



تجزیه و تحلیل نظام پیشنهادها در سازمان های یادگیرنده با رویکرد توانمندسازی منابع انسانی

علیرضا علیقلی زاده

کارشناس ارشد برنامه ریزی شرکت برق منطقه ای تهران

تهران، ایران

Aligholizadeh2001@yahoo.com

محسن کامرانی

عضو و دبیر کمیته علمی شرکت برق منطقه ای تهران

تهران، ایران

Kamrani47@yahoo.co.uk

چکیده

اگر چه زیربنای تولید، نگهداری و نشر دانش، یادگیری است؛ اما هدایت دانش و یادگیری در چارچوب راهبردهای آموزشی و توانمندسازی منابع انسانی میسر می شود. شناخت مؤلفه های یادگیری منجر به ارائه رویکرد سیستمی یادگیری و تنظیم رویکرد نشر دانش ضمنی به دانش آشکار شده است. راهبردهای توانمندسازی کارکنان، نقشه هدایت برنامه ها و تنظیم الگوی راهبری اهداف آموزشی در هر سازمان محسوب می گردد. طرح و نقشه توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش هر چند باید بر پایه نیاز سنجی آموزشی و شناخت میزان یادگیری و توانمندی خلاقیت فردی و سازمانی تنظیم و ترسیم شود، اما راهبردهای کسب و کار پایه های محتوی و عناوین برنامه های آموزشی را شکل می دهند. این مقاله در نظر دارد با تجزیه و تحلیل نظام پیشنهادها در سازمان های یادگیرنده، به بررسی موانع یادگیری نیز اشاره نماید و با اشاره به یادگیری فردی، گروهی و ارزیابی عملکرد، ارتباط آن را با توانمندسازی کارکنان، مورد بازشکافی قرار دهد.

کلیدواژه: پیشنهاد، نظام پیشنهادها، مدیریت مشارکتی، توانمندسازی، سازمان های یادگیرنده، منابع انسانی.



مقدمه:

در ادبیات یادگیری سازمانی نام نویسندگانی که مکرراً به چشم می‌خورد عبارت است از: پیتر سنگه، پدler، گروین، جفارت، مارسیک، مارکوارت، مامفورد، هریسون، کریس آرگریس، دونالد، شون، مارگارت ویتلی. همچنین نام شانا راتنر نیز به دلیل تبیین تغییر اساسی در رویکردهای یادگیری در اواخر قرن بیستم به چشم می‌خورد. در مباحث آکادمیک مفهوم سازمان یادگیرنده، عموماً دو الگوی اساسی برای ایجاد آن وجود دارند؛ الگوی آمریکایی که ابتداء و ساخت پیتر سنگه است و الگوی اروپایی که توسط چندین نویسنده و نظریه پرداز مطرح و برجسته ی این عرصه به نگارش درآمده است. سایر اندیشمندان و صاحب‌نظران نیز، به نوعی از این دو الگو الهام گرفته و تا حدودی با بسط و گسترش یک یا چند بعد از آن، به ارائه الگوهایی برای ایجاد یادگیری سازمانی پرداخته اند.

توانمندسازی در دوران نهضت روابط انسانی مورد توجه صاحب نظران مدیریت قرار گرفت. مسائلی مانند رضایت، غنی سازی شغل و رهبری دموکراتیک مطرح شد و توانمندسازی کارکنان به عنوان یک هدف مهم و حیاتی در سازمان مطرح گردید. توانمندسازی به عنوان ایده ای مرتبط با عملکرد سازمان، آشکارترین ریشه هایش را در نظریه X و Y مک گریگور (۱۹۶۰) در کتاب "چهره انسانی سازمان" دارد. اصطلاح توانمندسازی از دو دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ بسیار رایج شده است. توانمند شدن در رشته های روانشناسی، جامعه شناسی و دین شناسی ریشه هایی دارد که به دهه گذشته حتی قرن های گذشته بر می گردد. آلدردر سال ۱۹۹۷ در زمینه روانشناسی مفهوم "انگیزه تسلط" را با تأکید بر تلاشی که افراد برای کسب تسلط در برخورد با جهان خود دارند مطرح کرد. چندین دهه قبل، مفاهیم مشابهی معرفی شدند، وایت در سال ۱۹۵۹ بیان نمود "انگیزه اثرگذاری" یک انگیزه درونی است که باعث می شود چیزها اتفاق بیفتد. برهم در سال ۱۹۶۶ توانمندسازی را "واکنش روانشناختی" که برای آزادی از محدودیت ها اشاره دارد بیان نمود. "انگیزه تبحر" تلاشی برای روباروئی با چالش ها و غلبه بر آن هاست. [۱]

