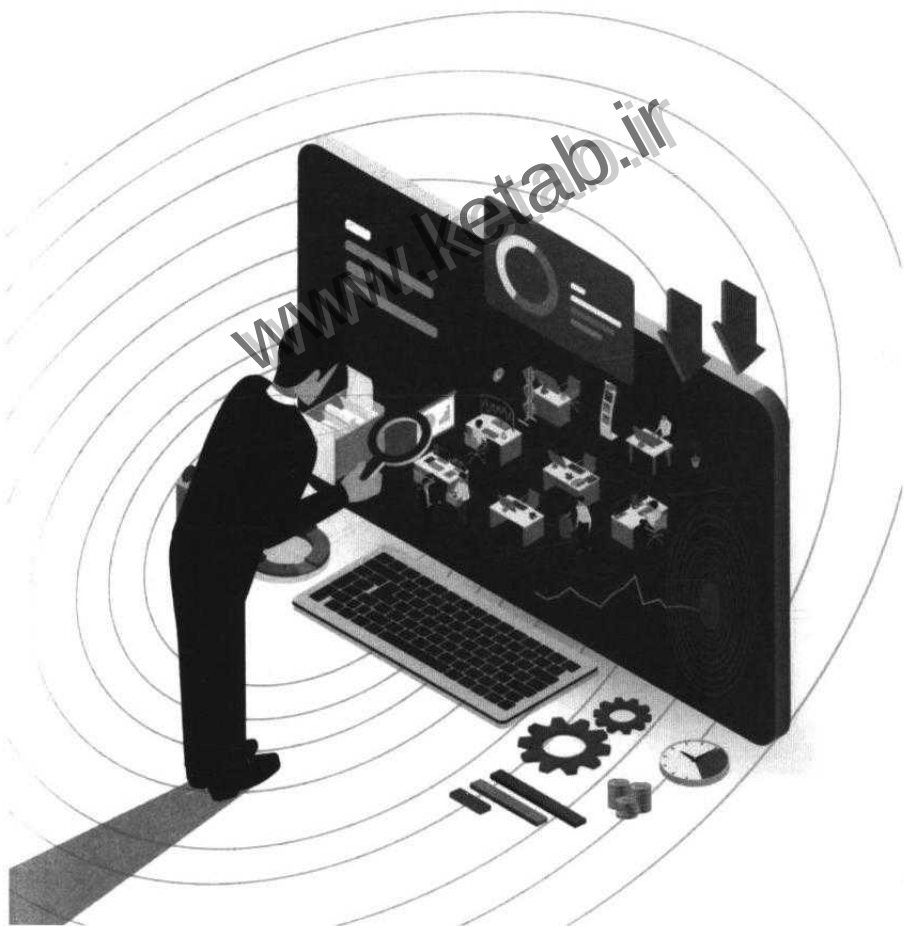


آسیب شناسی منابع انسانی و سازمانی بارویکرد کاربردی

مولفین: دکتر ایرج سلطانی - دکتر محسن صدر
دکتر مهدی بهرامی - مهندس محمد رادھوش



سرشناسه	: سلطانی، ایرج، ۱۳۴۱-
عنوان و پدیدآور	: آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی با رویکرد کاربردی
	: Organizational & human resource pathology with applied approach
مشخصات نشر	: نویسندگان، ایرج سلطانی، محسن صدر، محمد رادehوش و مهدی بهرامی
مشخصات ظاهری	: اصفهان: ارکان دانش، ۱۴۰۰
شابک	: ۱۱۲ ص، مصور، جدول، نمودار
	: 978-600-287-161-9
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص ۱۰۲-۹۷
موضوع	: تحول سازمانی Organizational Change
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت Manpower Planning
رده‌بندی کنگره	: HD ۵۸/۸
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۴۲۰۵۴۲



