

رهیاری کارمندان سازمانی

تدوین:

مهندس رضا بخشی

انتشارات تولید دانش



سرشناسه: بخشی، رضا، ۱۳۷۰-

عنوان و نام پدیدآور: رهبری کارمندان سازمانی / تدوین رضا بخشی.

مشخصات نشر: تهران: تولید دانش، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۱۳۴ص: جدول، نمودار؛ ۵/۱۴×۲۱/۵س م.

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۸۶۳۲-۳۲-۳ ریال ۱۵۰۰۰

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: عنوان به انگلیسی: Coaching Organizational Staff

یادداشت: واژه نامه.

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: کارکنان - مربیگری

موضوع: Coaching of: Employees

موضوع: کارکنان - توانمندسازی

موضوع: Employee empowerment

موضوع: مسافره در کسب و کار

موضوع: Mentoring in business

رده بندی کنگره ۵۲۴/۵ HF

رده بندی دیرسی: ۶۵۰/۳۱۲۸

شماره کتابشناسی سی: ۸۵۶، ۵۸

انتشارات تولید دانش



عنوان کتاب: رهبری کارمندان سازمانی

تألیف: مهندس رضا بخشی

چاپ اول: تابستان ۹۸

تعداد: ۱۰۰

حروف چینی: انتشارات تولید دانش

چاپخانه: پیشرفت علم وصنعت

قیمت: ۱۵۰۰۰ هزار تومان

کلیه حقوق اعم از چاپ و تکثیر، نسخه برداری، ترجمه و جز اینها برای ناشر محفوظ است. (نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است).

مراکز توزیع و عمده فروشی: ۰۹۱۲۵۷۷۹۹۶۵ - ۷۳۲۲۸۰۳۲ - ۰۲۱-۶۶۴۷۵۰۸۰

پیشگفتار مؤلف

بهترین روش هدایت یک سازمان به سمت موفقیت، این است که ابتدا کارمندان، مدیران و رهبران این سازمان به حدی توانمند شوند که قابلیت‌های نهفته آن‌ها شکوفا شود. امروزه همه ما در جهان ماشین‌ها و فناوری‌ها غرق شده‌ایم و در حال از دست دادن پیوندهای اصیل انسانی و احساسی در محل کار هستیم و این امر در نهایت باعث می‌شود که دل‌بستگی شغلی کارمندان به سازمان کم شود و سرانجام موجب ناکارآمدی کارهای تیمی، کاهش بهره‌وری و سود هر سازمان خواهد شد. در این کتاب سعی بر این گردیده که با معرفی رهیاری و ابزارهای آن این هماهنگی‌ها رفع شود و بارادایم‌های شرطی شده‌ای از قبیل اتفاقات زندگی شخصی و کار مریز نمی‌شود و از آن جدا است و یا وظیفه خود کارمند است که برای ارتقا و اعتلای خود کوشش را بپایان ببرد.

انگیزه نگارنده از نوشتن کتاب حاضر این بوده است که با استفاده از تجربیات خود در طول هشت سال خدمت در سازمان‌های دولتی و مطالعه منابع بسیار مفید در زمینه رهیاری و مربیگری و اجرای این روش‌ها در کار و زندگی شخصی نتایج بسیار مطلوبی را به دست آوردم و این موضوع دلیلی برای نگارش و اشاعه این روش مفید جهت ارتقا و رشد هر چه بیشتر کارمندان سازمانی گردد، چرا که بسیاری از افراد در مواجه با مشکلات در کار معتقد هستند سیستم حاکم در سازمان و اداره ناقص است و باید تغییرات اساسی و سختی را در تفکر سیستمی داشتن به میان می‌آورند، اما تجربه نشان داده است که با تغییرات فردی و مدیر در سازمان با همان سیستم و قوانین گذشته تغییرات اساسی رخ داده است. بنابراین در این کتاب پیشنهاد می‌شود با تغییر نگاه کلی نگری در سازمان به جزنگری و توجه به تفاوت فردیت با روش مربی‌گری کارمندان را به سمت مسیر موفقیت رهیاری نمود.

در پایان پیشگفتار از زحمات آقای دکتر علیرضا علی احمدی، دکتر ناصر سبحانی فرد و سرکار خانم دکتر رحیمی که در تولید این اثر بنده را راهنمایی کردند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

با تقدیم بوسه بر دستان مادر و پدرم که اولین مربیان من در زندگی بودند.

