

۲۰۷۳۹.۳

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت توسعه

دکتر محمد شاکری

دکتر میثم شاکری^۱

دکتر احمد امیری^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی- توسعه و تطبیق

^۲ دکتری مدیریت دولتی

سرشناسه	: شاکری، میثم، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت توسعه/میثم شاکری.
مشخصات نشر	: گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۶ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۰۶۶۰-۰۳۵۰۰۰-۶
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: سازمان -- مدیریت Organization -- Management
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning
موضوع	: تحول سازمانی Organizational change
موضوع	: مدیریت Management
شماره افزوده	: امیری، احمد، ۱۳۶۳ خرداد-
رده بندی کده	: ۳۷HD
رده بندی دیوب	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی می	: ۵۸۰۱۷۲

مدیریت توسعه

تألیف: دکتر میثم شاکری - دکتر حمید امیری

صفحه آرا و طراح جلد: بهاره عزت تبار

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۸

مشخصات ظاهری: ۱۷۹ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۱۰۰۰

شماره شابک: ۶-۰۶۶۰-۰۲-۰۶۲۲-۹۷۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۳۵۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا(ع)، ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
 دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail.com
 سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست مطالب

۱	پیشگفتار
۳	فصل اول
۳	مفاهیم اصلی مدیریت توسعه
۴	اداره کردن
۵	فراگیری مدیریت
۵	اهمیت مدیریت
۵	نظریه های مکتب کلاسیک:
۷	طبقه بندی مدیریت
۸	ویژگی مدیریت
۸	۱. مدیریت موفق و مؤثر
۸	۲. اخلاقیت
۹	۳. تصمیم گیری:
۱۰	۴. برنامه ریزی
۱۲	۵. زمانبندی
۱۳	انواع مختلف ساخت سازمانی:
۱۳	۱ سازمان رسمی و غیررسمی:
۱۴	۲. سازمانهای بولوکراتیک و انطباقی:
۱۷	۳. حیطه ی نظارت
۱۹	عوامل مؤثر در حیطه نظارت گسترده
۱۹	۴. هماهنگی:
۲۴	۶. عامل اساسی در سازماندهی
۲۴	۷. تکنولوژی:
۲۵	۸ محیط:
۲۵	۹. الگوهای جدید سازماندهی
۲۶	۱۰. ساخت خزانه ای (ماتریسی):
۲۸	۱۱. ساخت سازمانی موقتی ویژه (ادھوکراسی):
۳۰	محاسن و معایب مدیریت بر مبنای هدف

۳۱	مدیریت توسعه سازمانی: مفاهیم، رویکرد، مدل ها و ابزارها
۳۳	بلوغ مدیریت توسعه
۳۵	اندازه گیری درجه بلوغ و تعالی مدیریت توسعه سازمانی
۳۸	مدیریت منابع انسانی در توسعه
۳۹	شایستگی در توسعه
۴۰	انواع شایستگی
۴۱	ارزیابی عملکرد در مدیریت منابع انسانی در توسعه
۴۱	قرارداد روانی مدیریت منابع انسانی در توسعه
۴۲	مفاهیم پایه ای مدیریت
۴۲	۱. ABL مدیریت
۴۳	۲. حل مسئله و تصمیم گیری
۴۳	۳. برنامه ریزی مدیریت زمان
۴۴	۴. تقسیم کار
۴۴	۵. مهارت های ارتباطی
۴۴	۶. مدیریت خود و رهبری دیگران
۴۵	مدیریت توسعه
۴۵	پارادایم توسعه
۴۶	مفهوم توسعه
۴۹	مفهوم توسعه منابع انسانی
۵۱	ابعاد توسعه منابع انسانی
۵۲	مفهوم شاخص های اثربخشی و کارآیی:
۵۳	نقش توسعه منابع انسانی در کارآیی و اثربخشی فرآیندها
۵۸	توسعه سازمانی و عوامل موثر بر آن
۵۹	سازمان دهنده
۵۹	مدیریت تغییر در جریان توسعه سازمان
۶۰	اجرای برنامه های توسعه سازمان
۶۵	فصل دوم
۶۵	تحول سازمان به مثابه استراتژی توسعه
۶۶	تحول اداری
۶۶	تحول چیست؟

