

فهرست

- یادداشت مترجم ۷
درباره نویسندگان کتاب ۹
پیشگفتار (از پدید آورندگان کتاب) ۱۱

فصل ۱

دام پیروزی

(۱۳-۳۰)

دام پیروزی: مسأله‌ای کهنه، ۱۶ / درس آموزی از گذشته، ۲۰ / درسهایی برای مدیران امروز، ۲۳ / راهنمای عملی یادگیری دگرگون‌سازی و نوسازی سازمان، ۲۵

فصل ۲

سازمان دو مَرده

رهبری دوگونه دگرگون‌سازی: تدریجی و انقلابی

(۳۱-۵۵)

الگوی دگرگونیهای سازمانی، ۳۶ / رشد از راه فرگشت (تکامل) ۳۶ / رشد در سایه انقلاب: سازوکار چرخه فن آوری و نوآوری پیاپی ۴۰ / تناسب و سازگاری، دامی برای مدیران ۴۳ / چالش فرهنگ و رشد پایدار، ۴۶ / خبر خوش: فرهنگ می‌تواند امتیاز رقابتی بوجود آورد، ۴۸ / خبرهای بد: فرهنگ می‌تواند دگرگون‌سازی و

نوآوری را نابود کند، ۵۰ / سازمانهای دو مَرده: رهبری دگرگونیهای فزاینده و انقلابی ۵۳

فصل ۳

شناسایی مسأله‌ها و فرصتها:

بنیانگذاری پیروزی

(۷۴-۵۷)

حل مسأله‌های مدیریتی: مشکلهای یا فرصتها، ۵۸ / زمینۀ درک راهبرد، ۶۰ / محیط، ۶۲ / منابع، ۶۴ / تاریخچه، ۶۴ / از بافت راهبرد تا گزینشهای راهبردی، ۶۵ / راهبرد واحد کسب و کار، ۶۷ / دیدگاه واحد کسب و کار، ۶۸ / شناسایی اختلافها و شکافها، ۷۱ / فرصتهای بالقوه، ۷۲

فصل ۴

حل مسأله‌های مدیریتی

رهیافتی همساز

(۱۱۹-۷۵)

فرایندی برای حل مسأله‌ها، ۷۸ / گام ۱: شناسایی شکاف عملکردی / فرصتهای موجود در واحد، ۸۰ / گام ۲: شرح وظیفه‌ها و فرایندهای حساس کار، ۸۱ / گام ۳: در جستجوی همسازی سازمانی، ۸۲ / به‌نظم آوردن سازمان رسمی، ۸۳ / به‌نظم آوردن منابع انسانی ۸۴ / گام ۴: تنظیم راه‌حل‌ها، و اقدامهای اصلاحی، ۸۵ / گام ۵: پاسخها را مشاهده کنید و از پیامدها درس بگیرید، ۸۶ / ارزیابی درجه همسازی، ۸۸ / بکارگیری الگوی همسازی، ۹۱ / راهنمای عملی کار برد الگوی همساز کردن، ۹۵ / وظیفه‌های حساس و جریان کار ۹۵ / آمیزه و وظیفه‌ها، ۹۶ / جریان کار، ۹۷ / کارکنان: شناخت نیروی انسانی، ۱۰۱ / شایستگیهای نیروی انسانی، ۱۰۱ / انگیزه‌ها، ۱۰۲ / رویکرد به آمارها، ۱۰۳ / فرهنگ ملی، ۱۰۳ / سازمان رسمی، ۱۰۴ / گروه‌بندی راهبردی، ۱۰۵ / سازوکارهای ارتباطی، ۱۰۶ / نظامهای رسمی پاداش‌دهی، ارزیابی، و پایش (کنترل)، ۱۰۷ / نظامهای اشتغال و

ترفیع ۱۰۸ / فرهنگ و سازمان غیررسمی ۱۰۹ / هنجارها و ارزشها، ۱۰۹ / شبکه‌های ارتباطی، ۱۱۱

