

شایستگی حرفه‌ای کارکنان

تالیف:

دکتر کریم حمدی

دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات



انتشارات موجک



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: حمدی، کریم، ۱۳۳۴ -

عنوان و نام پدیدآور: شایستگی حرفه‌ای کارکنان/تألیف کریم حمدی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۱۸۵ ص.: جدول.

شابک: ۸-۱۹-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸، ۲۲۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت

موضوع: Manpower planning

موضوع: کارکنان -- تربیت

موضوع: Employee empowerment

موضوع: کارکنان -- ارزش

موضوع: Employees -- Rating of

موضوع: بهره‌وری کار -- مدیریت

موضوع: Labor productivity -- Management

رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ ح ۸ ن ۹ / ۵ ۵۴۹

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۴۱۲۱۰

انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸-۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۶ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۰۱۶۶۱۲۷۵۹۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: شایستگی حرفه‌ای کارکنان

تألیف: دکتر کریم حمدی

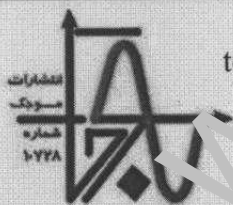
طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری: ۱۸۵ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: زمستان ۱۳۹۶، تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۲۲۰۰۰۰ ریال، شابک: ۸-۱۹-۸۳۰۷-۶۰۰-۹۷۸

حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.



انتشارات
موجک
شماره
۱۰۷۲۸

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیشگفتار
۳	فصل اول: سوابق حرفه‌ای
۳	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ تعاریف شایستگی
۶	۳-۱ مدیریت شایستگی
۷	۴-۱ کاربردهای مدیریت شایستگی
۱۰	۵-۱ تاریخچه شایستگی
۱۲	۶-۱ انواع و سطوح شایستگی
۱۲	۱-۶-۱ شایستگی‌های رفتاری و فنی
۱۲	۲-۶-۱ شایستگی‌های سخت و نرم
۱۳	۳-۶-۱ شایستگی‌های ضروری، عمومی، بخشی و مشترک
۱۳	۴-۶-۱ شایستگی‌های فنی، شغلی، رهبری
۱۴	۵-۶-۱ شایستگی‌های محوری و خاص
۱۴	۷-۱ مدل‌های شایستگی
۱۶	۱-۷-۱ مدل‌های شایستگی منسجم
۱۷	۲-۷-۱ مدل رپ
۱۸	۳-۷-۱ مدل آلریج
۱۹	۴-۷-۱ مدل شایستگی منابع انسانی

- ۱۹-۵-۷ مدل گارت اونز و همکاران (۲۰۰۳).....
- ۲۰-۶-۷-۱ مدل فرید نبرگ (۲۰۰۴).....
- ۲۱-۷-۷-۱ مدل‌های شایستگی منابع انسانی.....

فصل دوم: آموزش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان..... ۲۷

- ۲۷-۱-۲ مقدمه.....
- ۲۸-۲-۲ تعریف آموزش کارکنان.....
- ۲۹-۳-۲ اهمیت آموزش کارکنان.....
- ۳۲-۴-۲ مررت کارکنان.....
- ۳۵-۵-۲ آموزش‌های کارکنان.....

فصل سوم: آموزش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان در محیط‌های کاری..... ۴۳

- ۴۳-۱-۳ مقدمه.....
- ۵۱-۲-۳ خط‌مشی‌گذاری آموزش کارکنان در ایران.....
- ۵۶-۳-۳ انواع آموزش کارکنان.....
- ۵۷-۱-۳-۳ آموزش رسمی.....
- ۵۷-۲-۳-۳ آموزش غیر رسمی.....
- ۵۸-۳-۳-۳ آموزش فنی و حرفه‌ای.....
- ۵۸-۴-۳ مدل‌های آموزش کارکنان.....
- ۵۹-۱-۴-۳ مدل‌های ساده و خطی.....
- ۶۰-۲-۴-۳ مدل آموزش و توسعه بدنه (T.D.L.B).....
- ۶۱-۳-۴-۳ مدل پارکر.....
- ۶۲-۴-۴-۳ مدل مبتنی بر تحول پذیر بودن سازمان.....
- ۶۲-۵-۴-۳ مدل رویکرد سیستمی به آموزش کارکنان.....

