

مدیریت بخش دولتی

مؤلفین:

شیوا یونسی ثلث قدم

مرتضی یوسفیان

آقاچی



سرشناسه	: یونسی ثابت قدم، شیوا، ۱۳۶۵-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت بخش دولتی / مولفین شیوا یونسی ثابت قدم، مرتضی یوسفیان.
مشخصات نشر	: تهران: آفتاب گیتی، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۲۴۵-۹۲۹-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: بهره‌وری دولتی -- ارزیابی Government productivity -- Evaluation مدیریت دولتی Public administration عملکرد -- مدیریت Performance -- Management فرهنگ سازمانی Corporate culture
شناسه افزوده	: یوسفیان، مرتضی، ۱۳۶۱-
رده بندی کنگره	: JF1۵۲۵
رده بندی دیویی	: ۶۳۵۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۱۸۳۹۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیبا

www.ketab.ir
آفتاب گیتی

عنوان : مدیریت بخش دولتی

مولفان : شیوا یونسی ثابت قدم، مرتضی یوسفیان

نشر و بخش : موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

نوبت چاپ : اول، ۱۴۰۱

شمارگان : ۵۰۰ نسخه

چاپ : فدک

قیمت : ۵۸۰۰۰۰ ریال

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۲۴۵-۹۲۹-۱

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

آدرس : تهران میدان انقلاب ضلع جنوب شرقی - نبش خیابان ۱۲ فروردین - ساختمان

ولیعصر - پلاک ۱۳۱۴ - طبقه سوم واحد ۹

www.aftabegiti.com نشر و بخش همراه : ۰۹۱۲۳۳۴۲۳۶۲

۹	مقدمه
۱۳	فصل اول: تحول اداری
۱۴	مفهوم تحول اداری
۱۴	عناصر کلیدی در تحول اداری
۱۵	هدف‌های تحول اداری
۱۵	تحولات ساختاری و جایگاه سیاست‌گذاری (رویکرد کشورهای در حال توسعه) ..
۱۶	مدل‌های مختلف تحولات ساختاری
۱۹	سلامت و ضعف سازمانی و نظام اداری
۱۹	سلامت سازمانی و اثربخشی
۲۱	عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری
۲۱	ابعاد سلامت سازمانی از نگاه صاحب‌فکران
۲۱	۱- سلامت سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینگل
۲۳	۲- سلامت سازمانی از دیدگاه مایلز
۲۳	۳- سلامت سازمانی از دیدگاه عباس‌زاده
۲۴	۴- سلامت سازمانی از دیدگاه ساعتچی
۲۷	ابعاد ضعف سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینگل
۲۷	تا، پنجمه نامه‌ها، اصلاح نظام اداری، در کشور
۳۸	اجزای برنامه جامع تحول نظام اداری
۴۰	موانع تغییر و تحول در سازمان‌های دولتی کشور
۴۰	۱- موانع خرد

۴۲ ۲-موانع کلان

۴۴ الگوهای تحول سازمانی

۴۴ ۱-الگوی تجزیه و تحلیل جریانی

۴۴ ۲-الگوی تغییر سازمانی کرت لوین

۴۷ فصل دوم : فرهنگ سازمانی

۴۷ مفهوم فرهنگ سازمانی

۴۹ تعاریف فرهنگ سازمانی

۵۳ سطوح فرهنگ سازمانی

۵۴ سطح اول: مصنوعات و ساخته ها

۵۴ سطح دوم: ارزش ها و باورها

۵۵ سطح سوم: مفروضات بنیادین

۵۷ ویژگی‌های فرهنگ سازمانی

۵۷ دیدگاه شاین

۵۸ دیدگاه تایرنی

۵۹ دیدگاه دوبرین

۶۰ دیدگاه گریشبرگ و بارون

۶۰ دیدگاه دترت و همکاران

۶۳ دیدگاه رایینز

۶۵ گونه‌های فرهنگ سازمانی

۶۵ ۱- طبقه بندی هریسون

۶۵ ۲- طبقه بندی هندی

۶۸ ۳- طبقه بندی دیل و کندی

۷۰	۴- طبقه بندی کافی و جونز
۷۲	۵- طبقه بندی کوین و مک گراس
۷۳	۶- طبقه بندی فیزی
۷۵	۷- طبقه بندی سانی فیلد
۷۶	۸- طبقه بندی دنیسون
۷۹	۹- طبقه بندی کامرون و کوین
۸۰	الگوهای فرهنگ سازمانی
۸۱	۱- دیدگاه اوچی
۸۲	۲- دیدگاه پیترز و واترمن
۸۳	۳- دیدگاه هافستد

