

تحوالات عصر امروز (تغییر و تدبیر)

مرید موسی نیا

www.ketab.ir

سرشناسه	موسی‌نیا، مریم، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	تحولات عصر امروز (تغییر و تدبیر) / مریم موسی‌نیا.
مشخصات نشر	تریت حیدریه: چشم‌انداز قطب، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۱۱۹ ص: جدول، نمودار.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۱۵۳-۹۹-۳
وضعیت فهرست نویسی	فینا
موضوع	رهبری -- جنبه‌های اخلاقی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Leadership -- Moral and ethical aspects -- Case studies
موضوع	سازمان -- جنبه‌های اخلاقی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Organization -- Moral and ethical aspects -- Case studies
رده بندی کنگ	۱۳۹۵ ت ۸۴/۷/HD۵۷۷
رده بندی یولی	۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی	۴۲۷۵۵۹۶

تحولات عصر امروز (تغییر و تدبیر)



نویسنده: مریم موسی‌نیا

ناشر: انتشارات چشم‌انداز قطب

تیراژ: ۵۰۰

نوبت چاپ: اول

تاریخ چاپ: ۱۳۹۵

جاب: وبونا

قطع: وزیری

تعداد صفحات: ۱۱۹

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک:

۹۷۸	۶۰۰	۸۱۵۳	۹۹	۳
-----	-----	------	----	---

آدرس: تریت حیدریه، خیابان رازی، رازی ۳

تلفن: ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶ - ۰۹۲۲۳۲۵۸۸۱۸

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	مقدمه
۹	فصل اول:
۱۰	مقدمه
۱۵	اهمیت و ضرورت
۳۸	فصل دوم:
۳۹	مقدمه رهبری
۴۰	رهبری چیست ؟
۴۲	نظریه های رهبری
۴۳	الف. نظریات خصوصیات ذاتی رهبر
۴۳	ب. نظریات رفتاری رهبری
۴۳	الف. مطالعات دانشگاه اوهایو
۴۴	ب. مطالعات میشیگان
۴۴	ب. مطالعات بلیک و موتون
۴۵	نظریات موقعیتی و اقتضایی
۴۵	الف. نظریه مسیر - هدف
۴۶	ب. دوره (سیکل) زندگی
۴۶	اول: رهبری وظیفه مدار
۴۶	دوم: رهبری رابطه مدار

۴۶	پ. نظریه جایگزینی رهبری
۴۷	ث. نظریه اسنادی رهبری
۴۸	ج. نظریه رهبری فره مند
۴۹	چ. نظریه رهبری ممتاز
۴۹	ح. رهبری تیمی
۵۰	خ. رهبری خدمتگزار
۵۱	د. رهبری تدریجی آفرین
۵۲	ذ. جمع بنای و الگوهای نظری
۵۳	ویژگیهای رهبر
۵۳	ویژگیهای پیروان
۵۴	فصل سوم:
۵۵	سبک رهبری
۵۶	اثر بخشی سبک رهبری
۵۸	وظایف رهبری
۵۹	مهم ترین وظایف رهبری سازمانی
۵۹	الف - نقشه راه ایجاد می کنند
۶۰	ب- چالش در اصلاح امور
۶۰	پ- قادر ساختن دیگران برای انجام کار
۶۰	ت- تشویق و امیدوار ساختن
۶۰	ث- نقش های مدیران از دیدگاه هنری مینتزبرگ
۶۲	توانمند سازی رهبری

۶۳	عناصر کلیدی در رهبری
۶۳	انگیزش
۶۴	نفوذ
۶۴	قدرت
۶۵	ارتباطات
۶۵	ویژگیهای رهبران اثر بخش
۶۶	اثر بخشی عماد د، هیران
۶۷	توانایی های رهبری
۶۸	مدیریت و رهبری منابع انسانی
۶۹	رهبری ، تصمیم گیری
۷۱	فرایند متعارف تصمیم گیری
۷۲	نتیجه گیری فصل
۷۳	فصل چهارم:
۷۳	تقلید از سازمانهای
۷۳	❖ برنامه ریزی
۷۳	❖ کنترل منابع محیطی
۷۳	❖ انواع کنترل
۷۳	❖ فرآیند (مراحل) کنترل
۷۳	❖ ایجاد روابط بین سازمانی
۷۳	❖ استراتژی های برای بقا
۷۳	❖ مهندسی ارزش

۷۳	❖ مهندسی مجدد
۷۳	❖ کایزن
۷۳	❖ مواد چیست؟
۷۴	تقلید از سازمانهای موفق
۷۵	برنامه ریزی
۷۵	کنترل منابع محیطی
۷۶	انواع استرا
۷۸	ارزیابی - بار و س
۷۹	فرآیند (مراحل) کنترل
۸۰	سنجش عملکرد
۸۱	تشخیص انحرافات از طریق تطبیق عملکرد با استانداردها
۸۱	انجام اقدامات اصلاحی
۸۲	ایجاد روابط بین سازمانی
۸۴	چرخه حیات سازمان ، چرخه زندگی
۸۴	۱- ایجاد
۸۵	۲- طفولیت
۸۵	۳- رشد سریع
۸۵	۴- مرحله بلوغ
۸۶	۵- تکامل
۸۶	۶- افول سازمانی
۸۸	نقاط قوت و ضعف

