش الکترونیکی چیست؟
۲۵	سطوح آموزش الکترونیک
۲۵	پایگاه‌های دانش
۲۶	حمایت فنی آنلاین
۲۶	آموزش نامتقارن
۲۷	آموزش همزمان
۲۷	روانشناسی یادگیری
۲۸	مزایای استفاده از سیستم آموزش الکترونیکی
۳۰	مدل پذیرش فناوری
۳۲	بهبود نگهداشت اطلاعات توسط سیستم آموزش الکترونیکی
۳۲	ایجاد فیدبک‌های سریع
۳۵	مزایای آموزش مجازی

۳۶	برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی
۳۷	آغاز بکارگیری فناوری‌های اداری
۳۸	سیر تکامل فناوری اداری
۳۹	دوره دوم؛ یعنی فناوری رایانه
۳۹	دوره سوم؛ یعنی فناوری ارتباطات
۴۰	نقش استراتژیک اطلاعات
۴۱	نقش فناوری اطلاعات در سازمان
۴۲	اتوماسیون اداری
۴۳	مزایا و معایب اتوماسیون اداری
۴۳	مزایای مستقیم
۴۴	مزایای غیر مستقیم
۴۴	معایب سیستم اتوماسیون اداری
۴۵	بکارگیری تکنولوژی در اتوماسیون اداری

فصل سوم

۴۷	بهره‌وری
۴۷	مقدمه
۴۹	تعریف بهره‌وری
۵۰	مفهوم بهره‌وری
۵۱	بهره‌وری منابع انسانی
۵۱	عوامل مؤثر بهره‌وری منابع انسانی
۵۲	خواستن
۵۲	توانستن
۵۳	امکان داشتن
۵۳	شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری
۵۴	عوامل مؤثر بهره‌وری یک سازمان
۵۵	موارد کاهش بهره‌وری در سطح ملی و سازمان
۵۶	هفت C برای توسعه بهره‌وری و کیفیت در یک شرکت

۵۷ کمک‌هایی برای بهبود بهره‌وری

۵۷ روش‌های بهبود بهره‌وری بر مبنای نیروی انسانی

فصل چهارم

۵۹ نوآوری

۵۹ مقدمه

۶۰ نوآوری سازمانی

۶۱ نوآوری در مدیریت

۶۲ انواع نوآوری

۶۵ عوامل مؤثر بر شکل‌گیری فرایندهای نوآوری

فصل پنجم

۶۷ نتیجه‌گیری

۷۱ منابع و مآخذ

www.ketab.ir

پیشگفتار

فناوری اطلاعات در مدت گسترش توانمندی های انسان تکوین یافته است و وظیفه دارد اطلاعات مورد نیاز را به سرعت در طبقه بندی های مورد نظر ارائه کند. بدیهی است هر مقدار منابع اطلاعاتی وسیع تر، طبقه بندی شده تر و مبتنی بر آخرین یافته های تحقیقاتی باشد بهره وری بدیشه بهتر خواهد بود. از سویی اینترنت شعور و بلوغ انسان ها را به چالش می کشد، چرا که با نوشتن یک نشانی می توان به درون محیط های آموزشی برای گروه های سنی مختلف، آیره المعارف شخصیت های تاریخی، آخرین یافته های علوم انسانی و علوم پزشکی و... دست پیدا کرد. هم چنین اهمیت وجود آموزش الکترونیکی مورد توجه افراد شاغل نیز قرار گرفته است چرا که این گروه از افراد به هر نحوی امکان حضور در کلاس های درسی معمولی را ندارند، بنابراین این شکل آموزش مناسب تر است.

تقابل اینترنت و آموزش الکترونیکی در مورد این افراد نیز صدق می کند چرا که تمام مراحل ثبت نام، پرداخت هزینه ها و امتحانات به صورت الکترونیک و بر روی اینترنت انجام می شود (آزادی، ۱۳۹۰). ضرورت و اهمیت وجود آموزش الکترونیک از دیدگاه تولید کنندگان محتوای آموزشی این گونه بیان می شود که آن ها می توانند مواد

آموزشی را با توجه به نیازها در کنار هم چیده و دوره های مختلف آموزشی را پدید آورند تا در سیستم های مختلف قابل بهره‌برداری باشد. هم چنین اصلاح و بروز رسانی مواد آموزشی به سادگی امکان پذیر خواهد بود و با توجه به قابلیت استفاده مجدد از مطالب آموزشی، تولید کنندگان قادر خواهند بود مدل های مختلفی برای دوره های آموزشی تهیه کنند. روش های سنتی آموزش، دیگر پاسخگوی این حجم عظیم تقاضا برای آموزش نیست. برخی از محققان این فناوری معتقدند نهضت سوادآموزی الکترونیکی به جای سوادآموزی متعارف، به عنوان یک راه کار برای گذر به جامعه اطلاعاتی و ایجاد یک جامعه الکترونیکی مطرح شده است (روزنبرگ^۱، ۲۰۱۰). مایکل وبوف^۲ در کتاب خود در ضرورت سرمایه گذاری در آموزش می نویسد: برای رشد و پیشرفت کارکنان سرمایه گذاری کنید.

اگر افراد برای مشاغل و مسئولیت های بالاتر آماده نشده باشند، ترفیع از داخل سازمان فاجعه آفرین است. ساز آینه ای که کارکنان وفادار دارند در تعلیم و تربیت آموزش و پیشرفت مستمر آنان سرمایه کاری می کنند.

بدون تردید، آموزش و رشد کارکنان گران قیمت است، لکن اگر شما فکر می کنید که آموزش گران قیمت است، هزینه نادانی را در نظر بگیرید. دیر یا زود یک سازمان از طریق پرداخت حقوق های بالاتر برای جذب کسانی که آموزش دیده اند یا از طریق صرف وقت برای کارکنانی که دارند، هزینه های آموزشی را می پردازد.

همچنین، پیگورز و مایرز در زمینه نقش آموزش می گویند: آموزش خوب، نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند، یک چنین هدف های مهمی تحقق نمی یابند، مگر آنکه تمام سلسله مراتب سازمان (از مدیر اجرایی تا کارکنان) به اهمیت آموزش آگاه باشند.

پس می‌توان به نقش انکار ناپذیر آموزش بر بهره‌وری و آموزش در سازمانهای خدماتی، همچون بانک نگاه ویژه داشت (روزنبرگ^۱، ۲۰۱۰).

عبدالعظیم دولدی

پاییز ۱۳۹۶

www.ketab.ir