۶۷	فصل چهارم: شایستگی حرفه‌ای مدیران
۶۷	۱-۴ مقدمه
۶۸	۲-۴ نظریه‌های دانشمندان پیرامون شایستگی‌های مدیران
۶۸	۱-۲-۴ تئوری مبتنی بر شناخت منابع
۶۹	۲-۲-۴ تئوری اسنادی رهبری
۷۰	۳-۲-۴ تئوری رهبری فرهمند
۷۲	۴-۲-۴ مطالعه مورد گریف در حوزه شایستگی‌های مدیران دولتی
۷۳	۵-۲-۴ پژوهش جیمز و وودکاک در حوزه شایستگی
۷۵	۳-۴ شایستگی مدیران از دیدگاه اسلام
۷۵	۱-۳-۴ ویژگی‌های شایستگی مدیران از دیدگاه قرآن
۷۶	۲-۳-۴ شایستگی مدیران از دیدگاه پیامبر اسلام (ص)
۷۷	۳-۳-۴ شایستگی مدیران از دیدگاه امیرالمومنین علی (ع)
۷۷	۴-۳-۴ شایستگی از دیدگاه امام مازندرانی (ع)
۷۸	۴-۴ جمع‌بندی ویژگی‌های شایسته‌سالاری مدیران
۷۸	۵-۴ دانش
۷۹	۱-۵-۴ دانش مدیریت
۷۹	۲-۵-۴ تعریف دانش
۷۹	۳-۵-۴ تعریف کاربردی دانش
۸۰	۴-۵-۴ اصول رمزگذاری دانش
۸۰	۶-۴ مهارت
۸۰	۱-۶-۴ مهارت فنی
۸۱	۲-۶-۴ مهارت ادراکی
۸۱	۳-۶-۴ مهارت انسانی
۸۲	۴-۶-۴ مهمترین مهارت‌های مدیران
۸۲	۵-۶-۴ نقش مدیریت هوش احساسی در مهارت (EQ)

- ۷-۴ تجربه ۸۴
- ۱-۷-۴ فرآیند کسب تجربه در سازمان ۸۴
- ۲-۷-۴ نقش تجربه در پرورش مدیران ۸۴
- ۸-۴ توانایی ۸۷

فصل پنجم: مدیریت دانش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان ۸۹

- ۱-۵ مقدمه ۸۹
- ۲-۵ تاریخچه مدیریت دانش ۹۱
- ۳-۵ مدیریت دانش در ایران ۹۲
- ۴-۵ تعریف دانش ۹۳
- ۵-۵ سلسله مراتب دانش ۹۶
- ۶-۵ انواع دانش ۹۸
- ۱-۶-۵ دانش آشکار یا صریح یا دانش کدگذاری شده ۹۸
- ۲-۶-۵ دانش ضمنی یا دانش پنهان ۹۹
- ۳-۶-۵ تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار ۱۰۰
- ۷-۵ جریان دانش ۱۰۴
- ۸-۵ خصوصیات دانش ۱۰۵
- ۹-۵ منابع دانش ۱۰۶
- ۱-۹-۵ دانش ساختاریافته ۱۰۶
- ۲-۹-۵ دانش ساختار نیافته ۱۰۷
- ۱۰-۵ اصولی برای تقویت فرهنگ موثر انتقال دانش ۱۰۷
- ۱۱-۵ مدیریت دانش، مدیریت سرمایه‌های پنهان شما ۱۰۸
- ۱۲-۵ مدیریت دانش چیست؟ ۱۰۸
- ۱۳-۵ اصول مدیریت دانش ۱۱۰
- ۱۴-۵ اهداف مدیریت دانش ۱۱۱

۱۱۱	۱۵-۵	فرآیند یا چرخه مدیریت دانش
۱۱۳	۱۶-۵	پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان
۱۱۴	۱۷-۵	مدیریت دانش در سازمان (ساختار)
۱۱۷	۱۸-۵	مدیریت دانش در زمینه فناوری
۱۲۰	۱۹-۵	مدیریت دانش در منابع انسانی
۱۲۲	۲۰-۵	منافع و مزایای استفاده از مدیریت دانش در سازمان
۱۲۴	۲۱-۵	عوامل حیاتی جهت موفقیت مدیریت دانش
۱۲۴	۲۲-۵	مشکلات نبود مدیریت دانش
۱۲۵	۲۳-۵	پیامدهای عدم پیاده‌سازی مدیریت دانش
۱۲۶	۲۴-۵	مراحل عملیاتی مدیریت دانش در سازمان
۱۲۶	۲۵-۵	مراحل پیاده‌سازی مدیریت دانش
۱۳۰	۲۶-۵	اهداف پیاده‌سازی سیستم جامع مدیریت دانش در سازمان

فصل ششم: ارزشیابی آموزش حرفه‌ای ۱۳۳

۱۳۳	۱-۶	مقدمه
۱۳۳	۲-۶	تعریف ارزشیابی آموزشی
۱۳۵	۳-۶	مفهوم ارزشیابی آموزشی
۱۳۷	۴-۶	تاریخچه ارزشیابی اثربخشی و سنجش اثر آموزش
۱۳۹	۵-۶	فرآیند ارزشیابی آموزشی
۱۳۹	۶-۶	بررسی عملکرد و بیان ضرورت فعالیت‌های آموزشی
۱۴۰	۷-۶	نیازسنجی آموزشی
۱۴۰	۸-۶	برنامه‌ریزی و اجرا
۱۴۱	۹-۶	ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی
۱۴۲	۱۰-۶	ضرورت ارزشیابی برنامه‌های آموزشی
۱۴۵	۱۱-۶	رابطه ارزشیابی با فرآیند آموزش

