



رهبری در سازمان‌ها

13-08-1612:44:48 È.Ù

تالیف: جان استوری

ترجمه:

دکتر علی طاهری هشی

حسن عابدی فر

سرشناسه: استوری، جان، ۱۹۴۷ - م. Storey, John

عنوان و پدیدآور: رهبری در سازمان ها/ تالیف جان استوری؛ ترجمه علی طاهری
هشی، حسن عابدی فر

مشخصات نشر: اردبیل: باغ رضوان، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۳۸۷ص.: مصور، نمودار

شابک: ۳۶۰۰۰۰ ریال: ۴-۲۶-۷۹۳۱-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

عنوان اصلی: Leadership in organizations : current issues and key trends

یادداشت: کتابنامه: ص. ۳۸۶-۳۸۷

موضوع: رهبری

موضوع: مدیران - آموزش

موضوع: مدیریت

موضوع: سازمانی

شناسه افزوده: استوری، جان، علی، مترجم

شناسه افزوده: عابدی فر، حسن، مترجم

رده بندی کنگره: ۵۷/۷ الف ۱۱

رده بندی دیویی: ۶۵۸ / ۴

13-08-1612:44:48 E.U

نام کتاب: رهبری در سازمان ها

• مؤلف: جان استوری

• مترجمین: دکتر علی طاهری هشی - حسن عابدی فر

• ناشر: انتشارات باغ رضوان

• چاپ و صحافی: شقایق

• قطع: وزیری

• نوبت چاپ، سال: اول، ۱۳۹۵

• تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

• قیمت: ۳۶۰۰۰۰ ریال

• شابک: ۴-۲۶-۷۹۳۱-۶۰۰-۹۷۸

• ISCN : 978-600-7931-26-4

کلیه حقوق قانونی و مادی و معنوی برای مؤلف و ناشر محفوظ است. هیچ شخص حقیقی یا حقوقی حق تکثیر

تمام یا قسمتی از این مجموعه را ندارد. در صورت مشاهده تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

آدرس انتشارات: اردبیل، میدان ورزش، اول خیابان معادی، روبروی بانک ملی

۰۴۵-۳۳۲۳۸۲۷۱-۰۹۱۴۴۵۲۱۵۰۷

فهرست

فصل اول - علائم تغییر	۹
مقدمه	۱۰
فصل دوم - نظریه ی مختلف رهبری و پیشرفت و توسعه ی رهبری	۲۷
نظریه های استنتاجی و چند گانه ی رهبری	۳۰
چهار چوب مفهومی برای مباحث و موضوعات رایج	۳۶
مفاهیم	۴۰
نیاز درک شده	۴۳
نیازها و صلاحیت های رهبری	۴۸
روش های توسعه و پیشرفت رهبری	۵۲
رهبری پسا فرماندی و پسا اقتدالی؟	۵۵
نگاه به آینده	۶۴
فصل سوم. رهبری، اخلاق و ارزش	۶۷
پیشگفتار	۶۸
مقدمه	۶۹
فراز و نشیب شرکت های پیشرو جهان	۷۰
مدلی از رهبری	۷۲
نظرات	۷۶
تمام جهان یک مرحله است	۷۸
نتیجه گیری	۸۴
فصل چهارم - درک بحران های رهبری	۹۱
مقدمه	۹۲
شکست در رهبری	۹۳
مشخص کردن مدل های رهبری	۹۵
تداوم یا درک مفاهیم فعلی رهبری چیست؟	۹۶
تعاریف رهبری	۹۹
رهبر و حکومت جدید: تنش های قدیمی، اشکال جدیدی از وضوح	۱۰۷

13-08-1612-44-48 E.U

- نتیجه گیری ۱۱۰
- فصل پنجم - طراحی و ارائه آموزش رهبری و توسعه نقش دانشگاههای اشتراکی، مشترک .. ۱۱۳
- دانشگاههای مشترک چیست؟ ۱۱۶
- پیدایش CU ها ۱۱۷
- تفاوت میان ابتکارات CU ۱۲۰
- (مدیر پروژه CU، Barclays) ۱۲۴
- مفاهیم و مثالهای رهبری در CU ها ۱۲۵
- (مدیر توسعه رهبری، سیستمهای BAE) ۱۲۹
- (رئیس فراگیری جهانی، گروه Shell) ۱۳۱
- (رئیس آموزشی، دانشگاه Capgemini) ۱۳۱
- روشهای توسعه رهبری از طریق CU ها ۱۳۲
- (رئیس آموزشی، دانشگاه Capgemini) ۱۳۳
- (رئیس توسعه رهبری، سیستمهای BAE) ۱۳۴
- (رئیس آموزش، دانشگاه Capgemini) ۱۳۴
- (رئیس فراگیری جهانی، گروه Shell) ۱۳۵
- (مدیر آموزشی، دانشگاه Capgemini) ۱۳۵
- سازمان و شراکت ۱۳۶
- (رئیس توسعه رهبری، سیستمهای BAE) ۱۳۷
- (رئیس فراگیری، بررسی و تولید Shell) ۱۳۷
- (رئیس توسعه رهبری، سیستمهای BAE) ۱۳۸
- (رئیس فراگیری جهانی، گروه Shell) ۱۳۹
- بعلاوه، در Capgemini: ۱۳۹
- (رئیس آموزش، دانشگاه Capgemini) ۱۴۰
- (رئیس آموزش، دانشگاه Capgemini) ۱۴۰
- (رئیس فراگیری سازمانی، سیستمهای BAE) ۱۴۱
- (رئیس توسعه رهبری، سیستمهای BAE) ۱۴۲
- نتیجه گیری ۱۴۴
- فصل ششم - آیا رهبری می تواند آموزش داده شود؟ ۱۴۷
- چرا رهبری را نمیتوان آموزش داد؟ ۱۵۲