فصل ۵

تراز فرهنگ در مسیر نوآوری

و کسب امتیاز رقابتی

(۱۱۹-۱۴۸)

پیوند راهبرد با فرهنگ، ۱۲۰ / فرهنگ سازمانی: هنجارها و ارزشهای حاکم بر رفتار، ۱۲۲ / بکارگیری فرهنگ بعنوان یک نظام پایش (کنترل)، ۱۲۳ / نقش پایش اجتماعی هنجارها، ۱۲۵ / دوری‌گزینی از پایش رسمی در مدیریت، ۱۲۶ / یک کاسه کردن فرهنگهای سازمانی و ملی، ۱۲۹ / پیشبرد نوآوری بیاری پایش اجتماعی، ۱۳۱ / راههای نتیجه‌بخشی نوآوری، ۱۳۶ / راهنمای عملی شناسایی فرهنگ، ۱۳۹ / روش تشخیص فرهنگ، ۱۴۱

فصل ۶

شکل‌دهی فرهنگ سازمانی

(۱۴۹-۱۷۰)

الف - شکل‌دهی به فرهنگ از راه مشارکت و ایجاد مسئولیت، ۱۵۳ / ایجاد تعهد از راه پسندیدن، ۱۵۴ / ایجاد تعهد از راه آشکارگری، ۱۵۵ / ایجاد تعهد به کمک بازگشت‌ناپذیری، ۱۵۷ / ب - شکل‌دهی به فرهنگ از راه الگوسازی و رفتارهای نمادین، ۱۵۹ / مدیریت، رفتاری واقعی و آشکار، ۱۶۱ / زیان و گنجهای نمادین مدیریت، ۱۶۲ / پ - شکل‌دهی به فرهنگ از راه شناخت افراد و دادن پاداش، ۱۶۴ / پاداشها را به صورت فراگیر بررسی کنید، ۱۶۴ / برپاداشهای معنوی تأکید کنید، ۱۶۵ / میان بازده کار و پاداشها پیوند برقرار کنید، ۱۶۶ / در زمینه یادگیری اجتماعی سرمایه‌گذاری کنید، ۱۶۶ / از عادی شدن پاداشها بپرهیزید، ۱۶۷ / برپاکردن نظامی فراگیر برای پایش اجتماعی، ۱۶۷ / چارچوب سخت‌گزینش، ۱۶۸ / دوره فشرده جامعه‌پذیری، ۱۶۸ / نظام فراگیر پاداش‌دهی و معرفی افراد، ۱۶۹

فصل ۷

اداره کردن جویبار نوآوری

در سازمانهای دو مرده

(۱۷۱-۱۸۹)

اداره کردن جویبار نوآوری، ۱۷۴ / چرخه فن آوری، ۱۷۶ / پیوند دادن چرخه فن آوری با جویبارهای نوآوری، ۱۸۰ / برپا کردن سازمانهای دو مرده، ۱۸۰ / اداره سازمانهای دو مرده - نقش بارز تیم مدیریت ارشد، ۱۸۳ / پیوند جویبار نوآوری با دگرگونیهای انقلابی سازمانی، ۱۸۴ / پذیرش ناهمگونیها و مدیریت به روش دو مرده، ۱۸۸

فصل ۸

انجام دگرگونی راهبردی

(۱۹۱-۲۱۴)

رهبری دگرگونی، ۱۹۴ / رهبران الهام بخش، ۱۹۵ / تیمهای ارشد، ۱۹۵ / پیاده کردن دگرگونیهای سازمانی، ۱۹۸ / مهار حرکتهای سیاسی همراه با دگرگونی، ۱۹۸ / مهار ایستادگی افراد، ۲۰۳ / مهار اوضاع در دوره انتقال، ۲۰۸ / ارزیابی چگونگی اجرای کار، ۲۱۲

فصل ۹

نوآوری بستر پیروزی

(۲۱۵-۲۲۸)

بُرد سایه نوآوری: آهنگ حرکت ما، ۲۱۷