

# کاريزماي يک مدير

نويسندگان: محمد صابري، فرهاد رحيمي

www.ketab.ir



|                         |   |                                                     |
|-------------------------|---|-----------------------------------------------------|
| سرشناسه                 | : | صابری، محمد، ۱۳۶۷ تیر -                             |
| عنوان و نام پدیدآوران   | : | کاریمزای یک مدیر / نویسندگان محمدصابری، فرهاد رحیم. |
| مشخصات نشر              | : | تهران: چشم ساعی، ۱۴۰۰.                              |
| مشخصات ظاهری            | : | ۹۰ ص: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.                              |
| شابک                    | : | ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۵۷-۶۰-۲ : ۴۵۰۰۰ ریال                      |
| وضعیت فهرست نویسی       | : | فیبا                                                |
| عنوان دیگر              | : | مدیریت                                              |
| موضوع                   | : | Management                                          |
| موضوع                   | : | موفقیت در کسب و کار                                 |
| موضوع                   | : | Success in business                                 |
| موضوع                   | : | کارآفرینی                                           |
| موضوع                   | : | Entrepreneurship                                    |
| موضوع                   | : | فرهمنندی                                            |
| موضوع                   | : | Carisma (Personality trait)                         |
| شناسه افزوده            | : | رحیمی، فرهاد، ۱۳۶۴ فروردین -                        |
| رده بندی کنگره          | : | HD۷                                                 |
| رده بندی دیویی          | : | ۶۵۸                                                 |
| شماره کتابشناسی ملی     | : | ۸۵۲۷۰۴۸                                             |
| اطلاعات رکورد کتابشناسی | : | ملی                                                 |

تلفن : ۰۲۱ - ۲۲۸۷۲۵۴

تلفن : ۰۲۱ - ۲۶۸۵۴۶۹

همراه : ۰۲۱ - ۱۶۸۷۴۷۹

وب : [www.nashr1.com](http://www.nashr1.com)

ایمیل : Email:cheshm.saei@gmail.com



انتشارات چشم ساعی: تهران، تجریش، خیابان امیر ابراهیم دربندی، خیابان پهلوان تختی

ارتباط با نویسنده : ۰۹۱۳۴۳۳۹۰۰۷ mdsc12011@gmail.com پیامک : ۱۰۰۰۱۱۳۱۱۳

|                        |   |                                        |
|------------------------|---|----------------------------------------|
| عنوان کتاب             | : | کاریمزای یک مدیر                       |
| مؤلفین                 | : | محمد صابری، فرهاد رحیمی                |
| ناشر                   | : | انتشارات چشم ساعی                      |
| ناظرین فنی چاپ و تولید | : | الهام السادات سلجوقیان، علیرضا بوستانی |
| طراح جلد و صفحه آرا    | : | رشالبراهیمی                            |
| نوبت چاپ               | : | اول                                    |
| شمارگان                | : | ۱۰۰۰                                   |
| قیمت                   | : | ۴۵۰۰۰ ریال                             |
| شابک                   | : | ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۵۷-۶۰-۲                      |

فهرست

|    |                                         |
|----|-----------------------------------------|
| ۸  | مقدمه‌ای بر کاریمای و تعاریف و ابعاد آن |
| ۱۲ | معنا و مفهوم کاریمای                    |
| ۱۳ | محبوبیت حداکثری:                        |
| ۱۵ | مقبولیت حداکثری:                        |
| ۱۹ | کاریماتیک‌های تحول آفرین و ساختار شکن   |
| ۲۰ | کارآفرینی و کاریمای                     |
| ۲۵ | کارآفرینی و کسب موفقیت در حوزه مدیریت   |
| ۲۹ | ۱- رویای خود را شکل دهید و عملی کنید    |
| ۳۳ | ۲- موانع ذهنی کارآفرینی را کنار بزنید   |
| ۳۳ | ۱-۲- ترس از شکست                        |
| ۳۹ | ۲-۲- فقدان مسئولیت‌پذیری:               |
| ۴۲ | ۳-۲- فقدان قدرت ریسک‌پذیری              |
| ۵۱ | مهارت‌های پایه‌ای مدیریت کاریماتیک      |
| ۵۱ | ۱- مهارت رهبری                          |
| ۵۲ | ۲- مهارت برنامه‌ریزی استراتژیک          |
| ۵۴ | ۳- مهارت بازاریابی                      |

- ۴- مهارت فروش و ارتباط با مشتری ..... ۵۵
- ۵- مهارت‌های ارتباطی ..... ۵۶
- ۶- مهارت مدیریت مالی و حسابداری ..... ۵۸
- رشد تا شکوفایی ..... ۶۰
- سپر ضد ناامیدی به تن کنید ..... ۶۴
- دورنمایی بر مشکلات ..... ۷۲
- ۱- مشکلات همه جا هست ..... ۷۳
- ۲- مشکلات تعیین کننده شکست یا موفقیت ما نیست ..... ۷۶
- ۳- پیدا کردن مشکل با حل آن تفاوت دارد ..... ۷۸
- ۴- ظرفیت شما خیلی مهمتر از ظرفیت (حجم) مشکل است ..... ۸۱
- ۵- باور کنید که مشکلات عامل پیشرفت و ترقی هستند ..... ۸۲
- اصول مواجهه صحیح با مشکلات ..... ۸۳
- ۱- تشخیص دهید مشکل واقعی چیست ..... ۸۳
- ۳- با مشکلات روبرو شوید ..... ۸۶
- ۴- واقع‌بین و شکپا باشید ..... ۸۸
- ۵- هر مشکلی را به عنوان یک فرصت بالقوه بپذیرید ..... ۸۹

www.ketab.ir

## مقدمه‌ای بر کاریزما و تعاریف و ابعاد آن

در طول تاریخ افراد زیادی تحت عنوان رهبر، مدیر، فرمانده و یا حتی رئیس مسئولیت عده‌ای از افراد را برعهده داشته و تلاش کرده‌اند، ایده‌ها، افکار و اندیشه‌های خود را به شکل کارآمدی در قالب کارهای گروهی و جمعی به منصه ظهور برسانند. امروز نیز به واسطه رشد صنعت، تکنولوژی و تولید در دنیا و البته ظهور شرکت‌ها، موسسات،

