

۴۱۲۵۲۱۱

توانمندسازی منابع انسانی

ابراهیم سمیع پور گیری
محمدرضا علیجانی گنجی

www.ketab.ir

انتشارات فرانما

۱۳۹۹

سرشناسه: سمیع پور گیری، ابراهیم، ۱۳۶۲

عنوان و نام پدیدآور: توانمندسازی منابع انسانی / ابراهیم سمیع پور گیری، محمدرضا علیجانی گنجی

مشخصات نشر: تهران، فرانما، ۱۳۹۹

مشخصات ظاهری: ۱۸۸ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۷۲۴-۲۲-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: کارکنان - توانمندسازی - مدیریت - مشارکت کارکنان - تعهد سازمانی - نظام

شناسه افزودن: علیجانی گنجی، محمدرضا، ۱۳۴۹-

رده بندی نگره ده/ HD ۵۰

رده بندی دیویی: ۶۰۸/۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۶۲۱۹۱۰۶

آدرس دفتر مرکزی و مرکز پخش: تهران، خیابان آزادی، تقاطع رودکی، کوچه رامسر، پلاک ۱، طبقه سوم - تلفن ۶۶۵۷۴۶۹۳-۰۸-۴۱۷۰۸

توانمندسازی منابع انسانی

تألیف: ابراهیم سمیع پور گیری، محمدرضا علیجانی گنجی

ناشر: فرانما

نوبت چاپ: اول - تیر ۱۳۹۹

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

چاپ و صحافی: فرانما

حروفچینی و صفحه آرایی و طرح جلد: فرانما

قیمت: ۴۰۰۰۰۰۰ ریال

سایت: www.faranama.net



انتشارات فرانما

در دنیای کسب و کار امروزه هر سازمانی که نتواند سریع‌تر، ارزان‌تر و با کیفیت بالاتر از رقبای جهانی خود تولید کند، از صحنه بازار حذف می‌شود. در این میدان پرقابته، سازمان‌هایی می‌توانند، موفق عمل کنند که از تمامی ظرفیت انسانی خود بهره گیرند، سازمان‌هایی که همچنان بر استفاده از الگوهای سنتی مدیریت که مبتنی بر سیستم‌های سلسله مراتبی و دستوری است، اصرار می‌ورزند، راه به جایی نخواهند برد.

اکثر سازمان‌ها بر مبنای ساختارهای وظیفه‌ای که قدرت از رأس هرم به سطوح پایین تنزل می‌یابد، اداره می‌شوند. اینگونه سازمان‌ها قادر به استفاده بهینه از کارکنان خود نیستند و محدودیت ذاتی‌شان بیشتر از آن است که بتوانند، از منابع فکری و قدرت خلاق که به وسیله کارکنان ارائه می‌گردد، بهره‌برداری کنند.

آنچه که مدیران امروز به دنبال آن هستند، یافتن راه‌حل مشکلات کار، با استفاده کمتر از منابع کمیاب سازمانی و از طرف دیگر انتظارات کارکنان امروز، احساس مالکیت، داشتن کار با معنی، نیاز به سراح و صداقت بیشتر در کار، خودیابی و خود شکوفایی است.

تواناسازی مفهومی است که می‌تواند هم منافع سازمان را تأمین کنند و هم احساس مالکیت و سرافرازی را در کار کارکنان ایجاد کند. در واقع یک رابطه برد-برد بین سازمان و کارکنان را ایجاد کند، چیزی که ایده‌آل بسیاری از سازمان‌ها و کارکنان آنهاست.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل ۱- توانمندسازی نیروی انسانی	۹
توانمندسازی چیست؟	۹
توانمندسازی از نظر استیو موریس و گراهام ویلکاکس	۱۳
توانمندسازی از نظر PREM	۱۴
ویژگی‌های توانمند و غیرتوانمند	۱۶
تواناسازی کارکنان تغییر کلی (تحول) است	۱۸
ارکان توانمندسازی	۲۲
علت جذابیت و توجه به توانمندسازی	۲۸
مدل‌های توانمندسازی	۲۹
برنامه‌های توانمندسازی	۴۲
توانمندسازی و قدرت	۴۴
بررسی تطبیقی نگرش تئوری انتقادی با رویکردهای فردنالدین و تفکر غالب مدیریت در ارتباط با توانمندسازی	۵۱
چالش‌های موجود در توانمندسازی کارکنان	۵۴
الف- چالش‌های مدیریتی	۵۴
ب- چالش‌های پیامدی	۵۵
فصل ۲- مدیریت و تفویض اختیار	۵۷
مقدمه	۵۷
مفهوم اختیار	۵۹
تعریف تفویض اختیار	۶۱

