

به نام خدا

استراتژی های تحول سازمانی و نحوه اجرای آن

نویسنده:

علیرضا کاظمی

سرشناسه : کاظمی، علیرضا، ۱۳۶۶-
 عنوان و نام بدیدآور : استراتژی‌های تحول سازمانی و نحوه اجرای آن
 مشخصات نشر : تهران : هوشمند تدبیر، ۱۳۹۴.
 مشخصات ظاهری : ۱۳۰ ص.
 شابک : ۹۵۰۰۰-۴۷-۴-۷۸۷۹-۶۰۰-۹۷۸
 وضعیت فهرست نویسی : فپای مختصر
 یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است
 شماره کتابشناسی ملی : ۳۸۳۶۶۵۶

عنوان کتاب : استراتژی‌های تحول سازمانی و نحوه اجرای آن
 تألیف و گردآوری : علیرضا کاظمی
 ناشر : هوشمند تدبیر
 همکار ناشر : مؤسسه پارسا مبتکر گام اول
 مدیر مسئول : محمد قنجر
 مدیر اجرایی : محمد صدیق سپهری نیا
 صفحه‌آرا : مصطفی حسن نژاد
 طراح جلد : مصطفی حسن نژاد
 سال و نوبت چاپ : ۱۳۹۴ / اول
 شمارگان : ۱۰۰۰
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۷۸۷۹-۴۷-۴
 قیمت : ۹۵۰۰۰ ریال
 آدرس : میدان انقلاب، ضلع شمال غرب میدان، جنب بانک رفاه، پلاک ۵۹، طبقه ۲، واحد شرقی
 تلفن : ۰۲۱-۶۶۵۶۲۰۴۴-۶۶۵۶۲۶۳۹
 وب سایت : www.parsamega.ir

فهرست

۱۱	فصل اول: مقدمه و کلیات
۱۳	مقدمه
۱۴	بیان مسئله
۱۵	سابقه تحول اداری در ایران
۱۵	سابقه تحول اداری در برنامه های توسعه بعد از انقلاب
۱۶	چیستی برخی واژگان
۱۶	تحول سازمانی
۱۷	تفاوت بین تغییر و تحول سازمانی
۱۷	انواع تغییر
۱۸	استراتژی
۱۹	مدل
۲۱	فصل دوم: نوع شناسی تغییر و تحول سازمانی
۲۳	واژه شناسی تغییر و تحول سازمانی
۲۴	۱- تغییر جزئی مناسبتر است یا تغییر کلی؟
۲۵	۲- تغییر و تحول در سازمان
۳۰	۳- نوع شناسی تغییر بر مبنای مدل سیستمی تغییر
۳۳	۴- نوع شناسی تغییر بر مبنای سلسله مراتب سیستم ها
۳۳	نوع شناسی
۳۴	۵- مدل کلان نگر، مدل خردنگر
۳۵	۶- مدل مناسب نوع سازمان
۴۰	۷- ضرورت طراحی معیارهای انتخاب انواع تغییر
۴۲	فلسفه های سه گانه تغییر سازمانی
۴۳	دیدگاه مدرن تغییر سازمانی
۴۳	۱- الگوی مکعب یخی تغییر
۴۵	۲- الگوی سه سطحی تغییر
۴۶	دیدگاه نمادین - تفسیری تغییر سازمانی
۴۶	۱- الگوی تغییر گالیاردی

۴۸	۲- الگوی پویاییهای فرهنگی
۴۹	دیدگاه پست مدرن تغییر سازمانی
۵۲	توانمندسازی و تحول سازمانی
۵۳	نقش منابع انسانی در تحولات سازمانی
۵۵	ارتقای تراز منابع انسانی
۵۷	رابطه بین توانمندسازی و تحول سازمانی
۶۱	توانمندسازی به عنوان خط مشی مدیریتی
۶۱	آموزش
۶۲	رابطه رهبری تحول آفرین و شهروند سازمانی
۶۴	مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۶۴	رهبری تحول آفرین
۶۷	مولفه های رهبری تحول آفرین
۶۷	رهبری مبادله ای
۶۸	پاداش های مشروط
۶۸	مدیریت بر مبنای استثنا
۶۹	الف) مدیریت بر مبنای استثنا (فعال)
۶۹	ب) مدیریت بر مبنای استثنا (منفعل)
۶۹	رهبری عدم مداخله گر
۶۹	رفتار شهروندی سازمانی
۷۳	مولفه های رفتار شهروندی سازمانی
۷۶	رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی
۷۹	فصل سوم: مدل ها و دیدگاه های تغییر تحول سازمانی
۸۱	بخش اول: مدل های تحول سازمانی
۸۱	۱- مدل رونالد لپییت، جین، واتسون و بروس وستلی
۸۲	۲- مدل تغییر جامع
۸۲	۳- مدل سودمند
۸۲	۴- مدل عملکرد فردی و سازمانی بورک - لیتوین
۸۳	چرخه تغییر
۸۵	بخش دوم
۸۵	استراتژیها و دیدگاه های تغییر و تحول سازمانی

