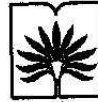


رهبری و استراتژی های پایدار در مدیریت صنایع کوچک

مهرداد روبن گل

دکتر امیر نجفی

فرزاد خدامرادی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	زیرین گل، مهر داد، ۱۳۳۶ -
عنوان و نام پدیدآور	رهبری و استراتژی های پایدار در مدیریت صنایع کوچک، مهر داد زیرین گل، امیر نجفی، فرزاد خدامرادی
مشخصات نشر	تهران: انتشارات جالبیز، ۱۴۰۰
مشخصات ظاهری	۱۱۰ ص:؛ مصور، جدول، نمودار؛ بعضی رنگی.
شابک	۵۵۰۰۰۰-۲-۷۸۴-۶۲۲-۷۷۸
وضعیت فهرست نویسی	فها
یادداشت	کتابنامه: ص: ۱۰۴-۱۱۰، همچنین به صورت روبروی
موضوع	صنایع کوچک -- مدیریت
موضوع	Small industries -- Management
موضوع	کسب و کار خود -- مدیریت
موضوع	Small business -- Management
موضوع	رهبری
موضوع	Leadership
موضوع	مدیریت صنعتی
موضوع	Industrial management
شناسه افزوده	کتاب: امیر، ۱۳۳۷ -
شناسه افزوده	مهر داد زیرین گل، ۱۳۳۶ -
زده بندی کنگره	۷۷۸HD
زده بندی دیویی	۲۲۰۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۸۵-۱۱۳۶
اطلاعات رگرود کتابشناسی	فها



رهبری و استراتژی های پایدار در مدیریت صنایع کوچک
مهر داد زیرین گل، امیر نجفی، فرزاد خدامرادی

ناشر: انتشارات جالبیز

چاپ: اول، پاییز ۱۴۰۰ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری / تعداد صفحه: ۱۱۰

قیمت: ۵۵۰۰۰ ریال

شابک: ۷۸۴-۶۲۲-۷۷۸-۲

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: زهرا مهدی زاده

حق چاپ محفوظ است

آدرس: مشهد بلوار شهید رضوی روبروی درب دانشکده روانشناسی دانشگاه فردوسی

تلفن تماس: ۰۹۱۵۹۳۰۹۹۶۳-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵-۰۹۱۵۸۷۹۵۲۸۸

فهرست مطالب

۹	مقدمه
۱۳	ادبیات کتاب
۱۵	عمده‌ترین برنامه‌ها برای ایجاد انگیزش در سازمان
۲۰	بهره‌وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنها
۲۵	ویژگی انگیزه
۲۶	راه‌های ایجاد انگیزه در کارکنان
۲۶	نظریه‌های مبتنی بر نیازها
۲۸	چشم‌انداز تاریخی رهبران
۳۰	مقایسه مدیریت و رهبری
۳۱	رضایت شغلی:
۳۳	اصول مدیریت عملکرد
۳۴	چشم‌انداز مفهومی
۳۴	چشم‌انداز نظری
۳۶	انواع سبک‌های رهبری
۳۶	سبک رهبری استبدادی قدرت‌طلب
۳۶	خصوصیات سبک استبدادی
۳۶	سبک رهبری دموکراتیک/انفعالی
۳۷	سبک رهبری مشارکتی
۳۷	تاثیر سبک‌های رهبری مختلف بر عملکرد کارکنان
۳۸	معرفی معروف‌ترین نظریه‌های انگیزشی و تاثیر آنها بر بهره‌وری کارمندان
۳۸	نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ (Hertzberg's Two-Factor Theory)

۴۰	هرم سلسله مراتب نیازهای مزلو
۴۲	اثر هاثورن (Hawthorne effect)
۴۳	نظریه انتظار (Expectancy Theory)
۴۴	نظریه سه بُعدی اسناد (Three-Dimensional Theory of Attribution)
۴۸	تحقیقات داخلی کتاب
۵۴	تحقیقات خارجی کتاب
۸۵	وضعیت بنگاه‌های کوچک و متوسط در ایران
۹۰	اقدامات لازم جهت افزایش بهره‌وری در صنایع کوچک
۹۲	ارزیابی عملکرد کارکنان
۹۲	اصول پذیرفته شده در تعیین اهداف ارزیابی عملکرد
۱۰۴	منابع و مآخذ
۱۰۵	منابع فارسی
۱۰۸	منابع لاتین

www.ketab.ir

عملکرد اعضای سازمان و نتیجه کاری حاصل از آن یکی از مهمترین دستاوردها و اهداف سازمان‌ها برای بهبود و ارتقا آن به جهت پیشرفت سازمانی و شرکت در شرایط مشخص کاری است که عوامل بسیاری چون سبک‌های رهبری و فرهنگ سازمانی بر آن اثر و از آن تاثیر می‌پذیرند. سبک رهبری تعیین‌کننده جو حاکم بر سازمان، هم چنین چگونگی تعامل رهبران با زیردستان است. در خصوص نظریه‌های رهبری تحقیقات فراوانی صورت گرفته است، که نتایج حاصله بیانگر سبک‌های رهبری متفاوتی است. یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت‌ها مناسب نبوده و هر شخص شیوه‌ای در هدایت دیگران دارد؛ رهبران می‌توانند در موقعیت‌های مختلف از سبک‌های رهبری متفاوتی استفاده کنند.

