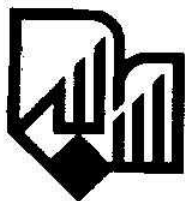


۱۴۲۷۰۸۴



نقش مشارکتی دستگاه‌های نظارتی
برخصوصی سازی شرکتهای دولتی

مؤلفان:

محمد نحوی

ایرج نحوی



نشر دانش

سرشناسه : نحوی، محمد، ۱۳۵۵-
 عنوان و نام : نقش مشارکتی دستگاه‌های نظارتی بر خصوصی سازی شرکتهای
 پدیدآور : دولتی/ محمد نحوی- ایرج نحوی
 مشخصات نشر : تهران : راشدین، ۱۳۹۵
 مشخصات : ۲۱۵ ص
 ظاهری
 شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۶۱-۳۵۱-۵
 وضعیت فهرست : فایا
 نویسنده
 یادداشت : کتابنامه: ص. ۲۱۵
 مؤلف : دستگاه‌های نظارتی- شرکت‌های دولتی
 شناسه زود : حوی، ایرج
 رده بندی ک گره : ۱۳۹۵۲۵۹M۳ س۳/ن۵
 رده بندی دیویی : ۱۹۴۷۸۸
 شماره کتابشناسی : ۵۲۴۸
 ملی

انتشارات راشدین

عنوان کتاب: نقش مشارکتی دستگاه‌های نظارتی بر خصوصی سازی شرکتهای دولتی
 مؤلفان: محمد نحوی- ایرج نحوی
 نظارت فنی: راهب عارفی
 صفحه آرا و طراح جلد: افسانه حسن‌بیگی
 چاپ و صحافی: کوروش ۲
 نوبت چاپ: اول-۱۳۹۵
 شمارگان: ۱۰۰۰
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۶۱-۳۵۱-۵
 قیمت: ۱۳۰۰۰ ریال
 نشانی: میدان انقلاب - کارگر جنوبی - بن‌بست گشتاسب - پلاک ۴ واحد ۶
 تلفن/ نمابر: ۶۶۴۰۸۲۲۴ - ۶۶۱۲۳۴۴۹

www.rashedin.info
 Email: rashed1829@yahoo.Com

پایگاه اینترنتی:
 پست الکترونیک:

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

فهرست مطالب

۷	 مقدمه
۹	 مشارکت
۹	 تاریخچه مشارکت
۱۰	 تعریف مشارکت
۱۳	 معنی و مفهوم مشارکت
۱۴	 فلسفه مشارکت
۱۵	 هدف مشارکت
۱۶	 فواید مشارکت
۱۷	 روشهای جلب مشارکت کارکنان
۱۸	 روش تبادل اطلاعات بین کارکنان و مدیریت
۱۹	 مشورت و ارائه پیشنهاد توسط کارکنان
۲۰	 مشارکت در فرآیندها مذاکرات و عقد پیمانهای جمعی
۲۱	 مشارکت از طریق نمایندگی
۲۲	 مدل خود گردانی
۲۴	 جلب مشارکت کارکنان از طریق تلفیق هدفهای فردی سازمان
۲۸	 نقش مشارکت در تصمیم گیری
۳۳	 نظریات مخالفین و موافقین مشارکت
۳۵	 تجربیات و تحقیقات درباره مشارکت
۴۰	 ابعاد مشارکت
۴۲	 اهمیت مشورت
۴۳	 فلسفه مشورت
۴۴	 آثار و فواید مشورت
۴۸	 تعریف خود کنترلی
۴۹	 مفهوم خود کنترلی

۴۹	اصول خود کنترلی
۵۱	اهمیت و ضرورت خود کنترلی
۵۵	ماهیت و هدف خودکنترلی
۵۷	مرز بین کنترل و خودکنترلی
۵۸	راههای افزایش خودکنترلی
۶۲	فواید نظام مدیریت فرآیند
۶۲	تعریف فرآیند
۶۳	تقسیم بندی فرآیندها
۶۵	ضرورت نبود فرآیندها
۶۹	تعریف سیستم اطلاعات
۷۲	مدل سیستمی سازمان و نقش سیستم اطلاعات در مدیریت آن
۷۶	انواع سیستم های اطلاعات
۸۱	اهداف فردی
۸۶	اهداف سازمانی
۹۰	تلفیق هدف فرد و سازمان
۹۲	مدیریت بر مبنای هدف (Management By Objective)
۹۶	مراحل مدیریت بر مبنای هدف
۹۹	موانع مدیریت بر مبنای هدف
۱۰۷	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۱۰۷	پیش شرطهای تعهد هنجاری
۱۰۸	پیش شرطهای تعهد مستمر
۱۱۲	عوامل تاثیرگذار بر روی تعهد سازمانی
۱۱۲	تعهد سازمانی و غیبت
۱۱۲	تعهد سازمانی و ترک خدمت
۱۱۳	تعهد سازمانی و عجین شدن با کار
۱۱۳	تعهد سازمانی و تأخیر
۱۱۴	تعهد سازمانی و استرس شغلی

