

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	مقدمه ناشر
۱۱	مقدمه: فرهنگ به عنوان استراتژی
۱۴	یک فرهنگ همگانی
۱۵	یک طرح قرن بیست و یکمی برای توسعه
۱۸	یک رویکرد استراتژیک به فرهنگ
۱۹	ظهور درآمدهای جدید
۲۳	فصل اول: با سازمان های بالنده ی اندیشمند آشنا شوید
۲۸	داستان نکست جامپ
۳۲	فرایند استخدام در نکست جامپ: شنبه بزرگ
۳۴	تبریکا به اردوی تقویت خوش آمدید
۳۸	بهترین من + بهترین تو = بهترین ما
۴۰	سازمان رهبر-پیرو: رهبران در حال رشد
۴۲	سفر جکی
۴۶	بریج واتر: کشف دلایل ریشه ای
۴۷	سرجیو و جلسه شکست خورده
۵۲	ایده شایسته سالاری
۵۸	کنکاش و شفافیت
۶۱	مشکل عدم اطمینان به جان وودی
۶۵	جمع بندی
۶۹	فصل دوم: منظور ما از توسعه و بالندگی چیست؟
۷۰	مسیر توسعه ذهنی بزرگسالان
۷۵	سه فلات در نمودار پیچیدگی ذهنی بزرگسالان
۷۷	ذهن اجتماعی شده و جریان اطلاعات

- ذهن خودساخته و جریان اطلاعات ۸۱
- ذهن تحول یافته و جریان اطلاعات ۸۵
- پیچیدگی ذهنی و عملکرد ۸۷
- تغییر در انتظاراتی که از پیروان و رهبران می رود ۹۰
- برآورده کردن انتظارات ۹۳
- منظور ما از توسعه و بالندگی در یک سازمان بالندهی اندیشمند چیست؟ ۹۵
- مراکز رشدی برای توسعه ۹۷
- حرکت به سوی فلات بعدی ۱۰۰
- یک رویکرد علمی ۱۰۳
- فصل سوم: یک تور مفهومی در سازمان بالندهی اندیشمند ۱۰۵**
- لبه: اهداف و آرمان های توسعه ای در جهت حرکت به سوی رشد ۱۰۷
- ۱- بزرگسالان می توانند رشد کنند ۱۰۸
- ۲- نقاط ضعف، دارایی بالقوه؛ و اشتباهات، فرصت محسوب می شوند ۱۱۱
- ۳- فعالیت ها براساس اصول توسعه به انجام می رسند ۱۱۴
- ۴- معنای سود خالص سازمان، معنایی واحد است ۱۱۸
- شیار: ابزارها و فعالیت های توسعه بخش ۱۱۹
- ۵- بی ثباتی می تواند سازنده باشد ۱۱۹
- ۶- شکاف ها مهم هستند ۱۲۲
- ۷- مهلت زمانی پایان فعالیت ها، رشد افراد است نه زمان خاتمه آنها ۱۲۶
- ۸- خصوصیات درونی افراد، قابل مدیریت است ۱۲۷
- خانه: جوامع توسعه بخشی که به آسیب پذیری بها می دهند ۱۳۰
- ۹- رتبه و جایگاه از آن امتیاز معمول برخوردار نیست ۱۳۰
- ۱۰- همه در حال توسعه هستند ۱۳۱
- ۱۱- همه به کمک نیاز دارند ۱۳۳
- ۱۲- همه با هم فرهنگ را می سازند ۱۳۵
- آن چه که بیش از مجموع اجزای خود است ۱۳۹
- این کار، یک کار دشوار است ۱۴۰
- نقش جامعه، بسیار حیاتی است ۱۴۱

صفحه	عنوان
۱۴۳	نقش رهبری، بسیار مهم است
۱۴۷	فصل چهارم: حرکت در شیار
۱۵۰	بریجواتر: ابزارهایی برای سازگاری و هم‌نوایی
۱۵۱	یک برنامه کاربردی: جمع‌کننده نمره
۱۵۳	سامانه ثبت مسایل
۱۵۹	کارت بیس‌بال
۱۶۲	سایر فعالیت‌ها و تمرین‌ها: گزارش‌های به‌روزرسانی‌شده، موردکاوی‌های روزانه
۱۶۴	نکست‌جامپ: شخصیت، قدرت است
۱۶۵	شرکای هم‌صحبت
۱۶۸	کارگاه‌های موقعیتی هفتگی
۱۷۱	همایش ماهانه 10X Factor
۱۷۴	پنج ویژگی مهم فعالیت‌های تمرینی در یک سازمان بالنده‌ی اندیشمند
۱۷۷	فرهنگ توسعه‌ای به‌هم پیوسته
۱۸۰	حمایت‌کردن، رهاکردن و درنگ‌کردن - در همه سطوح
۱۸۴	عملی‌کردن همه ایده‌ها
۱۸۹	فصل پنجم: اما آیا این راهی برای اداره کسب‌وکار است؟
۱۹۲	موفقیت نکست‌جامپ به‌عنوان یک سازمان بالنده‌ی اندیشمند
۱۹۵	کسب‌وکار و مدرسه
۱۹۶	بهبود بهره‌وری و حفظ و نگهداشت کارکنان
۱۹۹	تبدیل‌شدن به یک مدرسه خوب
۲۰۲	موفقیت بریجواتر به‌عنوان یک سازمان بالنده‌ی اندیشمند
۲۰۳	بهبود در حفظ و نگهداشت کارکنان و افزایش وفاداری مشتریان
۲۱۴	مقابله با دو سازوکار تباه‌کننده
۲۱۹	یک نتیجه‌گیری شگفت‌انگیز
۲۲۵	فصل ششم: پرده‌برداشتن از مهم‌ترین نقاط ضعف
۲۲۸	ستون ۱: هدف رشد و بهبود و تعهد آغازین شما

۲۳۰	مثال باب پرینس از بریجواتر
۲۳۱	نوبت شماس
۲۳۲	ستون ۲: آن چه باید انجام دهید و آن چه نباید انجام دهید
۲۳۴	باب پرینس
۲۳۵	نوبت شماس
۲۳۶	ستون ۳، جعبه نگرانی: نام گذاری ترس ها و نگرانی هایتان
۲۳۷	نوبت شماس
۲۳۸	ستون ۳: نیمه پایینی: آشکارسازی تعهدات پنهانتان
۲۳۸	باب پرینس
۲۴۰	نوبت شماس
۲۴۲	سیستم ایمنی
۲۴۵	ستون ۴: پیش فرض های بزرگ
۲۴۶	باب پرینس
۲۵۱	نوبت شماس
۲۵۲	تمرین برای شما چگونه بود؟
۲۵۳	قدم بعدی چیست؟
۲۵۷	فصل هفتم: بنانهان خان
۲۶۰	شرکت XYZ
۲۶۲	نوع جدیدی از خان
۲۶۳	نشانه های اولیه
۲۶۴	چشم اندازی کل نگر: مدل چهارخانه ای
۲۶۷	تاکنون چه آموخته ایم؟
۲۶۸	رشدی فراتر از لبه خودمان: توجه به «درون» سازمان
۲۷۰	بنانهان خان ای برای خودتان
۲۷۱	هنجارها، توافق ها و قوانین مشترک
۲۷۲	ارزیابی ۳۶۰ درجه ای یک سازمان بالنده ی اندیشمند
۲۷۳	یک فرایند همیشگی
۲۷۷	سخن پایانی: راه جدیدی برای بودن در محل کار