

**راهبردهای مشارکتی جهت بهبود عملکرد سازمانی
(با تاکید بر شرکت‌های تعاونی)**



**یوسف علی نژاد ندافی
سکینه بهادری ولاشدی**

سرشناسه	: علی‌نژاد ندافی، یوسف، ۱۳۴۵-
عنوان و نام پدیدآور	: راهبردهای مشارکتی جهت بهبود عملکرد سازمانی: (با تأکید بر شرکت‌های تعاونی)/ یوسف علی‌نژاد ندافی، سکینه بهادری ولاشدی؛ ویراستار سیدمهدی خاتمی.
مشخصات نشر	: نکا : مهریان نیکا، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۳۰۳ ص.: مصور، جدول.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۸۴۲-۴۱-۲
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۲۸۲ - ۲۰۰.
موضوع	: مدیریت -- مشارکت کارکنان
موضوع	: Management -- Employee participation
موضوع	: تعاونی‌ها -- مدیریت
موضوع	: Cooperative societies -- Management
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارکنان -- ارزشیابی
موضوع	: Employees -- Rating of
شناسه افزوده	: بهادری، سکینه، ۱۳۴۷ -
رده بندی کنگره	: ۶۵۸/۳۱۵۲ ۷۹۷٫۲ ۱۳۹۷H۵۶۵۰ /
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۵۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۴۶۵۳۱۱

• راهبردهای مشارکتی جهت بهبود عملکرد سازمانی (با تأکید بر شرکت‌های تعاونی)

• نویسندگان: یوسف علی‌نژاد - سکینه بهادری ولاشدی

• ویراستار: سید مهدی خاتمی

• ناشر: مهریان نیکا

• طراحی جلد: زهرا آهنگر

• صفحه آرا: زهرا آبادی

• چاپ اول: ۱۴۰۰ - ۱۳۹۷

• قیمت: ۶۰۰۰۰ تومان

• آدرس: مازندران - نکا

• تلفن ثابت: ۰۱۱۳۴۷۲۳۶۴۰ - تلفن همراه: ۰۹۱۱۱۵۷۲۶۳۷

• نشانی سایت: www.mehrabannika.com

• Email: mehrabane.nika91@yahoo.com

• حق چاپ برای انتشارات مهریان نیکا محفوظ است



نشر مهریان نیکا

فهرست مطالب

۱۳	 مقدمه ناشر
۱۵	 دیباچه ویراستار
۱۷	 مقدمه نویسنده

فصل اول

مدیریت منابع انسانی

مفاهیم، مکاتب، اهداف و مأموریت‌ها

۲۱	 مقدمه
۲۱	 تعریف سازمان
۲۲	 مفهوم مدیریت
۲۳	 مدیریت چیست؟
۲۷	 واقع‌گرایی در مدیریت
۲۷	 اهمیت مدیریت
۲۸	 مدیریت و مدیران
۲۸	 فرایند مدیریت
۳۰	 مأموریت‌های مدیریت منابع انسانی
۳۱	 مدیریت منابع انسانی
۳۲	 هدف‌های مدیریت منابع انسانی
۳۳	 روابط انسانی مطلوب
۳۵	 مدیر موفق
۳۷	 دهکده جهانی چیست؟
۳۹	 محیط‌های فرهنگی
۴۰	 آثار فرآیند جهانی شدن
۴۶	 راه‌های کامیابی سازمان‌ها در جهانی شدن
۵۲	 جهانی شدن و آثار آن بر مدیریت منابع انسانی
۵۲	 ضعف‌ها و خطرات مدیریت

۵۹	 بررسی مکاتب مدیریت
۵۹	 مکتب مدیریت علمی
۶۰	 عملگرایی و عمل بر مبنای نیت از دیدگاه اسلام
۶۲	 گران بهاترین منبع سازمان

فصل دوم

تعاون و تعاونی‌ها: محدودیت‌ها، مزیت‌ها، فرصت‌ها و چالش‌ها

۷۱	 مقدمه
۷۲	 مفهوم واژه تعاون
۷۶	 بررسی مفهوم تعاون
۷۶	 تعریف تعاونی
۷۷	 انسان، علم و تکنولوژی در رابطه با تعاونی
۸۰	 محور غالب همکاری در هر دوره و تاثیر وضعیت جامعه در آن
۸۲	 اهداف ایجاد تعاونی
۸۳	 شرایط لازم برای تحقق همکاری
۸۵	 خصائص حقوقی مشترک انواع تعاونی‌ها
۸۶	 طبقه‌بندی تعاونی‌ها
۸۷	 جنبه‌ها و رهیافت‌های تعاونی‌ها
۸۹	 مهم‌ترین جنبه‌ها و رهیافت‌ها
۹۱	 اهمیت بخش تعاون در اقتصاد ایران
۹۳	 تعاونی الگوی تجاری جایگزین
۹۴	 نقش تعاون در افزایش سرمایه‌های اجتماعی
۹۷	 مزیت‌ها و محدودیت‌های تعاونی
۹۷	 مزیت‌های عمومی
۹۸	 مزیت‌های ویژه
۹۹	 محدودیت‌های تعاونی
۹۹	 شرکت تعاونی چیست ؟
۱۰۱	 تفاوت شرکت‌های تعاونی با سایر شرکت‌های سهامی