۱۱۴	تعهد سازمانی و عملکرد شغلی
۱۱۵	رابطه مشارکت با تعهد سازمانی
۱۱۶	رابطه ارزیابی عملکرد و پاداش با تعهد سازمانی
۱۱۸	نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی
۱۲۱	تکنیک های نیاز سنجی در سازمانها
۱۲۵	فرآیند نظارت و کنترل
۱۲۶	اهمیت نظارت سازمانی
۱۲۹	چرایی وجود سیستم های اطلاعاتی
۱۳۴	ویژگی های نظام کارآمد نظارتی
۱۴۸	بخش دوم نظارت
۱۴۸	تاریخچه نظارت:
۱۵۱	تعریف "نظارت و ارزیابی"
۱۵۲	تعریف پیشنهادی از "نظارت و ارزیابی"
۱۷۰	برخی از شاخص های ارزیابی و نظارت بر عملکرد سازمانها با رویکرد منابع انسانی:
۱۷۵	تجزیه و تحلیل میدانی نیروهای وارده بر فرآیندهای اجرایی
۱۸۲	انواع نظارت
۱۸۴	موضوعات کاری در کنترل استراتژیک
۱۹۶	تأثیر معکوس نظارت
۱۹۸	انطباق نظارت با نوع وظیفه
۱۹۸	مطالعات لارنس و لورش
۱۹۹	روش تطبیق دادن نظارت با نوع وظیفه
۲۱۳	منابع و مآخذ

مقدمه

با توجه به بالا آمدن مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۸۴/۳/۱ که نظام اقتصادی ایران را به سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی تقسیم می کند، ضرورت واگذاری سازمانها و شرکتهای دولتی به بخش خصوصی بیش از پیش احساس شد. لذا دولت محترم نهم نیز در راستای این ابتلاء به واگذاریها سرعت چشم گیری بخشید. جدای از چگونگی فرآیند واگذاری سازمانها و شرکتهای بخش خصوصی و بعضا انتقاداتی که به این واگذاریها وارد می شود، آنچه که یک برنامه خصوصی سازی را موفق می کند، نظارت سازمانهای مسئول در حال اجرای این فرآیند می باشد. فرآیندی که اگر در مسیر صحیح خود هدفگذاری و اجرا شود، ممکن است تجربیات تلخ خیلی از کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته را برای ما نیز تکرار کند. تجربیات تلخی مانند: افزایش نرخ بیکاری، ورشکستگی بنگاههای اقتصادی، پدیده انحصارطلبی در بعضی از زیر ساختها و صنایع و در نهایت واگذاری مجدد برخی از بنگاهها به بخش دولتی.

لذا وجود یک سازمان ناظر قوی که در فرآیندهای واگذاری، برای نظارت و ارزیابی از یک الگوی مناسب و منطقی پیروی کند، ضروری است. این الگو می-بایستی منافع تمامی ذینفعان خصوصی سازی را در نظر داشته باشد. برای در نظر گرفتن منافع تمامی ذینفعان خصوصی سازی می بایستی هم منابع و منافع مالی و هم منابع و منافع انسانی یک سازمان را مورد ارزیابی و نظارت قرار داد.

آنچه که در تجربیات تلخ سایر کشورها به وضوح مشاهده می شود، عدم توجه کافی به منابع انسانی سازمانها در حین و پس از واگذاری شرکتها و سازمانها می باشد. اشتباهی که به دلیل کوچک سازی¹ و تعدیل نیروی سودجویانه، باعث بیکار شدن صدها هزار نفر از کارکنان و کارمندان در این کشورها شده است. لذا آنچه که ما در این مقاله در پی آن هستیم رسیدن به یک الگوی منطقی و یک نقشه راه مناسب برای نظارت و ارزیابی برآیندهای واگذاری است.