

10/12/19

مبانی مدیریت
بارزیکرد مریگری
مؤلفان:
دکتر غلامرضا معمارزاده طهران

مولفان:

دکتر غلامرضا معمارزاده طهران

(عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی)

سلیمان بهرام زاده

(مدرس دانشگاه)

سرشناسه	معمارزاده طهران، غلامرضا، ۱۳۲۴-
عنوان و نام پدیدآور	مبانی مدیریت با رویکرد مربیگری / مولفان غلامرضا معمارزاده طهران / سلیمان بهرامزاده.
مشخصات نشر	تهران: گیوا، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۲۲۷ ص.
شابک	978-600-451-241-1
وضعیت فهرست نویسی	فیا
موضوع	مدیریت
موضوع	مربیگری اجرایی
شناسه افزوده	بهرام زاده، سلیمان، ۱۳۶۴-
رده‌بندی کنگره	۲۷HD / ف۲ ۱۳۹۶ / پ ۹
رده‌بندی دیویی	۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۴۸۲۱۸۶۴

عنوان کتاب	مبانی مدیریت با رویکرد مربیگری
تالیف و گردآوری	دکتر غلامرضا معمارزاده / سلیمان بهرامزاده
ناشر	انتشارات گیوا
ناظر فنی	محبوبه حسینی
صفحه‌آرا	آدینه کبرایی
طراح جلد	یکتا شیرکوند
سال و نوبت چاپ	۱۳۹۶ / اول
شمارگان	۱۰۰۰
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۵۱-۲۴۱-۱
قیمت	۲۲۰,۰۰۰ ریال
تلفن	۰۲۱-۶۶۱۲۳۸۸۰
وب سایت	www.givabook.ir

ن وَالْقَلَمِ وَمَا يَسْطُرُونَ / قسم به قلم و آنچه می نویسند... (قلم/۱)

قلم و نوشتن، آنقدر مقدس است که خدا به آن سوگند یاد می کند... و او را سپاسگزاریم که در خیل اهل قلم هستیم و با کسانی حشر و نشر داریم که در پیشگاه او تعالی مقدس و قابل احترام اند...
بزرگ ترین تحولات اجتماعی، اخلاقی، سیاسی و... در جوامع بشری در گرو قلم و نحوه ی نوشتن اهل قلم است، نویسنده می نویسد تا مخاطب بخواند لذا هر صاحب قلمی باید منتهای دقت را داشته باشد که چه می نویسد. مخاطبش کیست و نیاز او چیست...

از ارکان مهم نوشتن و نگاشتن، هنجارشناسی و تعهد و پایبندی به اصول و ریشه های آن هنجارهاست. هنجارها در بند هیچ قیدی جز انسانیت و خدمت برای اعتلای آن نباشد. بنابراین، نویسنده و شاعر تعهد کسی است که قلمش را در خدمت ارزش ها و هنجارهای انسانی قرار دهد و برای هیچ مصلحتی از ارزش های اثرش نکاهد.

کتاب پیش روی شما، اثری متعهد به ارزش های انسانی و بسیار مفید است که نگارندگان (دکتر غلامرضا معمارزاده طهران، سلیمان بهرامیان) به نهایت دقت و حساسیت و وسواس نگاشته اند. کتابی که برای تمامی دانشجویان رشته مدیریت و هر مدیری در هر سازمانی می تواند مفید واقع گردد. این اثر علمی و مفید، گوآرای وجودتان....

محمد صدیق سپهری نیا

مدیر مسئول انتشارات گیوا

فهرست مطالب

۱۱	 مقدمه
----	-------------

فصل اول: کلیات

۱۵	 مدیریت
۱۵	 انواع مدیران
۱۷	 خلاقیت مدیران
۱۷	 چه کسی خلاقیت و نوآوری می کند؟
۱۷	 مدیریت موفق و مؤثر:
۱۸	 تعریف سازمان
۲۰	 انواع سازمان
۲۲	 طبقه بندی سازمان ها
۲۲	 حیطه نظارت

فصل دوم: مکاتب مدیریت

۲۷	 سوابق تاریخی و سیر تکاملی نظریه ها - سازمان و مدیریت
۲۸	 نظریه های عمومی سازمان و مدیریت
۲۹	 نظریه مدیریت علمی
۳۰	 نظریه فرایندی مدیریت
۳۰	 نظریه بروکراسی
۳۲	 مکتب نئوکلاسیک - روابط انسانی
۳۲	 مکتب ساختارگرایان
۳۳	 نگرش اقتضائی
۳۴	 مکتب کمی مدیریت
۳۴	 تصمیم گیری
۳۵	 انواع تصمیم گیری
۳۵	 نظریه های مبتنی بر کارایی
۳۸	 مکتب روابط انسانی یا رفتار سازمانی