چگونگی اتخاذ سبک‌های رهبری برای اطمینان از اثربخشی آن سبک، یکی از مهم‌ترین مباحث علوم رفتاری است. سبک رهبری، به خصوصیات رفتاری رهبر در هدایت، انگیزش، راهنمایی و مدیریت یک گروه گفته می‌شود. صاحب نظران سبک‌های رهبری متفاوتی معرفی کرده‌اند که در ادامه به معرفی تعدادی از مهم‌ترین سبک‌های شناخته شده رهبری می‌پردازیم: رهبری به دلیل نقشی که در اثربخشی فردی و سازمانی ایفا می‌کند، موضوع بسیار مهمی در حوزه رفتار سازمانی محسوب می‌شود.

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که «رهبری مهم‌ترین موضوع در حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی است». تعاریف زیادی از مفهوم رهبری صورت گرفته است که تقریباً همگی آنها بر این نکته اذعان دارند که رهبری، فراگرد نفوذ و تاثیرگذاری بر اعضای سازمان است. مفهوم قدرت با مفهوم رهبری ارتباط نزدیکی دارد، زیرا قدرت عبارت است از توانایی اعمال نفوذ بر دیگران، در واقع نفوذ، نتیجه به کارگیری قدرت است.

مهم‌ترین ویژگی رهبران داشتن بینش است که به کمک آن، آنچه که در سازمان و جامعه روی می‌دهد را می‌بینند و راهی را که باید طی شود را، تشخیص می‌دهند. همین بینش است که به رهبران قدرت و انرژی کار و فعالیت می‌بخشد و باعث می‌شود که با الهام‌بخشی به پیروان و ایجاد انگیزه، انرژی کار و فعالیت را در آنان نیز به وجود آورند و عقاید خود را عنایت بخشند و به واقعیت تبدیل سازند. رهبری فرآیند نفوذ در دیگران است به گونه‌ای که آنها با میل و رغبت خود، در دستیابی به اهداف سازمان تلاش نمایند.

قسمت بعدی کتاب در مورد صنایع کوچک است که در ایران طی سال‌های گذشته رشد قابل توجهی داشته اند اما به واسطه ساختار خاص و اندازه کوچک چه به لحاظ تولید و چه به لحاظ تعداد پرسنل همواره در خطر شکست و تعطیلی بوده و یا در بهترین حالت نیز راندمان کافی را نخواهند داشت لذا مدیران این صنایع توان ایجاد سلسله مراتب‌های مرسوم نیروی انسانی همچون: مدیر منابع انسانی، مدیر کنترل کیفی، مدیر بهبود عملکرد را ندارند و می‌تواند با علم بر نقش رهبری و شناخت ویژگی‌های رهبر اثربخش راندمان سازمان خود را بهبود بخشد.

مدیران صنایع کوچک در عین حال که باید نوآوری و کیفیت تولید را کنترل نمایند می‌بایست جویری رفتار نمایند تا پرسنل خود را در بالاترین سطح آمادگی قرار دهند. یکی از آفات صنایع کوچک عدم ثبات پرسنل و نیروی انسانی می‌باشد در واقع در این کارخانه جات نیروی انسانی صرفاً دنبال یادگیری و جمع کردن سابقه کار هستند و پس از طی کردن یک تا سه سال سابقه فعالیت راهی کارخانه جات بزرگ تر می‌شوند و این باعث می‌شود صنایع کوچک همواره خلع نیروی کار آزموده را احساس نماید. عمده ترین دلایل این مسئله می‌توان به پایین بودن میزان دستمزد، عدم وجود مزایای شغلی، عدم وجود ساز و کار رشد

سازمانی پرسنل که در افزایش بهره وری تاثیر فراوانی دارد میتوان اشاره نمود. لذا برای پر کردن این خلع اساسی و تثبیت نیروی انسانی که امروزه آن را سرمایه اصلی هر سازمان قلم داد میکنند و ادبیات جدید آن را به جهت اهمیت فراوان منابع انسانی نامیده است مدیران این صنایع باید آگاهی کاملی از وظیفه خود که همانا رهبری سازمان است داشته باشند.

www.ketab.ir