- ۱۴۶ ۱۲-۶ رویکردهای ارزشیابی
- ۱۴۷ ۱۳-۶ انواع ارزشیابی‌ها
- ۱۴۸ ۱۴-۶ سطوح ارزشیابی
- ۱۴۹ ۱۵-۶ الگوهای ارزشیابی
- ۱۵۰ ۱-۱۵-۶ الگوی چهارسطحی پاتریک
- ۱۵۵ ۲-۱۵-۶ الگوی نظام بل
- ۱۵۶ ۳-۱۵-۶ الگوی سیپ
- ۱۵۷ ۴-۱۵-۶ الگوی دانشگاه کالیفرنیا، لس آنجلس
- ۱۵۸ ۵-۱۵-۶ الگوی پارکر
- ۱۵۸ ۶-۱۵-۶ الگوی بازن
- ۱۵۹ ۷-۱۵-۶ الگوی زمین، رونداد-واکنش-نتایج
- ۱۵۹ ۸-۱۵-۶ الگوی پیچ، طرح، ملیس
- ۱۶۱ ۹-۱۵-۶ الگوی فنون حل مشکل
- ۱۶۲ ۱۰-۱۵-۶ الگوی آموزش کسبی
- ۱۶۳ ۱۱-۱۵-۶ الگوی آموزش CIRO
- ۱۶۳ ۱۶-۶ ارزشیابی آموزشی و اثربخشی سازمانی

- ۱۶۵ منابع
- ۱۶۵ منابع فارسی
- ۱۸۰ منابع انگلیسی

پیشگفتار

در دنیای امروز کسب و کار با توسعه فزاینده‌ای در رقابت جهانی، تغییر بازارها و وقایع غیر قابل پیش‌بینی روبروست. وجود منابع انسانی متخصص، به منزله سرمایه‌های استراتژیک به سازمان محسوب می‌شود. انسان‌هایی که به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تحولی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. با توجه به چالش‌های فراوان پیش رو، برای کسب مزیت رقابتی در رویارویی با این محیط پیچیده، سازمان‌ها به نخبگان نیاز دارند از اینرو در سال‌های اخیر موضوع مدیریت استعداد بعنوان یک فعالیت کلیدی مدیریت، بیش از گذشته مطرح بوده است (لور و هاگمن، ۱، ۲۰۰۶: ۱۴۰، سکوزا، سکولین و مک دنل، ۲۰۱۳: ۴۵۶).

هریک از سازمان‌ها با توجه به اهمیت آموزش و تلاش می‌کند فرصت‌هایی را برای رشد و بالندگی اعضای خود به وجود آورند. پیشرفت و تحولات سریع علم و تکنولوژی همراه با تحولات وسیع فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ایجاب می‌کند که نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها به عنوان مهمترین عامل توسعه یک سازمان، به منظور همگامی و همراهی با تحولات مذکور، اکتفای چندانی به آموزش‌های قبل و بدو خدمت خود ننمایند و با استفاده از فرصت‌های شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بتوانند به عنوان عنصری فعال و موثر در جهت تحقق اهداف خود و سازمان نقش لازم را ایفا نمایند. امروزه آموزش ضمن خدمت نه تنها در سازمان‌های آموزشی بلکه در تمام سازمان‌هایی که به طور مستمر در صدد ارتقای کیفی و کمی علمی و حرفه‌ای خود هستند، در سطح وسیعی به کار گرفته می‌شود. برنامه‌های آموزش ضمن خدمت وقتی موثر است که بر اساس نیازهای واقعی کارکنان باشد و آن‌ها داوطلبانه در آموزش شرکت نمایند. نوع نیازها و انتظارات شرکت

کنندگان عامل مهمی در تعیین اهداف آموزشی، محتوای درسی دوره‌ها، روش‌های آموزشی، نحوه اجرای برنامه، و همچنین نحوه ارزشیابی آموزشی است.

در این کتاب، شایستگی حرفه‌ای مدیران بعنوان رویکردی کارآمد در مدیریت، ارائه می‌گردد. کتاب شامل چهار فصل است که در فصل اول به بررسی پدیده شایستگی حرفه‌ای می‌پردازیم و در فصل دوم آموزش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد. فصل‌های سوم و چهارم کتاب نیز به آموزش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان در محیط‌های کاری و شایستگی حرفه‌ای مدیران می‌پردازد. در پایان و در فصل پنجم این کتاب، مدیریت دانش و شایستگی حرفه‌ای کارکنان، ارائه می‌گردد.

www.ketab.ir