رضا بخشی

۹۸/۵/۲۶

«فهرست عناوین فصول»

فصل ۱- رهبری چیست؟.....	۵
۱-۱- تعاریف و مفاهیم.....	۶
۲-۱- تاریخچه.....	۷
۳-۱- رهبر یا چه کار انجام می دهند؟.....	۱۰
۴-۱- مفاهیم رایج در رهبری.....	۱۱
۵-۱- ابزار رهبری.....	۱۶
۶-۱- رهبری چه چیزی نیست؟.....	۲۰
۷-۱- رهبری در چه حوزه هایی قابل استفاده است؟.....	۲۵
۸-۱- رهبری برای چه افرادی مناسب است؟.....	۲۵
۹-۱- انواع رهبری - تخصص های نمونه.....	۲۶
۱۰-۱- اصول رهبری.....	۲۸
۱۱-۱- رهبر ایده آل.....	۳۰
۱۲-۱- جمع بندی فصل اول.....	۳۱
فصل ۲- رهبری سازمانی.....	۳۵
۱-۲- مقدمه.....	۳۶

۳۹	۲-۲ چگونگی شکل گیری توسعه توانایی مربیگری در سازمان ها
۴۶	۲-۳- رهیار درون سازمانی
۴۸	۲-۴- رهیار برون سازمانی
۵۱	۲-۵- انواع رهپاری در سازمان
۵۱	۲-۵-۱- رهپاری اجرایی یا رهپاری رهبری
۵۱	۲-۵-۲- رهپاری شراکتی
۵۲	۲-۵-۳- رهپاری گروهی و رهپاری تیمی
۵۲	۲-۵-۴- رهپاری کسب و کار
۵۳	۲-۵-۶- رهپار منابع انسانی
۵۳	۲-۵-۷- رهپاری عملکرد
۵۴	۲-۵-۸- انواع دیگر رهپاری
۵۴	۲-۶- رهپاری در سازمان
۵۷	۲-۷- رهپاری کار با رهیار چه نتایجی می گیرند؟
۵۷	۲-۸- رهپاری کار با رهیار چه نتایجی می گیرند؟
۵۸	۲-۹- رهپاری کار با رهیار چه نتایجی می گیرند؟
۵۸	۲-۱۰- چرا رهپاری برای سبوار ضروری است؟
۵۹	۲-۱۱- چطور به یک رهیار برای سازمان تبدیل شوید؟
۶۰	۲-۱۲- مدیر به عنوان رهیار
۶۳	۲-۱۳- راهنمای انتخاب یک رهیار برای سازمان
۶۵	۲-۱۴- فرم ارزیابی رهپاری
۷۰	۲-۱۵- جمع بندی فصل دوم
۷۸	فصل ۳- رهپاری کارمندان
۷۹	۳-۱- مقدمه
۸۰	۳-۲- بهانه های مدیران برای عدم توجه به رشد کارمندان زمان ندارم
۸۲	۳-۳- رابطه کوچینگ با کارمندان را پایه گذاری کنید
۸۴	۳-۴- زیربناهای کوچینگ
۸۷	۳-۵- سه مدل مکالمه با کارمندان ممکن است پیش بیایند
۸۹	۳-۶- استفاده از مکالمات قدرتمند- چگونه به سبک کوچینگ مکالمه کنید
۹۰	۳-۷- یک شنونده فعال شوید

۹۳	۸-۳- مدیریت مسئولیت‌پذیری.....
۹۴	۹-۳- استفاده از پرسشنامه و ارزیابی.....
۹۹	۱۰-۳- طراحی فرصت‌های رشد.....
۱۰۰	۱۱-۳- مدل‌های اصلی رهیاری.....
۱۰۰	۱۱-۳-۱- مدل رهیاری پایدار.....
۱۰۱	۱۱-۳-۲- مدل رهیاری جرخشی.....
۱۰۱	۱۱-۳-۳- مدل رشد.....
۱۰۵	۱۱-۳-۴- مدل رهیاری اسکار.....
۱۱۰	۱۱-۲-۵- مدیریت کلیدی.....
۱۱۳	۱-۳-۶- مدل رهیاری همکاری فعالانه.....
۱۱۴	۱۱-۳-۷- مدل رهیاری رول‌نویزی.....
۱۱۴	۱۱-۳-۸- مدل رهیاری روان‌شناسی مثبت.....
۱۱۶	۳-۱۲- ویژگی‌های اصلی مدل‌های رهیاری.....
۱۱۷	۳-۱۳- جمع‌بندی فصل سوم.....
۱۱۹	منابع.....
۱۲۱	پیوسته.....