

توسعه در سازمان
OD
(Development Organization)

مؤلف:

دکتر بابک فربودنیا

فروردین ۱۳۹۸

سرشناسه	: فرپودنیا، بابک، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: توسعه در سازمان (OD) = development organization / مولف بابک فرپودنیا.
مشخصات نشر	: تهران: پژوهش‌های راهبردی افرا، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۲۰۰ ص.
شابک	: 9786229512517
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: عنوان روی جلد: توسعه در سازمان (OD) : آشنایی با توسعه سازمانی، الگوهای اثر بخش در تحول (فردی، گروهی و سازمانی)، توسعه در سازمان‌های ایرانی.
عنوان روی جلد	: توسعه در سازمان (OD) : آشنایی با توسعه سازمانی، الگوهای اثر بخش در تحول (فردی، گروهی و سازمانی)، توسعه در سازمان‌های ایرانی.
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- مدیریت
موضوع	: Organizational effectiveness -- Management
موضوع	: برنامه‌ریزی سازمانی
موضوع	: Business planning
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: Organizational change
رده‌بندی کنگره	: ۸۴۲ / ۱۳۹۸۹ / ۴۳۹ / ۴
رده‌بندی دیویی	: ۴ / ۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۹۸۸ -

توسعه در سازمان

OD

(Organization Development)

مولف: بابک فرپودنیا

طراح جلد: بابک فرپودنیا

صفحه آرا: فائزه عباسی

نوبت چاپ: اول

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۲۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸۶۲۲۹۵۱۲۵۱۷



پژوهش‌های راهبردی افرا

آدرس: خیابان طالقانی، خیابان ملک الشعراي بهار، کوچه

عطارود، پلاک دو، طبقه چهارم، واحد ۱۵.

کلیه حقوق برای موسسه پژوهش‌های راهبردی افرا محفوظ است.

فهرست مطالب

۱۱.....	فصل اول: آشنایی با توسعه سازمانی
۱۳.....	مقدمه
۱۷.....	آغاز و تکوین جنبش توسعه سازمان
۲۰.....	تعریف توسعه سازمانی (OD) (Organization Development)
۲۰.....	برخی از تعاریف توسعه سازمانی
۲۴.....	مدل پژوهش علمی
۲۷.....	استراتژی توسعه سازمانی
۲۹.....	الگوهای رایج توسعه سازمانی (OD)
۳۲.....	عامل تغییر
۳۲.....	موانع تغییر و روش‌های غلبه بر آن
۳۴.....	مراحل توسعه سازمانی
۳۶.....	مزایا و محدودیت‌های تغییر و تحول سازمان
۳۹.....	فصل دوم: مبانی تحول سازمان
۴۱.....	مقدمه
۴۱.....	گفته‌هایی در خصوص تغییر
۴۲.....	قدم‌های تحول
۴۶.....	تئوری‌ها مهم در مبانی تحول سازمان
۴۶.....	۱- مدل‌ها و تئوری‌های تغییر برنامه‌ریزی شده
۴۹.....	۲- نظریه سیستم‌ها
۵۰.....	۳- مشارکت و توانمندسازی
۵۱.....	۴- تیم‌ها و کاری‌های تیمی
۵۲.....	۵- ساختارهای موازی یادگیری
۵۳.....	۶- استراتژی هنجاری - بازآموزی تغییر
۵۳.....	۷- علم رفتاری کاربردی
۵۳.....	۸- تحقیق در عمل
۵۵.....	دلایل ناکامی در تحول سازمان‌ها

۵۹	فصل سوم: الگوهای اثر بخشی در سطح توسعه فردی
۶۱	مقدمه
۶۱	آموزش حساسیت
۶۵	آموزش مدیریت
۶۶	نیروهای ایجادکننده نیاز به تغییر
۶۶	فرهنگ سازمانی، بستر تحول
۶۷	استراتژی‌های تغییر و تحول سازمان
۶۸	پارادایم نیوتنی
۷۱	پارادایم آشوب
۸۷	طراحی مجدد شغل
۹۱	برنامه‌ریزی مسیر شغلی
۹۵	فصل چهارم: الگوهای توسعه اثر بخشی در سطح گروه یا تیم
۹۷	مقدمه
۹۷	مشاوره فرآیند PC
۹۹	ضرورت تحول در مشاوره مدیریت OI
۱۰۱	تجزیه و تحلیل مراوده‌ای (TA)
۱۰۵	انواع مراودات
۱۰۵	پژوهش عملی (AR)
۱۱۱	فصل پنجم: الگوهای توسعه در سطح سازمان
۱۱۳	مقدمه
۱۱۳	بررسی - بازخورد
۱۱۵	جلسه رویارویی یک‌هارد
۱۱۶	بهبود سازمان با استفاده از شبکه
۱۱۸	تئوری اقتضائی لارنس و لورش
۱۲۰	مدیریت سیستم ۴، رئیس لیکرت
۱۲۱	روش مداخله RAT تکنیک تجزیه و تحلیل نقش
۱۲۲	کیفیت زندگی کاری (Q. W. L.)
۱۳۰	معیارهای ۹ گانه‌ی مدل EFQM
۱۳۵	فصل ششم: برنامه‌های توسعه سازمانی در ایران
۱۳۷	مقدمه