کلان‌نگری در سیستم پیشنهادها و انتظار ارائه پیشنهادها با اثرگذاری مالی قابل توجه همواره مورد عنایت مدیران ارشد سازمان‌ها بوده و هست. همین نگرش به ظاهر منطقی و ساده، مسیر نظام پیشنهادها را از واقعیت و رسالت اصلی آن دور می‌سازد و هر چه از عمر نظام پیشنهادها در سازمان بگذرد تغییر رویکرد سیستم دشوارتر خواهد شد. ارائه پیشنهادها با کیفیت، ارتقای سطح اثربخشی عملکرد نظام پیشنهادها و افزایش نرخ مشارکت کارکنان همواره به‌عنوان مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد سیستم مورد توجه مسئولین و دست‌اندرکاران این نظام بوده و همواره تلاش برای بهبود آن استمرار داشته است. این سؤال همواره مطرح است که علیرغم توجه مادی و معنوی مدیران ارشد و فعالیت دبیران و دست‌اندرکاران علاقه‌مند، معتقد، متعهد و سخت‌کوش چرا نظام پیشنهادها به توفیق مورد انتظار دست نمی‌یابد؟ اینجاست که آسیب‌شناسی نظام بررسی موانع و مشکلات فرا روی آن می‌تواند راه را برای بهبود عملکرد نظام پیشنهادها از طریق مهندسی مجدد آن فراهم آورد. [۲] پرسش بنیادین و اصلی مقاله حاضر این است که رابطه یادگیری فردی باتوانمندسازی کارکنان چگونه است؟ رابطه یادگیری گروهی باتوانمندسازی کارکنان چگونه است؟ و سر انجام رابطه یادگیری از طریق ارزیابی عملکرد باتوانمندسازی کارکنان چگونه است؟

مدیریت مشارکتی:

شرایط جدید خارجی، بر توانایی های لازم در کار و به همین ترتیب بر سازمان کار موثر است. کانتر (KANTER) تاکید دارد که رقابت، سازمان ها را به پذیرش ساختارهای نو و استراتژی های منعطف تر وادار می سازد. به علاوه، این صحنه شدید رقابت نیازمند یک خلاقیت بزرگ است و شرکت ها باید از طریق آگاهی پرسنل، از اهمیت نقششان در سازمان و آمادگی آنان برای فعالیت های نوآورانه امکان بروز خلاقیت را فراهم سازند. در این چارچوب است که ایده مدیریت مشارکتی معنی پیدا می کند. طور کلی مطالعاتی که در جهت به اثبات رساندن وجود رابطه میان مشارکت و نتایجی چون بهره وری، انگیزش و رضایت صورت گرفته اند در نهایت به این نتیجه می رسند که این رابطه جنبه مثبت چندانی ندارد. بی آنکه بخواهیم مطالعه خاصی را تفسیر کنیم توجه ما در ادامه فرهنگ سازمانی با هدف بررسی کردن نقطه مشترک و تلاقی فرهنگ سازمانی بر مدیریت مشارکتی متمرکز خواهد بود. سپس عوامل تعیین کننده فرهنگ سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم. بدین ترتیب می توانیم تشخیص دهیم که فرهنگ چگونه می تواند سبک مدیریت مشارکتی را تحت تاثیر قرار دهد. مدیریت مشارکتی محاسنی نظیر: کاهش مقاومت؛ بهبود روابط کارکنان؛ افزایش تعهد کارکنان؛ ایجاد جو صداقت و اعتماد بین کارکنان؛ تسهیل مدیریت بر زیردستان؛ بهبود کیفی تصمیمات؛ بهبود ارتباطات و حل منازعات؛ بهبود کار گروهی؛ شکوفائی خلاقیت ها و استعداد های کارکنان؛ بهبود انگیزه کارکنان را به همراه



دارد. [۳]

یادگیری و نظام پیشنهادات:

