

تحوالات استراتژیک

نویسنده

دکتر مریم قاسمی

www.ketab.ir

سرشناسه	: قاسمی، مریم، ۱۳۶۵، فروردین -
عنوان و نام پدیدآور	: تحولات استراتژیک / تألیف مریم قاسمی
مشخصات نشر	: تهران، فوژان کتاب، ۱۴۰۳
مشخصات ظاهری	: ۱۵۶ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۰-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۵۳] - ۱۵۶.
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: مدیریت
موضوع	: برنامه‌ریزی راهبردی
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۳۲۶۴۱۵
اطلاعات کتابشناسی ملی	: فیبا



نشر فوزان

تحولات استراتژیک
تألیف: دکتر مریم قاسمی
ناشر: نشر فوزان
طراح جلد: شقایق قاسمی
صفحه‌آرا: شراره فلاحتی
چاپ: اول، ۱۴۰۳
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۱۴۵۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۸۶۹-۴۰-۱

آدرس: میدان انقلاب، خیابان لبافی‌نژاد، نرسیده به کارگر جنوبی، کوچه درخشان، پلاک ۲، واحد ۲

تلفن: ۰۹۱۲۶۸۶۰۹۲۳ ۶۶۴۰۸۵۰۱ ۶۶۴۹۰۲۰۹

فهرست مطالب

پیش گفتار.....	۵
مقدمه.....	۶

بخش اول: مبانی تحول

فصل اول: سازمان و تغییر.....	۱۰
تعریف سازمان.....	۱۱
مفاهیم سازمان.....	۱۳
فصل دوم: انواع تغییر و مدیریت آن.....	۲۹
انواع تغییرات سازمانی.....	۳۰
چرا مدیریت تغییرات سازمانی مهم است؟.....	۳۷
سطوح مدیریت تغییر.....	۴۱
مزایای مدیریت تغییر.....	۴۷

بخش دوم: تحولات استراتژیک

فصل سوم: کلیات تحولات استراتژیک.....	۵۰
تغییر استراتژیک چیست؟.....	۵۰
نیاز به تغییر استراتژیک.....	۵۲
سازمان‌ها و تغییر استراتژیک.....	۵۳
الگوهای تغییر استراتژیک.....	۵۴
مهارت‌های لازم در تحقق تحولات استراتژیک.....	۵۷
مدیریت تغییر و تحولات استراتژیک و ابزارهای آن.....	۶۰
رویکردهای مهم در تغییر استراتژیک.....	۶۳
تغییر استراتژیک و فرهنگ سازمانی.....	۶۵
موفقیت یک برنامه تغییر استراتژیک: یک محرک سیاسی، یک بازاریابی تجاری و یک نیروی محرکه.....	۷۰
فصل چهارم: حوزه و روند تحولات استراتژیک.....	۷۶
حوزه تحولات استراتژیک.....	۷۶

۸۱	روند تغییر استراتژیک.....
۹۸	فصل پنجم: موانع و مدیریت تحولات استراتژیک.....
۹۸	موانع تغییر و تحولات استراتژیک.....
۱۰۱	مدیریت تغییر و تحولات استراتژیک.....
۱۰۹	فصل ششم: انواع اصلی تحولات استراتژیک.....
۱۱۱	ماهیت تغییر.....
۱۱۳	تحولات سازگاری (انطباقی).....
۱۱۸	تحولات تکاملی به دنبال ایجاد بازسازی.....
۱۲۰	فصل هفتم: زمینه‌های تغییر و تحولات استراتژیک.....
۱۲۱	زمان.....
۱۲۴	دامنه تغییر.....
۱۲۵	حفظ وضعیت.....
۱۲۸	تنوع.....
۱۳۱	قابلیت.....
۱۳۶	ظرفیت.....
۱۳۸	آمادگی برای تغییرات استراتژیک.....
۱۴۱	فصل هشتم: چگونگی طراحی رویکرد مطلوب در تحولات استراتژیک.....
۱۴۱	وضعیت آینده، ایجاد چشم‌انداز.....
۱۴۵	شناسایی موانع تغییرات استراتژیک.....
۱۴۹	بسیج تغییر.....
۱۵۳	فهرست منابع.....

پیش‌گفتار

تغییر برای همه سازمان‌ها امری حیاتی و ضروری است؛ زیرا همه‌چیز در محیط پیرامون سازمان‌ها به‌طور مداوم دچار تغییر می‌شود و همین تغییرات جهانی ایجادشده نیز گسترش می‌یابد و اقتصاد کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رقبا به دنبال دستیابی آسان به مزایای رقابتی هستند، در چنین شرایطی تمایل سازمان به حفظ وضعیت موجود خود موجب به خطر انداختن بقای سازمان در صنعت فعال کسب‌وکار می‌شود.

