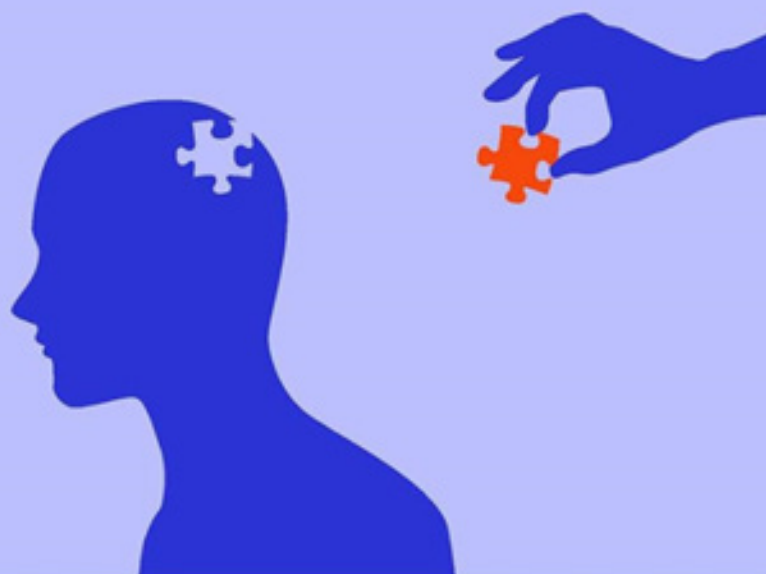


سبک رهبری تحول آفرین و مدیریت تغییر



راهنمای عملی برای مدیران

دکتر توحید قاضی پور - یوسف محمدحسینی

نام کتاب: سبک رهبری تحول آفرین و مدیریت تغییر

نویسندگان: توحید قاضی پور، یوسف محمدحسینی

انتشارات: پیک مشاور

سال نشر: ۱۳۹۶

کتاب سبک رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر

کتاب سبک رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر نوشته توحید قاضی‌پور و یوسف محمدحسینی، هفت گام باشکوه تغییر را به‌عنوان راهنما و مجموعه‌ای از مهارت‌ها و روش‌ها ارائه می‌کند و به شما بینشی می‌دهد که می‌توانید با آن تغییرات بزرگی در فکر و رفتارتان ایجاد کنید. در واقع تمام آنچه شما برای موفقیت و سبک رهبری نوین می‌خواهید، در این کتاب وجود دارد.

هر گروه و جمعی برای انسجام‌بخشی به روابط درونی خود و دستیابی به اهداف خود، نیازمند رهبری است که بتواند این انسجام درونی را بین اعضا جهت رسیدن به این اهداف فراهم کند.

رهبری یک خاصیت ناشی از اقدامات ذاتی است و هیچ‌کس نمی‌تواند فارغ از وجود گروه، خود را رهبر بداند. رهبری مؤثر همواره به‌عنوان یکی از عوامل حیاتی موفقیت سازمان شمرده شده است. می‌توان رهبری را به شیوه‌های متفاوتی در سازمان‌ها اجرا کرد، چرا که دارای سبک‌های گوناگونی است.

یکی از سبک‌های رهبری که در دنیای متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی امروزه همچون جواهری در دست مدیران می‌تواند قرار گیرد، سبک رهبری تحول‌آفرین است. رهبری تحول‌آفرین یک فرایند آگاهانه است که الگوهای مساوی روابط قدرت رهبران را جهت رسیدن به یک هدف جمعی و یا تحول واقعی بنا می‌کند.

در کتاب سبک رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر، سخن از مدیریت تغییر و نقش آن در رهبری یک سازمان است. در گذشته مدیران به پدیده تغییر به‌عنوان یک عامل زودگذر نگاه می‌کردند، چون در دنیایی زندگی می‌کردند که آرامش نسبی وجود داشت و آینده قابل پیش‌بینی بود؛ اما مدیران و سازمان‌های کنونی در دنیایی زندگی می‌کنند که هر روز و هر لحظه شاهد تغییرات بسیار شدید است.

این کتاب یک روش عملی و یک راهنمای کاربردی برای افزایش یادگیری در سازمان شما است و ایده‌های شگفت‌انگیزی را برای هر فرد ایجاد می‌کند. این کتاب برای برنامه‌ریزان معمولی نیست، بلکه برای خلق نتایج شگفت‌انگیز است.

این راهنما در تمام زمینه‌هایی که فکر می‌کنید می‌تواند استفاده شود؛ از بهبود سطح خدمات تا کاهش هزینه‌ها، ابداع یا افزایش سهم بازار.

