

سازوکارها و استراتژی های پروژه رهبران در سازمان

فاطمه کرد

سرشناسه	کرد، فاطمه، ۱۳۷۰.
عنوان و نام پدیدآور	سازوکارها و استراتژی‌های پرورش رهبران در سازمان/فاطمه کرد.
مشخصات نشر	تهران: ویهان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۴۲ص: جدول، نمودار
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۶۰۷۱-۶۵-۹
وضعیت فهرست نویسی	فیفا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۲۷-۱۴۱.
موضوع	رهبری
موضوع	Leadership
موضوع	مدیریت
موضوع	Management
موضوع	سازمان
موضوع	Organization
رده بند کنگ	۱۳۹۷ س۲ ک۴/HD۵۷/۷
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی	۵۳۷۴۵۹۴

عنوان کتاب	سازوکارها و استراتژی‌های پرورش رهبران در سازمان
ناشر	انشار: ویهان
مؤلف	فاطمه کرد
ویراستار	بهنام کسایی
مدیر تولید	شرکت پیش‌تازان علم و دانش امیرکبیر (شریف یار)
صفحه آرا	الهام کسری پور
طراح جلد	مریم ارشادی
شمارگان	۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	اول، ۱۳۹۷
چاپ و صحافی	شرکت پیش‌تازان علم و دانش امیرکبیر (شریف یار)
ناظر چاپ	حمیدرضا خاشعی و نامخواست
قیمت	۱۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۰۷۱-۶۵-۹

ISBN: 978-622-6071-65-9

همه حقوق برای ناشر محفوظ است

دفتر پخش: تهران، خیابان کارگر جنوبی، خیابان جمهوری تقاطع خیابان اردیبهشت، نیش کوچه فخر، پلاک ۴۰

شماره های تماس: ۰۹۱۲۵۲۷۹۲۴۸-۰۹۱۹۶۸۳۷۱۵۲-۶۶۱۷۵۷۹۱

دفتر موسسه شریف یار: فلکه دوم صادقیه، خ اشرفی اصفهانی، خ سازمان آب غربی، ساختمان نور قائم، پلاک ۱

شماره های تماس: ۰۹۰۲۰۰۸۹۱۲۹-۴۴۰۲۰۲۴۱

سخنی با خواننده

حمد و سپاس ایزد منان را که با الطاف بی‌کران خود این توفیق را به ما ارزانی داشت تا بتوانیم در راه ارتقای دانش عمومی و فرهنگ این مرز و بوم در زمینه‌ی چاپ و نشر کتب علمی دانشگاهی، علوم پایه‌گام‌هایی هر چند کوچک برداشته و در انجام رسالتی که بر عهده داریم موثر واقع شویم. گستردگی علوم و توسعه روزافزون آن شرایطی را به وجود آورده که هر روز شاهد تحولات اساسی چشمگیری در سطح جهان هستیم. این گسترش و توسعه نیاز به منابع مختلف از جمله کتاب راه دستیابی و اطلاع‌رسانی بیش از پیش روشن می‌کند.

چاپ همگانی و سامانمند را می‌توان نقطه آغاز و محرک اصلی رشد روزافزون شگفت‌انگیز دانش در چند دهه گذشته دانست. کتاب از یکسو تفکرات نویسنده خود را از مرز زمان و مکان بی‌رهات و از دیگر سو در آستانه همین رهایی خواسته و یا ناخواسته ماهیت خود را به محک نقد و بررسی و امتحان می‌گذارد تنها در چنین ساحتی و از برخورد دیدگاه‌های گوناگون است که بشر گامی به پیش بر می‌دارد.

موسسه فرهنگی بارویک، بی‌جدید و متناسب با تغییرات در دنیای نوین، طرح توسعه کتاب‌های گوناگون در برنامه انتشارات قرار داده است. این برنامه از یکسو، متأثر از پیشرفت‌ها و نوآوری‌های است که در سطح جهانی در زمینه‌های آموزش علوم و فن‌آوری رخ داده است و از سوی دیگر، متناسب با نیازمندی است که در جامعه دانشگاهی کشور بر اساس رشد و توسعه سال‌های اخیر به لحاظ کیفی و علمی پدید آمده است.

انتشارات ویهان با همکاری موسسه مشاوران میرکبیر دانش با این نگرش در عرصه چاپ و نشر کتب علمی گام نهاده است. روند تولید آثار در این مجموعه علمی فرهنگی تمام مراحل پذیرش، داوری، ویراستاری فنی و ادبی، اخذ مجوز، چاپ و انتشار به هر دو شیوه «چاپ شمارگانی» و «چاپ در ازای سفارش» را در بر می‌گیرد.

