

تاثیر مدیریت

بر پایداری سازمانها

مؤلف: حسن خداوردیان



تأثیر مدیریت بر یادگیری سازمانی

سرتاسره	خداوردیان، حسن، ۱۳۴۴
عنوان و نام پدیدآور	تأثیر مدیریت بر یادگیری سازمانها/عولف، حسن خداوردیان
مختصات نشر	تهران: علیمه پویش، ۱۳۹۷
مختصات ظاهری	۱۵۷ ص: ۱۴۵ × ۲۷۵ س
شابک	978-600-9159-11-6 / ۱۹۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	فیبیا
موضوع	یادگیری سازمانی
موضوع	Organizational learning
موضوع	مدیریت دانش
موضوع	Knowledge management
موضوع	نیروی انسانی - آموزش
موضوع	Manpower -- Education
موضوع	بهره‌وری - مدیریت
موضوع	Productivity -- Management
تکرره	۲۴۷ / ۵۵۸۲HDD
رده بندی	۶۵۸/۳۱۲۴
شماره	۵۴۱۳۷۸۲



تأثیر مدیریت بر یادگیری سازمانی

نویسنده: حسن خداوردیان
طراح روی جلد: آرشداد علی ویرا
نشر: انتشارات علیمه پویش
شابک: 978-600-9159-11-6
چاپ اول تابستان ۱۳۹۸
قیمت: ۱۹۰۰۰ تومان

آدرس: تهران، خ انقلاب - خ اردیبهشت جنوبی - کد پستی: ۱۵۰۰ - تلفن: ۶۶۴۹۶۰۷۱

حقوق برای انتشارات محفوظ است.

فهرست

.....	سخن نخست	۱۱
.....	مقدمه	۱۲

فصل اول

کلیات و مفاهیم مدیریت

.....	چرایی مطالعه مدیریت	۱۷
.....	ارتباط مدیریت و سایر علوم	۲۱
.....	چرا باید مدیریت بیاد بگیرد	۲۳
.....	جایگاه مدیریت در سازمانها	۲۵
.....	مفهوم ارزش هادر مدیریت	۲۹
.....	مفهوم اخلاق مدیریت	۳۰
.....	واژه اصلی مدیریت	۳۲
.....	مفهوم و اهمیت کنترل	۳۳
.....	تعاریف کنترل رفتار	۳۴
.....	مفهوم بهره‌وری و کارایی	۳۵
.....	مدل مفهومی مدیریت بهره‌وری	۳۶
.....	تاریخچه تصمیم‌گیری	۳۷
.....	مدیریت و تصمیم	۳۸
.....	تاریخچه بهره‌وری	۳۹
.....	سیر تکاملی مفهوم مدیریت بهره‌وری	۴۲
.....	بهره‌وری از دیدگاه اسلام	۴۳

۴۴	واژه توانمندسازها
۴۵	محیط و فرهنگ یادگیری
۴۶	توانمندسازها در سازمان
۴۸	یادگیری سازمانی

فصل دوم

یادگیری نظریه ها، رویکردها

۵۱	ابعاد یادگیری
۵۷	عناصر یادگیری پیت سنگه
۵۹	سازمان های یادگیرنده
۶۰	عوامل مؤثر در سازمان یادگیرنده
۶۳	اهمیت رویکردی به مدیریت یادگیری
۶۴	نهادینه سازی در سازمانهای یادگیرنده
۶۵	نظریه یادگیری مارکورات
۶۶	مؤلفه های هوش سازمانی آلبرخت
۶۷	نظریه مدیریت چیرگی بر دودلی
۶۸	نظریه انگیزش و بهداشت روانی
۶۹	نظریه دو ساحتی انسان مک گرگور
۷۲	نمونه مدل های یادگیری
۷۴	مدل های یادگیری و بهره وری
۷۶	مدل مفهومی مدیریت یادگیری
۷۷	نظریه یادگیری «کریس آرگریس»

- ۸۰..... نظریه سازمان یادگیرنده
- ۸۱..... نظریه خودیادگیری
- ۸۱..... مدیران و یادگیری سازمانی
- ۸۴..... خصوصیات مدیران یادگیرنده
- ۸۴..... مدیریت با تکیه بر یادگیری از دیدگاه امام علی (ع)

فصل سوم

مدیریت بهره‌وری و رفتار سازمانی

- ۸۹..... عوامل حیاتی موفقیت مدیریت در سازمانها
- ۹۰..... نقش آموزش در مدیریت
- ۹۱..... مدیریت پنهان تصمیم‌گیری
- ۹۴..... مهارت‌های مدیریت
- ۹۶..... مدیریت مهارت انسانی
- ۹۷..... سبک‌های عمده مدیریت
- ۹۸..... نقش انگیزش در مدیریت
- ۱۰۰..... بهره‌وری در مدیریت
- ۱۰۱..... ستونهای بهره‌وری مدیریت
- ۱۰۳..... چرخه بهبود بهره‌وری مدیریت
- ۱۰۵..... نواقص مدیریت بهره‌وری
- ۱۰۷..... نظریات مدیریت بهره‌وری
- ۱۰۹..... بهره‌وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی

عوامل پنج گانه مدیریت بهره‌وری	۱۰۹
بهره‌وری در نیروی انسانی	۱۱۰
روش های اندازه گیری شاخص های بهره‌وری	۱۱۱
نیروی انسانی محور بهره‌وری	۱۱۳