سایت خرید کتاب: www.Arkan-danesh.com

انتشارات ارکان دانش

نام کتاب	: آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی با رویکرد کاربردی
تألیف	: ایرج سلطانی، محسن صدر، مهدی بهرامی، محمد رادehوش
ناشر	: انتشارات ارکان دانش
چاپ اول	: تابستان ۱۴۰۰
شمارگان	: ۵۰۰ جلد
مدیر تولید	: نسرين مختاری
تنظیم و صفحه‌آرایی	: انتشارات ارکان دانش
طراحی جلد	: کانون آگهی و تبلیغات نقشینه
لیتوگرافی	: طاهّا
چاپ متن	: دانا
چاپ جلد	: اندیشه
صحافی	: مردانی
قطع و شمارش صفحات	: وزیری، ۱۱۲ صفحه
قیمت	: ۳۰۰۰۰ ریال

ISBN: 978-600-287-161-9

شابک: ۹ - ۱۶۱ - ۲۸۷ - ۶۰۰ - ۹۷۸

اصفهان: خیابان شیخ بهایی، چهارراه سرتیپ، کوی شهید مهرداد انصاری (سرتیپ)، نرسیده به طالقانی، پلاک ۹۲، تلفن: ۳۲۳۴۱۳۳۹، ۳۲۳۴۵۸۵۹، نامبر: ۳۲۳۴۱۳۳۹، کدپستی: ۶۵۶۳۱-۸۱۳۵۸

مراکز فروش: اصفهان: ۳۲۳۵۶۸۵۹-۰۳۱، تهران: ۶۶۹۶۳۵۵۴-۰۲۱، ۶۶۴۹۲۲۶۶-۰۲۱

آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی یک فرآیند علمی و نظام‌مند جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل و مشخص کردن و جنبش سازمان در مقاطع مختلف است. سازمان‌ها برای تقویت توانمندی‌های زیرساختی و انسانی نیازمند به اطلاعات درست، واقعی و همه‌جانبه از قابلیت‌ها، تنگناها و چالش‌های منابع انسانی و سازمانی هستند، بر این اساس آسیب‌شناسی به عنوان یک ابزار و فرایند تشخیصی همانند آزمایشگاه فیزیکی در تشخیص بیماری‌های جسمی به مدیران، کارآفرینان و صاحبان کسب و کار کمک می‌کند تا برداشت نسبتاً واقعی و همه‌جانبه از وضعیت سازمان خود داشته و براساس آن برنامه بهبود را تدوین و یا مسیر برنامه‌های بهبود را اصلاح کنند. برای آسیب‌شناسی مدل‌ها و رویکردهای مختلفی وجود دارد که در این کتاب با اتکا به تجارب نگارندگان در اجرای طرح آسیب‌شناسی برای کسب و کارهای مختلف، الگویی به صورت بومی و تلفیقی تدوین شده که کلیات و مراحل پیاده‌سازی آن توضیح داده شده است. بر این اساس کتاب حاضر شامل پنج فصل به شرح زیر می‌باشد:

- فصل ۱: کلیات، مفهوم، ضرورت و اهداف آسیب‌شناسی

- فصل ۲: الگوهای آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی

- فصل ۳: الگوی تلفیقی آسیب‌شناسی

- فصل ۴: مراحل اجرایی آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی

- فصل ۵: تهیه برنامه عملیاتی بهبود

قطعاً کتاب حاضر خالی از اشکال نبوده و نگارندگان از کلیه صاحب‌نظران و اندیشمندان بخاطر نواقص کتاب پوزش طلبیده و از نظرات سازنده خوانندگان استقبال می‌نمایند. در پایان از کلیه کسانی که در پدید آمدن کتاب با ما همراه بودند تشکر و قدردانی می‌شود. از جناب آقای مهندس محمد ترابی‌ان مدیریت انتشارات ارکان‌دانش، سرکار خانم بهرامی که تایپ اولیه کتاب را به عهده داشتند، سرکار خانم نسرین مختاری که بازبینی نهایی متن و هماهنگی‌های مراحل چاپ کتاب را به عهده داشتند، همچنین سرکارخانم فاطمه چلمغانی در ویرایش و صفحه‌آرایی نهایی کتاب و آقای مهرداد دلپیش به خاطر طراحی جلد تشکر و قدردانی می‌نماییم.

