

مدیریت، توسعه و تحول

نسرین آشناگر



۱۳۹۹

سرشناسه آشناگر، نسرين، ۱۳۶۷-
 عنوان و نام پديدآور: مديريت، تحول و توسعه/نسرين آشناگر.
 مشخصات نشر: اصفهان: كاشف علم، ۱۳۹۹.
 مشخصات ظاهري: ۲۴۸ ص
 شابك: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۷۰۷۸-۵
 وضعيت فهرست نويسي: فيبا
 موضوع: فيبا
 موضوع رهبري
 موضوع Leadership
 موضوع: موفقيت در كسب و كار
 موضوع: Success in business
 موضوع: كارآمدي سازماني
 موضوع: Organizational effectiveness
 موضوع: انگيزش در كار
 موضوع: Employee motivation
 رده بندي نگره: HD۵
 رده بندي ديوي: ۶۵۸/۴۰۹۲
 شماره كتابشناسي ملي: ۰۱۲۱۵۸۹

مديريت، تحول و تحول



نشر كاشف علم
 نويسنده: نسرين آشناگر
 ويراستار: مريم علي پور دهقاني
 گرافيك: حامد شاه كرادي
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹
 شابك: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۷۰۷۸-۵

تلفن مركز پخش: ۰۹۱۳۶۵۶۴۲۸۸

WWW.KASHEFELM.IR

فهرست مطالب

۱۱	پیش گفتار
۱۳	فصل اول: توسعه مدیریت و ادوات توسعه‌گرا
۱۵	بخش اول: توسعه مدیریت
۲۰	راهکارهای بهبود و توسعه مدیریت
۲۱	نگاه جدید به توسعه مدیریت (اسلایم)
۲۲	بخش دوم: دولت توسعه‌گرا
۳۱	ویژگی‌های دولت توسعه‌گرا
۳۸	دولت توسعه‌گرا در دهکده جهانی
۴۵	فصل دوم: تغییر در سازمان و نگرش اسلام به تغییر
۴۷	بخش اول: تغییرسازمانی
۴۸	تغییر
۵۱	دوران گذار سازمانی جهت تغییر
۵۳	همدلی
۵۴	درگیر ساختن
۵۵	انرژی
۵۶	تقویت

۶۱	انواع تغییر
۶۵	آمادگی تغییر
۶۷	آمادگی تغییر در سطح فردی
۶۹	تعهد به تغییر
۷۲	واکنش کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی
۷۶	عدم وجود نظارت
۷۶	عدم شناخت نیازهای متفاوت کارکنان
۸۲	عوامل مؤثر بر بدبینی نسبت به تغییرات سازمانی
۹۰	مدل نگرش به تغییر بر اساس متون اسلامی
۹۵	فصل سوم: توسعه سازمان و توسعه در اسلام
۱۰۱	توسعه یافتگی سازمان
۱۰۴	مفهوم توسعه سازمانی
۱۰۹	امکان مدیریت توسعه سازمانی
۱۰۹	اهمیت توسعه یافتگی سازمان
۱۱۲	تکنیک‌ها/ استراتژی‌های توسعه‌ی سازمانی
۱۱۵	منافع مداخلات توسعه‌ی سازمانی
۱۱۶	روش‌های توسعه سازمانی
۱۱۸	مرور مدل‌های توسعه سازمانی
۱۱۹	مدل سه مرحله‌ای تغییر
۱۲۱	مدل تحقیق عملی
۱۲۴	مدل تحقیق ارج گذار
۱۲۶	مدل کلی تغییر برنامه‌ریزی شده
۱۲۸	تشابهات و تفاوت‌ها در خصوصیات مدل‌های توسعه سازمان
۱۳۱	ارزیابی مدل‌های توسعه سازمان
۱۳۲	مدل سه مرحله‌ای تغییر برنامه‌ریزی شده

