درس دوم

مدیریت رفتار سازمانی

A) فعالیت آغازین

1. آیا شما هیچ کدام از نیروهایی که طبیعت مدیریت در سازمان ها را شکل می دهند می شناسید؟

2. شما از عبارت "قدرت منابع انسانی" چه درک می کنید؟

1) تعدادی از نیروها در حال تغییر شکل طبیعت مدیریت در درون سازمان ها می باشند.

تعداد محدودی از سازمان ها این نیروها را تشخیص داده و در حال هدایت استعدادهای مدیریتی خود برای دستیابی به اهداف از طریق استفاده از دانش خود درباره هر کدام از این شش نیرو می باشند: قدرت منابع انسانی ، جهانی سازی ، تنوع فرهنگی ، سرعت تغییرات ، یک قرارداد روانشناختی جدید بین کارگر – کارفرما و فناوری.

2) نیروی اول در کار قدرت منابع انسانی می باشد.

نحوه ای که افراد ( مدیران ، تکنیسین ها ، و کارمندان متخصص) کار ، فکر و رفتار می کنند ، جهت و موفقیت یک سازمان را دیکته می کند.

متاسفانه نیروی کار در حال کوچک شدن است و کارگران ماهر فنی کمیاب است.

مدیریت منابع انسانی به عنوان دارایی های ارزشمند که باید نگهداری شده و بهبود یابند ، اکنون بیش از پیش با اهمیت شده است.

3) به منظور رقابت موثر اکنون که ما در قرن 21 هستیم ، جهانی سازی باید درک شود و مورد توجه قرار گیرد.

رقابت جهانی که که وجه مشخصه آن شبکه هایی است که کشورها ، موسسات و افراد را در کنار یکدیگر قرار می دهد ، در حال غالب شدن در اقتصاد جهانی است.

از بین 25 بزرگترین شرکت در قالب ارزش بازار ، 14 تا آمریکایی ، 3 مورد ژاپنی و 3 مورد بریتانیایی هستند.

در نتیجه ادغام جهانی ، نرخ رشد اقتصادی تجارت جهانی با سرعت بیشتری از تولید خالص داخلی افزایش یافته است.

4) نیروی کار با فرهنگ های متنوع در حال تبدیل به یک واقعیت است.

نه تنها تنوع قومی و نژادی (در بین نیروی کار) در حال افزایش است بلکه نرخ ورود خانم ها ، افراد مسن ، و افراد با برخی از ناتوانی ها به محیط های کاری در حال افزایش است.

به غیر از اینکه سازمان ها اقلیت ها و خانم ها را به خوبی آموزش داده و آماده کند ، این موسسات رقابتی نخواهند شد.

5) سرعت تغییر نیروی مهم دیگری است که باید شناخته شود.

ماشین فکس ، اینترنت ، مهندسی ژنتیک ، میکروچیپ ها ، امپراطوری های اجتماعی پراکنده ، و مصرف کننده ها با خواسته های بیشتر که محصولات و خدماتی با کیفیت بالاتر اما با قیمت کمتر و در زمان مناسب می خواهند ، برخی از تغییراتی هستند که در حال فراگرفتن جهان می باشند.

درک ، تطبیق و استفاده از این تغییرات اکنون یکی از الزامات شغل مدیران است.

6) قرارداد روانشناختی جدید بین کارگر – کارفرما یک نیروی دیگر است. از دیدگاه کارفرما ، کارگران یک شغل مادام العمر ، تضمین پیشرفت و افزایش (پرداختی) ، و اطمینان از اینکه نقش های کاری آنها ثابت خواهد بود نخواهند داشت. کارکنان اعتقاد دارند کارفرماها باید در رابطه با مشاغل صادق ، باز و آزاد ، و منصف باشند. کارکنان همچنین می خواهند سازمان ها توجه بیشتری به شرایط خانوادگی آنها و شرایط سلامت جسمی و روانی آنها داشته باشند.

کارکنان از کارفرماها می خواهند تا به جنبه انسانی کارکنان احترام گذارند.

7) نیروی مهم دیگری که بر مدیریت تاثیر می گذارد فناوری است.

در معنای عمومی ، فناوری فرآیندهایی است که مواد خام یا سرمایه های فکری را به محصولات و خدمات تبدیل می کنند.

فناوری یک سازمان بر چرخه کار ، ساختار ، سیستم ها و فلسفه (کار) به طرز شگرفی تاثیر می گذارد.

امروز ، فناوری کامپیوتری چنان همه گیر و قدرتمند است که انی امر را لازم می کند تا درک گردد تا (بتواند) به خوبی به کار گرفته شود.

F) فعالیت ترجمه

F1) این متن را به فارسی ترجمه کنید.

مدیریت رفتار سازمانی

مدیریت رفتار سازمانی (OBM) یک جنبه مهم مدیریت است که اصول روانشناختی رفتار سازمانی و تحلیل آزمایشی رفتار در سازمان ها را به کار می گیرد تا عملکرد فردی و گروهی را در سازمان و ایمنی کارکنان بهبود دهد.

حوزه های کاربردی آن می تواند شامل : تحلیل سیستم ، مدیریت ، آموزش ، و بهبود عملکرد گردد.

OBM شبیه مدیریت منابع انسانی است با تاکید بیشتر بر تحلیل کاربردی رفتار و تمرکز بر سطح سیستم.

OBM اصول خود را از بسیاری از زمینه ها شامل تحلیل سیستم های رفتاری و مدیریت عملکرد می گیرد هر چند برخی بحث ها در مورد اینکه آیا گرفتن اصول از زمینه ها خارج از تحلیل رفتاری در تعریف OBM می گنجد در جریان است.

زمینه های مشابه شامل ایمنی مبتنی بر رفتار و مهندسی رفتار می گردد.