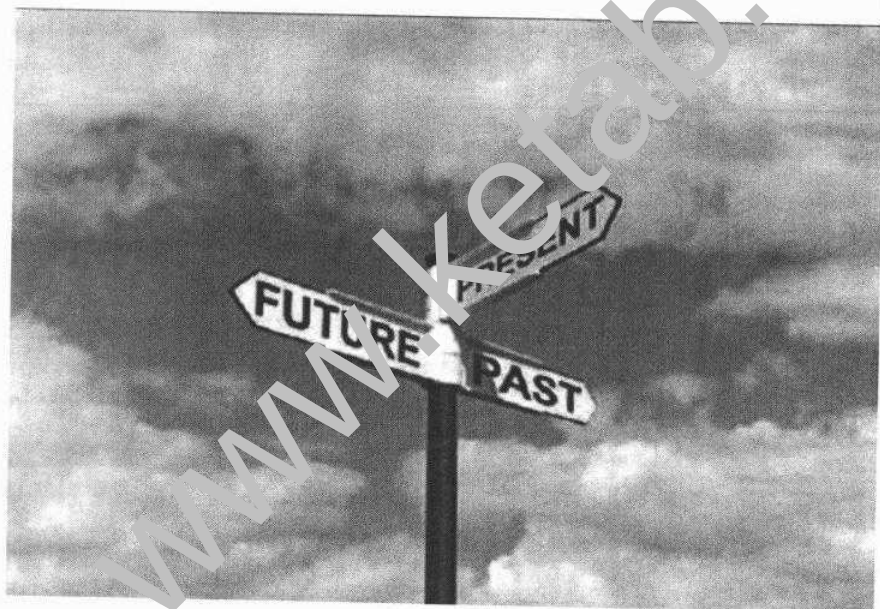


۱۵۱۵۸۸
۲۵/۴/۳۴

۵۴ شیوه

مدیریت تغییر در کار

در دنیایی که دائماً در حال تغییر است چگونه پیشرفت کنیم



نویسنده: مایکل واش

مترجم: ملینا بایرامی

سرشناسه	:	واش، مایکل Wash, Michael
عنوان و نام پدیدآور	:	۵۴ شیوه مدیریت تغییر در کار/ نویسنده مایکل واش؛ مترجم ملینا بایرامی.
مشخصات نشر	:	تهران: سیمین، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	:	۱۷۰ ص.
شابک	:	۹۷۸-۹۶۴-۶۷۷۹-۶۰-۰ ریا: ۱۵۰۰۰۰
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	عنوان اصلی: approaches to managing change at work , 2009ه۴.
یادداشت	:	کتاب حاضر نخستین بار تحت عنوان "۵۴ فرایند برای مدیریت تغییر در کار" توسط بهتا پژوهش در سال ۱۳۹۱ فیبا دریافت کرده است.
عنوان دیگر	:	۵۴ فرایند برای مدیریت تغییر در کار.
عنوان گسترده	:	پنجاه و چهار فرایند برای مدیریت تغییر در کار.
موضوع	:	تحول سازمانی -- مدیریت
موضوع	:	Organizational change -- Management
موضوع	:	فرهنگ سازمانی
موضوع	:	Corporate culture
شناسه افزوده	:	بایرامی، ملینا، ۱۳۶۳ - مترجم
رده بندی کنگره	:	۱۳۹۵ و/ HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	:	۶۵۰/۴۰۰۱۳
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۰۶۶۲۸

📖 ۵۴ شیوه مدیریت تغییر در کار

✍ مؤلف: مایکل واش

✍ مترجم: ملینا بایرامی

🌸 ناشر: سیمین

🌸 طراح جلد: سمیرا زند

🌸 نوبت: اول ۱۳۹۵

🌸 چاپ و صحافی: سیمین

🌸 شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

🌸 شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۴۷۷۹-۶۰-۰

🌸 قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

خواندن این کتاب برای تمامی مدیرانی که درگیر مدیریت و سر و سامان دادن به تغییرات تحمیل شده محیطی هستند و حتی برای تمامی کارکنان و افرادی که در انتهای زنجیره تغییرات تحمیل شده دخیل هستند لازم است. این کار با ایجاد یک طنین بلندی همراه است که نظم و ترتیب، حقایق محکم و منطقی و قدرت را با حسی مزاح گونه و طنز آمیز آمیخته است. مایک به کمک علم روان شناسی همگام شدن و رسیدن به پایداری را از میان تغییرات امکان پذیر و شدنی می سازد.