کمپاني‌ها و برندهاي مختلفی که در حوزه‌هاي متفاوتي از توليد، خدمات و ... فعاليت مي‌کنند، افراد زيادي تحت عنوان مدير مشغول به فعاليت هستند که ضمن هدايت یک سازمان يا بنگاه‌ها، تلاش مي‌کنند نيروي انساني تحت نظارت خويش را در راستاي اهداف، برنامه‌ها و ايده‌هاي خود هدايت کرده و از مسير ايجاد و شکل دهی به یک کار گروهی و جمعی ارزنده و شايسته، شگفتی‌ها و دستاوردهای مادی و معنوی متعددی را خلق کنند.

اما از جمع این افراد بی‌شمار چند نفر (حتی نمی‌توان درصد ارایه کرد) مثل شخصيت متفوری چون هیتلر يا شخصيت‌هاي به نسبت محبوبی چون نسلون ماندلا يا گاندی، توانسته‌اند به معنای واقعی کلمه رهبری خیل عظیمی از انسان‌ها را برعهده گرفته و با ايجاد جنبش‌هاي بزرگ فکری، دنیا و جوامع بشری را متحول سازند؟ در میان مدیران امروزی چند نفر توانسته‌اند مثل شخصيت برجسته‌ای همچون استیو جابز، یک صنعت را به کلی دگرگون سازند و بدین واسطه کیفیت زندگی مردم جهان و حتی سبک و نوع نگرش و زندگی آنان را متحول سازند؟

راستش در پاسخ به این سوال نمی‌توان به لیستی بسیار بلندبالا و قابل توجه اشاره کرد. خیر، از جمع شاید میلیون‌ها نفری که در طول تاریخ تلاش کرده‌اند جامعه، گروه یا ارتشی را هدايت کنند و از جمع میلیون‌ها مدیری که امروز در سازمان‌ها و شرکت‌هاي

ریز و درشت در کشورهای مختلف فعالیت می‌کنند، تنها چند عده معدود بوده‌اند که توانسته‌اند در قامت یک شخصیت کاریزماتیک و اسطوره‌مانند ظاهر شوند و چنان شایستگی و برجستگی ارزنده‌ای را از خود بروز دهند که بتوانند از مسیر هدایت خیره کننده عده‌ای از انسان‌ها (تحت عنوان ملت، سرباز و البته کارمند و ...) به دستاوردهایی خیره کننده، تحول آفرین و ارزش‌ساز نائل شوند؟

براستی تفاوت و برجستگی اینگونه افراد که نام‌های بزرگی از خود به یادگار گذاشتند و به نوعی جریان و فرایند زندگی مردم را متحول ساختند چه بوده است؟ چرا بسیاری از افراد که از دانش، مدرک و تجربه بالایی برخوردار هستند و حتی بعضاً از سرمایه‌های کلانی نیز بهره می‌برند و در واقع می‌توانند قدرت تمکن مالی را نیز به قدرت مدیریتی خود اضافه کنند، نتوانسته و نمی‌توانند در حد یک رهبر کاریزماتیک قد علم کنند و به شکلی نیروی انسانی تحت نظارت خویش را هدایت نمایند که بتوانند شگفتی‌ها و دستاوردهای بزرگی را خلق نمایند؟

اجازه دهید بحث را کمی عام‌تر کنیم و بپرسیم که چرا حتی بسیاری از مدیران چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، حتی به درستی قادر نیستند از توان و ظرفیت نیروی انسانی خود به درستی استفاده کنند و کارایی بالا و قابل قبولی را برای سازمان تحت مدیریت خود ایجاد کنند؟ ضعف و کمبود آنها نسبت به مدیران کاریزماتیک و

تحول آفرین که قادر به هم‌افزایی، ارزش‌سازی و فرهنگ‌سازی در شرکت‌ها و بنگاه‌های مختلف هستند و می‌توانند زمینه رشد و پیشرفت سریع و توسعه پایدار یک بنگاه اقتصادی را فراهم آورند در چیست؟

اگر بخواهیم به صورت کلی و در یک جمله به سوالات فوق جواب دهیم، باید عرض کنم که پاسخ در همان واژه یا صفت کاریزماتیک نهفته است. در واقع کسانی می‌توانند مدیرانی قابل، تحول‌آفرین و پیشرو باشند و در قامت یک رهبر نسبت به شکوفاسازی ظرفیت‌های نیروی انسانی یک سازمان اقدام کنند، که از ویژگی و قابلیت کاریزماتیک بودن بهره‌مند باشند.

شاید از خود می‌پرسید که کاریزماتیک بودن به چه معناست و یک مدیر چگونه می‌تواند در راستای کاریزماتیک شدن و کسب قابلیت رهبری تحول‌آفرین گام بردارد؟

سوال فوق دارای دو بخش کلی است که بخش اولی یعنی معنا و مفهوم کاریزماتیک بودن را در این بخش توضیح می‌دهیم اما در ادامه و در قالب فصول و مباحثی نسبتاً مفصل، نسبت به تبیین چگونگی کاریزماتیک شدن و کسب ویژگی‌های رهبری توسط یک مدیر اشاره خواهیم کرد.