استراتژی های تحول سازمانی و نحوه اجرای آن - ۵

۸۵	مقدمه
۸۵	ابعاد و زمینه های تحول سازمانی
۸۶	عواملان تغییر و تحول سازمانی
۸۸	ویژگی های سازمان تحول پذیر
۹۱	استراتژی های تحول و توسعه سازمان
۹۱	استراتژی های توسعه و بهبود سازمان
۹۲	ویژگی های استراتژی توسعه و بهبود سازمان
۹۲	استراتژی نظریه سازمان
۹۲	ویژگی های استراتژی نظریه سازمان
۹۲	استراتژی طراحی سازمان
۹۳	ویژگی های استراتژی طراحی سازمان
۹۳	استراتژی های روابط عمومی در راهبری تغییرات سازمانی
۹۳	استراتژی توسعه افراد متعهد به تغییرات
۹۴	استراتژی همه جانبه نگری در تغییرات سازمانی
۹۵	استراتژی مدیریت بازخوردهای ناشی از تغییرات سازمانی
۹۵	استراتژی اعتماد سازی در درون سازمان
۹۶	استراتژی تحول پذیر نمودن کارکنان
۹۷	استراتژی ایجاد زبان مشترک بین رهبران و مجریان تغییرات
۹۸	سطوح تغییرات
۹۸	سطوح تغییر
۱۰۱	فصل چهارم: تغییر و تحول در سازمانها را چگونه و از کجا باید شروع کرد؟
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	تعریف تحول اداری
۱۰۵	اهمیت ایجاد تحول اداری در نظام اداری
۱۰۵	تغییر و تحول درون سازمان ها را چگونه شروع کنید؟ [۴]
۱۰۵	۱- اهداف تحول را به وضوح ترسیم نمایید
۱۰۶	۲- فلسفه تغییر و تحول باید به خوبی و وضوح تبیین شود
۱۰۶	۳- بدون خواستن توانستن امکانپذیر نیست
۱۰۶	۴- تحول قابل تفویض نیست
۱۰۷	۵- تغییر و تحول وظیفه ای در کنار سایر وظایف نیست

۶- تحول از طریق تدوین و 'بلاغ' آئین نامه، بخش نامه و دستور العمل 'توافق نمی‌افتد'.....	۱۰۸
۷- تحول از زور، اجبار و ارعاب ایجاد نمی‌شود.....	۱۰۸
۸- تحول اتفاقی و شانسی نیست.....	۱۰۹
۹- نیروی انسانی را کانون در برنامه های تحول قرار دهید.....	۱۰۹
۱۰- تحول ایجاد شده را به مرحله ثبت برسانید.....	۱۱۰
۱۱- مدیران 'لگو' و پرچمدار تحول هستند.....	۱۱۰
۱۲- انعطاف لازم را در اجرای برنامه های تحول داشته باشید.....	۱۱۱
۱۳- تحول را با قدرت و جسارت آغاز کنید.....	۱۱۱
۱۴- تحول بدون مشارکت افراد محکوم به شکست است.....	۱۱۱
۱۵- تحول تدریجی است؛ انتظار معجزه نداشته باشید.....	۱۱۲
۱۶- تحول را از خود آغاز کنید.....	۱۱۳
۱۷- از آموزش به عنوان موثرترین ابزار تغییر استفاده کنید.....	۱۱۳
۱۸- برای ایجاد تحول، تیم های کاری تشکیل داده و از آنها یاری بجوئید.....	۱۱۴
۱۹- برنامه های تحول هماهنگ و هم جهت باشند.....	۱۱۴
۲۰- موانع ایجاد تحول را شناسایی و طبقه بندی کنید.....	۱۱۵
۲۱- منابع و توانایی خود را برای ایجاد تحول مشخص کنید.....	۱۱۵
۲۲- تحول پایان ناپذیر است؛ بازنگری کرده و از نو آغاز کنید.....	۱۱۵
تغییر و تحول در سازمان ها را از کجا شروع کنید؟.....	۱۱۶
فصل پنجم: جمع بندی و نتیجه گیری.....	۱۱۹
مقایسه نتایج حاصل از سوال اصلی با مطالعات پیشین.....	۱۲۱
نتیجه گیری و تحلیل یافته های سوال دوم.....	۱۲۲
مقایسه نتیجه سوال دوم با مطالعات پیشین.....	۱۲۲
مشکلات پیش روی تحول سازمان کدامند؟.....	۱۲۳
راهکار های پیشنهادی برای غلبه بر مشکلات تحول سازمانی.....	۱۲۳
آیا ضرورت تحول سازمانی را احساس می کنید؟.....	۱۲۴
کدامیک از ابعاد و زمینه های تحول سازمان از اهمیت بالاتری برخوردار است؟.....	۱۲۴
نتیجه سوال آیا رهبری تحول آفرین نسبت به رهبری مبادله ای رجحان دارد؟.....	۱۲۵
مقایسه نتایج رهبری مبادله ای و تحول آفرین با نتایج قبلی.....	۱۲۵
نتیجه سوال رهبری تحول بر کدامیک از ابعاد کاری کارکنان بیشتر تاثیر می گذارد؟.....	۱۲۶

استراتژی های تحول سازمانی و نحوه اجرای آن - ۷

منابع و مآخذ ۱۲۷

نقش روابط عمومی ۱۲۸

www.ketab.ir