

هفت مهارت مؤثر مربیگری

تحقق توان درونی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها

مایکل کی. سیمپسون

با مقدمه‌ی دکتر مارشال گلداسمیت

مترجم: حمید ساداتی

سرشناسه	: سیمپسون، مایکل کی Simpson, Michael K.
عنوان و نام پدیدآور	: هفت مهارت موثر مربیگری: تحقق توان درونی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها مایکل کی سیمپسون مترجم حمید عبدی.
مشخصات نشر	: تهران: ابوعطا، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ ص: مصور، جدول: ۱/۱۴×۲۱/۵ س.م.
شابک	: 978-964-170324-2
وضعیت فهرست نویسی	: لیبیا
یادداشت	: عنوان اصلی: Unlocking potential : 7 coaching skills that transform individuals, teams, and organizations, 2014.
موضوع	: Employees -- Coaching of کارکنان --- مربیگری
موضوع	: Executive coaching مربیگری اجرایی
موضوع	: Mentoring in business مشاوره در کسب و کار
شابک افزوده	: عبدی، حمید، ۱۳۵۸ - مترجم
رده بندی کنگره	: ۵/HF۵۵۴۹
رده بندی دیویی	: ۳۱۲۴/۶۵۸
شماره کتابخانه ملی	: ۶۰۶۹۷۰۱



انتشارات
ابوعطا

کلیه حقوق چاپ و نشر این کتاب با احتصاراً محفوظ و درج نام یا هر قسمت از آن در نشریات یا کتاب‌های دیگر و ...
موضوع به کسب اجازه کتبی از ناشر است.

- عنوان کتاب: هفت مهارت موثر مربیگری
- ناشر: انتشارات ابوعطا
- نویسنده: مایکل کی. سیمپسون
- مترجم: حمید عبدی
- ویراستار: ملک‌سیما طاهری
- طرح جلد: امیر زارع
- حروفچینی و صفحه‌آرایی: آتلیه طراحی انتشارات ابوعطا
- لیتوگرافی: باختر
- چاپ و صحافی: مهرگان
- شمارگان: ۳۰۰ نسخه
- شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۱۷۰-۳۲۴-۲
- نشانی: تهران • خیابان آزادی • خیابان جمالزاده جنوبی • نبش کوچه وریری • باختر
- ۱۴۰ • پلاک ۹۴ • واحد یک • کد پستی: ۱۳۱۳۸۳۶۳۷۱
- تلفن: ۰۶۶۱۲۱۲۹۱ (خط ۱۰) ۰۹۳۸۳۳۸۰۴۷۹
- وبسایت: www.abooata.com
- پست الکترونیک: info@abooata.com abooatapublication@gmail.com
- اینستاگرام: abooata_publication

- نوبت چاپ: اول
- سال انتشار: ۱۳۹۹
- قیمت: ۲۷۰۰۰ تومان



وظیفه‌ی ما حفظ و نگهداری محیط زیست برای آیندگان است.
ممنوعیم که برای تهیه این کتاب هیچ درختی قطع نشده است
و رنگ کاغذ آن به سلامت چشم‌ها آسیب نمی‌رساند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	پیشگفتار به قلم دکتر مارشال گلداسمیت
۹	پنداشت مترجم
۱۳	مقدمه نویسنده
۱۹	بخش اول: چهار اصل اساسی مربیگری
۱۹	فصل اول: اصل اول
۲۹	فصل دوم: توان درون
۴۱	فصل سوم: تعهد
۴۹	فصل چهارم: اجرا در عمل
۵۷	بخش دوم: هفت مهارت مؤثر مربیگری
۶۱	فصل پنجم: اعتمادسازی
۶۹	فصل ششم: به چالش کشیدن بارزادایم‌های موجود
۷۵	فصل هفتم: ایجاد شفافیت در استراتژی‌ها
۹۵	فصل هشتم: هموارسازی اجرای مطلوب برنامه‌ریزی‌ها
۱۰۹	فصل نهم: ارائه‌ی بازخورد مؤثر
۱۲۹	فصل دهم: ورود به حیطه‌ی استعدادها و توانمندی‌ها
۱۳۹	فصل یازدهم: ارتقای عملکردهای متوسط
۱۵۱	کلام آخر
۱۵۳	پی‌نوشت: مربیگری در سازمان‌ها (برنامه‌ی اجرایی)

پیشگفتار به قلم دکتر مارشال گلداسمیت^۱

دکتر مارشال گلداسمیت سی و چهار عنوان کتاب در زمینه مربیگری و توسعه‌ی فردی و تیمی نوشته و ویراستاری کرده است. کتاب‌های مشهوری مانند موفقیت اکنون ضامن موفقیت آینده نیست، این کافی نیست، مانده‌ها یا برانگیزاننده‌ها، زنان چگونه پیشرفت می‌کنند، مربیگری برای رهبران، موج‌ابه‌دست آوردن و حفظ آرزوها، جان‌نشین پروری-آماده هستید، رهبری برای آینده، پیش‌گامی، عشق به کار- واقعی و عینی، مربیگری ذی‌نفع‌محور، به سطح بعدی برو، مدیریت استراتژیک، سرانجام‌داری در رهبری، رموز رهبری و...

