

بسم الله الرحمن الرحيم

مريگري در مديريت

تاليف: منوچهر سلطاني

انتشارات: يادواره كتاب

سرشناسه	: سلطانی، منوچهر، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: مربیگری در مدیریت / تألیف منوچهر سلطانی.
مشخصات نشر	: تهران: یادواره کتاب، ۱۳۸۹.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۴ ص.: مصور، جدول.
شابک	: ۳۸۰۰۰ ریال: 978-964-5543-96-7
موضوع	: مربیگری اجرایی
رده بندی کنگره	: ۱۳۸۹ م ۴/۴ HD۳۰
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۷
شماره کتابشناسی	: ۲۰۹۳۱۵۸

کپی از کتاب فوق شرعا حرام است.



موسسه انتشارات یادواره کتاب

نام کتاب	: مربیگری در مدیریت
مولف	: منوچهر سلطانی
چاپ اول	: ۱۳۸۹
شمارگان	: ۳۰۰۰ نسخه
لیتوگرافی	: موج
چاپخانه	: دانش پژوه
قیمت	: ۳۸۰۰ تومان
شابک	: ۷-۹۶-۵۵۴۳-۹۶۴-۹۷۸

حق چاپ برای انتشارات یادواره کتاب محفوظ است.

نشانی: تهران خیابان ۱۶ آذر، خیابان میرخانی (نصرت)، پلاک ۱۴

صندوق پستی ۱۹۳۹۵/۳۷۴۴-۱۳۱۴۵/۸۱۳

تلفن: ۶۶۴۸۸۸۱۸-۶۶۴۱۹۹۸۲-۲۲۶۰۶۳۱۵

مقدمه ناشر

من از فقر بیم ندارم آنچه از آن بر اتم بیمناکم سوء تدبیر است
رسول اکرم ص

دراکر، که شکل‌گیری مدیریت در قرن بیستم را نقطه عطفی در تاریخ بشر می‌داند می‌گوید هیچ نهاد نو و پیشروی در تاریخ بشر وجود ندارد که مانند مدیریت بتواند انکارناپذیری خود را در قرن بیستم ثابت کند مدیریت روح قرن حاضر است زیرا به طور مستقیم باروری منابع را برعهده دارد نیاز به مدیران و مدیریت به این دلیل است که آنها می‌توانند منابع سازمان نیافته‌ای چون انسان، ماشین و سرمایه را به مجموعه‌ای مفید و مؤثر تبدیل کنند موضوع اصلی این کتاب نیز بر مبنای چنین نظرگاه علمی، تدوین، تالیف و تبیین شده است

یعنی نظرگاه علمی مریبگری در مدیریت، حال در مقیاس و چه در حدودی محدود مشخص، چه در خانواده و چه در کل جامعه، یا یک کشور، به هر شکل هر واحد فرعی نیاز به مدیریت اصلی و اساسی و اصولی دارد و مدیریت کل جامعه نیز از جمیع و مجموع همین مریبگری‌ها برای واحدهای کوچک و فرعی به وجود می‌آید، پس برای رسیدن به آن هدف ایده‌آل، کارو ساخت منشور باید از قاعده به سوی راس و از راس به سوی قاعده انجام پذیرد.

امیدوارم که مخاطبان و خوانندگان این کتاب در همدلی با آرمانهای فرهنگی انتشارات یادواره کتاب ما را در راه دسترسی به اهدافمان یاری نمایند

فهرست مطالب

۳.....	مقدمه ناشر.....
۷.....	مقدمه مولف.....
فصل اول: تعریف مربیگری	
۱۲.....	تاریخچه.....
۱۵.....	تعریف مربیگری.....
۱۷.....	تفاوت مربیگری، منتورینگ و مدرس.....
۲۱.....	اصول مربیگری.....
۲۴.....	مبانی نظری مربیگری.....
۲۸.....	پندارهای نادرست در مورد مربیگری.....
۳۴.....	شایستگی‌های مربیگری.....
۴۴.....	منشور اخلاقی فدراسیون بین‌المللی مربیگری.....
۵۰.....	مربیگری در جان لوئیس.....
فصل دوم: مهارت‌های مربیگری	
۵۵.....	آموزش مربیگری.....
۵۶.....	مهارت‌های مهم.....
۵۸.....	مهارت در سوال کردن.....

۶۲.....	سوال های قوی.....
۶۵.....	انواع سوال بر اساس محتوا.....
۷۱.....	مهارت گوش دادن فعال.....
۷۵.....	نمونه مکالمه مربیگری (۱).....
۷۹.....	خودارزیابی.....
۸۱.....	مهارت ارائه بازخورد.....
۸۵.....	نمونه مکالمه مربیگری (۲).....