۱۵۶	 چگونه رهبری فرا گرفته می شود؟
۱۵۸	 بازی نمایش
۱۶۰	 تجربه جانشینی
۱۶۱	 تشویق کلامی
۱۶۲	 تحریک احساسی
۱۶۳	 از تئوری تا عمل
۱۶۶	 نتیجه گیری
۱۶۹	 فصل هفتم - توسعه مثبت مشاغل برای مدیران
۱۷۰	 مقدمه
۱۷۱	 انواع گرایش به شغل
۱۷۳	 نگرشهای متفاوت نسبت به توسعه شغلی در سازمانها
۱۷۶	 نیازهای تغییر شغل مدیران و رهبران
۱۷۷	 مطالعه موردی در مورد شرکت است بیانیایا BP
۱۸۰	 مطالعه موردی خدمات اجتماعی
۱۸۱	 قرارداد شغلی برای مدیران و رهبران
۱۸۲	 مطالعه موردی برایس واتر هاوس کوپرز LLP
۱۸۶	 فرآیندهای توسعه شغلی برای مدیریت و رهبری
۱۸۶	 پشتیبانی شغل خود مدیریتی
۱۹۱	 شغلهای مدیریت شده به طور شرکتی
۱۹۳	 ترکیب توسعه شغلی سازمانی و خودمدیریتی
۱۹۵	 مورد مطالعه: رولز رویس
۱۹۷	 اجرای توسعه شغلی برای مدیران و رهبران
۱۹۸	 رویکرد مثبت به توسعه شغل برای مدیران
۲۰۱	 فصل هشتم - شخصی سازی شخص و تاثیر آن بر توسعه مدیریت و رهبری
۲۰۲	 مقدمه
۲۰۴	 گرایشهای شغلی شخصی
۲۰۷	 بالارو
۲۰۷	 کارشناس
۲۰۸	 تاثیرگذار

13-08-1612:44:48 E.U

۲۰۹	خود ادراک کننده
۲۱۰	خلاصه
۲۱۰	حرفه (شغل) "جدید" و تاثیر آن بر افراد
۲۱۴	تغییر ارزشها و تمایل به حفظ تعادل بین کار و زندگی
۲۱۹	نتیجه گیری: شخصی سازی شغل و نتایج آن
۲۲۵	فصل نهم - توسعه رهبری هماهنگ شده به طور استراتژیکی
۲۲۶	"رهبری در سازمان ها"
۲۲۸	یکپارچگی استراتژیک BLD
۲۳۰	مطالعات موضوعی
۲۳۲	BANKCO: روش هماهنگ شده HIPO
۲۳۵	SOFTCO - برنامه ۱ HIP
۲۳۷	PARCELCO: خود تحریک شده
۲۳۹	RETAILCO - برنامه های کلی
۲۴۱	رابطه استراتژی BLD با نیازهای تجاری
۲۴۱	رابطه روش توسعه با نیازهای تجاری
۲۴۲	شخصیت در مورد نقش توسعه مدیریت در اجرای استراتژی
۲۴۴	رهبری فردی در BLD
۲۴۵	نکاتی در مورد انعکاس و عمل
۲۵۱	فصل دهم - ایجاد پیوند بین توسعه و کسب و کار
۲۵۲	مقدمه
۲۵۳	استدلال دو وجهی
۲۵۴	چالش راهبردی
۲۶۰	تغییر ذهنیت
۲۷۰	ایجاد ارتباط عملی
۲۷۹	نمونه مطالعه، نانوائی های بریتانیا
۲۸۰	نمونه مطالعاتی، خطوط هوایی بریتانیا
۲۸۵	خلاصه فصل
۲۸۷	فصل یازدهم: توسعه رهبری در شرکت های چند ملیتی
۲۸۸	عدم انتقال پذیری در شرکت های چند ملیتی

13-08-1612:44:48 E.U.

۲۹۰		شناسایی توانمندی رهبری جهانی
۳۰۶		توسعه رهبری به عنوان تسهیل کننده هماهنگی جهانی
۳۰۸		نتیجه گیری
۳۰۹		فصل دوازدهم: رهبری در سازمان های عمومی
۳۱۲		توسعه رهبران یا توسعه رهبری
۳۱۲		چه شکلی از رهبری مورد نیاز است؟
۳۱۳		اهمیت درگیری
۳۱۴		رهبری و درگیری
۳۱۷		طبیعت رهبر در ؟ رانه چیست؟
۳۲۱		توسعه رهبری درگیرانه و نقش شایستگی
۳۲۳		ارزیابی (بر اساس بازخورد از استری)
۳۲۷		توسعه رهبری: نقش کلیدی و بیان ارشد و رأس
۳۴۱		فصل سیزدهم: رهبری و توسعه رهبری در آموزش
۳۴۹		مسائل کلیدی در توسعه و گسترش رهبری آموزشی
۳۴۹		"یادگیری تلفیقی"
۳۶۱		آموزش رهبری و توسعه کارورزان
۳۷۶		چالش بالقوه بر پژوهش و تفکر انتقادی
۳۷۷		مفهوم سؤال بر انگیز "بهترین روش"
۳۷۹		نتیجه گیری
۳۸۴		یادداشت
۳۸۷		منابع

13-08-1612:44:48 E.U