۸۹	استراتژی های برای بقا.....
۹۰	مهندسی ارزش.....
۹۱	هدف و انگیزه مهندسی ارزش.....
۹۱	مهندسی مجدد.....
۹۲	کابزن.....
۹۵	مودا چیست؟.....
۹۶	مراحل اجرای کابزن.....
۹۷	فصل پنجم:.....
۹۷	❖ تاب آوری چیست.....
۹۷	❖ تاریخچه تاب آوری.....
۹۷	❖ افراد تاب آور.....
۹۷	❖ سازمانهای تاب آور.....
۹۷	❖ موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی.....
۹۷	❖ نقش و مسوولتها.....
۹۷	❖ جوامع تاب آور.....
۹۷	❖ وصیه هایی جهت تاب آوری.....
۹۸	تاب آوری چیست؟.....
۹۹	تاریخچه تاب آوری.....
۱۰۰	افراد تاب آور.....
۱۰۱	سازمانهای تاب آور.....
۱۰۲	موقعیت شناسی یا آگاهی موقعیتی.....

نقش و مسوولیتها	۱۰۴
درک و تحلیل مخاطرات و پیامدهای آنها	۱۰۴
میزان ارتباطات و تماسها	۱۰۴
آگاهی و موقعیت شناسی بیمه ای	۱۰۵
اولویتهای بازگشت به حالت عادی	۱۰۵
نظارت و گزارش دهی از وضعیت درونی و بیرونی	۱۰۵
تصمیم گیری آگاهانه	۱۰۵
جوامع تاب آور	۱۰۵
توصیه هایی جهت تاب آور	۱۰۷
منابع فارسی	۱۱۰
منابع انگلیسی	۱۱۳

مقدمه

رهبران دارای مسئولیت هستند بر نیازمندی اخلاق می باشند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند، می توانند منشاء بسیاری از غیرات رفتاری شوند؛ و این امر، زمانی بهتر محقق می شود که این رهبران هوش اخلاقی بالایی نیز داشته باشند. از سوی دیگر، در آستانه ورود به هزاره سوم، با وجود رقابت تنگاتنگ موجود، تغییر در شیوه های مدیریت و رهبری سازمانها امری اجتناب ناپذیر شده است. عصر حاضر، عصر تغییر و تحولات بسیار نام گرفته است، در شرایط متلاطم هزاره سوم، سازمان ها برای دوام و بقا ناگزیرند خود را با این تغییر و تحولات پرشتاب و بی سابقه هماهنگ کنند، و به موازات تغییرات سخت افزاری، نیروی انسانی و نرم افزاری خود را نیز به روز کنند. در این رهگذر، تغییر در شیوه های مدیریت و رهبری سازمان امری اجتناب ناپذیر است؛ چرا که شیوه های سنتی مدیریت و رهبری، در شرایط متحول و پویای امروزی، فاقد اثربخشی لازم می باشد.^۱

سازمان های امروزی نیاز به رهبرانی دارند که به مدد ویژگی های شخصیتی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، بتوانند تعهد، شور و حرارت لازم را در زیردستان بوجود آورند تا نهایت

^۱ . Liontos, ۱۹۹۲; Leithwood, ۱۹۹۲

استفاده از استعداد و تلاششان را در جهت تحقق هدف های سازمانی بکار گیرند. آسیب شناسی سازمانی، تعبیر و تفسیر علمی و منطقی انواع و اقسام نشانه ها و اطلاعاتی است که با مشاهده های علمی و جمع آوری می گردد و این اطلاعات حاکی از اوضاع و احوال ناسالم یا نامطلوب و نامتعادل سازمانی است. راهبردهای توسعه سازمانی زیادی به منظور ارتقای اثربخشی سازمانی وجود دارد. یکی از آنها آسیب شناسی سازمانی است که شامل تشخیص یا ارزیابی وظایف یک سطح سازمانی به منظور طرح ریزی مداخلات تغییر سازمانی مناسب است. به این منظور ارزیابی قابلیت های سازمانی به یک چالش جدی برای سازمان های بزرگ و قابل انعطاف تبدیل شده است. به وسیله این ارزیابی بتوانند اثربخشی سازمانی خود را افزایش دهند. ضرورت کسب مزیت رقابتی برای شرکت ها جهت ادامه رقابت و سودآوری بر کسی پوشیده نیست. از این رو یکی از تئوری های رایج در خصوص کسب مزیت رقابتی، ایجاد قابلیت های پویایی در سازمان است. (نشریه علوم انسانی، هفدهم شماره ۷)