

توانمندسازی منابع انسانی

مؤلفین:

دکتر امیر شعبان پور

دکتر محمد طالقانی

www.ketab.ir

بهار ۱۴۰۰

سرشناسه	: شعبان پور، امیر، ۱۳۶۴-
عنوان و نام پدیدآور	: توانمندسازی منابع انسانی / امیر شعبان پور، محمد طالقانی.
مشخصات نشر	: لاهیجان: کتاب های سبز شمال، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۴ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۶۷۱۵-۳۲-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه:ص: ۱۸۴-۱۶۶.
موضوع	: کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	: Employee empowerment
شناسه افزوده	: طالقانی، محمد، ۱۳۴۸-
رده بندی گنجره	: HD۵۰/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۷۶۶۵۲۳۰
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

ناشر:

انتشارات کتاب های سبز شمال

لاهیجان - میدان شهدا - خیابان شهدا - ترسیده به میدان فیض - کوچه امام هادی (ع)
مجتمع مریم - طبقه دوم - واحد غربی

تلفن: ۰۹۳۷۱۴۱۱۶۳۳ * ۰۱۳۴۲۳۳۸۷۸۳

GreenBooks.ir & GreenShops.ir

وب سایت:



کتاب های سبز شمال

• نام کتاب:	توانمندسازی منابع انسانی
• مؤلفین:	امیر شعبان پور، محمد طالقانی
• مرکز پخش:	انتش ارات کتاب های سبز شمال
• آدرس و تلفن:	لاهیجان - میدان شهدا - خیابان شهدا - ترسیده به میدان فیض - کوچه امام هادی (ع) مجتمع مریم - طبقه دوم - واحد غربی ۰۹۳۷۱۴۱۱۶۳۳ * ۰۱۳۴۲۳۳۸۷۸۳
• حروفچینی:	انتشارات کتاب های سبز شمال
• طرح جلد:	کانون تبلیغاتی سبزاندیشان شمال
• صفحه آرای:	مهرانه اسماعیل پور
• ثبوت چاپ، تاریخ انتشار:	چاپ اول، سال ۱۴۰۰
• شمارگان:	۱۰۰۰ جلد
• تعداد صفحات:	۱۸۴ صفحه
• قطع:	وزیری
• ناظر چاپ:	انتشارات کتاب های سبز شمال
• لیتوگرافی، چاپ و صحافی:	کانون تبلیغاتی سبزاندیشان شمال
شماره استاندارد بین المللی کتاب:	۹۷۸-۶۲۲-۶۷۱۵-۳۲-۴

• 978-622-6715-32-4

کلیه حقوق قانونی و شرعی برای مؤلف محفوظ می باشد و هیچ شخص حقیقی یا حقوقی، حق تکثیر تمام یا قسمتی از این اثر را نداشته و متخلفان تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

فهرست

۱۵.....	پیشگفتار
۱۷.....	زمینه تاریخی
۱۹.....	مبانی توانمندسازی
۲۱.....	تعاریف توانمندسازی
۲۵.....	توانمندسازی به منزله یک عنصر ارتباطی:
۲۵.....	توانمندسازی به منزله یک عنصر انگیزشی
۲۶.....	هدف توانمندسازی
۲۶.....	ضرورت توانمندسازی
۲۷.....	دلایل توانمندسازی
۲۷.....	افزایش رقابت
۲۸.....	اثرات فناوری در محیط کار
۲۸.....	ضرورت پاسخ‌گویی سریع به نیازهای مشتریان و تقاضا برای کیفیت برتر
۲۸.....	مقایسه برنامه‌های مدیریت کیفیت جامع (TQM)
۲۸.....	نیاز به کارکنان با مهارت بالا
۲۸.....	ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان
۲۸.....	تفاوت توانمندسازی با قدرت
۲۹.....	گونه‌شناسی توانمندسازی
۳۱.....	مقدمه
۳۲.....	فرآیند توانمندسازی کارکنان
۳۳.....	الف- بعد انگیزشی فرآیند توانمندسازی
	مرحله ۱- شرایطی که منجر به ایجاد دخالت روحی - روانی بی‌قدرتی در کارکنان می‌گردند.
۳۴.....	
۳۵.....	مرحله ۲- اقدامات مدیریتی و سازمانی
۳۶.....	مرحله ۳- منابع اطلاعاتی کفایت نفس کارکنان