فصل سوم : مدیریت منابع انسانی

۸۷	مدیریت منابع انسانی
۸۸	تعریف مدیریت منابع انسانی
۸۹	اهداف مدیریت منابع انسانی
۹۰	سیر تحول مدیریت منابع انسانی
۹۳	اقدامات مدیریت منابع انسانی
۹۵	رویکردهای مدیریت منابع انسانی

فصل چهارم : فساد اداری

۹۷	تعاریف و مفاهیم
۹۸	شاخصهای فساد اداری
۱۰۰	شاخصهای سنجش فساد
۱۰۱	انواع فساد اداری

۱۰۲	علل ظهور و گسترش فساد اداری
۱۰۳	ریشه‌های اصلی فساد اداری
۱۰۳	عوامل تسهیل کننده
۱۰۸	تفاوت تخلفات اداری و فساد اداری
۱۰۹	سطوح کلی فساد
۱۱۰	درجات فساد
۱۱۱	پیامدهای فساد
۱۱۱	دلایل ضرورت کنترل و مبارزه با فساد
۱۱۲	رویکردهای پیشگیری از فساد
۱۱۲	راهکارهای پایه ای جهت پیشگیری از فساد اداری
۱۲۲	منابع
۱۲۲	منابع فارسی
۱۲۸	منابع انگلیسی

مقدمه

در محیط بی‌ثبات کنونی سازمانها با تغییرات شدیدی مواجه‌اند و چاره‌ای جز سازگاری با عوامل محیطی ندارند. افزایش رقابت، پیشرفت تکنولوژی، تنوع نیروی کار، بالا رفتن توقعات مشتریان و عواملی از این دست هشدارهایی هستند که سازمان را به سوی تغییر و تحول سوق می‌دهند. اگر تغییر و تحولی در کار نبود، کار مدیران نسبتاً ساده و برنامه‌ریزی بدون مشکل بود. تغییر یک واقعیت سازمانی است و رسیدگی به تغییر یکی از وظایف مدیران است. صاحب‌نظران محیط کنونی مدیریت را متلاطم ارزیابی می‌کنند و بر این باورند که کارکنان باید بتوانند به سهولت خود را با تحولات مستمر و تلاطم‌های محیط جدید کار تطبیق دهند.

نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش حاکمیت و دولت به نحوه اداره و مدیریت آن کشور است. نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تاثیر آن در تحقیق اهداف نظامهای کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین‌کننده است که بدون طراحی یک نظام اداری منطقی و کارآمد، دستیابی به اهداف مزبور عملی نیست. از این رو همه کشورهای جهان با سطوح مختلف درآمد و تنوع ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اصلاح نظام اداری را به عنوان پیش نیاز توسعه مورد توجه قرار دادند (سازمان امور اداری و استخدامی کشور، ۱۳۷۹).

مدیران در عصر حاضر وظایف چندبعدی و پیچیده‌ای دارند و باید بتوانند با آگاهی، حرکت خلاقانه و بصیرت لازم، به طور کارآمد و اثربخش مدیریت نمایند. در عرصه مدیریت دولتی نیز در زمینه‌های مختلف سیاسی اجتماعی، اقتصادی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی، دولت‌ها بیش از پیش سعی دارند برای هماهنگ‌سازی با تغییرات سریع و چندجانبه در جهت تحول نظام اداری خود اقدام نمایند.

پویایی و پیچیدگی فزاینده‌ی عوامل فرهنگی، اقتصادی، علوم و فناوری در سطح جهانی و در سطح داخلی، نیاز به سازگاری با محیط را افزایش می‌دهد. نظام اداری ابزاری برای پاسخگویی به این پویایی است. برای مواجهه با امواج جدید جهانی و تحول گسترده

داخلی نیاز به نظام اداری پاسخگو، پویا، انعطاف‌پذیر و کارآمد است. لازم است که نظام اداری، به‌سان فرعی از نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و به منظور اصلاح اساسی نظام‌های اصلی به تحول‌هایی در جهت بهبود خود دست زند؛ زیرا تنها نظام متحول و توسعه یافته‌ی اداری است که می‌تواند در خدمت توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگ قرار گیرد (طباطبایی و مافی، ۱۳۸۷). بر این اساس، اندیشه اصلاح و دگرگونی نظام اداری در ایران، به عنوان یک شعار اساسی مورد توجه دولت‌ها از دهه چهل به بعد بوده است.

در آذر ۱۳۸۲ سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۴۰۴ از سوی مقام معظم رهبری ابلاغ شده که در این سند اصلاح نظام اداری و مدیریتی کشور نیز به عنوان یک هدف قرار گرفته است (مرکز مطالعات و امنیت اجتماعی، ۱۳۸۸) و در فواصل سال‌های ۱۳۸۴-۱۳۸۵ برای تغییرات اساسی وظایف، دولت سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در پنج بند به سران قوا ابلاغ شده است. در حقیق سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران وظایف جدیدی را برای دولت تعیین کرد، به طوری که از بزرگ شدن دولت جلوگیری نماید و تا پایان برنامه ۵ ساله پنجم توسعه ۸۰ درصد از فعالیت خود را کاهش داده و به بخش‌های تعاونی، خصوصی و عمومی غیردولتی واگذار نماید (طباطبایی و مافی، ۱۳۸۷).