۶۱	ارکان تفویض اختیار
۶۲	اصول تفویض اختیار
۶۳	شرایط و فرآیند تفویض اختیار
۶۴	گام‌های تفویض اختیار
۶۵	مزایا و محاسن تفویض اختیار
۶۶	موانع تفویض اختیار
۶۹	راه‌های ب‌حرف نمودن موانع تفویض اختیار
۷۳	فصل ۳- سیستم پیشنهادات
۷۳	نقش نظام پیشنهادات در بهبود وضعیت سازمان
۷۴	مدیریت مشارکتی
۷۶	توسعه نیروی انسانی در فرآیند مشارکت
۷۶	سطوح مدیریت مشارکتی
۷۷	مؤلفه‌ها و الزامات مدیریت مشارکتی
۷۸	نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات
۸۰	تاریخچه نظام پیشنهادات
۸۰	نقش نیروی انسانی در پیشبرد اهداف نظام پیشنهادات
۸۱	پیش‌نیاز اجرای نظام پیشنهادات
۸۲	جایگاه نظام پیشنهادات در اسلام
۸۲	نتایج مورد انتظار از اجرای نظام پیشنهادات
۸۳	ویژگی‌های نظام پیشنهاد موفق
۸۴	برداشت‌های نادرست مدیران از نظام پیشنهادات
۸۵	انتظار اثربخشی نظام پیشنهادات در کوتاه‌مدت

۸۶	اهداف نظام پیشنهادها
۸۹	فصل ۴- تعهد سازمانی
۸۹	مقدمه
۹۸	دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۱۰۲	انواع تعهد سازمانی
۱۱۱	تمایل باطنی به تعهد
۱۱۱	مدل سه بعدی تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و مایر
۱۱۲	پیش‌شرط‌ها یا عوامل تعیین‌کننده تعهد سازمانی
۱۱۳	دیدگاه‌های نظری تعهد سازمانی
۱۱۵	دیدگاه‌های نظری عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۱۹	عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۲۰	الف - ویژگی‌های شخصی مؤثر بر تعهد سازمانی
۱۲۲	ب- خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی
۱۲۲	ج- تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی
۱۲۳	د - ویژگی‌های سازمان و تعهد سازمانی
۱۲۳	هـ- وضعیت نقش و تعهد سازمانی
۱۲۴	آثار تعهد سازمانی و تجزیه تحلیل آنها
۱۲۴	اهمیت تعهد
۱۲۵	انواع تعهد
۱۲۸	بالا بردن تعهد سازمانی
۱۳۱	فصل ۵- مدیریت مشارکتی
۱۳۱	مقدمه

۱۳۳	مدیریت
۱۳۴	تعریف مشارکت
۱۳۵	مفهوم مدیریت مشارکتی
۱۳۶	اهمیت رایزنی در اسلام
۱۳۷	اصل شورا و مشورت در امور در اسلام
۱۴۰	اهمیت و مزایای مشارکت و مدیریت مشارکتی
۱۴۳	فواید شورا
۱۴۴	معیارهای اخلاق مشاوران
۱۴۵	شرایط اثباتی
۱۴۵	شرایط سلبی
۱۴۷	موانع و محدودیت‌های مدیریت مشارکتی
۱۴۸	موانع اجرایی مدیریت مشارکتی
۱۴۹	راهکارهای اجرای مدیریت مشارکتی در سازمان (مقتضیات مشارکت)
۱۵۳	فصل ۶- پرسشنامه‌های مرتبط با توانمندسازی
۱۸۵	منابع