

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت باور

و

باور مدیریت

(تکنیک‌های گسترش نفوذ اجتماعی)

نویسنده: خسرو صحت

۱۳۸۹

محت، خسرو

مدیریت باور و باور مدیریت (تکنیکهای گسترش نفوذ اجتماعی)

نویسنده خسرو محت. - قم: نسل اندیشه، ۱۳۸۹

۱۶۰ ص.

ISBN: 978-964-8305-28-9 ریال ۶۰۰۰۰

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا.

۱. مدیریت . ۲. ارتباط در مدیریت . ۳. مدیران - اخلاق حرفه ای.

الف. عنوان . ب. عنوان: تکنیکهای گسترش نفوذ اجتماعی

۶۵۸/۳۱۴

HD۳۷/۴۳



مؤسسه انتشارات

ALATTAR PUBLICATION

alattar_pub@hotmail.com

اسم کتاب: مدیریت باور و باور مدیریت

نویسنده: خسرو محت

ناشر: نسل اندیشه

نوبت چاپ: اول ۱۳۸۹

چاپخانه: دژ

تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه

تعداد صفحات: ۱۶۰ صفحه

قطع: رقعی

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۸۳۰۵-۲۸-۹

مرکز پخش:

تهران، کارگر شمالی، خیابان پنجم، پلاک ۳۶، واحد ۱۰

فهرست مطالب

۱	پیش گفتار
۳	فصل اول: کلیات
۵	موضوع چیست؟
۱۴	اهمیت نفوذ و باور مدیران
۱۷	طرف دوم معادله
۲۰	یادآوری
۲۳	فصل دوم: هدفدار بودن
۲۶	آرمان مشترک
۳۰	مصمم در رسیدن به اهداف
۳۲	با اعتماد به نفس بودن
۳۴	تعریف صریح انتظارات
۳۶	بلا تکلیفی
۳۷	کاهش نفوذ مدیران
۳۷	ترک سازمان
۳۸	افزایش ناامیدی
۳۸	یادگیری

- ۳۹ نظم و آراستگی فردی
 ۴۰ نظم و آراستگی و بهداشت محیط کار
 ۴۱ وقت‌شناسی
 ۴۲ توجه هم‌زمان به کار و زندگی
 ۴۲ انجام امور محوله در ساعات اداری
 ۴۳ تناسب ائانه و وسایل اداری
 ۴۴ عدم نگهداری وسایل شخصی
 ۴۴ آراستگی محیط کار
 ۴۵ بهداشت محیط کار
 ۴۶ یادآوری
- فصل سوم: صداقت و صراحت**
 ۴۹
 ۵۳ شجاعت در دفاع از همکار
 ۵۵ قدرت پذیرش اشتباه و اعلام آن
 ۵۸ رک و راست بودن
 ۶۰ تطبیق گفتار با رفتار
 ۶۲ پرهیز از مخفی‌کاری
 ۶۴ پذیرش وجود بحران و تعهد در تغییر آن
 ۶۶ داشتن ثبات رویه
 ۶۸ یادآوری
- فصل چهارم: مسئولیت‌پذیری و امانتداری**
 ۷۱
 ۷۴ شایسته‌سالاری و فرصت‌های برابر
 ۷۶ امید به شرایط بهتر
 ۷۷ رقابت‌های درون‌سازمانی مخرب
 ۷۷ وابستگی درازمدت

۷۸	افزایش مهارت.....
۷۸	رضایت ذی‌نفعان.....
۷۹	پذیرش مسئولیت تصمیمات متخذه از ناحیه کارکنان.....
۸۰	ریسک‌پذیری.....
۸۱	پذیرش دستور.....
۸۲	افزایش چسبندگی.....
۸۳	یادگیری.....
۸۳	برخورداری برابر کارکنان از امکانات عمومی.....
۸۵	افزایش رقابت در کسب مهارت و دانش.....
۸۵	مقایسه‌های مخرب.....
۸۶	امانتداری، پاک‌دامنی و پرهیز از نادرستی.....
۸۸	مرضی‌الطرفین بودن.....
۹۰	یادآوری.....

۹۳	فصل پنجم: تخصص و مهارت‌های عمومی
۹۶	ارتباطات مؤثر.....
۹۷	گوش دادن.....
۹۹	ابعاد کار (ریزبینی).....
۱۰۱	یادگیری و یاددهی.....
۱۰۳	امید به آینده.....
۱۰۴	تخصص‌های محوری.....
۱۰۵	یادآوری.....

۱۰۷	فصل ششم: حرمت و احترام
۱۱۰	احترام به آرا.....
۱۱۱	تعهد در مقابل همکاران.....