مطالعات نشان می‌دهد که علیرغم اجرای برنامه‌های تحول و اصلاحات اداری از گذشته‌های دور تاکنون، هنوز نظام اداری ایران با مشکلات اساسی مواجه است. با توجه به اینکه کشورهای مختلف در دنیا از دهه‌های ۱۹۸۰ به بعد میلادی بر اساس پارادایم جدید در حوزه مدیریت دولتی تغییرات اساسی در خود ایجاد کرده‌اند، اما هنوز نظام اداری ایران از الگوهای سنتی پیروی می‌کند. ضمن اینکه لزوم تغییرات اساسی (بر اساس پارادایم جدید مدیریت دولتی) در چارچوب سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به دولت ابلاغ شده است. مطالعات انجام شده توسط فقیهی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که نظام اداری ایران به عنوان زیرساخت جهت اجرای

سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی کارامدی و اثربخشی لازم را ندارد و تا زمانی که نظام اداری مناسب وجود نداشته باشد، امکان اجرا و عملی شدن آن سیاست‌ها نخواهد بود.

نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش حاکمیت و دولت به نحوه اداره و مدیریت آن کشور است. نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تاثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به اندازه‌ی تعیین‌کننده است که بدون طراحی یک نظام اداری منطقی و کارآمد، دستیابی به اهداف مزبور عملی نیست. از این رو، در همه کشورهای جهان با سطوح مختلف درآمد و تنوع ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اصلاح نظام اداری به عنوان پیشنهاد اصلی توسعه، مورد توجه قرار گرفته است (سازمان امور استخدامی کشور، ۱۳۷۹).

موضوع اصلی و مهم سازمان‌ها و دولت‌ها در قرن بیست و یکم میلادی، «خلق و زاینده‌گی»، «انعطاف‌پذیری» و «مدیریت تغییر» است. همان‌طوری که جامعه از سطح «کشاورزی» به «صنعتی» و سپس به «فراصنعتی» و در نهایت به «جامعه اطلاعاتی» حرکت کرده، مدیریت و چشم‌انداز آن نیز متحول شده است (فقیهی و همکاران، ۱۳۹۰). مدیران در عصر حاضر وظایف چند بعدی و پیچیده‌ای دارند و باید بتوانند با آگاهی، حرکت خلاقانه و بصیرت لازم، به طور کارآمد و اثربخش مدیریت نمایند. در عرصه مدیریت دولتی نیز در زمینه‌های مختلف سیاسی اجتماعی، اقتصادی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی، دولت‌ها بیش از پیش سعی دارند برای هماهنگ‌سازی با تغییرات سریع و چندجانبه در جهت تحول نظام اداری خود اقدام نمایند. چرا که آنان به این نتیجه رسیده‌اند؛ ادامه روش‌های گذشته پاسخگوی حل مشکلات امروز و فردا نخواهد بود.

در قرن حاضر سرعت تغییر تکنولوژی مشکلات و عوارض متعددی را برای سازمانها در پی داشته است، مثل ناپایداری شیوه‌های تولید و کوتاهتر شدن مداوم عمر محصولات و خدمات از یک طرف و ناپایداری مهارتها از سوی دیگر محاسبات مربوط به امکان سنجی تامین بموقع منابع، تولید محصول کیفی و مشتری پسند و توزیع و فروش مناسب

پیچیده تر گردیده است. در چنین عرصه ای از رقابت همه جانبه مدیریت سازمانها را ناچار به تغییراتی در رویه ها، ساز و کارها و زیر مجموعه های خود نموده است. بعضی از سازمانها از جمله شرکت مخابرات که از آخرین و پیشرفته ترین تکنولوژی و فناوری ارتباطات استفاده می کند. برای استمرار حیات سازمان ناچار است تغییرات بنیادی و دامنه داری را بمنظور رویارویی با چالشهای جدید در ساختار سازمانی، نیروی انسانی، رویه ها و روشها و قوانین و مقررات موجود بوجود آورد تا ظرفیتهای لازم را برای ایجاد توانمندیهای جدید برای افزایش ضریب موفقیت سازمان در بلند مدت ایجاد نماید. در این راستا همگام با سیاستهای برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران اقدام به تشکیل کمیسیون تحول اداری برای راهبری تحول اداری در چهار زمینه فوق نموده است که در قالب چهار کمیسیون فرعی متشکل از مدیران و کارشناسان واحدهای ذیربط شروع به فعالیت نموده است.