فصل سوم: مدیریت و جانشین پروری

۴۳	 مقدمه
۴۳	 شیوه های قدیمی
۴۵	 اهمیت و ضرورت جانشین پروری
۴۵	 ابعاد اصلی یک سیستم جانشین پروری موفق

۴۶	 اصول جانشین‌پروری:
۴۶	 تعریف مدیریت و برنامه‌ریزی جانشینی
۴۷	 اهداف و مزایای مدیریت جانشین‌پروری
۴۹	 دشواری‌های برنامه‌های جانشینی
۵۰	 مدل‌های اصلی در برنامه‌ریزی و مدیریت جانشین‌پروری

فصل چهارم: اصول و مبانی مربیگری

۵۹	 بخش اول: مربیگری چیست؟
۶۶	 بخش دوم: چرا مربیگری؟
۷۲	 بخش سه: سبک‌های مربیگری
۷۷	 بخش چهارم: مهارت‌ها و تکنیک‌های مربیگری
۷۹	 بخش پنجم: ابزارهای مربیگری
۸۰	 بخش ششم: سفر اکتشافی
۸۱	 بخش هفتم: فرایند مربیگری
۸۳	 بخش هشتم: رویکردهای مربیگری
۸۴	 بخش نهم: مدل‌های مربیگری
۸۷	 بخش دهم: برنامه توسعه فردی
۹۱	 بخش یازدهم: مربیگری و مدیریت عملکرد
۹۳	 بخش دوازدهم: نقش و جایگاه برنامه‌ریزی شغلی در نیروی انسانی
۹۴	 بخش سیزدهم: سازمان مربیگری
۹۹	 بخش چهاردهم: پرسشگری در مربیگری
۱۰۰	 بخش پانزدهم: نقش تجربیات در مربیگری
۱۰۲	 بخش شانزدهم: نقش تکوینی مدیران و کارکنان در پرورش راهبردی منابع انسانی

فصل پنجم: برنامه‌ریزی

۱۰۷	 مقدمه
۱۰۷	 تعریف سیستم
۱۰۹	 انواع سیستم‌ها
۱۱۳	 اهمیت سیستم‌های اطلاعاتی
۱۱۳	 تعریف اطلاعات
۱۱۵	 انواع سیستم‌های اطلاعات
۱۱۷	 اتوماسیون
۱۱۷	 کاربرد تئوری سیستم در مدیریت
۱۱۸	 تعیین و اندازه‌گیری هدف‌های سیستم

۱۱۹	تاریخچه سیستم‌های برنامه‌ریزی منابع سازمان
۱۲۳	تاریخچه ERP به چه زمانی باز می‌گردد؟

فصل ششم: خلاقیت و نوآوری در مدیریت

۱۲۹	مقدمه
۱۳۰	تعریف خلاقیت
۱۳۲	نوآوری
۱۳۴	ویژگی‌های افراد خلاق
۱۳۵	فرصت‌های خلاقیت
۱۳۶	نقش و اهمیت خلاقیت و نوآوری
۱۳۶	ویژگی‌های ارمان خلاق
۱۳۷	نقش مدیر در رورش خلاقیت
۱۳۸	تکنیک‌های توسعه خلاقیت گروهی

فصل هفتم: نقش‌های مدیران در سازمان

۱۴۵	مقدمه
۱۴۵	نقش مدیران
۱۴۹	نقش‌های مدیریتی یوکی
۱۵۳	نکات کلیدی در ارتباط موثر
۱۵۵	رهبر در نقش ناظر
۱۵۶	نقش‌های مدیران از دیدگاه هنری مینتزبرگ
۱۶۰	اشتباهات رایج ارزشیابی
۱۶۳	رهبری در مدیریت سه ویژگی دارد
۱۶۵	توانایی‌های مدیریت و رهبری آموزشی

فصل هشتم: انگیزش

۱۶۹	انگیزش
۱۶۹	نظریه‌های محتوایی
۱۷۰	تفاوت «هدف» و «انگیزش»
۱۷۱	نظریه‌های معاصر
۱۷۴	سیستم اجتماعی یا گروه
۱۷۶	مفاهیم اصلی گروه
۱۷۹	عوامل موثر بر انگیزش کارکنان در سازمان

فصل نهم: بروکراسی در سازمان

۱۸۳	بروکراسی در سازمان
۱۸۶	مشخصات بروکراسی
۱۹۱	برخی از ویژگی‌های سازمانی:
۱۹۱	انتقادات از بروکراسی
۱۹۳	بروکراسی ایده‌آل وبر
۱۹۴	بررسی نظرات چند تن از پیشروان علم مدیریت درباره بروکراسی
۱۹۶	ابعاد یا ویژگی‌های بروکراسی و پایگاه قدرت
۱۹۸	پایگاه قدرت بر بروکراسی
۱۹۸	قدرت مستمر
۱۹۹	مطالعه مقایسه‌ای سازمان با لحاظ بروکراسی