۱۱۲.....	عزت نفس.....
۱۱۴.....	مشارکت.....
۱۱۶.....	ارزش‌های اجتماعی و فرهنگی.....
۱۱۸.....	به فکر همکار بودن.....
۱۲۰.....	یادآوری.....
۱۲۱.....	فصل هفتم: همگرا، خلاق و نوآور.....
۱۲۳.....	انرژی مثبت در کارکنان.....
۱۲۵.....	استفاده مؤثر از دیگران.....
۱۲۷.....	متفاوت فکر و عمل کردن.....
۱۳۱.....	ایجاد معنا در کار.....
۱۳۳.....	کسب موفقیت.....
۱۳۴.....	انجام امور بر مبنای نظر کارشناسی.....
۱۳۶.....	یادآوری.....
۱۳۹.....	فصل هشتم: ویژگی‌های سازمان‌های آینده.....
۱۴۲.....	دانش‌مداری.....
۱۴۵.....	شهرت و اعتبار.....
۱۴۷.....	قدرت انعطاف‌پذیری.....
۱۵۱.....	آینده‌نگری.....
۱۵۳.....	سازمان پیشتاز.....

پیش گفتار

سریع ترین امواج در جهان، مجموعه امواج هستی، تشعشعات فکری است و از این جهت حاضر اهمیت است که این علوم نیرومند بهاره در اختیار خود ماست. هر زمان که به اندیشه خود که به خرد و حکمت الهی متصل است رو آوریم و از این قالب فیزیکی و حواس مادی فراتر رویم، به هوش و خرد بیکران در پس هر چیزی می بریم.^۱

در ابتدای ورود به دنیای کسب و کار، رفتار همکاران و اطرافیان خود را عمدتاً بر مبنای مسائل مادی و از جمله چگونگی و میزان پرداخت حقوق و مزایا به آنان ارزیابی می کردم. شرایط اقتصادی و اجتماعی موجود نیز به این طرز تلقی دامن می زد. اما با گذشت زمان و پذیرش مسئولیت های خاص در هدایت کارکنان، متوجه اثرگذاری عوامل دیگری بر رفتار، چسبندگی و افزایش اعتماد کارکنان به سازمان و یا مدیران

۱. وین دایر، عظمت خود را دریابید، مترجم محمدرضا آل یاسین، ۱۳۷۹، چاپ نهم، نشر هامون،

آن به‌رغم سنگینی مشکلات اقتصادی، حتی در محدودهٔ معیشت آن‌ها شدم. به عبارت دیگر، نادیده گرفتن سایر عوامل^۱ مؤثر در بهبود بهره‌وری در بدترین شرایط اقتصادی و معیشتی، موجب جدایی و یا حداقل کاهش علاقه و کارامدی آن‌ها می‌شود.

بی‌تردید عکس‌العمل افراد در سطوح مختلف مهارتی و دانش، متفاوت است و رفتار آن‌ها متناسب با «حوزهٔ نفوذ»، «قدرت بالندگی» و «آفرینندگی» در دامنه‌ای از «ترک سازمان» تا کاهش شدید «اثرگذاری» قابل پیش‌بینی خواهد بود. بی‌توجهی به «عزت کارکنان»، حتی با وجود نیاز شدید آنان به درآمد ناشی از همکاری متقابل، پیامدهای ناگواری را برای مدیران و سازمان به‌وجود خواهد آورد. ترک سازمان، بی‌علاقگی، رخوت، ناامیدی، کم‌کاری، و وحشتناک‌تر از آن، خراب‌کاری را به همراه خواهد داشت. اثر مثبت و منفی رعایت و عدم رعایت این تکنیک‌ها را در طول عمر کاری خود در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، از جمله نیروگاه شهید رجایی، شرکت سابیر و معادن بافق شاهد بودم.

امروز بعد از بیست و نه سال تجربهٔ کار در سازمان‌های مختلف، با قاطعیت، بطلان محوریت اثرگذاری پرداخت حقوق و مزایای مناسب در ثبات همکاری کارکنان فرهیخته، بدون توجه به سایر عوامل، را اعلام می‌دارم. لذا با اعتقاد راسخ، به اتکای هزاران تجربهٔ خود و همکاران، صاحبان حرف مختلف و نظریه‌های پژوهشگران صاحب‌نام، توجه همهٔ سازمان‌ها را در جهت بهبود شرایط پایداری کارکنان دانش‌مدار خود با به‌کارگیری عوامل تأثیرگذار در آن، به‌عنوان یک «مزیت رقابتی» جلب می‌نمایم. امیدوارم با ارائهٔ مطالب این کتاب کمک ناچیزی به یکپارچگی و جامع‌نگری در توجه به کارکنان و چگونگی تنظیم ارتباطات مؤثر با آن‌ها کرده باشم. در پایان از تمام دوستان و آشنایان که به طرق مختلف این‌جانب را یاری کرده‌اند صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نمایم.

۱. به عوامل مؤثر در جذب، به‌کارگیری و نگهداری کارکنان در این کتاب اشاره خواهد شد. بدیهی است اشاره به این عوامل، بیانگر شناسایی کامل آن‌ها نمی‌باشد.