کریستفر بوکر

مسؤل و مدیر منابع انسانی و هماهنگی ارتباطات شرکت Polariod

مایک واش در خصوص رکن مشکلات و مسائل پیچیده در محیط های پر تلاطم و پیچیده یک مشاور عالی رتبه و ارزش و سؤلیت پذیر است. او به ما در زمینه داشتن یک برنامه یادگیری سازمانی با هدف تحقق فرآیند سازمانی در راستای بهبود عملکرد سازمانی پایدار در کل سازمان یاری رسانیده است. در سال ۲۰۰۶ موفق به دریافت جایزه مدیریت منابع انسانی را در حوزه شیوه توسعه یادگیری سازمانی از میان تغییرات سازمانی شد.

تونی بل (رئیس هیأت مدیره)

و مدیر اجرایی Liverpool and Broadgreen Hospitals NHS Trust

یک بهترین مشاور به شما آنچه را که دارید نمی دهد بلکه به شما آنچه را که نیاز دارید می دهد. در تمامی سال هایی که مایک را می شناسم او را به طور اورنگردنی قدرتمند در زمینه یافتن شیوه ها و روش هایی که به خوبی با مسئله مورد نیاز جفت و جور بشود و منجر به حل مسئله شود شناختم.

گراهام هیگینز

رئیس بخش یادگیری و توسعه Cathay Pacific Airways

۵۴ شیوه مدیریت تغییر در کار

Michael Wash



چاپ اول این کتاب در سال ۱۹۹۴ توسط انتشارات لورنس

چاپ دوم در سال ۲۰۰۶ ، چاپ سوم در سال ۲۰۰۹ بوسیله انتشارات ۱۰۰۰ کتاب مدیریت انجام گرفته است.

چاپ کنونی آن در سال ۲۰۱۰ توسط موسسه مدیریت جهانی در ماساچوست آمریکا صورت گرفته است.

Ebook ISBN 978-1-934747-53-7

Print ISBN 978-1-934747-02-5

برای دین عناوین بیشتر از این نویسنده و کسب اطلاعات بیشتر به وب سایت

www.goglobalmgt.com مراجعه و یا به ایمیل infoGME@aol.com مراجعه نمایید.

فهرست :

۱۰	پیشگفتار.....
۱۳	کاربرد این کتاب.....
۱۴	مقدمه.....
۱۹	بخش ۱. شیوه ها (روشهای) سنتی و کمتر اثربخش.....
۱۹	۱- صحبت کردن با دیوار.....
۲۱	بحث، مشاجره (جدل).....
۲۳	مقیاس و اندازه دیوار.....
۲۵	روش جذب.....
۲۹	متقاعد کردن دیوار.....
۳۱	روز بیکاری (استراحت).....
۳۳	ارائه لیست مطالب به دیوار.....
۳۵	بی اعتنائی، رد یا عدم پذیرش دیوار (نادیده گرفتن دیوار).....
۳۷	پرت کردن حواس، گذر کردن، غمزدن.....
۳۹	نوشته روی دیوار است.....
۴۱	بخش ۲. روشهای (رویکردها) سنتی اثربخش.....
۴۱	چالش مثبت.....
۴۲	کمک از جانب دوستان.....
۴۴	کمک از جانب اشیا.....
۴۶	تحلیل و خرابکاری.....
۴۸	آموزش دیوار برای انجام کاری متفاوت - محل اجرا در کارخانه.....
۵۲	پاداش صرف (فقط پاداش).....
۵۴	فشار گروه.....
۵۶	توضیح به دیوار.....
۵۸	به یغما بردن و اخراج کردن دیوار.....
۶۱	نقل و انتقال.....
۶۳	فراوانی.....
۶۵	بخش ۳. روشهای (راه کارها) خلق کننده.....
۶۵	کسب خصوصیت شبیح مانند.....

