

مدیریت منابع انسانی در ورزش

www.ketab.ir

پدیدآورنده: مسعود فریدونی

سروشنامه: فریدونی، مسعود ۱۳۶۷

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی در ورزش پدیدآورنده: مسعود فریدونی ویراستار: مرتضی بخشی زایی

مشخصات نشر: تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص)، ۱۳۹۳

مشخصات ظاهری: ۱۰۹ صفحه، جدول، نمودار

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۵۴-۴ ۹۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فبای مختصر

یادداشت: این مدرک در آدرس <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است.

شناسه افزوده: تهران: ارتش، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص)

شماره کتاب شناسی ملی: ۳۷۶۲۸۰۱



عنوان: مدیریت منابع انسانی در ورزش

پدیدآورنده: مسعود فریدونی

ویراستار: مرتضی بخشی زایی

طراح جلد و صفحه آرا: سیدرسول نواده

ناظر نشر: نورالدین گنج خانلو

مدیر برنامه ریزی: محمود حجازی

ناشر: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص) آجا

چاپ: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ(ص) آجا

صحافی: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ(ص) آجا

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۵۴-۴

شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه

چاپ اول: ۱۳۹۳

قیمت: ۹۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، بزرگراه بسیج، بلوار هجرت، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء(ص) آجا، مرکز مطالعات راهبردی

تلفن: ۰۲۱-۳۵۹۲۲۳۳۰ (۰۲۱) دورنگار: ۰۲۱-۳۳۲۴۰۴۶۸

مقدمه

افزایش سطح آموزش افراد، تنوع تخصص‌ها، وسعت پیچیدگی سازمان‌ها، فن آوری، تغییر سریع توقعات افراد از دیگر متغیرهایی است که نقش مدیران نیروی انسانی را جهت تدوین برنامه‌های کار قابل اهمیت ساخته است. در این راستا، فراگیرد برنامه ریزی نیروی انسانی با مرور هدف‌ها و راهبردهای سازمان آغاز می‌شود. این بررسی مبنایی برای پیش بینی میزان نیاز به منابع انسانی، و چگونگی عرضه نیروی کار در داخل و خارج سازمان فراهم می‌آورد. فراگیرد برنامه‌ریزی منابع انسانی باید به مدیران ورزشی کمک کند تا بتوانند میزان نیاز سازمان به نیروی انسانی را تعیین کنند و نیروی کار موجود را ارزیابی نمایند. از این رو محقق با تألیف این کتاب در پی ایجاد دانشی نظری به‌منظور استفاده مربیان و مدیران ورزشی است.

بی‌شک این اثر خالی از اشکال نیست؛ بنابراین ضمن تشکر از تمامی استادان و صاحب‌نظران، درخواست می‌شود نقطه نظرات اصلاحی خود را اعلام کرده تا در چاپ‌های بعدی اقدامات لازم جهت اصلاحات احتمالی صورت پذیرد.

با تشکر مسعود فریدونی

فهرست مطالب

فصل ۱- مبانی مدیریت منابع انسانی.....	۳
تعریف مدیریت منابع انسانی.....	۴
تعریف برنامه ریزی منابع انسانی.....	۵
اهداف مدیریت منابع انسانی.....	۵
تعریف تجزیه و تحلیل شغل.....	۶
تجزیه و تحلیل شغل بر عهده کیست؟.....	۷
توسعه مفهوم مدیریت منابع انسانی.....	۷
ویژگی های مدیریت منابع انسانی.....	۷
اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۸
مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استراتژی های منابع انسانی.....	۹
هماهنگی استراتژیک.....	۹
هماهنگی استراتژیک و انعطاف پذیری.....	۹
فصل ۲- تأثیر فرهنگ بر منابع انسانی.....	۱۳
تعریف ماکس وبر از فرهنگ:.....	۱۴
تعریف روتبندیک از فرهنگ:.....	۱۵
ویژگی های فرهنگ.....	۱۵
فرهنگ سازمانی.....	۱۶
سطوح تجزیه و تحلیل فرهنگی.....	۱۶
سطوح و لایه های فرهنگ سازمانی.....	۱۸
ادگار شاین نیز برای فرهنگ سازمانی سه سطح را عنوان می کند.....	۲۰
شیوه پیدایش فرهنگ سازمانی.....	۲۱
جامعه پذیری کارکنان شامل سه مرحله می شود:.....	۲۲
فرهنگ های قوی.....	۲۴
الگوی اقتضایی.....	۲۴
الگوی ارتباط فرهنگ با محیط و استراتژی سازمان.....	۲۵
الگوی نوع شخصیت مدیریت.....	۲۶

فصل ۳- بهره‌وری نیروی انسانی.....	۳۳
فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی	۳۵
موانع بهبود بهره‌وری	۳۸
استراتژی‌های مدیریت تغییر.....	۳۹
مقاومت در مقابل تغییر.....	۴۰
فصل ۴- چگونگی ایجاد درگیری شغلی کارکنان.....	۴۵
درگیری شغلی.....	۴۵
اهمیت درگیری شغلی.....	۵۰
ویژگی‌های افراد درگیر در شغل.....	۵۱
عوامل مؤثر در درگیری شغلی.....	۵۲
رویکردهای درگیر شدن در کار.....	۵۲
رویکرد صنعتی یا تجاری (مفهوم عام از درگیر شدن).....	۵۲
رویکرد آکادمیک یا علمی (مفهوم خاص از درگیر شدن).....	۵۵
تمایز درگیری با مفاهیم شناخته شده دیگر در رویکرد آکادمیک.....	۵۵
تفاوت درگیری شغلی با درگیری کاری.....	۵۶
تفاوت درگیر شدن در کار و وابستگی شغلی.....	۵۷
تفاوت درگیر شدن در کار اعتیاد به کار.....	۵۸
تفاوت درگیر شدن در کار رفتارهای فراقش.....	۵۹
مدل‌های درگیر شدن در کار.....	۵۹
مدل خان از درگیر شدن.....	۵۹
پر معنا بودن کار.....	۶۰
امنیت روانی در محیط کار.....	۶۱
دسترسی داشتن به منابع مورد نیاز.....	۶۱
مدل مسلسل و لیتز.....	۶۲
مدل بیکر و دمووروتی.....	۶۳
تقاضاهای شغلی:.....	۶۳
منابع شغلی.....	۶۳
منابع فردی.....	۶۴

۶۵	مدل موسسه فالوب
۶۶	عوامل مؤثر بر درگیر شدن در کار
۶۶	محیط سازمانی
۶۶	روابط
۶۶	تعادل کار - زندگی
۶۷	ارزش‌ها
۶۷	رهبری
۶۸	ویژگی‌های شغلی
۶۹	ویژگی‌های فردی و شخصیتی
۷۳	فصل ۵- فشار روانی و تحلیل رفتگی نیروی انسانی
۷۳	تعاریف فشار روانی
۷۴	اشکال بروز فشار روانی
۷۵	زمینه‌های اصلی ایجاد فشار روانی
۷۹	تحلیل رفتگی شغلی و تعاریف موجود
۸۲	علل استرس در محیط کار
۸۴	مسیر تحلیل رفتگی
۸۴	نشانگرهای شخصی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان
۸۴	علائم تحلیل رفتگی
۸۴	علائم فرسودگی جسمانی
۸۴	علائم فرسودگی عاطفی
۸۵	علائم فرسودگی ذهنی
۸۵	علل تحلیل رفتگی
۸۶	دلایل توجه ویژه به تحلیل رفتگی شغلی
۸۶	راهبردهای ارائه شده برای کاهش تحلیل رفتگی