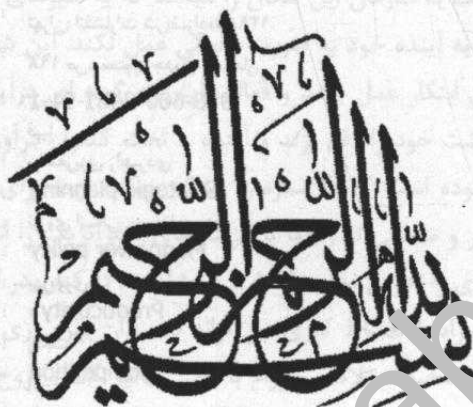




مدیریت استراتژیک بهره‌وری سازمان

مؤلفین:

دکتر سیداحمد شیبیت الحمیدی

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروز کوه)

محمد علی شیرینی (مدرس دانشگاه)

ز. زارع ماهفروز محله (مدرس دانشگاه)

سرشناسه	شیبت الحمدي، سيداحمد، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پديدآور	Shirini, Mohammad Ali
مشخصات نشر	مدیریت استراتژیک و بهره‌وری سازمان / مولفین محمدعلی شیرینی، زینب زارع‌ماهور و محله. تهران: انتشارات شریف‌زاده، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۱۹۸ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	978-600-8481-91-1
وضعیت فهرست نویسی	فیپا
موضوع	برنامه‌ریزی راهبردی
موضوع	Strategic planning
موضوع	نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
موضوع	Manpower policy
موضوع	بهره‌وری
موضوع	Productivity*
موضوع	بت
موضوع	Competition
شناسه افزوده	زارع‌ماهور و محله، زینب، ۱۳۶۲ -
شناسه افزوده	Zarea Mahferouz Mahalak, Zeynab
رده بندی کنگره	۱۳۹۸ / ش ۴ / HD۳۰۰۳۰۱
رده بندی دیویی	۵۸/۴۰۱۲
شماره کتابشناسی ملی	۵۵۷۳۱۱۲



انتشارات شریف‌زاده

نام کتاب	: مدیریت استراتژیک و بهره‌وری سازمان
تالیف:	: سیداحمد شیبت الحمدي - محمدعلی شیرینی - زارع‌ماهور و محله
ناشر:	: شریف‌زاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۳۹۷
شمارگان	: ۱۰۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۴۸۱-۹۱-۱
قیمت	: ۲۵۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریف‌زاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات - پ ۱۳۵۶

کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

مدیریت استراتژیک به سازمان این امکان را میدهد که به شیوهای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه مدیریت باعث میشود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و فعالیت‌هایش به گونه ای درآید که اعمال نفوذ نماید و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل درآورد. منفعت اصلی مدیریت استراتژیک این بوده است که به سازمان کمک میکند از مجرای استفاده نمودن از روش منطقی تر، مقولتر و منطقی تر راهها یا گزینه های استراتژیک را انتخاب نماید و بدین گونه استراتژیهای بهتری را تدوین نماید. از طرفی، مشارکت کارکنان در امور و تلاشهای هوشیارانه و آگاهانه آنها همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره وری و تعمیر برای بهبود بهره وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تاثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می دهد. بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع: نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته اند

سید احمدشپیت الحمیدی سیرابی، ذاع

فهرست مطالب

فصل ۱.....	۱۳
مبانی بهره‌وری.....	۱۳
مقدمه.....	۱۳
تاریخچه بهره‌وری.....	۱۶
عوامل مؤثر بر بهره‌وری.....	۱۷
عوامل فیزیکی.....	۱۸
عوامل روانی.....	۱۸
بازدارنده‌ها.....	۱۸
برانگیزاننده‌ها.....	۱۸
اندازه‌گیری بهره‌وری.....	۱۹
بهره‌وری نیروی کار.....	۱۹
اهداف مهم بهره‌وری.....	۲۰
بررسی علل پایین بودن بهره‌وری منابع و آسیب‌شناسی آن.....	۲۰
انجام مطالعات و بررسی‌های لازم جهت استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری.....	۲۰
مزایای بهره‌وری برای شرکت.....	۲۰
سودآوری.....	۲۰
رقابت.....	۲۱
مزایای بهره‌وری برای نیروی کار.....	۲۲
مزایای بهره‌وری برای مشتری.....	۲۲
روشهای بهبود بهره‌وری.....	۲۳
چالش، تجزیه و تحلیل، پرسش، تدوین، اجرا، اندازه‌گیری.....	۲۳