۶۷	دیوار را هیپنوتز کنید
۷۱	تغییر چهره دادن دیوار
۷۳	دیوار را به عنوان یک معلم ببینید
۷۵	بازگشت به ریشه ها و اصل
۷۸	آن را منسوخ کنید
۷۹	طوفان مغزی
۸۱	کودک درون دیوار را تشویق کنید
۸۳	بخش ۴: روش های بسیار سخت
۸۳	منفجر کردن دیوار
۸۴	استراتژی به تریپ بسن
۸۶	دویدن از میان
۸۸	یک بحران به دیوار بدهید
۹۰	به دنبال ترکها بگردید
۹۲	روش (COWTH): کسب مراقبت خارش با اعتماد و راضی نگه داشتن و خوشی
۹۵	تهدید دیوار
۹۷	فرو ریختن بوسیله ی تحقیر و حس حقارت
۹۹	توجه
۱۰۱	رشوه به دیوار
۱۰۲	تهدید و رشوه به دیوار
۱۰۵	ترساندن دیوار
۱۰۷	بخش ۵: (روشها) رویکردهای پیشرفته
۱۰۷	به بالای دیوار صعود کنید
۱۰۹	مشاوره دادن به دیوار
۱۱۱	کسب سازگاری، حرکت موزون و متناسب و هدایت
۱۱۲	مدل بدون دیوار آجری برجسته
۱۱۴	عشق ورزیدن به رازهای دیوار
۱۱۷	روشها (تکنیکهای) تمدد اعصاب و استراحت
۱۱۹	تبدیل به مرغ دریایی شدن
۱۲۱	از یاد بردن و فراموش کردن ریشه حالتهای دفاعی

۱۲۳	 ملاقات با مسیح و پرواز
۱۲۴	 سازگاری و انطباق با مصرف کننده (مشتري)
۱۲۶	 تحت تأثیر قرار دادن با رهبری
۱۳۹	 پیوست ها
۱۳۹	 پیوست ۱: مدیریت زمان - خودارزیابی
۱۴۳	 پیوست ۲: ارزشهایی برای تغییر سازمان اثربخش و بهبودی
	 پیوست ۳: بهبود توسعه و ترقی سازمان: رهنمودهایی برای طراحی و رهبری و هدایت
۱۴۷	 تغییر فرهنگ
۱۴۹	 پیوست ۴: سنجش و ارزیابی تیمتان
۱۵۱	 پیوست ۵: مدیریت ملاقاتهای اثربخش
۱۵۷	 پیوست ۶: پرسشنامه مدیریت ملاقات (جلسه کاری) اثربخش
۱۶۰	 پیوست ۷: پرسشنامه رهبری
۱۶۳	 پیوست ۸: پرسشنامه مهارت های رهبری
۱۶۸	 درباره ی نویسنده
۱۶۹	 دیگر اثرات منتشر شده توسط هایت

پیشگفتار

ایجاد تغییر از همان شروع و ابتدای کار و بطور مداوم در سرتاسر زندگی‌ام ادامه دارد. شناخت خود یا درک از خود با تغییر کلی و سراسر تغییرات، آرزو و خواسته من است، که البته هنوز انجامش بسیار سخت است. پذیرش رنج شخصی به عنوان یک هدیه و شناخت پتانسیل شخصی‌ام برای یادگیری در طول زمان یک چالش است اما ارزشمند است.

پشت سر گذاشتن گذشته و ایجاد یک تغییر در خود در میان ناشناخته‌ها، باعث می‌شود تا ترس از ریسک از بین برود و ترسی نباشد، بنابراین آنگاه می‌توانم بر خود به عنوان یک رهبر و راهنما تکیه کنیم که همانا این آرزوی من است.

هوشیار بودن در تمام لحظات و آگاه بودن و مسئولیت‌پذیر بودن برای ایجاد اثرات به جای گذاشته، من را به یاد آورده‌ام می‌اندازد و این نکته را برایم یادآوری می‌کند که همیشه با رعایت احتیاط و مواظبت از خود آماده دریافت فرصت‌های ایجاد شده برای خود باشم.

من نیازمند یادگیری و آموختن هستم همان اندازه که نیازمند تغییر می‌باشم، نیازمند زنیستن در لحظه و حال حاضر هستم و همه اینها را با آگاهی و تمایلاتم مرتبط سازم چرا که در غیر اینصورت آینده با تغییرات تحمیل‌کننده‌ای که بر من می‌آید همراه دارد و با موانعی که ایجاد می‌کند تا حدی جلوی حرکت را خواهد گرفت.

من می‌توانم با تغییر پیشرفت کنم و باعث تغییر دیگران و پیشرفت آن‌ها شوم، و با یادگیری و ایجاد این روابط هم برای خود و دیگران ایجاد ارزش کنم.

عطش و نیاز من به دانش منجر شده تا اطرافم را با انبوه کتاب‌ها احاطه سازم تا در جهت راستای تجارب جدید مرا یاری رساند، پس اینگونه می‌توانم آماده دریافت و رشد باشم.