فصل اول: کلیات، مفهوم، ضرورت و اهداف آسیب‌شناسی

۱	مقدمه	۱
۲	مفهوم آسیب‌شناسی	۲
۵	جیستی و چرایی آسیب‌شناسی سازمان	۵
۹	ضرورت آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمان	۹
۱۱	تاریخچه‌ی توسعه‌ی سازمانی و به تبع آن آسیب‌شناسی	۱۱
۱۲	عوامل ایجادکننده و انواع آسیب‌های سازمانی	۱۲
۱۳	۱- آسیب‌های ابتدایی یا مقدماتی	۱۳
۱۴	۲- آسیب‌های بحرانی	۱۴
۱۵	۳- آسیب‌های خطرناک و مرگ‌آور	۱۵

فصل دوم: الگوهای آسیب‌شناسی منابع انسانی و سازمانی

۱۷	مقدمه	۱۷
۱۷	الگوهای آسیب‌شناسی سازمانی	۱۷
۱۸	۱- تجزیه و تحلیل میدان نیروی کورت لوبین	۱۸
۲۰	۲- مدل لوبیت	۲۰
۲۲	۳- تجزیه و تحلیل سیستم لیکرت	۲۲
۲۳	۴- مدل سیستم‌های باز	۲۳
۲۵	۵- مدل تطبیق برای تحلیل سازمانی نادلر و تاشمن	۲۵
۲۶	۶- مدل هفت S مک کینزی	۲۶
۳۰	۷- چارچوب فنی، سیاسی و فرهنگی تیچی	۳۰
۳۱	۸- مدل بورک و لیتوین	۳۱
۳۴	۹- مدل مولکولی	۳۴
۳۵	۱۰- مدل هفت بعدی ماروین وایزبورد	۳۵
۳۶	۱۱- مدل تحلیل سه شاخه‌ای	۳۶
۳۹	۱۲- مدل آسیب‌شناسی هاریسون	۳۹

۴۰	۱۳- مدل تعالی بنیاد کیفیت اروپا ویرایش ۲۰۲۰
۴۶	۱۴- مدل مالکوم بالدريج
۴۹	۱۵- مدل جایزه دمیگ
۵۲	۱۶- برنامه ریزی با عملکرد بالا
۵۳	۱۷- مدل تریکورد
۵۳	۱۸- مدل ستاره گالبراید
۵۴	۱۹- مدل بلوغ قابلیت کارکنان
۵۶	۲۰- مدل تعالی منابع انسانی
۵۷	۲۱- مدل ۳۴۰۰۰ منابع انسانی

فصل سوم: الگوی تلفیقی آسیب شناسی

۶۱	مقدمه
۶۱	مبانی الگوی تلفیقی آسیب شناسی
۶۱	۱- چارچوب اثربخشی کارکنان در هی گروپ
۶۲	چگونه هی گروپ می تواند داده ها را در سطح بالا مورد بررسی قرار دهد؟
۶۳	۲- فرهنگ سازمانی
۶۵	۱-۲- مدل های فرهنگ سازمانی در الگوی تلفیقی آسیب شناسی
۶۵	مدل هاریسون
۶۷	مدل فرهنگ سازمانی دنیسون
۷۲	۳- اخلاق حرفه ای
۷۳	عوامل سازمانی
۷۸	۴- اثربخشی مدیریت سرمایه های انسانی (مدل باسی و مک مور)
۷۹	۴-۱- اقدامات و شیوه های مدیریت (شیوه های اعمال رهبری)
۸۰	۴-۲- شیوه های مشارکت کارکنان
۸۱	۴-۳- دسترسی به دانش و اطلاعات
۸۱	۴-۴- فرآیندهای بهینه سازی نیروی کار
۸۲	۴-۵- ظرفیت و سیستم یادگیری
۸۳	۵- ارزیابی کلینیکی