در بخشی از متن کتاب سبک رهبری تحول‌آفرین و مدیریت تغییر می‌خوانیم:

اگر روزی چشم‌هایت را باز کردی و خودت را وسط یک کوره دیدی، تنرس و سعی کن از آن پخته خارج شوی، چراکه سوختن

را همه بلد هستند!

زمانی می‌توانیم کاری مبتکرانه انجام دهیم که بر نتایجی که مبتنی بر عملکردهای گذشته‌مان است، متعهد نباشیم. زمانی که چنین تعهدی می‌دهیم درواقع فاصله‌ای ایجاد می‌شود که ما را به بررسی دقیق‌تر دیدگاه‌هایمان نسبت به تمام مسائل سوق می‌دهد.

انجام امور خلاقانه با اینکه چه چیزهایی را می‌دانیم یا چه کارهایی قبلاً انجام می‌دادیم، به‌دست نمی‌آید، در غیر این صورت نتیجه قابل پیش‌بینی است. انجام امور خلاقانه ذهن را درگیر می‌کند و به ما بینشی می‌دهد که فراتر از تفکر رایج به مسائل نگاه کنیم. چنین تفکری، چیزی را که قرار است برای خودتان، سازمانتان و صنعت اتفاق بیافتد را تنظیم می‌کند.

نمونه زیر را در نظر بگیرید. مایکروسافت با شهادت اعلام کرد: «یک کامپیوتر در هر خانه.» شاید الآن این جمله عجیب به نظر نرسد؛ اما در آن زمان فاصله زیادی میان اجرایی شدن این مطلب و باور مردم وجود داشت. وقتی بیل گیتس این تعهد را می‌داد هیچ کامپیوتری در خانه‌ها نبود، مردم درواقع مخالف این نظر بودند و بالاتر از همه این‌ها اینکه شرکت مایکروسافت اصلاً کامپیوتر تولید نمی‌کرد.

بر اساس سؤالی که از مردم می‌پرسیم، ضروری است که تمایلات مردم را به سمت نارضایتی سوق دهیم و برای نتیجه یا خروجی شگفت‌انگیز تلاش کنیم. بیشتر مردم به چیزی که فکر می‌کنند می‌توانند دست یابند، تعهد می‌دهند. چیزی که تجارب گذشته به آن‌ها می‌گوید. این باعث نتایجی قابل پیش‌بینی می‌شود که با کارهای خلاقانه‌ای که شما می‌خواهید انجام دهید، متفاوت است. اگر مردم فقط به دنبال نتایج ایمن باشند، این مطلب نه‌تنها ریسک کردن را کاهش می‌دهد، بلکه باعث سرپوش گذاشتن بر خلاقیت می‌شود.

فهرست مطالب کتاب

پیشگفتار

مقدمه

فصل اول: سبک رهبری تحول‌آفرین

- رهبری
- مفهوم مدیریت
- تفاوت رهبری با مدیریت
- نظریه‌ها و مدل‌های رهبری
- تعریف رهبری تحول‌آفرین
- اهمیت رهبری تحول‌آفرین
- رهبری تحول‌آفرین
- ابعاد رهبری تحول‌آفرین



- نمونه‌ای از رهبری تحول‌آفرین در کشور
- ترسیم مسیر تغییرات تحول‌آفرین
- به چالش کشیدن ساختارها
- نقش رهبران تحول‌آفرین در مدیریت تغییر
- فصل دوم؛ پیش‌درآمد هفت گام تغییر**
- ابداعات شگفت‌انگیز برای سازمانتان
- قدرت محیط
- فرهنگ و مدیریت تغییر
- فصل سوم؛ گام اول تغییر**
- گذشته را رها کنید
- از آینده راهنمایی بگیرید
- خلق دیدگاهی رها از گذشته
- فصل چهارم؛ گام دوم تغییر**
- حس بلندپروازی‌تان را افزایش دهید
- پیشرفت را کسب کنید و فراتر از انتظار بروید
- فصل پنجم؛ گام سوم تغییر**
- چشم‌اندازی جدید و روشن از آینده برای خود ترسیم کنید
- چشم‌انداز و رسالت
- چرا داشتن چشم‌انداز ضروری است؟
- فصل ششم؛ گام چهارم تغییر**
- کارمندان را در آینده جدید و روشن وارد کنید
- الهام گرفتن از زوایای پنهان
- فصل هفتم؛ گام پنجم تغییر**
- ورود به بطن سازمان
- کشف ضمیر ناخودآگاه یا بطن سازمان
- فصل هشتم؛ گام ششم تغییر**
- تمرکز سازمان را بر روی آینده قرار دهید
- قدرت گفت‌وگو را بشناسید
- فصل نهم؛ گام هفتم تغییر**
- از شکست‌ها درس بگیرید
- متوقف کردن موانع با استفاده از نتایج محدود