من برای شکست‌ها ارزش قائلم چرا که الگو و راهنمای موفقیت‌های آینده‌ام است.

من کوشش می‌کنم تا همراه بیشتر و بیشتر بشنوم و دریافت کنم و آرزو کنم (دعا کنم) آنچه می‌نویسم به واقعیت تبدیل شود و با صداقت و درستی همراه باشد که برایم صلح به همراه آورد.

من در سال ۱۹۸۷ زمانی که دچار سرطان بودم و در حال معالجه آن بودم این یادداشت‌ها را نوشتم. در آن زمان برای یک شرکت بزرگ کار می‌کردم با این پرسش روبرو شدم که بحران‌های فردی برای افراد می‌تواند زمینه‌ای برای باور به اهمیت ایجاد تغییر بوجود آورد؟ در ۲۰ سال گذشته، در زمینه تغییر و ایجادموانع حاصل از تغییر آموزش و مشاوره انجام دادم و به مقدمات در برابر آن کار و عمل نمودم. همواره در دنیا و محیطی که زندگی و کار می‌کنیم بسیاری از اثرات و پویایی‌های تغییر و روش‌های چگونگی برخورد با آنها وجود دارد، و من بر این باور هستم که شناخت و تشریح زبان مرتبط و قابل تطبیق با دنیای پیچیده بسیار ارزشمند است.

تمرکز اولیه در این کتاب برای کسانی یا همه ارادتی است که می‌خواهند ایجاد حس تغییر را در محیط کار و یا پیش‌روی خود داشته باشند. اگر چه من را در تمامی مراحل زندگی لازم می‌دانم و کاربردی است. من سعی کردم آن را با فلسفه کمی شوخ طبعی (مزاح) ترکیب کنم تا یک پیام مهم و کاربردی را انتقال دهم. علاوه بر این، سازمان‌ها برای آینده باید خود را با تغییرات اقتصادی و اجتماعی منطبق سازند البته بدون آنکه زیان خسارتی را متحمل شوند.

ویژگی انعطاف پذیری به سرعت و به طور قابل توجهی به عنوان یک رفتار مثبت برای موفقیت شرکت‌ها شناخته می‌شود.

شرکت‌های پیشرفته و عالی رتبه برای مواجهه با تغییرات آینده دارای افرادی هستند که خصوصیت خود مدیریتی شبکه‌ای دارند و براساس اعتماد و اطمینان عمل می‌کنند.

- تغییرات هر لحظه و هر ساعت ما را مواجه می‌سازند، چه در بیداری و چه در خواب.

- دیوارهای آجری ما سمبل و نمادی برای آنچه ما را از روبرو شدن با تغییرات بازمی‌دارد می‌باشد.

اهمیت شناخت دیوارهای آجری‌تان برای آنست تا شما قادر باشید موارد زیر را بشناسید:

- قدرت و توانایی‌تان در انطباق با تغییر را بشناسید.

- محدودیت‌های قدرت‌هایتان را بشناسید.

- علل و دلیل خود مراقبتی‌تان را بشناسید.

شناخت دیوار (سدها، موانع، مشخص می‌تواند به شما کمک کند تا راحت‌تر با دیگران و تغییرات روبرو شوید. در اینجا ۵ روش (راه‌کار) برای مدیریت در برابر تغییرات ارائه و تشریح شده.

می‌توانید هر کدام از آن‌هایی را که در اختیار دارید یا برایتان مناسب است را بکار گیرید. امیدوارم از آن لذت ببرید. مقصود من پوشش تمامی زمینه‌های مدیریت و تغییرات آن بوسیله‌ی شناخت مرتبط با عکس‌العمل‌ها و پاسخ‌های مناسب برای تغییر است. در هر حال، تکنیک‌های مدیریت دیوار آجری در طول زمان با نگرانی مواجهه شده و می‌شود، و همچنین برای دیوار آجری شما نیز چنین است.

کاربرد این کتاب:

۱. خواندن صرف و لذت بردن از آن.
۲. برای چالش‌های شخصی.
۳. به کارگیری آن به عنوان یک استعاره‌ای از تجربه شخصی.
۴. قبل از قرار ملاقات‌ها (جلسات کاری) خوانده شود تا روی مهارت‌های شخصی و گروه‌تان تمرکز کنید.
۵. برای بحث و گفتگو با دیگران و کارکردن روی خود و سازمان.
۶. همچنان حداقل ۵۰ روش دیگر وجود دارند- اما می‌گذارم آن‌ها را خود شما کشف کنید