۱۰۱.....	انواع و اقسام شرکت‌های تعاونی در ایران بر حسب گرایش
۱۰۲.....	ویژگی شرکت تعاونی
۱۰۲.....	مراحل تشکیل یک تعاونی
۱۰۴.....	وظایف و مسئولیت‌های تعاونی
۱۰۴.....	اهداف کلی بخش تعاون
۱۰۵.....	تاریخچه شکل‌گیری تعاونی‌ها در ایران و جهان
۱۰۶.....	وظایف و اختیارات وزارت تعاون
۱۰۸.....	کارکرد و وظیفه‌ی تعاونی‌های مختلف در ایران و جهان
۱۰۹.....	اصول شرکت‌های تعاونی
۱۱۰.....	کارکردهای اقتصادی، اجتماعی
۱۱۱.....	کارکردهای خاص تعاونی‌ها
۱۱۶.....	عوامل موثر بر موفقیت تعاونی‌ها
۱۲۲.....	جمع‌بندی فصل دوم

فصل سوم

عملکرد شغلی کارکنان

۱۲۷.....	مقدمه:
۱۲۸.....	تاریخچه عملکرد شغلی:
۱۳۰.....	مفهوم شناسی عملکرد شغلی
۱۳۲.....	تعاریف عملکرد شغلی
۱۳۵.....	بررسی نظریه‌های مرتبط با عملکرد شغلی
۱۳۸.....	بررسی الگوهای عملکرد شغلی
۱۴۱.....	عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی مدیران شرکت‌های تعاونی:
۱۴۱.....	مدل آرمسترانگ
۱۴۲.....	عوامل مؤثر بر عملکرد فردی
۱۴۳.....	ارزیابی عملکرد شغلی:
۱۴۴.....	مفهوم فشار عصبی
۱۴۵.....	زمینه فشار عصبی

۱۴۷	عوامل فشار شغلی (استرس)
۱۴۷	عوامل فشار عصبی فراسازمانی
۱۴۸	عوامل فشار عصبی سازمانی
۱۴۸	سیاست‌ها
۱۴۸	ساختارها
۱۴۹	شرایط غیر عینی
۱۴۹	مراحل و فرایندها
۱۴۹	عوامل فشار عصبی گروهی
۱۵۰	عوامل فشار عصبی فردی
۱۵۱	نمودار عوامل فشار فردی
۱۵۳	نیم رخ‌های شخصیتی تیپ‌های A,B
۱۵۴	کنترل شخص و ناتوانی آموخته
۱۵۵	استقامت روان‌شناختی
۱۵۶	اثرات فشار شغلی
۱۵۷	مشکلات روان‌شناختی ناشی از فشار شغلی
۱۵۷	مشکلات رفتاری ناشی از فشار شغلی
۱۵۸	استراتژی‌های غلبه بر فشار شغلی
۱۵۸	تدابیر فردی
۱۵۹	استراتژی‌های سازمانی غلبه بر فشار
۱۶۱	چرا برخی شرکت‌های تعاونی با شکست مواجه می‌شوند؟
۱۶۵	اصول اساسی بهبود مستمر
۱۶۹	مراحل معرفی تیم‌های بهبود مستمر
۱۷۲	کنترل آماری فرآیند
۱۷۳	سیستم SPC
۱۷۸	موانع پیاده‌سازی
۱۸۰	عوامل مؤثر در بهبود مستمر عملکرد شغلی
۱۸۱	جمع‌بندی فصل سوم

دیباچه ویراستار:

مشارکت دادن هر چه بیشتر و بهتر و سنجیده‌تر مردم در بهبود و تامین زندگی علاوه بر آثار و نتایج عینی و آشکار مثبت، می‌تواند روحیه تعاون و هماهنگی و همدلی را نیز تربیت و تقویت کند، و اعضای هر کشور و جامعه کشوری را در جهت تحقق اهداف ترقی و متعالی واحدی برانگیزاند و ذهنیت و عینیت رفتارها، کنش‌ها و کارکردها تحقق و آرمان‌های مطلوب مهیاتر نماید. هرگونه رشد و توسعه، در هر زمینه، بهره‌مندی عمومی را هدف قرار می‌دهد تا شرایط مناسب شکوفایی استعدادها و توانایی‌های بالقوه اعضای جامعه را بیابند.

هر جامعه‌ای که بخواهد، دارای سلامت و تعادل و توازن باشد باید در جهت کاستن از تعارض‌ها و شکاف‌های فاحش میان گروه‌ها و طبقات اجتماعی، و فراهم آوردن امنیت‌های مختلف در هر زمینه بکوشد. هر جامعه‌ای که بخواهد از آسیب‌پذیری‌های اعضای خود (در گروه‌های سنی و جنسی مختلف) بکاهد یا آن‌ها را از میان بردارد، می‌بایست تامین اجتماعی را فراهم آورد و رفاه اجتماعی را توسعه، عمومیت و اجتماعیت دهد. یکی از ملاک‌های مهم سنجش و شناسایی محققانه وجود یا کمبود تامین اجتماعی و رفاه اجتماعی عمومیت یافته می‌تواند برنامه‌های مادی و معنوی زندگی فعلی و آتی افراد و گروه‌های مستقر در یک جامعه (به ویژه خانواده) بوده باشد.

ویراستار

دکتر سید مهدی خاتمی