شما دانش‌پژوه ارجمند می‌توانید آثار مکتوب یا چندرسانه‌ای، پیش‌فراشت همکاری و نظرات راهگشای خود را با فرستادن پیام به نشانی رایانامه انتشارات ویهان در Info@vihanpub.ir یا sharifyar4@gmail.com با ما در میان بگذارید. همه تلاش ما این است که با نگاه کارشناسی و ایجاد یک فضای علمی به خلق آثاری پربار و نوآرانه توفیق یابیم و باور داریم که دستیابی به این خواسته تنها با همراهی شما مشتاقان حقیقی آموزش و پژوهش ممکن است.

انتشارات ویهان

شرکت پیش‌تازان علم و دانش امیرکبیر (شریف یار)

سازمانها از شالوده های اصلی اجتماعی در عصر حاضرند و مدیریت، از جمله مهمترین عامل حیات، رشد و بالندگی یا بالعکس زوال و افول سازمان هاست. مدیر و رهبران سازمان ها، هدایت روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را برعهده دارند و در هر زمان، برای خلق آینده ای بهتر در تکاپو هستند. گذشته با تمام اهمیت و تجارب و آموزه هایش اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری نمی تواند آنرا دیگر بار و به گونه ای متفاوت بیافریند؛ لیکن آینده در راه است و قسمت اعظم آن به آنچه امروز می گذرد مربوط است. در برخی از سازمان ها ملاحظه می شود که بین عقاید زیر بنایی، ارزش ها و مفروضات اعضای سازمان و رهبران همویی وجود ندارد که این خود باعث بروز مشکلاتی در تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده و سبب عملکرد پائین، غیبت و ترک خدمت کارکنان می شود. هم چنین تحقیقات نشان می دهد که فرهنگ سازمانی، مهمترین اهرم در ارتقای قابلیت های مدیران ارشد سازمان ها می باشد. از این رو، نیاز به پرورش رهبران موثر که بتواند فرهنگ سازمان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان عظیم و اصلاح نماید، در توفیق سازمان، حیاتی به نظر می رسد.

از آن جا که رهبران و پیروان هر دو بخشی از فرآیند رهبری هستند مهم است مواردی که رهبران و پیروان را مقابل هم قرار می دهد. خوبی شناخته و مطالعه کرد. رهبران و پیروان نیاز دارند که خوب توسط یک دیگر شناخته شوند. در تحقیقات اولیه بسیاری از مطالعات به رهبری از دیدگاه شخصیتی نگاه می کردند، دیدگاه شخصی به پیشنهاد می کند که: "انسان های به خصوصی در جوامع امروزی دارای صفات رهبری هستند و با این صفات متولد شده اند و همین صفات شخصیتی موضوع رهبری در آنها هست و با آنها متولد شده است". بر عکس دیدگاه فرآیندی بیان می دارد که: "رهبری یک فرآیندی است که می تواند توسط همه آموخته شود و برای همه قابل دسترس است." در رابطه با رهبری موضوع قدرت یا توانایی تأثیرگذاری و تغییر دیگران هم مطرح است. دو نوع قدرت وجود دارد: مقام و شخصی. منشأ قدرت مقام که بیشتر شبیه رهبری انتصابی است به مقام و موقعیت رسمی که فرد در سازمان احراز کرده است باز می گردد. منشأ قدرت شخصی پیروان هستند و از پیروان می آید. این قدرت از پیروان به رهبر داده می شود چرا که عقیده دارند رهبران دارای صفات با

ارزشی هستند و یا: "از هدف های آنها حمایت می کنند." شریک شدن قدرت با پیروان بسیار مهم است چرا که شائبه این که رهبران شیفته قدرت هستند را از بین می برد. (همان) از اینرو امر مدیریت و رهبری مهمترین مقوله برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی جامعه خواهد بود. همه مؤسسات اساساً به منابع تکنولوژی و مالی دسترسی یکسانی دارند، لیکن آنچه مؤسسات برنده را از بقیه جدا می کند عمق و وسعت استعدادهای مدیران و رهبران آنهاست. در این میان مؤسساتی که به پرورش استعدادهای مدیرانشان مبادرت می ورزند شانس بیشتری برای رقابت در عرصه اقتصاد جهانی خواهند داشت. بی شک ممتاز خواهند بود. سازمان ها و شرکتهای موفق آینده از همه منابع قابل دسترسی رهبرانشان استفاده می کنند و یاد می گیرند تا از کلیت نیروی انسانی موجود در سطح مدیریت استفاده نرم را ببرند. از اینرو شرکت ها و سازمان ها همان گونه که به جهانی شدن ادامه می دهند باید در زمینه جاری کردن استعدادهای جهانی نیز درها را بگشایند. آنچه باعث وجدان ناوت می شود، تجربیات و فرصت هاست. از اینرو چالش پیش رو باز نمودن درها بر روی همه استعدادهای در زمینه رهبری است. با این اوصاف گمانه زنی برای آینده همیشه کاری پر مغرورانه است، اما روند جزئیات نشان می دهند که تأکید بیشتر بر اجرای کار، مسئولیت پذیری و جوابگو بودن، برای اشخاص حرفه ای در پرورش رهبران خالی از ریسک می باشد.

