

اصول و مبانی مدیریت مشارکتی در سازمان

مؤلفین:

الهام طالبیان

دکتر مهرداد نوری کوپائی (مدرس دانشگاه)



طلاییان، الهام، ۱۳۷۳-:	شناسه
اصول و مبانی مدیریت مشارکتی در سازمان/مؤلفان الهام طلاییان، مهرداد نوری کوپائی:	عنوان و نام پدید آور
تهران: مهرداد نوری کوپائی، ۱۳۹۷.	ویراستار ادبی مهرداد نوری کوپائی.
۱۰۰ ص.	مشفصات نشر
۷۲۰۰۰۰ ریال 1-9468-600-978:	مشفصات ظاهری
فیبیا	شابک
کتابنامه: ص. ۹۳.	وضعیت فهرست نویسی
مدیریت مشارکت کارکنان	آداشت
Management - Employee participation	موضوع
نوری کوپائی مهرداد، ۱۳۹۵ -	موضوع
HD ۵۶۵۰۰۰ ۲ ص. ۱۳۹۷	شناسه افزوده
۶۵۸/۳۱۵۲	رده بندی کنگره
۵۲۹۶۰۲۷	رده بندی دیویی
	شماره کتابشناسی ملی

عنوان: اصول و مبانی مدیریت مشارکتی در سازمان

مؤلفان: الهام طلاییان، دکتر مهرداد نوری کوپائی

ناظر علمی: مهندس امیر حری

ویراستار ادبی: دکتر مهرداد نوری کوپائی

طراح جلد: امیرحسین ترابی

چاپ و صحافی: انتشارات هنگام

نوبت و سال چاپ: چاپ اول تابستان ۱۳۹۷

شمارگان: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۲۲۰۰۰۰ ریال

شابک:

حق چاپ محفوظ است.

فهرست مطالب

۸.....	پیشگفتار
۱۰.....	فصل اول: مبانی، اصول و تعاریف مدیریت
۱۰.....	مقدمه
۱۱.....	تعریف مدیریت
۱۳.....	نظریه نقش‌های مدیریتی
۱۴.....	فراگم مدیریت
۱۷.....	کارکردهای مدیریت
۱۷.....	رهبری
۱۸.....	تعاریف رهبری
۱۹.....	رهبری و مدیریت
۲۰.....	نفوذ رهبری
۲۱.....	شیوه‌های نفوذ رهبری
۲۲.....	عناصر رهبری
۲۲.....	موقعیت رهبری
۲۳.....	ویژگی‌های رهبری
۲۴.....	وظایف رهبری
۲۶.....	فصل دوم: تئوری‌ها، مدل‌ها و شبکه‌های مدیریت و رهبری
۲۶.....	مقدمه
۲۶.....	نظریه‌های رفتاری رهبر
۲۷.....	شبکه‌های مثبت و منفی
۲۷.....	شبکه‌های آیوا

۲۹	سبک‌های اوهایو.....
۳۱	سبک‌های وایت من.....
۳۲	سبک‌های شبکه مدیریت.....
۳۴	سبک‌های لیکرت.....
۳۷	نظریه‌های اقتضایی.....
۳۷	مدل اقتضایی رهبری.....
۳۹	مدل پیوستگی-افشار رهبری.....
۴۰	نظریه چرخه زندگی.....
۴۲	نظریه مسیر-هدف.....
۴۴	مدل تجویزی رهبری.....
۴۶	فصل سوم: مدیریت مشارکتی.....
۴۶	مشارکت.....
۴۷	دیدگاه‌های فلسفی مشارکت.....
۴۹	ماهیت مشارکت کارکنان.....
۵۰	محدودیت‌های مشارکت کارکنان.....
۵۱	مدیریت مشارکتی.....
۵۵	سیر تکوین مدیریت مشارکتی.....
۵۶	فلسفه و مبانی نظری مدیریت مشارکتی.....
۵۹	ابعاد مدیریت مشارکتی.....
۶۲	الزامات مدیریت مشارکتی.....
۶۳	تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت مشارکتی.....
۶۶	توسعه نیروی انسانی در فرآیند مشارکت.....
۶۶	ویژگی‌های مدیر مشارکت‌گرا.....

