

به نام خدا

شیوه توسعه سازمان راهنمایی برای رهبری تغییر

ویرایش سوم

ویراستاران: William J. Rothwell

Jacqueline M. Stavros

Roland L. Sullivan

Arielle Sullivan



انتشارات فرزندگان دانش

www.Farzanehganpub.ir

(هرگونه کپی و نسخه برداری از مطالب این کتاب ممنوع می باشد.)

عنوان و نام پدیدآور	شیوه توسعه سازمان: راهنمایی برای رهبری تغییر / مولف [صحیح: ویراستار] ویلیام جی. روتول... [و دیگران]؛ مترجمان رضا میرزاخان... [و دیگران].
مشخصات نشر	قم: فرزانهگان دانش، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۶۶۲ ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۹-۳۲-۸
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Practicing organization development : a guide for leading change. 3rd ed, c2010.
یادداشت	مترجمان رضا میرزاخان، علی اکبر کریم پور، منصور اسدی، هادی کازرون شامیری.
موضوع	تحول سازمانی -- مدیریت
موضوع	Organizational change -- Management
موضوع	مشاوران کسب و کار -- دستنامه‌ها
موضوع	Business consultants -- Handbooks, manuals, etc
شناسه افزوده	روتول، ویلیام ج.، ۱۹۵۱- م.
شناسه افزوده	-Rothwell, William J., 1951
شناسه افزوده	میرزاخان، رضا، ۱۳۵۷- مترجم
رده بندی کنگره	۸/HD۵۸
رده بندی دیویی	۴۰۶/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۲۶۸۶۷
وضعیت رکورد	فیا

عنوان: شیوه توسعه سازمان راهنمایی برای رهبری تغییر
 مؤلف: ویلیام جی. روتول... [و دیگران]
 مترجمان: رضا میرزا خان، علی اکبر کریم پور، منصور اسدی، هادی کازرونی شامیری
 صفحه آرای: مونا فتحی
 طراحی جلد: محدثه جلالی
 ناشر: فرزانهگان دانش
 تیراژ: ۳۰۰ جلد
 نوبت و سال چاپ: اول، ۱۴۰۰
 قیمت: ۸۰۰۰۰۰ ریال
 شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۹-۳۲-۸

فهرست

پیش گفتار.....	۱۳
مقدمه.....	۱۷
بخش اول: شالوده	۲۹
فصل اول: توسعه و تغییر سازمان.....	۲۹
فصل دوم: روند تغییر و مدل ها.....	۶۴
فصل سه: روی شانه غول ها: ریشه های * OD.....	۹۲
فصل چهارم: ایجاد همگرایی بین مدیریت منابع انسانی و OD.....	۱۱۷
فصل پنجم: صلاحیت های متخصصان OD.....	۱۳۱
فصل ششم: توسعه آگاهانه مدیریت ارزیابی خود برای رهبری تغییر.....	۱۵۵
بخش دوم: روند توسعه سازمان برای هدایت تغییر	۲۰۳
فصل نهم: تعامل موثر با سیستم های مشتری.....	۲۲۶
فصل دهم: راه اندازی ارزیابی، برنامه ریزی اقدام و اجرا.....	۲۵۳
فصل یازدهم: ارزیابی وضعیتی.....	۲۹۷
فصل دوازدهم: بسته شدن: آزاد کردن انرژی برای حرکت به جلو.....	۳۱۶
بخش سوم: سطوح و انواع تغییر	۳۲۹
فصل سیزدهم: جدی گرفتن فرهنگ سازمان.....	۳۲۹
فصل چهاردهم: توسعه فردی در OD مداخلات انسان محور.....	۳۴۲
فصل پانزدهم: تیم سازی و چهار سیستم عملکرد تیم.....	۳۵۹
فصل شانزدهم: مداخلات در سیستم های بزرگ.....	۳۷۶
فصل هفدهم: تغییر کل سیستم چیست و چرا مهم است.....	۳۹۳
فصل هجدهم: اوج گرفتن ارتباط استراتژی و OD با عملکرد پایدار.....	۴۰۹
بخش چهارم: موضوعات ویژه در توسعه سازمان	۴۲۷
فصل نوزدهم: تغییر سازمانی مثبت.....	۴۲۷
فصل بیست: پایداری سیستمی.....	۴۳۹
فصل بیست و یکم: مشاوره جهانی OD.....	۴۵۱
فصل بیست و دوم: نقص چگونگی پیشرفت سازمانی.....	۴۶۳

