

بهره‌وری سازمانی در منابع انسانی

مؤلفین:

اعظم سرافرازی

معصومه نظری

فاطمه نظری

آقای



سرشناسه	: سرافرازی، اعظم، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: بهره‌وری سازمانی در منابع انسانی / مولفین اعظم سرافرازی، معصومه نظری، فاطمه نظری.
مشخصات نشر	: تهران: آفتاب گیتی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۶ص: جدول.
شابک	: ۶۵۰۰۰۰ ریال ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۴-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۳۸ - ۱۴۶.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning
موضوع	: بهره‌وری کار Labor productivity
شناسه افزوده	: نظری، معصومه، ۱۳۵۵ -
شناسه افزوده	: نظری، فاطمه، ۱۳۵۷ -
رده بندی کنگره	: ۵/HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۲۶۶۷۱
اطلاعات رکورد	: فیبا
کتابشناسی	

www.ketab.ir
آفتاب گیتی

عنوان: بهره‌وری سازمانی در منابع انسانی
مولفین: اعظم سرافرازی، معصومه نظری، فاطمه نظری
صفحه‌آرایی: فرشته خوش‌سیما
نشر و بخش: موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی
نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۱
شمارگان: ۵۰۰ نسخه
چاپ: فدک
قیمت: ۷۵۰۰۰۰ ریال
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۴-۱۲۶-۳

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

نشانی: تهران - میدان انقلاب - تقاطع خیابان ۱۲ فروردین - ساختمان ولیعصر - پلاک ۱۳۱۴ - طبقه سوم. واحد ۹**
نشر و بخش همراه: ۰۲۱۶۶۹۶۹۸۳۷-۰۹۱۲۳۳۴۲۳۶۲

فروشگاه اینترنتی کتاب www.shop.aftabegiti.com **** www.aftabegiti.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۸	پیشگفتار
۱۰	مقدمه
۱۳	فصل اول: سازمان
۱۴	مقدمه
۱۵	سازمان
۱۶	اهمیت سازمان
۱۷	ابعاد طرح سازمان
۲۰	نمودار سازمانی
۲۰	طراحی واحدهای سازمانی
۲۲	انواع وابستگی:
۲۳	طرح ریزی سازمان
۲۴	اندازه سازمان
۲۵	مسیر قهقراپی و کوچک شدن سازمان
۲۶	ساختار و استراتژی
۳۰	مدیریت تغییر سازمانی
۳۱	ارتباطات سازمانی در مدیریت تغییر
۳۲	مقابله کارکنان
۳۵	واژه ارتباطات سازمانی
۳۷	روابط کارکنان - سازمان
۳۹	جو سازمان
۴۰	مؤلفه‌های جو سازمانی

۴۱	رویکردهای گوناگون در مورد شکل‌گیری جو سازمانی
۴۳	نظریه‌های جو سازمانی
۴۳	انواع جو سازمانی طبق مدل هالپین و کرافت
۴۵	فصل دوم: بهره‌وری سازمانی
۴۶	مقدمه
۴۶	مفهوم‌سازی بهره‌وری
۴۷	مفهوم کارایی و اثربخشی و رابطه آن‌ها با بهره‌وری
۵۰	بهره‌وری سازمانی
۵۱	پیدایش مفهوم بهره‌وری
۵۶	بهره‌وری از دیدگاه اسلام
۵۷	مزایا و موانع بهره‌وری
۵۷	مزایای بهره‌وری برای موسسه
۵۷	مزایای بهره‌وری برای نیروی کار
۵۸	مزایای بهره‌وری برای مشتری
۵۸	موانع بهره‌وری
۵۸	انواع بهره‌وری
۵۹	دسته‌بندی مقیاس‌های بهره‌وری
۶۱	سطوح بهره‌وری
۶۲	عوامل مؤثر بر بهره‌وری یک سازمان
۶۹	اصول مدیریت بهره‌وری
۷۱	اصول چهارده‌گانه دمینگ
۷۴	بهره‌وری چگونه حاصل می‌شود؟
۷۵	بهره‌وری سبز
۷۶	چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری

۷۸	سه استراتژی عمده برای بهبود بهره‌وری
۷۸	استراتژی استفاده از نظام مدیریت بهره‌وری فراگیر
۷۹	دیدگاه‌های مختلف در مورد بهره‌وری
۷۹	بهره‌وری از دیدگاه سیستمی
۸۰	بهره‌وری از دیدگاه ژاپنی‌ها
۸۱	بهره‌وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی
۸۲	برخی سوءبرداشت‌ها در مورد بهره‌وری
۸۴	روش‌های اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری
۸۴	وضعیت بهره‌وری در ایران
۸۶	اندازه‌گیری بهره‌وری
۸۶	مشخصات مطلوب سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری
۸۸	مدل‌های اندازه‌گیری بهره‌وری
۸۸	مقایسه مدل‌های مختلف بیان شده و بیان کاربردها و خصوصیات آن‌ها
۹۲	روش‌های اصلی بهبود بهره‌وری
۹۴	سازوکارهای عملی استقرار چرخه مدیریت بهبود بهره‌وری
۹۷	فصل سوم: بهره‌وری منابع انسانی
۹۸	مقدمه
۹۸	تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی
۹۹	مفهوم مدیریت منابع انسانی
۹۹	جنبه‌های سخت و نرم مدیریت منابع انسانی
۱۰۰	اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۰۱	توسعه مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۰۱	ویژگی‌های مدیریت منابع انسانی
۱۰۲	نقدهایی به مدیریت منابع انسانی

پیشگفتار

سال‌هاست که بهره‌وری برای همه دولت‌ها و شرکت‌ها موضوعی کلیدی به شمار می‌آید. این موضوع به دلیل تأثیر بهره‌وری در توسعه اقتصادی و اجتماعی و اهمیت آن به عنوان یک منبع درآمد است. در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه‌یافته و برخی کشورهای در حال توسعه، سرمایه‌گذاری زیادی را جهت بهبود و ارتقاء بهره‌وری در سطوح ملی انجام داده و رشد و توسعه روزافزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسئله می‌دانند. بهره‌وری به طور عمده مشخص‌کننده درآمد حقیقی، تورم و رفاه مردم است و کوشش سیاستمداران بر آن است که دلایل واقعی رشد یا کاهش بهره‌وری را کشف کنند. بدیهی است با چنین نگرشی، مدیریت بهره‌وری به عنوان ابزاری برای کنترل و بهبود بهره‌وری، از اهمیت بسیاری در سازمان‌ها برخوردار می‌گردد.

اهمیت سرمایه‌های انسانی در ارتقاء و رشد بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که مورد توجه صاحب‌نظران علم مدیریت قرار گرفته است. بر همین اساس دهه پایانی قرن بیستم را عصر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی نامیده‌اند. حال اگر انسان با انگیزه و توانمند، بهره‌ور باشد می‌تواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه رکود و عقب‌ماندگی ارمغان سرمایه‌های انسانی بهره‌ور می‌شود و یا بهره‌وری وی افزایش می‌یابد. بهره‌وری، یک ملت و یک سازمان را ثروتمند می‌کند و به یک سازمان امکان می‌دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید. بهره‌وری به مدیران یک سازمان امکان می‌دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگاه دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه، دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. ملت‌هایی که ثروت خود را افزایش می‌دهند و روز به روز ثروتمندتر می‌شوند، ملت‌هایی هستند که می‌توانند به سرعت و در هر زمان که اراده کنند، بهره‌وری خود را بهبود بخشند.