

آینده‌گرایی در سازمان‌های هزاره سوم

نخستین جلد

کمال میانداوی

انتشارات نخیه‌سازان

۱۳۹۷

سرشناسه	: جلالیان، نجمه، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	: آینده‌گرایی در سازمان‌های هزاره سوم / نجمه جلالیان، کمال میاننداری.
مشخصات نشر	: تهران: نخبه‌سازان، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۲۴۸ ص.
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۹۲۰۹۶-۲-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: آینده‌پژوهی -- Study and teaching -- Forecasting
موضوع	: آینده‌نگری -- Forecasting
موضوع	: آینده‌پژوهی -- ایران -- Forecasting -- Study and teaching
موضوع	: مدیریت -- آینده‌نگری -- Management -- Forecasting
موضوع	: مدیریت -- ایران -- آینده‌نگری -- Management -- Iran -- Forecasting
شناسه افزوده	: میا، ی.، کمال، ۱۳۵۱ -
رده بندی کنگره	: ۱۳۰ / ۷۶ آ ج / ۱۵۸ CB
رده بندی دیویی	: ۰۰۰ / ۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۱۸۰ / ۸۲



آینده‌گرایی در سازمان‌های هزاره سوم نجمه جلالیان - کمال میاننداری

چاپ اول

تابستان ۱۳۹۷

لیتوگرافی نقش سبز

چاپ ترانه

صحافی تیرگان

۲۲۰۰۰ تومان

۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۲۰۹۶-۲-۳

نشانی انتشارات: خیابان جمهوری - خیابان دانشگاه شمالی - کوچه بهار - پلاک ۳ - واحد ۵

تلفن: ۶۶۹۶۲۸۰۲ فکس: ۶۶۴۹۳۱۸۵

فهرست

۷	پیشگفتار
۱۱	فصل اول: ضرورت هدف آینده‌گرایی
۴۷	فصل دوم: فرایند آینده‌نگری (تفکر استراتژیک، پیش‌بینی و برنامه‌ریزی)
۹۹	فصل سوم: هوشیاری محیطی (بوش‌نرویی، محلی و جهانی، حسگرهای محیطی)
۱۲۹	فصل چهارم: چابکی و چندچهرگی سازمان‌ها در برابر شناوری تغییرات
۱۵۹	فصل پنجم: دانش‌مداری (مدیریت دانش استراتژیک، مربی‌گری و مدیریت استعداد)
	فصل ششم: فرهنگ و ویژگی‌های افراد در تقابل با آینده (فرهنگ آینده‌گرا، ویژگی‌های
۱۷۵	روان‌شناختی مثبت)
۲۱۱	فصل هفتم: سازمان آینده‌گرا، رهبران آینده‌گرا
۲۳۵	فصل هشتم: ایران و آینده‌نگری

پیشگفتار

امروزه ما در سازمان‌ها شاهد چرخش‌های زیادی از تمرکز به عدم تمرکز، ساختارمندی به عدم ساختار، وظیفه‌محوری به تیم‌محوری، تصمیمات از بالا به پایین و از پایین به بالا، سمیت به عدم رسمیت و بالعکس هستیم؛ بنابراین سازمان‌ها نمی‌توانند از الگوهای ثابت ساختاری و رفتاری در محیط و شرایط زمانی و مکانی متفاوت استفاده کنند. از طرفی افزایش رقابت در سطح جهانی، افزایش محدودیت‌ها در منابع مالی و انسانی، کاهش توان مالی و افزایش پیچیدگی سامانه‌های دو اقتصادی و اجتماعی، واقعیت‌های جهان امروز هستند و بسیاری از سازمان‌ها همراه با رکود عظیم اقتصاد جهانی، تحت تأثیر عوامل زیادی قرار گرفته‌اند که با سرعتی شتابان در آینده متجلی می‌شوند؛ لذا داشتن یک نگاه جامع سازمانی به آینده در همه ابعاد امری ضروری است. این کتاب با ارائه الگویی مناسب جهت تدوین مولفه‌های آینده‌گرایی، می‌تواند رگشای سازمان‌ها و بویژه مدیران آن‌ها در برابر تغییرات پیش‌بینی نشده باشد.

می‌توان گفت: «سازمان‌ها یک گزینه دارند. آن‌ها می‌توانند تغییر کنند یا با طرح تجارب کاری جالب توجه، به‌طور فعال با تغییرات روبرو شوند، از آن‌ها استقبال کنند و آن‌ها را کنترل کنند.» و این تجلی نیاز سازمان به پیش‌بینی و آینده‌نگری است. از این رو سازمان‌ها باید بر اساس دیدگاهی مثبت و پیشرو نسبت به آینده بر تمام بخش‌های خود متمرکز شوند.