فصل دهم: کنترل، نظارت و تصمیم‌گیری

۲۰۵	نظارت و کنترل در سازمان
۲۰۵	انواع کنترل بر سازمان
۲۰۷	مشخصات سیستم کنترل موثر
۲۰۸	تصمیم‌گیری چیست؟
۲۱۰	عوامل اتخاذ تصمیم
۲۱۱	تصمیم‌گیری سازمانی
۲۱۳	عوامل تاثیر گذار بر تصمیم‌گیری سازمانی
۲۱۳	فرایند منطقی تصمیم‌گیری
۲۱۵	انواع تصمیمات از نظر پیچیدگی
۲۱۶	مدلسازی برای تصمیم‌گیری
۲۱۹	آموزش سازمانی
۲۱۹	نقش مدیریت در تخلفات اداری کارکنان
۲۲۰	سازوکارهای مدیریتی موثر در تخلفات کارکنان
۲۲۵	منابع

کتاب مبانی مدیریت با رویکرد مربیگری برای دانشجویان رشته مدیریت نوشته شده است. هدف از نوشتن این کتاب کمک به مدیران در سطوح مختلف خصوصاً در رویکرد مربیگری و مربی‌پروری است. این مطالعه در واقع، سازمان را به عنوان نوعی فرهنگ به حساب می‌آورد؛ یعنی سیستمی که اعضای آن استنباط مشترکی از سازمان دارند و این یک نگاه و پدیده نسبتاً تازه است. در گذشته تصور بر این بود که سازمان یک وسیله یا ابزاری منطقی است که می‌توان با استفاده از آن یک گروه از افراد را کنترل و کارهای آن‌ها را هماهنگ کرد. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. فرهنگ از دیرباز برای شرح کیفیت زندگی جامعه انسانی به کار برده می‌شود. ولی درباره فرهنگ سازمانی آنچه مربوط به کار و رفتار مردمان در سازمان است کمتر سخن گفته شده است.

سازمان در محیط‌های نوآور کار ردهای متفاوتی دارد. بنگاه‌های اقتصادی و شرکت‌های تجاری و سازمان‌های دولتی و سازمان‌های غیر ربحی را نیز می‌توان به عنوان یک سازمان نام برد. آقای حسن خورشید تحلیلگر اقتصادی، در تعریف از نهادهای دولتی ایران می‌گوید: «در نظام اداری ایران، سازمان به نهادی دولتی گفته می‌شود که وظایف تخصصی دارد و بر همین اساس بهتر است که استقلال نسبی داشته باشد تا وظایف تخصصی خود را دور از گرفتاری‌های سیاسی دنبال کند. برای نمونه، سازمان انتقال خون یا سازمان میراث‌فرهنگی، سازمانی که یک سازمان به صورت یک نهاد درمی‌آید دارای نوعی حیات و زندگی می‌شود که با زندگی اعضای آن متفاوت است و به خودی خود دارای ارزش می‌شود. از این‌رو هنگامی که سازمان به صورت یک نهاد درمی‌آید الگوی خاصی از رفتار مورد قبول همه اعضای سازمان قرار خواهد گرفت که در همه جای سازمان به چشم می‌خورد. به این امر اعتقاد داریم که مدیریت بر یک سازمان امر پیچیده‌ای است که با توجه به پیشرفت جامعه هر روز باید یک راهکار، پیشنهاد و استراتژیک خاص را در این زمینه برای دستیابی به موفقیت به کار گیریم که در این کتاب می‌توانیم با بهره‌گیری از مبانی مربیگری و جانشین‌پروری به تصمیم‌های استراتژیک بهتری دست یابیم.

در این زمینه کتاب‌های مختلفی نوشته شده است که امیدواریم این کتاب نیز به مدیریت کلان کشوری و مدیریت‌های سازمان‌های کلان و سازمان‌های خرد کمک کرده و مدیران بتوانند به اهداف خود در سازمان دست یابند.

این کتاب برای دانشجویان رشته‌های مدیریت و حسابداری نوشته شده است، زیرا استاد یا مدرس در طول ترم نمی‌تواند اطلاعات یا حجم زیاد را به صورت مفید به دانشجو ارائه دهد بنابراین این کتاب خلاصه و مفید از کلیه کتب مختلف مبانی مدیریت، سازمان و مربیگری جمع‌آوری شده است. در پایان از همکاران محترم اداره کل تشکیلات و بهبود روش‌های سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی (سرکار خانم طاهره بهرامی، سرکار خانم سیمین فخر طباطبایی، سرکار خانم فرشته حسین‌نژاد، جناب آقای عباس علی نجفی، مهدی طهماسبی، سید حسن جمالی مطلق) و همه کسانی که ما را در تدوین و تکمیل این کتاب یاری دادند، سپاسگزاریم.

غلامرضا معمارزاده طهران

سلیمان بهرام‌زاده

شهریور ۱۳۹۶ تهران