مرحله ۴- نتایج حاصل از توانمندسازی	۳۶
مرحله ۵- پی آمدهای رفتاری	۳۷
ب- بعد شناختی فرایند توانمندسازی	۳۷
۱- رویدادهای محیطی	۳۹
۲- ارزیابی های وظیفه ای	۳۹
۳- رفتار	۳۹
۴- ارزیابی های کلی	۴۰
۵- سبک های تفسیری	۴۱
۶- اقدامات توانمندسازی	۴۲
کفایت نفس	۴۳
احساس عجز اکتسابی	۴۵
پیامدها	۴۷
انتظارات	۴۷
رفتار	۴۷
عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان:	۴۷
عوامل فردی:	۴۸
۱- مدیریت مشارکتی:	۴۹
۲- مشارکت در هدف گذاری:	۴۹
۳- تیم سازی:	۴۹
۴- سیستم پیشنهادها:	۵۰
۵- غنی سازی شغل:	۵۰
۶- تفویض اختیار:	۵۰
۷- پاداش مبتنی بر عملکرد:	۵۱
دیدگاه های مختلف توانمندسازی	۵۲
۱- توانمندسازی از دیدگاه عقلانی:	۵۳

دانش امروز به قدری گسترده است که هیچ فردی نمی‌تواند امیدوار باشد که بتواند حتی بر یک رشته از دانش بشری احاطه کامل یابد. بنابراین هر کس در حد توان خود از این دریای بیکران علم بهره‌مند شده و قطره‌ای بر آن می‌افزاید. سازمان‌های امروز تحت تأثیر عواملی از قبیل افزایش رقابت جهانی، دگرگونی‌های ناگهانی، نیاز به کیفیت و خدمات پس از فروش و وجود منابع محدود بوده و به همین دلیل زیر فشارهای زیادی قرار دارند. پس از سالهای زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در اقتصاد و امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و بالنگیزه بالا برخوردار باشد. در بحث توانمندسازی، مسائلی از این قبیل مورد بررسی قرار می‌گیرد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارکنان چگونه است؟ آیا مدیریت سازمان امکان بروز عقاید و افکار را به کارکنان خود می‌دهد؟ آیا اساس انتخاب و به‌کارگیری افراد در مشاغل، شایستگی‌ها و صلاحیت‌هاست یا اینکه صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ مدیران تا چه اندازه محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند؟

با توجه به مباحثی که در رابطه با توانمندسازی کارکنان و اهمیت موضوع در پیشرفت‌ها و تعالی‌های سازمانی و بهبود وضعیت افراد و سازمان‌ها وجود دارد و نظریه نقش مهم مدیران در ایجاد و تثبیت این فرآیند نوین مدیریتی، بررسی ارتباط نقش مدیران با توانمندسازی کارکنان، بر اساس ویژگی‌های روان‌شناختی و تفاوت‌های فردی و شخصیتی آن‌ها، مدیران می‌توانند کمک شایانی به توانمند نمودن کارکنان در مسیر صحیح و درست نمایند. لذا با توجه به گسترده بودن مبحث توانمندسازی و ابعاد آن سعی شده تا مطالب جدید و نکات مفیدی در این کتاب ارائه شود.

دلایل ذیل حاکی از اهمیت کتاب حاضر در این زمینه می‌باشد:

- ۱- با وجود اینکه اکثر مدیران توانمندسازی را مهارتی می‌دانند که باید اجرا و تجربه شده و موردعلاقه مدیران و کارکنان قرار گیرد، اما اجرای واقعی آن در مدیریت امروز به‌ندرت صورت گرفته و با مشکل مواجه است؛
- ۲- مطالعه مهارت‌های مدیریت نشان می‌دهد که توانمندسازی زیردستان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی است؛