

مدیریت تحول

با رویکرد کاربردی

www.ketab.ir

مؤلفین: محمد شیرازی پور (عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور)

محمد حسین نوربایی، نسترن حیدری

سرشناسه: شیرازی پور، محمد
 عنوان و نام پدیدآور: مدیریت تحول با رویکرد کاربردی / تألیف محمد شیرازی پور، محمد
 حسین نوربایی، نسترن حیدری
 مشخصات نشر: قم: جباری، ۱۳۹۱
 مشخصات ظاهری: ۱۴۴ص: نمودار، جدول
 شابک: ۵۰۰۰۰ ریال : ۸۴-۲۶۵۴-۹۶۴-۹۷۸
 وضعیت فهرست نویسی: فیپا
 موضوع: تحول سازمانی - مدیریت
 شناسه افزوده (شخص): نوربایی، محمد حسین
 شناسه افزوده (شخص): حیدری، نسترن
 رده بندی کنگره: ۴ م ۹ ش ۸ / ۵۸ HD
 رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶



انتشارات جباری

تلفن: ۷۷۳۶۱۳۶ - ۷۷۴۸۳۱۳ (۰۲۵۱)

نام کتاب: مدیریت تحول با رویکرد کاربردی
 مؤلف: محمد شیرازی پور، محمد حسین نوربایی، نسترن حیدری
 ناشر: انتشارات جباری
 صفحه آرا: جوانه
 سرویراستار: محمد حسین نوربایی
 نوبت چاپ: اول ۱۳۹۱
 شمارگان: ۵۰۰ نسخه
 قیمت: ۵۰۰۰ تومان
 شابک: ۸۴-۲۶۵۴-۹۶۴-۹۷۸

مراکز پخش:

پابلی پخش مهر - تلفن: ۷۷۳۶۱۳۶ (۰۲۵۱)

نشانی: قم - خیابان سمیه - کوچه شماره ۱۲ - پلاک ۲۵۴ - واحد ۲

فهرست مطالب

بخش اول: نیاز به تحول	۹
بخش دوم: اصول تحول	۱۵
بخش سوم: فرآیند تحول سازمانی	۲۳
بخش چهارم: اشتباهات و انحرافات تحول در سازمان	۲۷
بخش پنجم: محیط تحول	۳۱
بخش ششم: استراتژی تحول	۳۹
بخش هفتم: فرهنگ و تحول	۴۷
بخش هشتم: تحول در سازمان	۵۷
بخش نهم: تحول در مدیریت	۶۵
بخش دهم: ماهیت و انواع تحول	۷۱
بخش یازدهم: اثربخشی سازمانی	۸۱
بخش دوازدهم: آسیب شناسی و عارضه یابی	۹۱
بخش سیزدهم: گذر در تحول	۱۰۷
بخش چهاردهم: مدیریت مداخلات	۱۱۹
بخش پانزدهم: آینده مدیریت تحول	۱۳۱

مقدمه

تحول یک ضرورت اجتناب ناپذیر است. هر سیستمی اگر ایستاد ثابت باشد پس از چندی بدلیل وجود قانون آنتروپی مثبت نابود خواهد شد. برای پیش گیری از فنا و نابودی، تزریق آنتروپی منفی ضروری است و این چیزی جز پویایی، انعطاف و قابلیت واکنش در برابر محیط متغیر نیست.

در یک برهه زمانی لزوم نگرش کاربردی به تئوریهای رفتاری باعث پیدایش مفاهیمی تحت عنوان مدیریت تحول شد. محققینی نظیر: کرت لوین، رنسیس لیکرت، رابرت بلیک، جین مورت، لوی گریتر، سعی داشتند تا پاسخ دوبرسش زیر را بیابند. اول آنکه بسیاری از مسائل رفتاری که در سازمان وجود داشت و بروز میکرد، دلایلی غیر رفتاری داشتند.

دوم اینکه مدیریت همواره به فکر تثبیت موجودیت نیست و لذا جهت جوابگویی به نیازهای محیطی، نیاز به اعمال تغییرات را در خود می بیند.

پاسخ به این دو سؤال بحثی را مطرح کرد تحت عنوان بهسازی و توسعه سازمانها که ابتدا در قالب مفاهیم توسعه سازمانی و سپس مدیریت تحول سازمانی مطرح شد. سازمان گویا نیاز به تعامل مؤثر با محیط دارد که به دو شکل صورت می پذیرد:

نوع اول: مدیریت انطباق سازمان با محیط

نوع دوم: مدیریت تطبیق محیط با سازمان

سازمانها با استفاده از (Benchmarking) و (Innovation) قصد دارند که بتوانند با راههای جدیدی نیازهای متنوع را پاسخگو باشند و این بدلیل آنست که

اکثر سازمانها در فضای آینده سازی قرار گرفته اند و سعی در گذشته نگری، حال نگری و حتی آینده نگری را ندارند بلکه می خواهند آینده سازی بکنند. بهترین و کوتاهترین راه رسیدن به آینده ساختن آنست. در اینجا چهار حالت را در برابر مدیران داریم: گذشته نگری:

مدیریت ارتجاعی با تکیه بر تجارب پیشین بدون توجه به ایده های آینده؛
 حال نگری: مدیریت محافظه کارانه با فکرفرع و رجوع امور و اصلاح نسبی آنها؛
 آینده نگری: مدیریت بلند پروازانه بدون درس گرفتن از گذشته و سنجیدن امکانات حال و تنها به فکر طرح و برنامه آتی؛
 آینده سازی: آینده سازی = تجربه از گذشته + سنجش امکانات حال + طرح و برنامه آینده