۶۸	 برنامه تحول نظام اداری
۷۰	 ایجاد انگیزه تحول و تغییر سازمانی
۷۱	 آمادگی برای تحول
۷۳	 قابلیت تحول
۷۳	 بافت فرهنگی
۷۳	 شروط مربوط به هدف تحول
۷۴	 موضوعات سازمانی
۷۴	 موضوعات راهبردی
۷۴	 موضوعات فناوری و ساختاری
۷۴	 موضوعات منابع انسانی
۷۵	 موضوعات فرایندهای انسانی
۷۷	 غلبه بر مقاومت در برابر تحول
۷۹	 فراهم کردن منابع تحول
۸۰	 ایجاد سیستم حمایتی از عوامل تحول
۸۰	 تقویت رفتارهای جدید
۸۰	 حمایت از دوره های آموزشی
۸۱	 استراتژی های برنامه های ایجاد تغییر
۸۳	 روش های بهبود سازمانی
۸۶	 مدیریت استراتژیک
۸۶	 تعریف استراتژی
۸۷	 استراتژی ارزش ها و رفتار سازمانی
۸۸	 استراتژی تهاجمی
۸۸	 استراتژی محافظه کارانه
۸۸	 استراتژیک تدافعی
۸۸	 استراتژی رقابتی
۸۸	 مولفه های موفقیت استراتژی
۸۹	 فرآیند برنامه ریزی استراتژیک
۹۱	 استراتژیهای کارساز
۹۳	 استراتژیهای ستونی
۹۳	 استراتژی های بازاریابی فردی

۹۳	استراتژی قیمت گذاری تبعیض آمیز
۹۴	استراتژی های ردیفی
۹۴	استراتژی تملک مشتری
۹۵	استراتژی پیش نگر
۹۵	استراتژی های ترکیبی
۹۵	استراتژی سازمان بسط یافته
۹۶	استراتژی مدیریت بر مبنای اطلاع رسانی
۹۶	استراتژی های هوشمند در تقابل با استراتژی های سنتی
۹۸	رویکردها: مختلف نسبت به تحول سازمانی
۹۸	۱- رویکرد میانجی گرانه (صلح آمیز)
۹۹	۲- رویکرد: جمعی (ترضی)
۹۹	۳- رویکرد تلفیقی
۱۰۰	۴- رویکرد فرسایشی
۱۰۲	تفکر استراتژیک و توسعه بین المللی
۱۰۳	آینده نگری و مدیریت استراتژیک:
۱۰۴	تاثیر مدیریت استراتژیک بر تحول سازمانی
۱۰۵	تغییر و تحول در سازمان
۱۰۷	ناسازگاری استراتژیک بر تحول سازمانی
۱۰۹	فصل سوم
۱۰۹	استراتژی های تحول سازمانی و توسعه
۱۱۰	تاریخچه تحول سازمانی
۱۱۰	تعریف تحول سازمان
۱۱۰	اهداف تحول سازمان:
۱۱۱	سطوح عمده تحول
۱۱۱	مجریان تحول سازمانی
۱۱۲	گامهای دهگانه برای ایجاد تحول سازمانی
۱۱۳	فرآیند هشت مرحلهای تحول
۱۱۶	استراتژیهای تحول در سطح خرد
۱۱۶	استراتژیهای ساختاری:
۱۱۶	استراتژیهای تکنولوژی:

