

دوبکړه ارتقاء نیروی انسانی بر بهره وری سازمان

جواد مرادی

سرشناسه	: مرادی، جواد، ۱۳۵۱-
عنوان و نام پدیدآور	: رویکرد ارتقاء نیروی انسانی بر بهره وری سازمان/جواد مرادی.
مشخصات نشر	: تهران: ویهان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۸۲ص: جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۷۱-۱۳-۰
قیمت	: ۱۰۰,۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۷۹-۸۱
موضوع	: نیروی انسانی - - مدیریت
موضوع	: Manpower Planning
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
موضوع	: بهره وری - - مدیریت
موضوع	: Productivity - - Management
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۰/۵/۵۴۹/۵ HF
رده بندی دیویی	: ۶۰۸/۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۳۰۵۹

عنوان کتاب	: رویکرد ارتقاء نیروی انسانی بر بهره وری سازمان
ناشر	: انتشارات ویهان
مؤلف	: جواد مرادی
ویراستار	: حمیدرضا خاشعی و رنامخواستی
مدیر تولید	: موسسه مشاوران امیرکبیر
صفحه آرا	: الهام کسایی پور
طراح جلد	: مریم ارشادی
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نویت چاپ	: اول، ۱۳۹۷
چاپ و صحافی	: موسسه مشاوران امیرکبیر
ناظر چاپ	: حمیدرضا خاشعی و رنامخواستی
قیمت	: ۱۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۷۱-۱۳-۰

ISBN: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۷۱-۱۳-۰

همه حقوق برای ناشر محفوظ است

دفتر بخش: تهران، خیابان کارگر جنوبی، خیابان جمهوری تقاطع خیابان اردیبهشت، نبش کوچه فخر، پلاک ۴۰

شماره های تماس: ۰۹۱۲۵۲۷۹۲۴۸-۰۹۱۹۶۸۳۷۱۵۲-۶۶۱۷۵۷۹۱

سخنی با خواننده

حمد و سپاس ایزد منان را که با الطاف بی‌کران خود این توفیق را به ما ارزانی داشت تا بتوانیم در راه ارتقای دانش عمومی و فرهنگ این مرز و بوم در زمینه‌ی چاپ و نشر کتب علمی دانشگاهی، علوم پایه گام‌هایی هر چند کوچک برداشته و در انجام رسالتی که بر عهده داریم موثر واقع شویم. گسترده‌ی علوم و توسعه روزافزون آن شرایطی را به وجود آورده که هر روز شاهد تحولات اساسی چشمگیری در طح جهان هستیم. این گسترش و توسعه نیاز به منابع مختلف از جمله کتاب راه دستیابی و اطلاع‌رسانی بیش از پیش روشن می‌کند.

چاپ و گانی و سامانمند را می‌توان نقطه آغاز و محرک اصلی رشد روزافزون شگفت‌انگیز دانش در حدود صد گذشته دانست. کتاب از یکسو تفکرات نویسنده خود را از مرز زمان و مکان بی‌رهاند و از دیگر سو در آستانه همین رهایی خواسته و یا ناخواسته ماهیت خود را به محک نقد برسد می‌گذارد تنها در چنین ساحتی و از برخورد دیدگاه‌های گوناگون است که بشر امروز به پیش بر می‌دارد.

موسسه فرهنگی با رویکردی جدید و متناسب با تغییرات در دنیای نوین، طرح توسعه کتاب‌های گوناگون در برنامه‌های اساسی قرار داده است. این برنامه از یکسو، متأثر از پیشرفت‌ها و نوآوری‌های است که در سطح بین‌المللی در زمینه‌های آموزش علوم و فن‌آوری رخ داده است و از سوی دیگر، متناسب با نیازهایی است که در جامعه دانشگاهی کشور بر اساس رشد و توسعه سال‌های اخیر به لحاظ کیفی و کمی پدید آمده است.

انتشارات ویهان با همکاری موسسه مشاوران امیرکبیر دانش با این نگرش در عرصه چاپ و نشر کتب علمی گام نهاده است. روند تولید آثار در این مجموعه علمی فرهنگی تمام مراحل پذیرش، داوری، ویراستاری فنی و ادبی، اخذ مجوز، چاپ، انتشار، به هر دو شیوه «چاپ شمارگانی» و «چاپ در ازای سفارش» را در بر می‌گیرد.