مسئله مهم در یادگیری این است که یادگیری سازمانی به حدی در سازمانها نادیده گرفته شده که صرفاً یادگیری آنها متکی بر یادگیری فردی است. از آنجا که یادگیری فردی در ارتباط با سطح ادراک، تعهد سازمانی و دلبستگی به کار تبیین می شود، این نوع یادگیری مانند مجموعه جزایر جدا از هم جلوه می کنند که تعامل میان آنها بسیار ضعیف است و انتقال تجربه میان کارکنان روان نیست. گاهی سازمانها فاقد قضاوت جمعی، شعور، ادراک و ساختار بازخوردی جلوه می کنند؛ این سازمانها از بازتاب رفتارهای مشتریان خود به علت فقدان ساختار بازخوردی، یادگیری ندارند. احساس، فهم و تعریف مشکل و پیدا کردن راه حل از دیگر مسائل پیش روی سازمانها است. پیامد این کاستیها، طولانی شدن فرایند کارها و بالا رفتن سطح مخارج و آزار ارباب رجوع است. مدیریت دانش می تواند خلاءهای اطلاعات، تجربیات، قضاوتها و پیدا کردن راه حلها را با یکپارچه نمودن سازمان (ارتباطات، هماهنگی، نظارت و کنترل) پُر کند [۴]

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد. توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می باشد هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد. نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع با مصرف کردن کاهش و یا مستهلک نمی شود هر چقدر از اندیشه و فکر بیشتر استفاده نماید بهمان اندازه توانایی اش بهبود می یابد. از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای فرا مرتبه انسانها به شمار می رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در امور و فعالیت های سازمان شرکت نمایند و از اندیشه و فکر پاک استفاده کنند علاوه بر پیشرفت سازمان در تعالی خویش نیز گام برداشته اند. برای بهبود بهره وری از مکانیزم های مختلف استفاده می کنند که یکی از مکانیزم های مدیریتی، بهره گیری از تکنیک های مختلف مدیریت مشارکتی است. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می شود به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی های خود بهره گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم گیری ها مشارکت و دخالت داشته باشند. مشارکت یک فرآیندی است که طی آن کارکنان یک سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیت های مربوط به خود دخالت کنند بشرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند.

مدیریتی مشارکتی عبارت است از عملیاتی که طی آن کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم گیریها دخالت و شرکت می دهند تأکید این شیوه مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می خواهد از اندیشه ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. البته نظام مشارکتی با افزایش رضایت مندی، انگیزه کارکنان را نیز بهبود می بخشد. [۵]

یادگیری و توانمندسازی منابع انسانی

نظر به اینکه یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان برای حفظ قدرت رقابت بر مبنای بهره وری و ابداع در محیطهای نامعلوم تلقی می شود اما بهبود کیفیت تصمیمهای سازمان را به همراه دارد. سازمانها برای دستیابی و حفظ مزیت رقابتی نیازمند پویایی در عرصه های پرورش توانمندیهای محوری یادگیری فردی و سازمانی هستند. سنگینی بار پرورش توانمندیها بر دوش مدیران است تا قدرت آمادگی و پاسخگویی به تغییرات اجتماعی و فنی داشته باشند. قابلیت ها، مجموعه ای از مهارتها و فنآوریها است که سازمان را قادر به ایجاد منافع خاص برای مشتریان می کند. این قابلیت بیش از یک مهارت یا فنآوری مجرد است، بلکه شبکه ای از مهارتهای فردی و واحدهای سازمانی ترسیم می شود. قابلیتها ریشه در دانش جمعی سازمان دارد و جلوه ای از منابع سازمان است. این نوع قابلیت بر ارتباط میان یادگیری، رقابت پذیری تأکید می ورزد [۴]

رویکرد ساختاری به توانمندسازی منابع انسانی

از دیدگاه ساختاری توانمندسازی فرآیندی است که یک رهبر یا مدیر قدرت خویش را با زیردستان تقسیم می کند (منظور از قدرت به عنوان تملک اختیار رسمی یا کنترل بر منابع سازمانی است و نه قدرت شخصی) و تأکید بر مشارکت در اقتدار اختیار سازمانی. به تعبیر بورک ۱۹۸۶ منظور از توانمندسازی اعطاء قدرت و تفویض اختیار است.