۷		مقدمه
۱۳		فصل اول
۱۳		رهبری
۲۱		نظریات رهبری
۲۱		نظریه های صفات مشخصه رهبری
۲۳		نظریه رهبری تحول آفرین
۲۴		نظریه رهبری خدمتگذار
۲۵		نظریه های نقش و وظایف رهبری در سازمان
۲۶		رهبری رابطه مدار
۲۸		تئوری ویژگی های شخصیتی رهبر
۳۶		تئوری رابطه رهبر - عضو
۴۱		تئوری رهبری تحولگرا
۴۲		تئوری رهبری مبادله ای
۴۳		تئوری رهبری فرهمند
۵۰		تئوری پویایی روان
۵۳		فصل دوم
۵۳		نظریه های سبک های رفتاری
۵۵		رهبری قدرت طلبانه
۵۵		رهبری مشارکتی (دموکراتیک)
۵۶		رهبری آزادمنشانه
۵۷		نظریه های اقتضایی
۵۸		نظریه اقتضایی فیدلر
۵۹		نظریه مسیر - هدف
۶۱		نظریه ی دوره زندگی: (هرسی و بلانچارد)
۶۳		نظریه ی مدل تجویزی رهبری: (ویکتور وروم و فلیپ یتون)
۶۳		نظریه های جانشینهای رهبری: (کر و جرمیر)
۶۴		تئوری رفتار رهبری
۶۴		نظریه X و نظریه Y مدیران (مک گرگور):

۶۷.....	تئوری احتمالی رهبری
۶۸.....	زنجیره رفتار رهبری تاننباوم-اسمیدز
۶۸.....	تئوری رهبری پوسنر و کوزس
۶۹.....	فصل سوم
۶۹.....	مدلهای رهبری
۶۹.....	مدل زنجیره رفتار رهبری Schmit & Tanenbaum
۷۰.....	مدل شرطی وروم - یتن Yeten & Vroom
۷۰.....	مدل سه بعدی اثربخشی رهبری K.H.Blanchard & P.Hersey
۷۱.....	ویژگی های سازمان های یادگیرنده
۷۲.....	رهبری سازمان های یادگیرنده
۷۳.....	تفاوت مدیریت رهبری
۷۵.....	تفاوت های یک «مدیر» با یک «رهبر» در یک سازمان
۷۶.....	پرورش رهبران
۷۷.....	اهمیت پرورش رهبران
۸۰.....	عناصر، فرایندها و ویژگیهای پرورش رهبران
۸۲.....	بیان انتظارات
۸۲.....	وضوح فرآیند
۸۳.....	تعیین نیازهای سازمان و پست های کلیدی
۸۳.....	تعیین دانش، مهارت ها و توانایی ها
۸۴.....	ارزیابی استعدادها
۸۴.....	برنامه ریزی رشد فردی
۸۵.....	بازخورد فردی
۸۵.....	پاسخگویی
۸۵.....	ارزیابی فرآیند
۸۶.....	تلفیق فرآیند
۸۹.....	فصل چهارم
۸۹.....	سازوکارها و استراتژی های جانشین پروری
۸۹.....	جانشین پروری بر اساس شایستگی ها
۹۱.....	انواع شایستگیها
۹۳.....	کاربرد و مزایای مدل شایستگی ها

۱۰۱	فصل پنجم
۱۰۱	مراحل پرورش رهبران در سازمان
۱۰۴	افزایش تواناییهای رهبری
۱۱۳	عوامل تأثیرگذار بر پرورش رهبران
۱۱۶	موانع و مشکلات پرورش رهبران
۱۱۹	خلق رهبرانی برای دنیای در حال تغییر
۱۲۰	رابطه پرورش رهبران و سایر متغیرها
۱۲۰	پرورش رهبران و اندازه سازمان
۱۲۱	پرورش رهبران و مدیریت عملکرد
۱۲۲	پرورش رهبران و ملاحظات استراتژیک
۱۲۳	پرورش رهبران و تنوع افراد
۱۲۴	پرورش رهبران و فرهنگ سازمانی
۱۲۴	اعتماد سازمانی به عنوان بستری برای پرورش رهبران
۱۲۵	جانشین پروری و تسهیلگری جهت رشد سازمان
۱۲۶	اصول پرورش رهبران
۱۲۷	منابع و مآخذ
۱۲۷	منابع
۱۲۷	منابع فارسی
۱۳۲	منابع غیر فارسی