۶۹	مزایای بکارگیری سبک مدیریت مشارکتی برای سازمان
۷۳	معایب بکارگیری سبک مدیریت مشارکتی برای سازمان
۷۴	روش‌های تصمیم‌سازی در سیستم مدیریت مشارکتی
۷۶	نظام پیشنهادات
۷۹	تاریخچه نظام پیشنهادات
۸۰	نظام پیشنهادات در ایران
۸۱	موانع اجرای نظام پیشنهادات
۸۲	عوامل مؤثر در موفقیت نظام پیشنهادات
۸۵	چگونگی اجرای نظام پیشنهادات
۸۷	نتایج مورد انتظار از اجرای نظام پیشنهادات
۸۸	چالش‌های فرا روی نظام پیشنهادات
۸۹	راهکارهایی برای غلبه بر چالش‌ها
۹۱	نکات قابل توجه در اجرای نظام پیشنهادات
۹۱	ویژگی‌های نظام پیشنهاد موفق
۹۲	عوامل مؤثر در موفقیت نظام پیشنهادات
۹۳	منابع و مراجع

پیشگفتار

تاریخ حیات بشر، ناظر و شاهد بر این حقیقت است که در مورد هر کاری که انسان در طول زندگی خود انجام داده است همیشه این امکان وجود داشته که همان کار به نحوی بهتر از آنچه صورت گرفته، نیز انجام داده شود. به ویژه هنگامی که برای انجام هر کاری به جای یک اندیشه، یک عقیده، یک قدرت تفکر و یک نیروی ابداع و ابتکار از مجموع یا حاصل و نتیجه چند فکر، عقیده و ابتکار استفاده شود. از طرفی، پیشرفت، پویایی و تحول در یک سازمان اداری هنگامی به وقوع می‌پیوندد که محیط سازمان آمادگی لازم جهت فعال نمودن ذهن افراد، ایجاد تفاهم و استفاده از مهارت‌ها، تجربیات و ایده‌ها و نظرات آنان به منظور اصلاح و پیشبرد امور را داشته باشد. این آمادگی محیطی هنگامی میسر می‌شود که مدیریت مشارکتی که همانا استفاده از اندیشه‌ها و طرح‌های افراد سازمان به منظور بهبود کارها است، در سازمان شکل گرفته باشد.

مطالعات گوناگون نشان داده است که چنانچه اجرای مدیریت مشارکتی و نظام‌های تشکیل‌دهنده آن با موفقیت همراه باشد، از مزایای بسیار و گوناگونی چون بهبود روابط انسانی بین مدیران و کارکنان، تقویت انگیزش در کارکنان، بهبود روش کار در سازمان، بروز خلاقیت و نوآوری، تقلیل هزینه‌های تولید کالا و خدمات، افزایش احساس تعصب سازمانی در کارکنان و همسو شدن هدف‌های آنان با اهداف سازمان و در نهایت افزایش رضایت مشتری و به دست آوردن سهم بیشتر در بازار برخوردار خواهد بود. لذا برای دستیابی به تعهد کارکنان در کار، رعایت شغلی و بهره‌وری مؤثر، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری امری حیاتی و بنیادی است.

از دیدگاه نویسندگان، اگر مدیر در برنامه‌ریزی به گردآوری پیشنهادهای کارکنان بپردازد، به آنان شخصیت می‌دهد و برای اندیشه‌ها و همفکری‌هایشان ارزش قائل می‌شود. این رفتار مدیریت باعث می‌شود تا کارکنان به مشارکت‌های بیشتری بپردازند. زمانیکه برنامه‌ریزی‌های سازمان با نیازها و خواسته‌های فطری کارکنان هماهنگی بیشتری داشته باشد، انگیزه حرکت بیشتری در کارکنان ایجاد می‌گردد. در نظام مشارکت، تمام کارکنان یک سازمان برای حل مشکلات سازمان، کاهش نقایص و ایرادات فرآیندی شرکت کرده و در رفع و بهبودی آن تلاش می‌کنند لذا نقش‌های ارتباطی و اطلاعاتی، یکی از نقش‌هایی هستند که در مشارکت و همفکری تأثیر بسزایی دارد. همچنین در نقش رهبری، مسئولیت هدایت و هماهنگی فعالیت‌های زیردستان در راستای رسیدن

به اهداف سازمانی، برعهده مدیر می باشد که در این راستا مدیر همانند کارکنان کار می کند و با کارکنان خود امور سازمانی اش را انجام می دهد. در حقیقت شکست یا موفقیت زیردستان، معیاری برای ارزیابی شکست یا موفقیت مدیران می باشد. در نهایت می توان اذعان نمود که نقش مشارکت تأثیر بسزایی در روحیه و عملکرد کارکنان داشته و باعث می شود کارکنان تقسیم کار کنند، هر فرد اختیار و مسئولیت کار خویش را برعهده بگیرد، نظم و انضباط در کار را رعایت کند، در کار و مسئولیت خود تمرکز و ابتکار عمل داشته باشد و از اینرو روحیه کار گروهی در کارکنان افزایش می یابد. این کتاب به بررسی نظریه ها و سبک های مدیریت، و به طور ویژه اصول و مبانی مدیریت مشارکتی می پردازد.

بدون تردید و از آنجا که کتاب حاضر خالی از خلل و اشکال نیست، دست یاری به سوی همه مدیران باتجربه دراز نموده از آن ها می خواهیم نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را از طریق رایانامه [thrd \(Nouri@yahoo.com](mailto:thrd (Nouri@yahoo.com) برای ما ارسال نمایند تا در ویرایش های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

الهام طالبیان

مهرداد نوری کوپائی