شما دانش‌پژوه ارجمند می‌توانید آثار مکتوب یا چندرسانه‌ای، پیشنهادات همکاری و نظرات راهگشای خود را با فرستادن پیام به نشانی رایانامه انتشارات ویهان و موسسه شریف یار Info@vihanpub.ir_sharifyar@gmail.com با ما در میان بگذارید. همه تلاش ما این است که با نگاه کارشناسی و ایجاد یک فضای علمی به خلق آثاری پربار و نوآرانه توفیق یابیم و باور داریم که دستیابی به این خواسته تنها با همراهی شما مشتاقان حقیقی آموزش و پژوهش ممکن است.

انتشارات ویهان

موسسه مشاوران امیرکبیر دانش

امروزه مدیریت منابع انسانی به ویژه نظام نگهداشت منابع انسانی در پیشبرد فعالیت‌های سازمان نقش گسترده و حساسی ایفا می‌نماید. سرنوشت کامیابی سازمان چنان با سرنوشت مدیریت منابع انسانی در هم آمیخته که جایگاه این حوزه وظیفه‌ای سازمان را تا حد شریکی راهبردی ارتقا بخشیده است. این نقش راهبردی در عمل به کارکرد خرده نظام‌های مدیریت منابع انسانی یعنی جذب و گزینش، آموزش و توسعه، به کارگیری مؤثر و نگهداری منابع انسانی تبدیل می‌شود.

همچنین در دنیای پر رقابت امروز، منابع انسانی مولد مهم‌ترین سرمایه سازمان تلقی می‌گردد. به می‌تواند موجبات تغییر و تحول در سایر عوامل سازمانی و نتایج اساسی را فراهم آورد. اثر تا دهه‌های گذشته معیار برتری یک کشور حجم نیروی انسانی، سلاح‌های مدرن، ارتش نیرومند، سرزمین وسیع یا منابع زیر زمینی گسترده و حق و تو در مجامع بین المللی بود، از این پس رقابت کشور به کیفیت نیروی انسانی به ویژه نگهداشت آن و سطح بهره‌وری بستگی دارد. بهره‌وری منابع انسانی به طور تصادفی ارتقا نمی‌یابد، بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری برآورد نما؛ آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. از سوی دیگر بهبود بهره‌وری یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه اقتصادی، اجتماعی است. بهبود بهره‌وری می‌تواند اصلاح و بهبود فرآیندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سطح رفاه، افزایش اشتغال، افزایش سطح حقوق و دستمزد (به دلیل برآورد تولید و سود در سازمان) را در پی داشته باشد.

عوامل بسیارزایدی در توسعه و رشد بهره‌وری سازمانی موثر هستند، اما آنچه اهمیت ویژه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد وجود نیروی انسانی فعال را چگونگی حفظ و نگهداشت آن است. وجود نیروی انسانی کارآمد و فعال می‌تواند بهره‌وری سازمان را به میزان زیاد افزایش دهد و سطح رضایت درونی و بیرونی از سازمان را بهبود بخشد. با توجه به اتکال سازمانی نیروی انسانی بر بهره‌وری و نقش موثر نظام نگهداشت نیروی انسانی پژوهش در زمینه مورد نظر می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد.

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها، انسانها هستند. حتی با رشد فن آوری و مجهز شدن سازمانها به این فن آوری‌ها و تکنولوژی‌های نوین و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بر این اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای

امروزی به شمار می‌آیند؛ چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسائل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند.

بهره‌وری همواره معلول یک دسته متغیرهای مداخله‌گر است که در آن ابهام ایجاد می‌کنند. عواملی چون پایین بودن سطح کیفی انجام امور، ناکارآمد بودن ساختار، ضعف نظام‌های مدیریتی، فقدان شایسته‌سالاری در مدیریت، فقدان بسترهای فرهنگی مناسب برای اجرای طرح‌های مرتبط با بهره‌وری، نارضایتی شغلی کارکنان، فقدان ثبات شغلی مدیران و کارکنان، فقدان اعتماد میان مدیران و کارکنان، کمبود آموزش‌های مناسب و به روز در زمینه نام بهره‌وری، نداشتن چشم انداز دور برد در مدیریت، روشن نبودن مأموریت‌های سازمان، کمبود اخلاقیات کاری در کارکنان، کمرنگ شدن نظام مشارکت کارکنان در درون سازمان، کفایت نرس نظام مدیریت و دلایل دیگر، بهره‌وری را به صورت متغیری پیچیده درآورده است.

