

آموزش

مدیریت

تصمیم گیری

نویسنده گان :

سید امیر حسین حسینی

حسین دزفولی

سرشناسه : دزفولی، حسین، ۱۳۵۱ -
 عنوان و نام : آموزش مدیریت تصمیم‌گیری
 پدیدآور :
 مشخصات نشر : تهران: شاپرک سرخ، ۱۳۹۴.
 مشخصات : ۸۳ص:؛ س.م. ۵/۱۲×۵/۲۱
 ظاهری :
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۷۰-۳۶-۸
 وضعیت فهرست : فبهای مختصر
 نویسی :
 یادداشت : فهرست‌نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل
 دسترسی است.
 یادداشت : کتابنامه: ص. ۷۷.
 شناسه افزوده : حسینی، سیدامیرحسین، ۱۳۶۹ -
 شماره : ۲۸۰۱۹۵۴
 کتابشناسی :
 ملی :

عنوان: آموزش: مدیریت: تصمیم‌گیری

نویسنده: حسین دزفولی - سیدامیرحسین حسینی

نوبت چاپ: اول بهار ۱۳۹۴

ناشر: شاپرک سرخ

چاپ و صحافی: شاپرک

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

شماره شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۷۰-۳۶-۸

انتشارات شاپرک سرخ: تهران، میدان انقلاب اسلامی، ابتدای خیابان آزادی، کوچه

شهید جنتی، پلاک ۳۶ واحد ۳

۰۹۱۳-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com



فهرست

۱۱	 مقدمه
۱۲	 انواع اصول
۱۹	 اهمیت و ضرورت آموزش
۲۰	 دوره آموزشی
۲۰	 قدرت حل نظام دار مسئله
۲۱	 توانایی کسب تجربه از موفقیت‌های دیگران
۲۱	 آموزش از تجارب قبلی و فعلی
۲۳	 مقایسه خود با الگوبرداری از سازمان های موفق
۲۳	 توانایی انتقال موثر و سریع دانش به تمام سطوح سازمان
۲۴	 تعاریف عملیاتی
۲۵	 تاثیر آموزش بر رفتار نیروی انسانی
۲۹	 فواید آموزشهای شغلی برای سازمان
۳۰	 فواید آموزش برای افراد سازمان (که به سازمان باز میگردد)
۳۱	 آموزش کارکنان
۳۲	 اصول آموزش کارکنان
۳۲	 روشهای رسمی آموزش کارکنان
۳۵	 آموزش های خارج از محل خدمت

آموزش، بهسازی و نقش آن در توسعه منابع انسانی	۳۸
مدیر با تدبیر، راهی به سوی آموزش کارآمد	۳۹
تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده	۳۹
اخلاق در آموزش منابع انسانی	۴۴
نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی	۴۴
نتایج نهایی آموزش در راستای اهداف سازمانی	۴۴
تصمیم گیری	۴۵
نظریه تصمیم	۴۹
تصمیم گیری و مباحث مربوط به آن	۵۰
تفاوت های حل مسئله و تصمیم گیری	۵۰
انواع روشهای الگو برداری جهت تصمیم گیری	۵۱
تصمیمات اجرایی	۵۲
تصمیمات راهبردی	۵۲
انواع تصمیمات	۵۲
شیوه های تصمیم گیری	۵۴
روش های تصمیم گیری	۵۴
فرآیند تصمیم گیری	۵۵
مراحل تصمیم گیری	۵۶
مراحل فرآیند تصمیم گیری با استفاده از سیستم اطلاعات مدیریت	۵۸
مراحل فرآیند تصمیم گیری از دیدگاه صاحب نظران	۵۸

۶۰	 موقعیت های تصمیم گیری
۶۱	 انواع تصمیمات سازمانی
۶۲	 انواع تصمیم گیریهای سازمانی
۶۳	 انواع تصمیم گیری با توجه به سطوح مدیریتی
۶۳	 استفاده از مدل تصمیم گیری
۶۵	 مدل های تصمیم گیری و اهمیت استفاده از آن
۶۸	 انتخاب مدل مناسب
۶۹	 راهکارهای تصمیم گیری درست و منطقی
۷۱	 عوامل موثر در قدرت تصمیم گیری
۷۴	 نکات مهم در هنگام اتخاذ تصمیمات
۷۷	 کتابنامه

مقدمه

آموزش، همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد^۱ و حل مشکلات مدیریت مدنظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی هر سازمان را تشکیل می‌دهد؛ به همین دلیل به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهره‌گیری موثر از این رو، آموزش از مهمترین و تأثیرگذارترین تدابیر به شمار می‌رود.

در شهرداری تهران مرکز آموزش شهرداری مأموریت دارد کلیه آموزش‌های بدو خدمت، آموزش‌های تخصصی و مدیریتی حین خدمت کارکنان ثابت و قراردادی شهرداری تهران را اجرا نماید. مهمترین عواملی که نیاز به آموزش را در سازمان نشان می‌دهد را می‌توان به شرح زیر بیان کرد: جابجایی‌های افقی و عمودی در سازمان، ورود کارکنان جدید به سازمان، پیشرفت سریع در علوم و تکنولوژی، تزریق روابط انسانی به سازمان، حرکت به سوی بهره‌وری همه جانبه در سازمان، پیچیده شدن و ماشینی شدن سازمانها و ...

این اهمیت از آن جا است که انسان تنها از طریق آموزش می‌تواند تواناییهای خاص و نامحدود خود را از بالقوه بودن به سمت فعل به حرکت در آورد. البته باید در نظر داشت که در فرهنگهای متعالی آموزش تنها با پرورش می‌تواند سودمند باشد. در حالت ایده‌آل آموزش باعث تغییر در جنبه‌های مختلف رفتاری نیروی انسانی سازمان می‌گردد، برای نیل به

^۱ -Performance

این هدف در سازمان و نوع آموزش باید شرایطی فراهم باشد که از مهم‌ترین آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

کارمند خود را ناگزیر از تغییر بداند، برای هر کاری وجود انگیزه لازم است، در جهان کنونی علم به سرعت در حال پیشرفت است در نتیجه لازم است کارمند برای انجام وظایف خود تخصص لازم را در هر لحظه داشته باشد و در هر لحظه خود را ملزم به ارتقای سطح دانش خود بداند. فرد باید از وظایف محوله و کاری که باید انجام دهد آگاه باشد، اگر فرد نسبت به وظایف خود آگاهی کافی نداشته باشد، نمی‌تواند خود را برای هرگونه تغییر آماده کند. هر فرد در سازمان باید دارای شرح وظایف روشن و شفاف باشد تا بتواند خود را در جهت اهداف سازمانی آماده کند و این وظیفه مدیریت منابع انسانی هر سازمان است که به عنوان کارفرما برای هر شغل و پست شرح وظیفه شفاف و اصولی ارائه نماید.

انواع اصول

اصل نگرش سیستمی: برقراری ارتباط درونی بین اجزاء نظام آموزش از یک طرف و ارتباط بیرونی بین نظام آموزش با سایر نظام‌های مدیریت منابع انسانی

اصل جامعیت: در نظر گرفتن تمامی نیازهای آموزشی مشاغل عمومی و تخصصی در جنبه‌های عمومی، شغلی و مدیریتی در ساختار دوره‌ها

اصل توجه به تغییرات: بازنگری و بازطراحی آموزش‌ها و استمرار آنها مبتنی بر تغییرات، تحولات و پیشرفت‌های علمی و فناوری روز.