۱۱۶.....	استراتژیهای رفتاری انسانی
۱۱۷.....	راهبردهای ایجاد تحول در رفتار
۱۱۹.....	وظایف نظام مدیریت تحول و متولیان آن:
۱۱۹.....	مهارت‌های رهبری
۱۲۱.....	نقشهای مدیر بعنوان عامل تحول
۱۲۲.....	ماهیت تغییر سازمانی:
۱۲۳.....	نیروهای ایجاد کننده نیاز به تغییر
۱۲۳.....	استراتژی تغییر تکنولوژی
۱۲۴.....	استراتژی تغییر ساختاری
۱۲۴.....	استراتژی تغییر و نالیف و کارکردها
۱۲۴.....	استراتژی تغییر نیروی انسانی:
۱۲۶.....	رویه‌های اعمال قدرت در تحول
۱۲۸.....	مقاومت در برابر تغییر
۱۲۹.....	علل مقاومت ها در برابر تغییر
۱۳۲.....	روشهای اعمال تغییرات فرهنگی
۱۳۳.....	استراتژیهای تغییر و تحول سازمان
۱۳۴.....	مدیر، عامل تحول
۱۳۴.....	چالشهای جدید فراروی سازمانهای آینده
۱۳۶.....	اشتراک گذاری
۱۳۷.....	مدیریت تحول سازمانی تغییر سازمان
۱۳۹.....	تحول سازمان شیوه خاصی رایزنی و مشاوره
۱۴۱.....	فصل چهارم
۱۴۱.....	الگوهای اقتضایی توسعه در سازمانها
۱۴۲.....	نظریه اقتضایی فیدلر
۱۴۵.....	کاربرد دستاوردهای نظریه اقتضایی فیدلر
۱۴۵.....	نظریه مدیریت اقتضایی
۱۴۶.....	تفکرات رایج در مدیریت اقتضایی
۱۴۶.....	سازمان گرایی
۱۴۷.....	مدیریت اقتضایی
۱۴۸.....	طراحی الگوی مفهومی توسعه مدیریت جهادی

۱۵۰.....	شرایط محیطی و ضرورت مدیریت جهادی:
۱۵۱.....	نظریه اقتضایی انگیزش
۱۵۲.....	نظریه پویایی و رضامندی در سازمان
۱۵۳.....	تئوری‌های نیاز
۱۵۴.....	تئوری نیازهای آشکار ماری
۱۵۴.....	تئوری ERG الدرفر
۱۵۵.....	دیدگاه مصالحه جویانه اقتضایی
۱۵۶.....	متغیرهای اقتضایی
۱۵۸.....	رویکرد - ن-محمول
۱۵۹.....	رویکرد اقتضایی
۱۶۰.....	رویکرد پیکر بند
۱۶۰.....	رویکرد زمینه ای
۱۶۱.....	منابع و مأخذ

پیشگفتار

باید توجه داشت شیوه رهبری و مدیریت و هر تمدنی بستگی به ساخت فرهنگی آن تمدن دارد. یکی از پیامدهای مهم درهم ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت های اقتصادی و تولید است، معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می کنند که برای فرد یا افرادی، بیشترین خوشی و آسایش را به وجود آورد به بیان دیگر، ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه ی انجام آن عمل، در واقع طرفداران این اندیشه چهره ی اصلی هر عمل را که همانا انگیزه آن می باشد بی بهاء جلوه داده اند. بدیهی است در این مکتب میزان درستی نتیجه بستگی به میزان «سوددهی» آن دارد.

این کتاب در چهار بخش تدوین گردیده که فصل اول به مفاهیم اصلی مدیریت توسعه پرداخته و فصل دوم تحول سازمان به مثابه استراتژی توسعه و فصل سوم استراتژی های تحول سازمانی و توسعه فصل چهارم الگوهای اقتضایی توسعه در سازمانها بررسی می گردد.

دکتر میثم شاکری^۱

دکتر احمد امیری^۲

^۱ دکتری مدیریت دولتی- توسعه و تطبیق

^۲ دکتری مدیریت دولتی