- ۱۳۳ مدل تحقیق عملی تغییر برنامه‌ریزی شده
- ۱۳۴ مدل تحقیق ارج گزار تغییر برنامه‌ریزی شده
- مدل کلی تغییر برنامه‌ریزی شده و محدودیت‌های مدل‌های بررسی شده توسعه
- ۱۳۵ سازمان در خلق سازمان‌های یادگیرنده
- ۱۳۷ مدل کلی توسعه یافته مطرح شده سازمان و خلق سازمان‌های یادگیرنده
- ۱۴۲ بخش دوم: مدیریت توسعه بر مبنای ارزش‌های اسلامی
- ۱۴۳ گرش امام خمینی(ره) به توسعه
- ۱۴۶ توسعه مدیریت و مدیریت توسعه از دیدگاه امام(ره)
- ۱۴۸ برنامه‌ریزی تقدم و تأخر ابعاد توسعه از دیدگاه امام(ره)
- ۱۴۹ کارکردهای توسعه
- ۱۵۷ فصل چهارم: آینده سازمان‌ها و تحول سازمانی
- ۱۵۹ بخش اول: سازمان‌ها در آینده
- ۱۵۹ مقدمه
- ۱۶۱ سازمان‌ها در آینده
- ۱۶۵ بخش دوم: تحول سازمانی
- ۱۶۵ تحول
- ۱۶۹ چرا تحول؟ (ایجاد انگیزه تحول و تغییر سازمانی)
- ۱۷۰ آمادگی برای تحول
- ۱۷۵ ایجاد آمادگی برای تحول
- ۱۷۷ تحول سازمانی
- ۱۸۱ ویژگی‌های تحول سازمانی
- ۱۸۳ الگوهای عمده تحول سازمانی
- ۱۸۷ نیاز به تحول سازمانی
- ۱۸۸ پیش‌نیازهای تحول در سازمان
- ۱۹۰ عوامل موثر در تحول سازمانی

۱۹۴	مدل منتخب «مدیریت تحول»
۱۹۷	مدیریت تحول در قرآن
۲۱۲	بخش سوم: تحول در سازمان‌های دولتی
۲۱۲	مقدمه
۲۱۴	محیط بخش دولتی و اصلاح اداری
۲۱۶	عناصر محیطی سازمان‌های اداری
۲۱۸	برنامه تحول نظام اداری
۲۲۷	اهداف و مزایای تحول سازمان‌های دولتی
۲۲۷	موانع تغییر و تحول سازمان‌های دولتی
۲۲۹	موانع تغییر تحول در سازمان‌های دولتی کشور

پیش‌گفتار

توسعه مدیریت فرایندی است که طی آن سطح دانش و مهارت و اطلاعات سطوح سه گانه مدیریت (مدیران عالی، مدیران میانی، مدیران عملیاتی و سرپرستان) ارتقا یافته، موجبات استقرار شرایط لازم برای تکامل مجموعه استعدادها و توانایی‌های این رده را فراهم خواهد آورد. بنابراین، سازمان‌های مختلف برای حفظ تأثیرگذاری باید دائماً خود را در برابر چالش‌هایی که با آنها روبرو می‌شوند، بهبود دهند. سازمان‌های بخش دولتی هم از این قاعده مستثنی نیستند.

سازمان‌های دولتی در تمام سطوح در معرض فشارهای داخلی و خارجی قرار می‌گیرند که به فشار مکرر و به بیان برخی دائمی منجر می‌شوند. دشواری‌های ذیقناعات جدید، برنامه‌ها یا منابع مالی جدید، انتظارات و فناوری‌های جدید، همگی به معنای روال‌های جدید و تجدید نظر در اولویت‌های سازمان هستند.

همزمان با افزایش دامنه‌ی خدمات ارائه شده توسط دولت، منتقدان سازمان‌های دولتی بیشتر نگرانی خود در مورد آنچه فرض می‌کنند مشکلات سازمان‌ها هستند، از جمله اتلاف، بوروکراسی دست و پاگیر و مقاومت در برابر تغییر را بیان می‌کنند (کو، ۲۰۰۳). در این فضای تغییر مداوم، توسعه و تحول سازمانی راهی برای بررسی کارکردهای ضروری فراهم می‌کند و بهترین راه‌های نقش دادن به کارمندان در شناسایی و پیاده‌سازی فرصت‌های بهبود را تعیین می‌کند.