فصل بیست و سوم: طراحی سازمان.....	۴۷۳
فصل بیست و چهارم: نقش OD در ایجاد ادغام و ادغام موثر.....	۴۸۳
فصل بیست و پنجم: پویایی سیستم های انسانی.....	۴۹۱
فصل بیست و ششم: مشاهده و تأثیرگذاری بر خود سازماندهی.....	۵۰۰
فصل بیست و هفتم: ارزش ها، اخلاق و گسترش عملکرد OD.....	۵۱۲
فصل بیست و هشتم: فن آوری های پشتیبانی تعاملی و Connective OD در یک دنیای مجازی.....	۵۲۲
فصل بیست و نه: سفرهای یادگیری تحول گرا.....	۵۳۷
فصل سی ام: شخصیت پرز شک.....	۵۴۸
فصل سی و یکم: روند تناسب سازمانی.....	۵۵۶
فصل سی و دوم: زمینه نایینایی.....	۵۶۶
فصل سی و سوم: تبدیل حسابرسی HR-OD با استفاده از کل سیستم ها.....	۵۷۳
فصل سی و چهارم: خروج، اورژانس.....	۵۷۹
فصل سی و پنجم: تمرین OD داخلی.....	۵۸۵
فصل سی و ششم: سطح ملی در تخمین میزان موفقیت OD.....	۵۹۵
فصل سی و هفتم: چهار عامل خطر بررسی شده باید-انجام دهید.....	۶۰۵
فصل سی و هشتم: تحول کل سیستم: متفاوت شدن چشمگیر.....	۶۱۱
فصل سی و نهم: کلید های ایجاد یک تمرین OD تحول گرا.....	۶۲۳
قسمت پنجم آینده توسعه سازمان.....	۶۳۳
فصل چهل: OD محاوره ای دور شدن از تشخیص.....	۶۳۳
فصل چهل و یکم: بینش ارزشمندی درباره OD از همکاران.....	۶۴۰
فصل چهل و دوم: زمینه تغییر عمل OD.....	۶۵۴
مقاله مهمان.....	۶۵۹

پیش گفتار

OD: ایجاد فرهنگ "تعلق"، برای هدایت نتایج کسب و کار

از سال 1998، موسسه "بهترین تمرین" که از برجسته ترین و نوآور ترین شرکت های موجود در سراسر جهان است، کارآمد ترین برنامه های توسعه سازمانی (OD) خود را منتشر کرد. در راس رهبران بهترین روش های سال 2009، مارک های جهانی ای مثل مایکروسافت، استارباکس و کورنینگ به عنوان رهبران شناخته شده جهانی در صنایع مربوطه قرار دارند. این غول های محل کار، سازمان هایی را نشان می دهند که کارمندانشان از میزان رضایت شغلی بالایی برخوردارند، به اعتبار مدیریت خود اطمینان دارند و از ارتباطات قوی با فرهنگ، چشم انداز و فلسفه فعالیت شرکت هایشان برخوردارند. Edgar Schein نظریه پرداز و نویسنده برجسته در زمینه OD، فرهنگ سازمان را توصیف می کند، مانند آنچه توسط HP بیان میشود و به شرح زیر است:

الگویی از مفروضات اساسی به اشتراک گذاشته شده است که گروه یاد میگیرد تا با کمک آنها مشکلات سازگاری خارجی و یکپارچگی داخلی خود را حل کنند، این الگوها به اندازه کافی کار کرده اند تا معتبر شناخته شوند و بنابراین به اعضای جدید به عنوان روش صحیح درک، تفکر و همزاد پنداری با مشکلات، آموزش داده میشوند" (شاین، فرهنگ سازمانی و رهبری، صص (۳۷۴-۳۷۳))

آنچه در ایجاد این کتابها هر ساله مشخص است این است که شرکت های برجسته و موفق توانایی خودشان را در جذب، ایجاد انگیزه، تعامل و حفظ کردن کارمندان با کیفیت بالا، نه تنها به وسیله فراهم کردن بسیاری از مزایای درخواست شده مانند بسته های کامل مراقبت های بهداشتی یا خدمات مراقبت از کودکان، بلکه همچنین با توسعه و حفظ فرهنگ "تعلق خاطر." به عبارت دیگر، این شرکت ها احساس اجتماعی و وفاداری عمیقی در بین نیروهای کار خود ایجاد کرده اند که بین روابط آنها با شرکای تجاری و اجتماعی، مشتریان و سهامداران نیز گسترش می یابد. کارمندان با شرکت های خود شریک هستند، در موفقیت مداوم شرکت های خود سرمایه گذاری می کنند و قدرت ابتکار و آینده نگری دارند. علاوه بر این، اشتیاق و فداکاری شرکت ها به واسطه ذی نفعان بالقوه ای که مایل به همکاری با شرکت های پر رونق هستند، شناخته می شود.

رهبران تجارت امروز که به دنبال پیشبرد شرکت های خود، بخش های شغلی یا تیم های جداگانه هستند، می توانند از ابتکارات تجاری شرکت های پیشگام جهان کمک بگیرند. یک