فصل سوم: فرآیند مربیگری

۹۵.....	مدل گراو.....
۱۰۱.....	مدل اچیو.....
۱۰۷.....	مدل دراو.....
۱۱۱.....	انواع مربیگری.....
۱۱۲.....	مربیگری در کواکولا.....

فصل چهارم: فرهنگ مربیگری

۱۲۰.....	استراتژی های ترویج مربیگری در سازمان.....
۱۲۳.....	ویژگی های فرهنگ مربیگری.....
۱۲۹.....	چک لیست فرهنگ مربیگری.....
۱۳۰.....	مربیگری آبشاری.....
۱۳۳.....	مربیگری در ودافون.....

مقدمه

مربیگری در مدیریت موضوعی است که انتظار می‌رود به زودی مورد استقبال وسیع مدیران ارشد و منابع انسانی سازمان‌ها و شرکت‌هایی که توسعه منابع انسانی را یکی از استراتژی‌های مهم خود در دستیابی به اهداف عالی خود انتخاب کرده‌اند، قرار گیرد. این جمله را بارها از زبان دیگران شنیده‌ایم یا خود در موقعیت‌هایی گفته‌ایم که نیروی انسانی شرکت ما ارزشمندترین دارایی ماست. یا ممکن است در جایی خوانده باشیم که، قوی‌ترین استراتژی برای کسب قدرت رقابتی این است که سریع‌تر از رقبایاد بگیریم. همچنین به عنوان یک مدیر ارشد در موقعیت‌های گوناگونی که فرصت سخن دست داده است بر توسعه نیروی انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های خود تأکید کرده‌ایم. اینها قدم‌هایی هستند که باید طی می‌شدند و زمینه را برای قدم‌های محکم بعدی آماده می‌کردند.

فعالیت‌های توسعه منابع انسانی در شرکت‌ها و سازمانهای گوناگون کشور با سلیقه‌ها و در سرعت‌های مختلف شروع شده و در کسب اهداف و مقاصد تعیین شده، مدد رسان مدیران ارشد شده است. سالانه سمینارها و کنفرانس‌های متعددی با حضور مدیران منابع انسانی در کشور تشکیل می‌شود و شرکت کنندگان علاوه بر بهره‌مندی از سخنان استادان، به تبادل تجاربی که در مورد توسعه منابع انسانی در شرکت خود داشته‌اند می‌پردازند.

شرکت‌های بزرگ آغازکننده فعالیت‌ها و ابتکار عمل‌های نوینی شده‌اند و شرکت‌های کوچک‌تر نیز به خوبی از دیگران می‌آموزند. بسیاری از شرکت‌های بزرگ امروزه دارای سیستم و مدل خاص خود برای ارزیابی سیستم مدیریت منابع انسانی هستند. سخن کوتاه اینکه امروزه توسعه منابع انسانی معدنی است که جویندگان زیادی در پی آنند و در این مسیر نشانه‌های واقعی ارزشی در خور دارند.

لذا سخنی که در آغاز این مقدمه در خصوص استقبال مدیران از موضوع مربیگری گفته شد در ذیل جنبش فراگیر توسعه منابع انسانی و توسعه مدیریت تعریف می‌شود. "مربیگری در مدیریت" ابزاری است که به تجربه کارایی و اثربخشی آن معلوم شده است. شاید یکی از مهم ترین دلیل بر این مدعا، رشد و توسعه شغل "مربیگری مدیریت" و تاسیس و بالندگی صدها شرکت و موسسه در سطح جهان باشد که به کار توسعه و ترویج مربیگری در مدیریت می‌پردازند.

این کتاب در واقع با هدف یک کتاب کمک آموزشی تدوین و نگارش شده است تا در دوره‌های آموزشی مربوط به مربیگری مدیریت مورد استفاده قرار گیرد. به عبارت دیگر تنها با مطالعه این کتاب نمی‌توان انتظار تسلط به موضوع داشت بلکه به کارگیری موفقیت‌آمیز فنون مربیگری توسط مدیران محترم نیازمند طی آموزش‌های ضروری و همچنین تمرین و ممارست است.

کتاب در چهار فصل به نگارش در آمده است. فصل اول اختصاص به تعریف مربیگری دارد. در فصل دوم مهارت‌هایی که مدیران برای مربیگری نیاز دارند تشریح می‌شود. فصل سوم فرآیند مربیگری در قالب مدل‌های گوناگون مورد بحث قرار می‌گیرد و فصل چهارم به فرهنگ مربیگری می‌پردازد.