با توجه به اهمیت نظام نگهداشت نیروی انسانی و میزان بهره‌وری‌های متفاوتی که در نتیجه میزان تجهیز و رسیدگی به بخش نظام نگهداشت از سوی سازمان‌ها صورت می‌گیرد که در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در برگیرد. به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. این امر به این منتهی شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسبتر از مجموعه عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این امر بپردازند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست.

پیوند خوردن کلیه اجزای سازمان به ویژه نظام نگهداشت نیروی انسانی و تغییرات سطح بهره‌وری در سازمان‌ها و موسسات گوناگون می‌تواند حاکی از ارتباط این دو عامل باشد. چنانچه در پژوهش‌های بسیاری ارتباط مولفه‌های نظام نگهداشت به صورت جداگانه و تاثیر آن بر بهره‌وری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته شده است.

سازمانهای عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای سطح بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهره‌وری سازمانی مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده‌ی مطلوب از منابع انسانی متکی

به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقدام‌هایی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد.

از آنجایی که مهم‌ترین عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان، منابع انسانی آن است لذا یکی از مسائلی که مدیران سازمان‌های پیشرو را در دهه‌های آینده درگیر خود خواهد ساخت، تلاش برای افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان است.

با توجه به تشدید رقابت‌ها در بازارهای سرمایه و به منظور کسب سود بیشتر از سوی شرکت‌ها و موسسات به ویژه شرکت‌های مخابرات که نقش مهم و اساسی در عرصه جامعه ایفا می‌کند بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی آن می‌تواند شرکت‌های مخابرات را به اهداف خود نزدیک کند. اما این امر با توجه به عدم توجه به نظام نگهداشت نیروی انسانی نمی‌تواند تحقق گردد. برای اینکه شرکت‌های مخابرات بتواند سهم بالایی در بازار سرمایه داشته باشد و به صورت مستمر مورد نیازمندی‌ها توجه به مولفه‌های اساسی در نظام نگهداشت از سوی آن است.

www.ketaboo.ir

۷	 مقدمه
۱۳	 فصل اول
۱۳	 نظام نگهداشت
۱۴	 ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی
۱۴	 احساس عدالت سازمانی
۱۵	 ابعاد عدالت سازمانی
۱۵	 عدالت توزیعی
۱۶	 عدالت رویه ای
۱۶	 عدالت تعاملی
۱۹	 فصل دوم
۱۹	 تامین نیازهای برتر
۱۹	 انگیزش
۲۰	 نظریه های محتوایی انگیزش
۲۰	 نظریه انگیزش - بهداشت
۲۰	 نظریه X و Y
۲۱	 نظریه وجود - ارتباط - رشد
۲۲	 نظریه نیازهای سه گانه مک کلند
۲۳	 نظریه سلسله مراتب نیازها
۲۴	 نظریه Z
۲۵	 نظریه عزت نفس
۲۶	 نظریه های فرایندی انگیزش
۲۶	 نظریه ارزش انتظار
۲۷	 نظریه برابری
۲۸	 نظریه تعیین هدف
۲۹	 نظریه اسناد
۲۹	 نظریه یادگیری اجتماعی
۳۰	 نظریه ارزیابی شناختی
۳۱	 نظریه تقویت
۳۲	 تعهد سازمانی

۳۴	 محتوا و ماهیت شغل
۳۷	 فصل سوم
۳۷	 رضایت و امنیت شغلی
۳۸	 رضایت شغلی
۳۹	 دیدگاه های رضایت شغلی
۴۱	 نظریه های رضایت شغلی
۴۲	 عوامل موثر بر رضایت شغلی
۴۳	 عوامل محیطی سازمان
۴۴	 پیامدهای رضایت شغلی
۴۵	 مشخص بودن اهداف و انتظارات
۴۷	 حقوق پرداختی و مزایا
۴۷	 مدیریت و رهبری
۴۸	 اهمیت رهبری
۵۰	 تفاوت رهبری و مدیریت
۵۲	 رویکردها و نظریه های رهبری
۶۴	 فصل چهارم
۶۴	 بهره وری
۶۹	 نهادی کردن بهره وری در اندیشه
۷۰	 نهادی کردن صرفه جویی در کل سازمان
۷۰	 طراحی نظامهای بهره ور
۷۱	 طراحی نظام نگهداری و تعمیرات فراگیر
۷۱	 پیاده سازی نظام مدیریت کیفیت فراگیر
۷۲	 استقرار نظام تحقیقات بهره وری
۷۴	 فصل پنجم
۷۴	 پیشینه
۸۰	 منابع و مآخذ
۸۰	 منابع
۸۰	 منابع فارسی
۸۲	 منابع غیر فارسی