

# فرا سوی مدیریت تغییر

دین اندرسون

گروه مترجمان میثاق مدیران  
info@MisaqModiran.com

■ چکیده:

این کتاب چهار بخش دارد. بخش اول فراخوان برای دگرگونی هشیارانه شامل سه فصل است. در فصل اول، محرک تغییر، آنچه را باعث تسریع تغییر و علی‌الخصوص تغییر دگرگون ساز در سازمان‌های امروزی می‌شود بر می‌شمریم. نشان می‌دهیم که دگرگونی به علت در برداشتن محرکهای بیشتر نسبت به انواع دیگر تغییر چرا پیچیده تر و چالشی تر می‌شود. در فصل دو، سه‌گونه‌ی تغییر سازمانی، دگرگونی را تعریف می‌کنیم و آن را در مقابل دو نوع دیگر تغییر دو، سه‌گونه‌ی تغییر سازمانی، دگرگونی را تعریف می‌کنیم و آن را در مقابل دو نوع دیگر تغییر که رهبران با آنها سر و کار دارند قرار می‌دهیم. در فصل سه، دو رویکرد رهبری نسبت به دگرگونی، به شرح دو رویکرد تماماً متفاوت نسبت به دگرگونی و اثرات آن بر موفقیت بالقوه رهبران و مشاوران خواهیم داشت. در این بحث، روشن می‌سازیم که چرا رهبران و مشاوران باید رویکرد هشیارانه تری برگزینند.

در بخش دو، قالب ذهنی: نقطه‌ای اهرمی دگرگونی، بر دینامیک اساسی انسان در تغییر تمرکز می‌کنیم. به خصوص، در فصل چهار، نقش و اثر قالب ذهنی، به تعریف قالب ذهنی پرداخته و نشان می‌دهیم که چگونه بر ادراک رهبران تغییر اثر گذاشته و نتایج حاصله توسط آنها را تعیین می‌کند. همچنین خواهیم گفت که چرا مدیریت بر خود و دگرگونی فردی جزو شایستگی‌های اساسی لازم در رهبران و مشاوران هستند. در فصل پنجم، مفروضات بنیادی در مورد واقعیت، سازمان‌ها و تغییرات در دست اجرا توسط رهبران و مشاوران را بررسی می‌کنیم. نشان می‌دهیم این باورهای ریشه دار باید دگرگون شوند تا رهبران بتوانند سازمان‌ها را موفق تر دگرگون کنند.

در بخش سه، گرایش فرآیندی برای رهبری دگرگونی، دیدگاهی گسترش یافته از دینامیک‌های فرآیندی نهفته در دگرگونی را ارائه می‌دهیم. در فصل ششم، تفکر فرآیندی هشیارانه، نشان می‌دهیم که ذهنیت سنتی بر مبنای مدیریت پروژه چگونه مانع دگرگونی می‌شود و تفکر سیستمی، حرکت صحیح در چنین وضعیتی است. به معرفی تفکر فرآیندی هشیارانه می‌پردازیم و سه نوع کاملاً

متفاوت سبک‌های رهبری تغییر را بر می‌شمریم و نهایتاً پیشنهاد می‌دهیم که سبک تسهیل‌گر بیشترین احتمال موفقیت را به ارمغان می‌آورد. در فصل هفت، مدل‌های فرآیند تغییر، پس از معرفی این مدل آنها را در مقابل چهارچوب‌های تغییر قرار و شرح می‌دهیم که چرا چهارچوب‌های تغییر برای دگرگونی ناکافی‌اند. همچنین مدل نه مرحله‌ای فرآیند تغییر برای تسهیل دگرگونی هشیارانه و مفهوم انضباط فکری - به عنوان جایگزین چک لیستی از اعمال تجویز شده که با واقعیات دگرگونی همخوانی ندارد - را معرفی می‌کنیم.

بخش چهار، رهبری دگرگونی ساز هشیارانه، شامل دو فصل است که در مورد رهبران و مشاورانی که دوست دارند به رهبر دگرگون ساز هشیار مبدل شوند به بحث می‌پردازد. در فصل هشت، پرورش رهبران تغییر هشیار، شرح خواهیم داد که چگونه نقش رهبری تکامل یافته است و برای ایجاد یک برنامه‌ی آموزشی برای تربیت رهبران تغییر سازمانی چه باید کرد. پرونده‌ی کتاب با فصل نه، انتخاب رهبری برای دگرگونی، بسته خواهد شد. در این فصل راهنماهایی برای توسعه‌ی ظرفیت فردی جهت پذیرفتن هشیارانه‌ی دگرگونی و موفقیت در آن ادامه می‌دهیم.

در نوشت این کتاب، آرزوی ما این بوده که امکانات دگرگونی را بیان کنیم. و ما این جا رویایی در سر داریم، رویای اینکه دگرگونی نتایج مطلوب تجاری و چیزی بیش از آن به بار آورد. رویای اینکه دگرگونی را داریم که به اجتماعات و ملت‌های یاری رساند. رویای ما آن نوع دگرگونی است که به خاطر امکان استفاده‌ی راحت از آن، ظرفیت افراد را برای تغییرات مثبت تر در خودشان و جهان تقویت کند.

هیچ چیز ما را به اندازه‌ای اینکه بدانیم این کتاب قدمی در تحقق این رویاها برداشته خوشحال نمی‌کند. امیدواریم، راه‌گشای شما در این مسیر باشد.