فصل چهارم

مدیریت یادگیری در سازمانها

هدفهای استماعی یادگیری	۱۱۷
اهداف سازمانی یادگیری	۱۱۷
رابطه یادگیری و هیئت	۱۲۰
سازمانها و اقدامات دانش مدنی	۱۲۲
نیروی انسانی و رشد سازمان	۱۲۴
رابطه بهره‌وری نیروی انسانی و سازمان	۱۲۵
شرایط افزایش بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۶
عوامل تعیین کننده بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۷
بهره‌وری و راهبرد منابع انسانی	۱۲۹
مدل بهره‌وری منابع انسانی	۱۲۹
ویژگی‌های کلی عوامل بهره‌وری	۱۳۰
عوامل یادگیرنده سازمانها	۱۳۱
خصوصیات سازمانهای یادگیرنده	۱۳۳
یادگیری فردی در سازمانها	۱۳۵

- ۱۳۶..... یادگیری گروهی در سازمانها
- ۱۳۷..... یادگیری سازمانی سازمانها
- ۱۳۸..... تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
- ۱۳۹..... الگوهای یادگیری سازمانی از دیدگاه نیفه
- ۱۴۱..... یادگیری سازمانی و شایستگی های کارکنان
- ۱۴۲..... تحلیل وضعیت یادگیری در سازمان
- ۱۴۵..... مدیریت و یادگیری تکنیکی
- ۱۴۷..... پیشنهادهایی برای تحقق سازمان یادگیرنده
- ۱۵۱..... منابع و مؤاخذ

مقدمه

کرامت، انسان و مدیریت می تواند یک حکومت مدرن را درست نماید با مثالی از رویکرد یادگیری و شیوه مدیریت آن در یک کشور توسعه یافته شروع می کنیم و مسئله از این قرار بود که دولت ژاپن یک ایستگاه دورافتاده قطار در شمالی ترین نقطه کشور بنام کامی شیراتاکی را فقط به خاطر اینکه یک دختر دبیرستانی از آن استفاده می کند باز داشته است. این ایستگاه قرار بود ۳ سال پیش بسته شود اما شرکت راه آهن ژاپن بعد از اینکه متوجه شد یک دختر دبیرستانی هر صبح و عصر از آن برای رفت و آمد به مدرسه استفاده می کند از تصمیم خود منصرف شد و ایستگاه تا ماه مارس امسال که دختر فارغ التحصیل می شود باز می ماند. این ایستگاه در بین دو شهر قرار دارد و قطار فقط ۸ ساعت ۴۰ دقیقه از ظاهر یکبار در آن توقف می کند. زمان توقف قطار بر اساس برنامه رفت و برگشت دختر تنظیم شده است. و این چنین است که دولت ژاپن مورد تکریم ملتش می باشد چرا که آموزش، اولویت اول دولت می باشد و مسئولین حاضرند برای حفظ منافع حتی یک دانش آموز متحمل هزینه های سنگین شوند. در صفحه فیسبوک یک شهروند ژاپنی نوشته است: من حاضرم در راه چنین دولتی جانم را فدا کنم، چون هیچ کودکی نباید در راه رها نمی شود.

فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی، به شکل امروزی همگی نتیجه تعامل میان مجموعه حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان حدود سال ۱۷۶۰ آغاز شده و تا به امروز ادامه یافته است. البته پیدایش و رشد تدریجی

مدیریت منابع انسانی به قبل تر از آن یعنی دوران باستان باز می گردد و شواهدی وجود دارد که نشان می دهد اتحادیه ها، سندیکاها و اعتصابات کارگری سازمان یافته در روم و مصر وجود داشته است. انقلاب صنعتی تقریباً همزمان با سایر تحولات عظیم علمی، فلسفی و سیاسی قرون هفدهم و هجدهم در اروپا به وقوع پیوست. منظر از انقلاب صنعتی جانشین کردن ماشین به جای انسان در صنعت است. یکی از نتایج مستقیم انقلاب صنعتی، پیدایش کارخانه های بزرگ در جوامع صنعتی بود که برای اولین بار استخدام و تمرکز عده کثیری کارگر را در یک مکان و زیر یک سقف ایجاد نمود. استفاده از ماشین و رواج و توسعه سیستم تولید کارخانه ای موجب جهش عظیمی در توان تولید بشر شده است و با ورود ماشین به صحنه تولید امکان تقسیم کار به اجزای کوچکتر فراهم شد و هر کس بخش کوچکی از کل کار در سیستم تولید را انجام می داد.

نیروی کار و فناوری به مثابه ضربان قلب و مجموعه ابزار کسب و کار منابع انسانی امروزی هستند و از آنجایی که مدیریت منابع انسانی بدون شک مهمترین واحد هر سازمان برای مدیریت و توسعه نیروی کار و هدف آن ازمان محسوب می شود و فناوری اطلاعات نیز با توسعه همه جانبه خود در سه دهه اخیر تواناسازی مدیریت منابع انسانی دارای رشد سریعی بوده است. در زمینه مدیریت منابع انسانی و هم در مورد فناوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیشتر شرکت ها و سازمانها اعم از دولتی و غیر دولتی، به بکارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آوردند و این امر به نوبه خود منجر به تقویت، پیاده سازی و

اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک E-HRM شده است دلیل این رویداد در این است که امروزه تقاضا برای انعطاف پذیری بیشتر و داشتن حداکثر کارایی ممکن در ارائه خدمات منابع انسانی، تغییر در روش اجرای مدیریت منابع انسانی در سازمانها را ضرورت کرد است اما در این مسائل روحیات انسانی نیز باید مدیریت شود تا به فاصله تاریخی و فکری در جامعه منجر نشود.