



رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی

"رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

سخنرانان:

دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

۱۱ مرداد ۱۳۹۹

روابط عمومی پژوهشکده بیمه

رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی "رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

۱۳۹۹ مرداد

سخنرانان: دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان
شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

وظیفه توسعه انسانی در سازمان صرفاً مربوط به بخش

منابع انسانی نیست و وظایف مدیران منابع انسانی قابل تسری

به کل سازمان است. هر مدیر با هر تعداد زیرمجموعه،

موظف است کارکردهای بخش منابع انسانی مانند

مشارکت در جذب و توسعه نیرو و فعالیت‌های سیستم

پاداش و ارزیابی عملکرد را انجام دهد.

رهبری قابل تسری به کل سازمان بوده و مختص راس آن

نیست. زیرا رهبری، هدایت کارکنان به نحو صحیح است به طوری

که اهداف و برنامه‌های سازمان را اهداف خود بدانند.

شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

www.irc.ac.ir

[irc.ac.ir](https://www.instagram.com/irc.ac.ir) [irc_ac_ir](https://www.facebook.com/irc.ac.ir)

0922-0023765



روابط عمومی پژوهشکده بیمه



رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی "رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

۱۳۹۹ مرداد

سخنرانان: دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان
شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

رهبری برابر است با انسانیت. رهبری، حرکت از "چگونه انجام دادن" به سمت "چگونه بودن" است و یک مدیر برای رسیدن به جایگاه رهبری، قبل از آن که "مدیر" باشد باید یک "انسان" باشد.

ماهیت انگیزش بشر، تولید پول و سودآوری نیست بلکه ایجاد معناداری است. سودآوری، آن تشویق و تحسین و تمجیدی است که مدیران از طریق ایجاد یک محیط انگیزشی بهینه برای کارکنان خود حاصل می‌کنند، به گونه‌ای که کارکنان با خواست قلبی **دغدغه‌مند** سازمان و مشتریان باشند.

دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

www.irc.ac.ir

[irc.ac.ir](https://www.instagram.com/irc.ac.ir) [irc_ac_ir](https://www.facebook.com/irc.ac.ir)

0922-0023765



روابط عمومی پژوهشکده بیمه



رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی "رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

۱۳۹۹ مرداد

سخنرانان: دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان
شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

انگیزه‌های درونی منبع الهام‌بخش کارکنان در بروز انگیزش آن‌هاست

و این باور که پول و پاداش‌های مالی در کارکنان ایجاد انگیزه می‌کند نادرست است. به این ترتیب عاملی که بستر خلق انگیزه در کارکنان را فراهم می‌کند رهبری تحول است و یگانه عامل موفقیت سازمان و قلب مفهوم رهبری، رابطه بدون واسطه، چهره‌به‌چهره و تک‌به‌تک مدیران با کارکنان و بهبود این روابط است که مستقیماً موجب ایجاد انگیزش می‌شود.

دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

www.irc.ac.ir

[irc.ac.ir](https://www.instagram.com/irc.ac.ir) [irc_ac_ir](https://www.facebook.com/irc.ac.ir)

0922-0023765



روابط عمومی پژوهشکده بیمه



رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی "رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

۱۳۹۹ مرداد

سخنرانان: دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان
شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

شالوده رهبری اعتبار است. اعتبار مدیران حاصلضرب تخصص در اعتماد آن‌ها بوده و پیروی مدیر(رهبر) از پیروان خود به این فرمول اعتبار می‌بخشد. به عبارتی رهبری، توانایی برقراری ارتباط همدلانه با کارکنان از طریق **گوش دادن** همدلانه و ایجاد اعتماد است(نه صرفاً داشتن تخصص در مدیریت) و وجود کارکنانی که به جای تبعیت محض و کورکورانه از مدیر، به مخالفت و انتقاد آزادانه می‌پردازند نباید نامطلوب انگاشته شود. نیاز به احترام از نیازهای کلیدی در وجود تمامی انسان‌هاست و یک رهبر برای ارضا نیاز به احترام در کارکنان خود در درجه اول باید **شنونده** خوبی باشد. توان جلب اعتماد و نفوذ در قلب کارکنان مهمتر از تخصص است و مدیران باید آئینه تمام‌نمای نقشی باشند که انتظار پیرنگ شدن آن در کارکنان را دارند.

دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

www.irc.ac.ir

 [irc.ac.ir](https://www.instagram.com/irc.ac.ir)  [irc_ac_ir](https://www.t.me/irc_ac_ir)

0922-0023765



روابط عمومی پژوهشکده بیمه



رهبری تحول، زمینه‌ساز خلق انگیزه در کارکنان صنعت بیمه

برگرفته از نشست پژوهشی "رهبری تحول‌آفرین و مدل انگیزش کارکنان در صنعت بیمه"

۱۳۹۹ مرداد

سخنرانان: دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان
شاهین طیار مسئول میز مطالعات مدیریتی بیمه پژوهشکده بیمه

دیدگاه کارکنان و مدیران از انگیزه‌های درونی و بیرونی

متفاوت است زیرا اولاً مدیران سازمان‌ها از وضعیت انگیزشی کارکنان بی‌اطلاع بوده و تصور می‌کنند برای کارکنان تنها انگیزه‌های بیرونی نظیر پاداش‌های مالی اهمیت دارد و ثانیاً کارکنان فهم و درک صحیحی از ماهیت انگیزشی خود نداشته و به هنگام نارضایتی در محل کار به دنبال بارزترین شکل مشوق‌های سازمانی یعنی پول هستند. در این شرایط، در نظر گرفتن پاداش‌های بیرونی نظیر پول به عنوان عوامل انگیزشی دو پیامد مهم خواهد داشت؛ **اول** دور شدن کارکنان از مسیری که موجب خشنودی آن‌ها می‌شود و **دوم** عدم مواجهه عاطفی مدیران با نارضایتی‌های کارکنان.

دکتر سید محسن علامه، دانشیار گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان

www.irc.ac.ir

[irc.ac.ir](https://www.instagram.com/irc.ac.ir) [irc_ac_ir](https://www.facebook.com/irc.ac.ir)

0922-0023765



روابط عمومی پژوهشکده بیمه