با توجه به نقش روز افزون تحول‌های استراتژیک در سازمان‌ها، این کتاب این دسته از تحول‌های سازمانی را در نظر دارد و پس از مروری اجمالی بر مفاهیم سازمان، تحول و مدیریت تغییر، تمامی تحولات استراتژیک، عوامل زمینه‌ای این تحول‌ها، انواع مدیریت تحول استراتژیک و همچنین طراحی اثربخش این تحول‌ها را بررسی می‌کند.

www.ketab.ir

مقدمه

به طور کلی، تغییر برای همه سازمان‌ها امری حیاتی و ضروری است؛ زیرا همه چیز در محیط پیرامون سازمان‌ها به طور مداوم دچار تغییر می‌شود و همین تغییرات جهانی ایجادشده نیز گسترش می‌یابد و اقتصاد کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رقبا به دنبال دست‌یابی آسان به مزایای رقابتی هستند، در چنین شرایطی تمایل سازمان به حفظ وضعیت موجود خود موجب به خطر انداختن بقای سازمان در صنعت فعال کسب‌وکار می‌شود.

شایان ذکر است که قوانین و اقدامات دولتی بیشتر از سایر عوامل محیطی هم‌چون شرایط آب‌وهوایی و غیره، عملکرد یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به هر دلیلی، سازمان‌ها تغییراتی را در محیط کسب‌وکار خود تجربه می‌کنند و تا زمانی که نسبت به تحولات محیطی واکنش لازم را ارائه ندهند، در این حالت پدیده رانش استراتژیک را تجربه می‌کنند و هرچه بیشتر از ارائه آن‌چه مورد نظر مشتریان و ذی‌نفعان است، دور می‌شوند.

تغییر استراتژیک، اجرای استراتژی‌های جدید است و شامل تغییراتی اساسی فراتر از روال‌های عادی سازمان است. ایجاد این تحولات ممکن است به کندی و به تدریج صورت پذیرد و طی آن تغییر به تدریج افزایشی شود، باید در نظر داشت که اعمال تغییرات تدریجی نسبت به تغییرات سازمانی ناگهانی با مقاومت بیشتری از سوی اعضا مواجه می‌شود. بنابراین می‌توان بین تغییر فزاینده و تغییرات تحولی تمایز قائل شد:

تغییرات فزاینده، اعتقادات یا ارزش‌های فرهنگی سازمانی را تغییر نمی‌دهند و همه اعضا می‌توانند به راحتی به علت ایجاد تغییر در سازمان پی ببرند.

تغییر تحولی، شامل تغییراتی در فرضیه‌های فرهنگی سازمان است، در این نوع از تغییرات، علت وقوع تغییر برای همه اعضا واضح و روشن نیست و مربوط به انجام کارهای مختلف یا انجام کارهایی بسیار متفاوت از کارهای فعال است.

تغییر فزاینده، متداول‌ترین نوع تغییر و تحول در سازمان است و بیشتر از سوی کارکنانی که مستقیماً درگیر فرایندهای سازمانی و مشتریان هستند، آغاز می‌شود.

هم‌چنین تغییرات تحولی با رهبری استراتژیک مرتبط است؛ بنابراین یک فرآیند از بالا به پایین است که از سوی مدیران ارشد آغاز شده است. مجموعه‌ای از تغییرات فزاینده ممکن است به ایجاد یک تغییر و تحول کلی منجر شود.

این تغییر و تحولات استراتژیک چه افزایشی باشد و چه تحولی، مربوط به تغییراتی است که برای حفظ ارتباط میان سازمان و محیط، بقای سازمان در محیط رقابتی و همچنین تأمین نیازهای مشتریان، امری حیاتی و ضروری است.

با توجه به نقش روز افزون تحول‌های استراتژیک در سازمان‌ها، این کتاب این دسته از تحول‌های سازمانی را در نظر دارد و پس از مروری اجمالی بر مفاهیم سازمان، تحول و مدیریت تغییر، تمامی تحولات استراتژیک، عوامل زمینه‌ای این تحول‌ها، انواع مدیریت تحول استراتژیک و همچنین طراحی اثربخش این تحول‌ها را بررسی می‌کند.

www.ketab.ir