تعریف اداره و حکومت.....	۱۳۷
نظام اداری ایران.....	۱۳۸
تحول اداری و نهادهای سیاسی.....	۱۳۸
تحولات ساختاری و جایگاه سیاستگزاری (رویکرد کشورهای در حال توسعه).....	۱۳۹
ایران و تحولات ساختاری.....	۱۴۱
تحول اداری.....	۱۴۷
تحول اداری و مدیریت تحول.....	۱۴۸
اولویت‌های راهبرد تحول اداری.....	۱۵۰
وظایف کارشناسان بهبود روش‌ها و سیستم‌ها.....	۱۵۰
پنج نقش اساسی مدیران ارشد بانی تحول.....	۱۵۱
فصل هفتم: نظریه‌های مربوط به تغییر و توسعه.....	۱۵۳
مقدمه.....	۱۵۵
مدیریت تحول در عصر امروز.....	۱۵۵
تکامل جوامع بشری بر اثر تغییرات در سیستم‌های درونی و بیرونی.....	۱۵۶
نظریه چایلد و قیصر در خصوص تغییر.....	۱۵۷
جک ولش در جنرال الکتریک.....	۱۵۹
عوامل تغییر از دید کتز و کان.....	۱۶۰
شرایط تغییر از دید بک‌هارد.....	۱۶۱
خصوصیات عاملان تغییر موفق.....	۱۶۲
مهندسی مجدد.....	۱۶۲
بهبود سازمانی O. D و تغییر.....	۱۶۲
استراتژی تغییر مایکل پورتر.....	۱۶۴
مدل الماس پورتر.....	۱۶۵
فلسفه مدیریت دکتر ادوارد دمنینگ (انقلاب دمنینگ).....	۱۷۳
چرخه P. D. C. A (Plan. Do. Check. Action).....	۱۸۰
فلسفه کایزن.....	۱۸۳
نظام آراستگی (5S).....	۱۹۱
منابع.....	۱۹۷

مقدمه

ما زمانه از آنیم که آرام نگیریم موجبیم که آسودگی ما عدم ماست
(ابوطالب کلیم)

توسعه سازمانی مجموعه‌ای گسترده‌ای از نظریه‌ها، فرایندها و فعالیت‌هایی را پوشش می‌دهد که هدف همه‌ی آن‌ها بهبود سازمان است. با این حال، بین توسعه‌ی سازمانی به‌طور کلی و تکنیک‌های سنتی تغییر، که در آن‌ها هدف تغییر اندیشه و رفتار در یک شرکت با اتخاذ رویکردی جامع‌تر دنبال می‌شود تفاوت وجود دارد. فعالیت مورد نیاز برای توسعه‌ی سازمانی فراوان است، اما همه آن‌ها بر ایده‌ی بهبود عملکرد سازمان از طریق تکنیک‌ها و فعالیت‌های پیشگیرانه استوارند. گرچه توسعه سازمانی مبحث گسترده‌ای است، می‌توان آن را با توجه به تأکیدی که بر فرایندها به جای مشکلات دارد، از دیگر سیستم‌های تغییر سازمانی باز شناخت. در واقع، سیستم‌های سنتی تغییر گروه بر شناسایی مشکلات در یک سازمان و سپس تلاش برای تغییر رفتاری که مشکل را به‌وجود آورده است تمرکز می‌کنند. ابتکار توسعه سازمانی نسبت به سایر رفتاری‌های تغییر، شناسایی تعاملات و الگوهای رفتاری است که سبب ایجاد و حفظ مشکلات می‌شوند. آن‌ها در عوض این‌که صرفاً به رفتارهای مجزا از هم توجه شود، فرایند توسعه سازمانی سلامت رفتاری سازمان را هدف قرار می‌دهد؛ چراکه این ساختار سالم به‌خودی‌خود مشکلات را پیش‌بینی می‌کند و مانع از بروزشان می‌شود.

برنامه‌های توسعه سازمانی معمولاً چندین ویژگی اساسی مشترک دارند. اول برنامه‌های طولانی‌مدتی هستند که در اغلب موارد حداقل یک تا سه سال طول می‌کشند. دوم در توسعه سازمانی بر مدیریت مشارکتی تأکید می‌شود یعنی مدیران و کارکنان در سطوح مختلف سلسله مراتب سازمان برای حل مشکلات مشارکت می‌کنند. سوم در توسعه سازمانی یگانگی هر سازمان به رسمیت شناخته می‌شود و این‌گونه نیست که به سادگی برای تمام شرکت‌ها نسخه‌ای یکسان تجویز شود، تمرکزی که در توسعه سازمان بر تحقیق و بازخورد وجود دارد از فرض یگانگی هر

سازمان نشئت می‌گیرد. چهارم این‌که برنامه‌های توسعه سازمانی بر ارزش کار گروهی و گروه‌های کوچک تأکید دارند. در واقع، اکثر سیستم‌های توسعه سازمانی از واحدهای کوچک، یا حتی تک‌نفره، به عنوان ابزار تحقق بخشیدن به تغییرات سازمانی وسیع استفاده می‌کنند. این کتاب دارای هشت فصل می‌باشد که در فصل‌های ابتدایی آن خواننده را با مفاهیم اولیه و مدل‌های توسعه سازمانی آشنا نموده و در فصل‌های انتهایی به برنامه‌های OD در سازمان‌های ایرانی پرداخته می‌شود.

دکتر بابک فرهودنیا

www.ketab.ir