

شتاب‌دهی ↑

دستیابی به چابکی استراتژیک
برای دنیایی پرشتاب‌تر
جان پی‌کاتر ↑ همیشه کاشی‌پور

9

10

7

8

5

6

3

4

1

2



← **پیش‌گفتار — ۱۳**

← **محدودیت‌های سلسله مراتب در دنیای پرشتاب‌تر — ۱۹**

از ساختار شبکه‌ای به ساختار سلسله‌مراتبی. ۲۵

محدودیت‌های ساختارهای سلسله‌مراتبی. ۲۹

مسیری جدید. ۳۴

حالا چه کار کنیم؟ ۳۸

← **به‌چنگ آوردن فرصت‌ها به کمک سیستم عملیاتی دووجهی — ۴۱**

ساختار سیستم دووجهی. ۴۳

قواعد سیستم عملیاتی دووجهی. ۴۷

شتاب‌گرهای هشت‌گانه. ۵۱

ارتش داوطلبان. ۵۸

ایجاد و رشد طبیعی آهنگ حرکت. ۶۱

← **پیامدها — ۶۵**

یک حکایت پندآموز. ۶۷

استراتژی جدید. ۶۷

ابتکار سیستم فناوری اطلاعات منابع انسانی. ۷۰

ارزیابی پیامدها. ۷۰

حکایت (قسمت دوم). ۷۴

واقعیت‌ها در برابر اعتقادات. ۷۷

← **رهبری و تکامل — ۸۱**

مدیریت، رهبری نیست. ۸۴

چرخه عمر سازمان‌ها. ۹۰

عقب‌گرد به سوی آینده! ۹۸

← **قواعد پنج‌گانه و شتاب‌گرهای هشت‌گانه در عمل — ۱۰۱**

موردکاوی سازمان میدانی جناب دیویدسون. ۱۰۴

پنج قاعده‌ای که به دیویدسون گفته شد. ۱۰۶
خود نتایج از خود دفاع می‌کنند. ۱۲۸
شواهدی که تا به امروز از موارد دیگر در دست است. ۱۳۰

← **ایجاد و الگوسازی مداوم حس اضطرار = ۱۳۳**

اضطرار، بی‌خیالی و اضطرار کاذب. ۱۳۸
نگاه به بیرون، با ذهنی باز. ۱۴۳
نقش الگوسازی در ایجاد حس اضطرار. ۱۴۷
ایجاد انرژی مثبت، تجلیل از فرصت‌های به چنگ آمده. ۱۴۹
همیشه، همه‌جا، همه‌کس. ۱۵۱

← **فرصت طلایی = ۱۵۵**

نقطه شروع: امکانات و فرصت‌ها. ۱۵۸
تدوین بیانیه «فرصت طلایی». ۱۶۴
یک نمونه: رشد سریع در خدمات کارخانه‌ای. ۱۶۷

← **کلید زدن کار - پرسش و پاسخ = ۱۷۷**

← **آینده (ناگزیر) استراتژی = ۱۹۹**

تغییرنمایی. ۲۰۱
روند تکامل استراتژی. ۲۰۲
سیستم دوجهی و شما. ۲۰۶

← **پیوست = ۲۰۹**

پیوست الف. آیا «بهترین تجارب» می‌توانند نجاتتان دهند؟ ۲۱۱
پیوست ب. آیا هم‌اینک باید دست به کار شوید؟ ۲۲۳

Accelerate

Building Strategic Agility
for a Faster-Moving World

John P. Kotter

در این دنیای جدید، پرسش بزرگ پیش روی تمام مدیران کسب و کار این است که در میان این آشفتگی‌ها چگونه باید در عرصه رقابت باقی ماند و به شکلی سودآور رشد کرد. زیاد دیده‌ایم شرکت‌هایی را که نیاز به انجام یک حرکت بزرگ استراتژیک را به درستی تشخیص دادند اما نتوانستند خود را با سرعت کافی برای اجرای آن حرکت جمع‌وجور کنند و در آخر، هنگامی که رقبای چالاک‌تر به سختی شکستشان دادند، مجبور شدند از کنار گود تماشاگر ادامه بازی باشند. اساسی‌ترین مشکل این است که بیشتر شرکت‌هایی که از مرحله نوپایی خود گذشته‌اند، برای رسیدن به کارایی، سازمان‌دهی شده‌اند تا چابکی استراتژیک. در این گونه نمونه‌ها، سازمان تلاش می‌کند با تکیه بر ساختارها، فرایندها و روش‌هایی که در گذشته نتیجه‌بخش بوده‌اند از دل تغییرات بزرگ عبور کند، غافل از اینکه شیوه‌های کهنه برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی کار دست ما می‌دهند و ناامیدمان می‌کنند. شتاب‌دهی برای رهبرانی است که هم می‌خواهند و هم می‌توانند حقایق عریان و بی‌پرده فضای کسب و کار کنونی را ببینند، تغییر جسورانه را به عنوان یک باید بپذیرند و دست به کار شوند.



گروه پژوهشی سنتی آرپانا
انتشارات آرپانا قلم

