

رهبران متحول می‌شوند

یازده گام برای تحول در رهبری سازمان‌ها و شرکت‌ها

نویسنده: جان سی. ماکسول

مترجم: دکتر علی‌پناهی

مقدمه: دکتر سید مهدی الوانی

فهرست

۷		مقدمه
۱۱	چرا رهبران سازمان‌ها نیاز به تحول دارند	فصل ۱
۳۲	تحول از تک‌نوازی تا رهبری ارکستر (به سوی تحول)	فصل ۲
۵۳	تحول از زندگی هدفمند تا رسیدن به رشد و شکوفایی (تحول در شخصیت)	فصل ۳
۷۰	تحول از مرحله تلاش برای مزایا تا رسیدن به خلق ارزش (تحول محتوایی)	فصل ۴
۸۵	تحول از مرحله جلب رضایت کارکنان تا به‌چالش‌کشیدن آن‌ها (تحول در روابط)	فصل ۵
۱۰۸	تحول از مرحله رکود و ثبات تا رسیدن به خلاقیت و پویایی (تحول برای رسیدن به شکوفایی)	فصل ۶
۱۳۳	تحول از مرحله پیشرفت فردی تا فراهم‌کردن امکان پیشرفت دیگران (تحول برای بازآفرینی)	فصل ۷
۱۵۴	تحول از امر و نهی به کارکنان تا برقراری ارتباط با آن‌ها (تحول در نحوه ارتباط)	فصل ۸
۱۷۵	تحول از همسان‌بودن تا تنوع تخصص‌ها در تیم (تحول در ساختار تیم)	فصل ۹
۱۹۴	تحول از اقتدار مقام تا اقتدار اخلاقی (تحول در عامل تأثیرگذاری و نفوذ بر دیگران)	فصل ۱۰
۲۱۴	تحول از رهبر آموزش‌دیده تا رهبر تحولگرا (تحول برای الهام‌بخشیدن به دیگران)	فصل ۱۱
۲۳۵	تحول از حرفه و شغل تا رسالت و آرمان (تحول در ساختن عاملی که به ما شوق زندگی بدهد)	فصل ۱۲

مقدمه

رهبران سازمانی تلاش می‌کنند تا سازمان‌ها را متحول ساخته و در کارکنان انگیزه و شوق تحول را بوجود آورند. هدف رهبری سازمان تحول‌آفرینی است و در دنیایی که هر لحظه شاهد تغییرات نو و شگرف است، این نقش بیش از پیش اهمیت پیدا می‌کند. اما در این رابطه نکته مهم این است رهبرانی می‌توانند طلیعه‌دار تغییر و تحول باشند که خود نیز متحول شوند.

رهبرانی که با اندیشه محدود خود اسیر عادات گذشته باشند نمی‌توانند منشاء تحول در سازمان باشند. به زعم ماکسول کسانی می‌توانند دنیا را تغییر دهند که قادر باشند دنیای درون خود را دگرگون سازند. این نگاه یادآور سخن لئو تولستوی نویسنده روس است که گفته بود: "همه مردمان درباره تغییر دنیا می‌اندیشند، اما هیچ‌کس در اندیشه تغییر خود نیست."

کتاب پیش‌رو که به وسیله مترجم توانمند آقای دکتر علی‌پناهی به فارسی برگردانده شده گام‌هایی را که رهبران سازمانی برای تحول خود باید بردارند در یازده گذار طی فصول مختلف ارایه کرده است.

رهبری می‌تواند موجب تحول باشد که نقش خود را از تکنوازی و تلاش فردی به هماهنگی و سازماندهی منابع معطوف کند و به جای تکنوازی، رهبری گروه موسیقی را عهده‌دار شود.

گذار دوم حرکت از هدف‌گذاری‌های برنامه‌ای و رسیدن به مقصد، به سوی