همه در مورد این موضوع که آینده ناشناخته است، اتفاق نظر دارند؛ اما این نظریه بسیاری از رهبران و مدیران سازمان‌ها را آزرده‌خاطر می‌کند و باعث می‌شود تا آن‌ها با این تصور که حتی آینده بدیع و نو نیز، در هر حال تا حدودی شناخته‌شده است، تسکین یابند. حال سؤال این است که در این شرایط ناپایدار امروز و مبهم آینده به چه نوع سازمانی نیازمندیم؟ و در این آینده ناشناخته چگونه می‌توان مسیر و مقصد درست را بنا نهاد؟

در سال‌های اخیر بسیاری از دانش‌پژوهان سازمانی در حوزه سازمان‌های آینده، به دنبال پاسخ‌هایی به سؤالات فوق بوده‌اند. آن‌ها به طراحی مدل‌های استراتژیک و آینده‌نگاری سازمان پرداخته و راه موفقیت و رسیدن به آینده مطلوب را در اهمیت آینده‌نگاری سازمان‌ها دانسته‌اند. بنابراین در این کتاب ما با توجه به ادبیات موجود به تعریف صناعی پرداخته‌ایم که یک سازمان برای آینده‌گرا شدن لازم دارد و امیدواریم به عنوان یک مرجع فعال در خدمت اندیشمندان این حوزه قرار گیرد.

در این کتاب با طرح ضرورت آینده‌گرایی سازمان‌ها، به طرح ابعاد و مؤلفه‌هایی پرداخته‌شده که یک سازمان در راستای حرکت به سمت آینده‌ای مبهم، ناشناخته و پیچیده جهت تأمین نیازهای آتی می‌تواند خود باید به آن مجهز شود. این ابعاد شامل فرایند آینده‌نگری و هوشیاری محیطی در برابر آینده ناشناخته؛ چابکی و چندچهرگی در برابر پیچیدگی آینده و دانش‌مداری، فرهنگ و ویژگی افراد سازمان در ارتقای دو بعد دیگر است.

این کتاب شامل هشت فصل است که هفت فصل آن با توجه به ابعاد آینده‌گرایی تدوین شده و فصل آخر به بحث آینده‌گرایی در ایران پرداخته است. شما در فصل‌ها چنین می‌خوانید:

فصل اول: به ضرورت، هدف و تعاریف آینده‌گرایی می‌پردازد و ذهن خواننده را با دلایل اهمیت و موضوع طرح‌شده، آشنا می‌سازد.

فصل دوم: این فصل با طرح تاریخچه‌ای از آینده‌نگری به بررسی فرایند آینده‌نگری در سازمان‌ها با مؤلفه‌های تفکر استراتژیک، پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و آینده‌نگاری پرداخته است.

فصل سوم: شامل بعد هوشیاری محیطی است که غالباً در کتاب‌های مدیریتی با عنوان ردیابی محیط یا پوشش محیط درونی، بیرونی و جهانی و همچنین ایجاد سنسورها، احساسگرهای محیطی مطرح است. در این فصل سعی بر آن بوده تا با ارائه تعریفی به بسط مؤلفه‌هایی بپردازیم که به هوشیاری محیطی سازمان منجر می‌شود.

فصل چهارم: با درک سرعت تغییر در سازمان‌ها، به بسط رویکردهای چابکی و چندچهرگی سازمانی در برخورد با این تغییرات پیچیده در قالب مؤلفه‌های چابکی شامل انعطاف‌پذیری، دانش، سرب‌آهنگ لازم (سرعت و همگامی با تغییرات)، توانایی شناسایی و حل مسئله، شبکه‌مداری، یادگیری از خطا و توانایی آرایش مجدد و همچنین مؤلفه‌های چندچهرگی شامل ساختار چندبعدی، اهداف و استراتژی‌های چندگانه و قابلیت‌های پویا پرداخته شده است.

فصل پنجم: در این فصل قدرت دانشی سازمان‌های آینده‌گرا در قالب الگوهای یادگیری (مربی‌گری)، توسعه مدیریت دانش، استراتژیک و مدیریت استعداد به تصویر کشیده شده است.

فصل ششم: با ارائه تعریفی از فرهنگ، به معرفی مؤلفه‌های انسانی و فرهنگی‌ای پرداخته است که در متن ادبیات سازمانی تغییرات، ابهامات، یادگیری مادام‌العمر و پیچیدگی‌های آینده را حمایت می‌کند. این مؤلفه‌ها عبارتند از: فرهنگ ریسک‌پذیری، آینده‌پذیری، همدلی، نوآوری، مشارکت و یادگیری مادام‌العمر و ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت انسانی.

فصل هفتم: در این فصل سعی شده تا با جمع‌بندی فصول گذشته،

سازمان‌هایی معرفی شوند که به نوعی متدولوژی آینده‌گرایی را در خود لحاظ کرده‌اند.

فصل هشتم: در این فصل به بررسی آینده‌نگری و آینده‌شناسی در ایران و سازمان‌های ایرانی پرداخته شده و راهکارهای مناسبی برای رسیدن به شرایط ایده‌آل و بومی آینده‌پژوهی ارائه شده است.

www.ketab.ir