۲۴	تجزیه و تحلیل بهبود بهره وری
۲۴	۲-۳۷) حفظ و استمرار بهره وری
۲۴	انواع بهره وری
۲۴	چرخه بهره وری
۲۵	بهره وری در ایران
۲۷	فصل ۲:
۲۷	مدیریت استراتژیک، مزیت رقابتی
۲۷	مقدمه:
۲۹	عوامل موثر بر مزیت رقابتی
۲۹	قابلیت های محیطی
۳۰	ساختارهای ملی
۳۰	استراتژی توسعه کشور
۳۰	شرایط تقاضای ملی
۳۱	صنایع مرتبط و تأمین کننده
۳۱	قابلیت های سازمانی
۳۲	نگرش های مرتبط با مزیت رقابتی
۳۲	نگرش بر مبنای منابع
۳۳	نگرش رقابت بر مبنای شایستگی
۳۴	نگرش قابلیت های پویا
۳۴	نگرش قابلیت های شبکه ای و ارتباطی
۳۶	هوشمندی رقابتی
۳۸	انواع مزیت رقابتی
۳۸	مزیت موقعیتی در مقابل جنبشی (پویا)

۴۰	مزیت متجانس در مقابل نامتجانس
۴۱	مزیت مشهود در مقابل نامشهود
۴۲	مزیت ساده در مقابل مرکب
۴۳	مزیت موقتی در مقابل پایدار: مزیت رقابتی
۴۵	قلمرو علی مزیت رقابتی
۴۷	فصل ۳
۴۷	اندازه‌گیری بهره‌وری
۴۷	ابزارهای اندازه‌گیری بهره‌وری
۴۹	اهمیت بهره‌وری
۵۰	عوامل مؤثر در افزایش بهره‌وری
۵۱	شناخت و توجیه شغل
۵۱	حمایت سازمانی
۵۱	بازخورد عملکرد
۵۱	آگاهی و سازگاری محیطی
۵۲	مشارکت
۵۲	بهره‌وری نیروی انسانی
۵۲	عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی
۵۴	عوامل کلیدی در بهره‌وری نیروی انسانی
۵۵	سایر عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی
۵۶	موانع بهره‌وری
۵۶	موانع و مشکلات محیطی بهبود بهره‌وری
۵۸	موانع فردی بهبود بهره‌وری
۶۰	فصل چهارم

۶۰	مدلهای برنامه ریزی استراتژیک
۶۰	مقدمه
۶۱	تدوین استراتژی
۶۲	الگوهای تبیین استراتژی
۶۳	مدلهای مختلف انتخاب استراتژی
۶۹	تعاریف برنامه ریزی استراتژیک
۶۹	لزوم برنامه ریزی استراتژیک در سازمان ها
۷۰	نیاز به برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی
۷۱	ویژگی های برنامه ریزی استراتژیک
۷۲	مزایای برنامه ریزی استراتژیک
۷۲	مدل های برنامه ریزی استراتژیک
۷۳	مدل برنامه ریزی استراتژیک استونرو فریم
۷۶	مدل برنامه ریزی استراتژیک ریچارد دفت
۷۹	مدل برنامه ریزی استراتژیک برایسون
۸۱	مدل برنامه ریزی استراتژیک گوداشتاین و همکاران
۸۳	مدل برنامه ریزی استراتژیک برای نظام آموزشی راجر کافمن و جری هارن
۹۳	مدل برنامه ریزی استراتژیک دانکن و همکاران
۹۵	مفاهیم
۹۶	ارزش ها و اصول حاکم بر سازمان
۹۸	مدل فیلیس
۹۸	مدل فریمن یا دینفعان
۹۹	مدل رقابتی پورتر
۹۹	مدل برنامه ریزی استراتژیک وایتمن

۱۰۰	مدل برنامه‌ریزی استراتژیک پیگلز و روجر
۱۰۱	سطوح برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۰۲	برنامه‌ریزی در سطح فراسوی کلان
۱۰۳	برنامه‌ریزی در سطح کلان
۱۰۴	برنامه‌ریزی در سطح خرد
۱۰۵	کدام سطح را باید در برنامه‌ریزی برگزید؟
۱۰۷	فصل ۵:
۱۰۷	مدلهای بهره‌وری
۱۰۷	مدل‌ها و التوهای بهبود ارتقای بهره‌وری
۱۰۷	مدل چرخه بهره‌وری
۱۰۸	مدل بهره‌وری دکتر سومانت (CTF-1)
۱۰۸	مدل چرخه دمنینگ (PDCA)
۱۰۹	کاربرد چرخه دمنینگ PDCA
۱۰۹	مراحل چرخه دمنینگ PDCA
۱۱۰	مدل ایشی کاوا
۱۱۱	نمودارهای کنترل نمایش انحرافات فرآیند
۱۱۱	مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی
۱۱۴	اصول مدیریت بهره‌وری
۱۱۶	عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد
۱۱۷	اصول مدیریت عملکرد
۱۱۷	فرایند مدیریت عملکرد
۱۱۸	مزایای مدیریت عملکرد
۱۱۹	تصمیم‌گیری سرپرستان و کارکنان زیرمجموعه