بسیاری از نظریه پردازان مدیریت توانمندسازی را معادل تفویض اختیار عدم تمرکز در تصمیم گیری می دانند که حاصل آن تأکید بر تکنیک های مدیریتی مشارکتی چرخه های کیفیت تیم های خود مدیریتی و هدف گذاری دو طرفه است. البته این سری فعالیتها ارتباط مثبتی با ادراکات زیر دستان از توانمندسازی دارد. گاهی اوقات قصد مدیران و ادراکات زیردستان متفاوت است. این امر قابل قبول و متقاعد کننده است



که یک پیرو تمایلی به قبول مسئولیت و مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری را نداشته باشد در این صورت مشارکت و تصمیم‌گیری با چنین زیر دستی به ضرورت منجر به توانمندسازی نمی‌شود.

در این رویکرد یک مدیر سعی می‌کند تا به تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دست یابد. از آن جا که قدرت در سازمانها، بیشتر در چهارچوب اختیارات قانونی فرد متجلی می‌شود بنابراین توانمندسازی به معنای تفویض اختیار است. این رویکرد به عنوان یک رویکرد بالا به پائین یا ماشینی تعریف می‌گردد و قدرت فرد وابستگی خالص او در ارتباط با دیگران را نشان می‌دهد.

توانمندسازی منابع انسانی با تولید و انتقال دانش :

دانش را هم می‌توان با انتقال از دیگران دریافت کرد و هم می‌توان از طریق تولید بدان دست یافت. از رویکردهای دستیابی به دانش، آموزش و یادگیری است. دانش را می‌توان در تعامل با پدیده‌های اجتماعی و فیزیکی جهان واقعیات تولید کرد. تجربیات حاصل از دوره‌های آموزشی، کارآموزی و کار روی پدیده‌ها باید به گونه‌ای تعبیه شوند که در چارچوب زمینه‌ای خاص منجر به تولید و انتقال دانش شوند. دانشی که آن را می‌توان با استفاده از منابع بیرونی نظیر مجموعه مقاله‌ها کسب کرد و این امکان را فراهم می‌سازد تا از فرآورده‌های جدید سایر بنگاه‌های اقتصادی مطلع شد باید اعضای سازمان آن را در اختیار گرفته و مورد بررسی قرار دهند. مفاهیم و دانش سازمانها در حین کار توسط کارشناسان، مدیران ارشد یا سرپرستان و یادگیرندگان انتقال می‌یابند. دانش آشکار را می‌توان با رمزگذاری، در سیستم دانش مدیریت نگهداری کرد. افراد از طریق دسترسی به سیستم بانک داده‌ها می‌توانند به محتوای دانش دست یابند. [۴]

یادگیری فردی ، گروهی و ارزیابی عملکرد:

الف. یادگیری فردی

یادگیری در سطح فردی ، نایل شدن یک انسان با استفاده از فرایندهای ذهنی و شناختی به دانش و اطلاعات انباشته شده یا جدید متعلق به محیط خود، درک و فهمیدن آنها، تفسیر آنها، انجام دادن تجارب با آنها و تنظیم کردن رفتارهایشان برحسب نتایج رسیده را بیان می‌کند. بدین سبب شهود و تفسیر، یک رویکرد فردی است. سازمان نمی‌تواند شهود داشته باشد و تفسیر کند. افراد به نام سازمان شهود دارند و تفسیر می‌کنند. یادگیری فردی افراد، واحد تشکیل دهنده تیم‌ها و سازمانها هستند، پیتز سنگه (۱۹۹۰) تاکید می‌کند:

«سازمان‌ها از طریق افراد یاد می‌گیرند البته یادگیری افراد یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی‌شود».

ب. یادگیری گروهی

یادگیری در سطح گروه در مورد افرادی که در سطح فردی یاد گرفته‌اند، تسهیم کردن آموخته‌های خود در گروه، باهمدیگر تفسیر کردن و رسیدن به یک پنداشت گروهی را بیان می‌کند. در اینجا مهم آن است که افراد از فرایندهای ارتباطات استفاده نمایند. عواملی مانند آرزو و خواست ایجاد ارتباط با دیگران، زبان مشترکی که این ارتباط بر آن تکیه دارد، آرزو و خواست حل تفاوت‌هایی که می‌تواند تعارض‌ها را به وجود آورد، اقدام به حرکت درآمدن در راستای یک مأموریت و اهداف مشترک، یادگیری در سطح گروه را تحت تاثیر قرار خواهد داد. اما بدون یادگیری گروهی، نمی‌توان از یادگیری در سطح سازمانی بحث کرد.