دکتر گلداسمیت: کتاب هفت مهارت مؤثر مربیگری- تحقق توان درونی مایکل سیمپسون، پیمان‌نامی‌ای تمام‌علا است که با مهارت خاصی به قلم کشیده شده. در این کتاب، مایکل شمس به استاد یک مدیر- مربی توانمندتر شدن راهنمایی می‌کند که در نتیجه، تیم و سازمان‌تان رونق و اثربخشی بیشتری عمل کند. در این کتاب، اصول اساسی ضروری برای مربیگری کارآمد در هر سطحی از سازمان ارائه شده است. این کتاب از نظر من مهم است چون طم سالیان تجربه‌ی مربیگری و کار با مدیران ارشد، به این نتیجه رسیده‌ام که یکی از اصلی‌ترین اعتراض‌ها و نارضایتی‌ها این است که مدیران در مربیگری و توسعه‌ی دیگران ضعیف و ناکارآمدند! در ارزیابی جامع ۳۶۰ درجه‌ای شاخص‌های عملکرد مدیران، ارائه‌ی مربیگری کارآمد در موقع نیاز اکثراً جزو موارد ضعیف در پایین فهرست است. دلیل متعددی برای این عملکرد ضعیف مدیران می‌توان متصور شد. مثلاً، بیشتر مدیران اجرایی کارکنان ماهر و باتجربه‌ای را در زیرمجموعه‌ی خود دارند، یعنی کسی که اطلاعاتش درباره‌ی فرایند و عملیات کار بیشتر از خود رئیس است، چگونه می‌توان

انتظار داشت که مربیگری خوبی برای کسی اتفاق بیفتد که دانشش درباره‌ی کار ده برابر رئیس است، در تحقق توان درونی، مایکل هفت مهارت را معرفی می‌کند که هر مربی توانمندی برای ارتقای کارکنان به آنها نیاز دارد. من و مایکل معتقدیم که افراد نیاز دارند مدام درباره‌ی تصویر جامع از چشم‌انداز و مأموریت سازمان با مدیرانسان گفت‌وگوی مستمر داشته باشند؛ اینکه کارشان چه تفاوت و تغییر مثبتی ایجاد می‌کند و چه راهکارهایی می‌تواند به ارتقای عملکرد آنها کمک کند. یکی دیگر از دلایل اجتناب مدیران از مربیگری این است که آنها به اندازه‌ی کافی مشغول کاری دارند. اگر شما به مربیگری به‌عنوان یک فعالیت پیچیده و زمان‌بر نگاه کنید، مطمئن باشید به سمت آن نخواهید رفت و چون مخاطبان و زیرمجموعه‌ی شما هم به اندازه‌ی شما دغدغه‌ی کاری دارند به همان اندازه خواهان این هستند که مربیگری به‌عنوان فعالیتی وقت‌گیر و ازبین‌برنده‌ی زمان نباشد. همانطور که مایکل در این کتاب اشاره کرده، کارکنان از مربیگری انتظار دارند که آنها را یک پله ارتقا داده و شاهد بهبود عملکردشان باشند. آنها برای بهتر شدن به کمک نیاز دارند. پیشنهادهای فوق‌العاده‌ی مایکل را در این کتاب دنبال کنید. او به شما کمک خواهد کرد تا بتوانید مربیگری افراد را به پیش ببرید بدون اینکه آنها را مجبور به رفتارهای تدافعی بکنید. به شما کمک می‌کند تا به کارکنان آموزش دهید به‌جای اشتباهات گذشته، بر پیشرفت و موفقیت متمرکز باشند. در زمینه‌ی پیشبرد مکالمات جاری مربیگری به شما کمک خواهد کرد، مکالماتی داشته باشید که در آن شما به‌خوبی گوش فرا می‌دهید و متعهدانه به دنبال ارتقای عملکرد آنها هستید. افراد رشد می‌کنند و توسعه می‌یابند و شما پاداش‌های فوق‌العاده ارزشمندی از ایجاد احساس پیشرفت در آنها به‌دست خواهید آورد. البته نادیده گرفته نشود که با پیشرفت هر فرد، تیم‌ها و سازمان‌ها نیز توسعه خواهند یافت.