۱۲۰	معایب مدیریت عملکرد
۱۲۱	فصل ۶
۱۲۱	رهبری تحول آفرین و مدیریت استراتژیک
۱۲۱	مقدمه
۱۲۱	تعریف رهبری
۱۲۱	تعریف رهبری از نظر برخی از محققان
۱۲۳	ماهیت رهبری
۱۲۴	تمایز مدیریت و رهبری
۱۲۵	وظایف رهبری
۱۲۶	تعریف سبک رهبری
۱۲۸	سیستم چهارگانه مدیریت توسط لیبرت
۱۲۸	شبکه مدیریت
۱۲۹	نظریه اقتضایی فیدلر
۱۳۰	تئوری مسیر - هدف
۱۳۱	نظریه یا مدل تصمیم گیری (نظریه رهبری مشارکتی وروم - یون - جا)
۱۳۲	نظریه رهبری وضعیتی هرسی و بلانچارد
۱۳۲	نظریه رهبری تحول گرا و تعامل گرا
۱۳۴	تعریف رهبری تحول گرا
۱۳۶	هفت ویژگی رفتاری رهبران تحول آفرین
۱۳۸	پنج ویژگی رهبران تحول گرا از نظر جیمز کوزنر و پاستر
۱۳۹	اهمیت و ضرورت رهبری تحول آفرین
۱۴۰	دیدگاه های مختلف رهبری تحول آفرین
۱۴۵	رهبری تحول آفرین و عملکرد سازمان

۱۴۵	توسعه رهبری تحول‌گرا: محدوده و فرایند
۱۴۷	اجزای رهبری تحول‌گرا
۱۵۰	رهبری تبدیلی یا تعامل‌گرا یا مبادله‌ای
۱۵۱	تفاوت رهبری تحول‌آفرین و تبدیلی
۱۵۳	فصل هفتم
۱۵۳	بهره‌وری و گردش شغلی
۱۵۳	گردش شغلی
۱۵۴	تکنیک چرخش شغل کارکنان
۱۵۵	چرخش شغلی - رمنند
۱۵۶	سایر تقسیم‌بندی‌های گردش شغلی
۱۵۶	جابجایی درون سازمانی و جابجایی بین سازمانی
۱۵۶	گردش درون حرفه‌ای و گردش بین حرفه‌ای
۱۵۷	فرایند چرخش در مشاغل
۱۵۷	بررسی و مطالعه سازمان
۱۵۷	شناسایی مشاغل هم‌خانواده
۱۵۷	مقوله بندی مشاغل
۱۵۷	طراحی ساختار مناسب
۱۵۷	آموزش کارکنان
۱۵۸	تعیین مکانیزم‌های انگیزشی
۱۵۸	اجرا
۱۵۸	بازنگری
۱۵۸	علل چرخش شغل
۱۵۹	فواید گردش شغلی

۱۶۰	مشکلات گردش شغلی
۱۶۱	مدیریت گردش شغلی
۱۶۲	هدف های گردش شغلی و رابطه آن با عملکرد سازمانی
۱۶۵	نمونه های موفق اجرای طرح گردش مشاغل
۱۶۶	شرکت ایکس وای ۲ امریکا
۱۶۸	دانشگاه ولونگونگ آمریکا
۱۶۹	کتابخانه های دانشگاه آیدینا
۱۷۰	شرکت نفت بهرن
۱۷۳	فصل هشتم:
۱۷۳	بهره وری و عملکرد
۱۷۳	مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی
۱۷۵	اصول مدیریت بهره وری
۱۷۹	اصول مدیریت عملکرد
۱۷۹	فرایند مدیریت عملکرد
۱۸۰	مزایای مدیریت عملکرد
۱۸۲	معایب مدیریت عملکرد
۱۸۳	فصل نهم:
۱۸۳	استراتژی رقابتی
۱۸۳	مقدمه
۱۸۳	استراتژی های عمومی مزیت رقابتی
۱۸۴	استراتژی های رقابتی از دیدگاه پورتر
۱۸۵	استراتژی هزینه کمتر
۱۸۵	استراتژی تمایز

۱۸۶	الف- استراتژی رهبری هزینه
۱۸۸	ب- استراتژی تمایز
۱۹۰	ج- استراتژی هزینه متمرکز (هزینه محور)
۱۹۰	د- استراتژی تمایز متمرکز (تمایز محوری)
۱۹۰	زنجیره ارزش
۱۹۱	مدل نیروهای پنج‌گانه رقابتی پورتر
۱۹۳	فهرست منابع فارسی
۱۹۵	فهرست منابع انگلیسی