پ. ارزیابی عملکرد

همه افراد حق دارند و علاقمند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می‌کند و آن اینست که کارکنان علاقه دارند از نظرات بانک در مورد خود مطلع گردند و از سوی دیگر بانک نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی بانک که از اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمان بشمار می‌روند ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند. از طرف دیگر از کارکنانی که از انتظارات بانک در مورد خویش بی‌اطلاع هستند چگونه می‌توان انتظار داشت که در جهت رفع و جبران کاستی‌های گذشته اقدام نمایند؟ در همین راستا باید متذکر شد که در اغلب موارد کارکنان، بانک یا دست‌کم مدیر مستقیم خود را مسئول و مسبب افت یا ضعف عملکرد خود می‌دانند. دلایل اصلی نیاز سازمان‌ها به انجام ارزیابی عملکرد کارکنان عبارتند از:

❖ تشویق عملکردهای مطلوب و نهدی از عملکردهای نامطلوب کارکنان پاسخ به این نیاز کارکنان که «حق دارند از نظرات کارفرما در مورد عملکرد خود مطلع باشند».

❖ شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء دارند و یا مستحق افزایش دستمزد و مزایای جانبی هستند.



❖ نیاز سنجی آموزشی کارکنانی که جهت ارتقاء یا جبران کاستی‌ها نیاز به آموزش دارند
❖ امکان بازنگری مشاغل و پست‌های سازمانی [۱].

پروژه یادگیرندگان مشارکتی :

فعالیت‌های حل مسئله در سازمانها اغلب به کاوشگری جمعی و مشارکتی نیاز دارند. کارآموزان باید در فرایند گروهی حل مسئله و تصمیم‌گیری مشارکتی ارزشمند داشته باشند. لازم است دانش ضمنی از طریق ارتباطات چهره به چهره منتقل شود زیرا اسناد نمی‌توانند غنای دانش، حالت و نشاط دانش ضمنی را انتقال دهند. بر اساس تجربیات سازمانی برای حل مسائل و یادگیری، صرفاً مطالعه اسناد راه‌گشا نیستند. این کار، علاوه بر طولانی کردن فرایند یادگیری، زمان یادگیری و کیفیت آن را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد در حالی که یادگیری از همدیگر نه تنها منجر به تسریع در یادگیری و کاهش زمان مربوط می‌شود بلکه کیفیت و مهارت یاددهنده به یادگیرنده در شیوه استاد - شاگردی و مباحثه چهره به چهره انتقال می‌یابد. در هر صورت، با هم بودن و گفت و گو در باره مسئله، علاوه بر انتقال دانش ضمنی، از خستگی ذهنی نیز می‌کاهد. یادگیری نیاز به مباحثه رو در رو و مشاهده نحوه انجام کار توسط یادگیرنده دارد.

یادگیری و آشنا شدن با نحوه انجام امور به صورت مشارکتی، در دستیابی سازمانها به مزیت رقابتی جنبه ضروری دارد. در یادگیری، یکپارچه کردن نحوه انجام امور و فعالیت‌های افراد حایز اهمیت است. یادگیری عمیق بر پایه عملکردها و موقعیتهای مورد نیاز سازمان با تسهیم آن رخ می‌دهد.

سبک‌های یادگیری نیز نقش بارزی در تعمیق یادگیری ایفا می‌کنند. به طور کلی، سبک یادگیری شناختی به چهار دسته همگرا، واگرا، درونی سازی و برونی سازی تفکیک می‌شود؛ در واقع، این سبک یادگیری از آن چهار دسته تغذیه می‌کند. سبک یادگیری همگرا حاصل مفهوم سازی و آزمایشگری است، در حالی که سبک یادگیری واگرا بر اثر تجربه عینی و مشاهده تأملی بوجود می‌آید. سبک یادگیری جذب کننده یا درونی سازی بر اثر مفهوم سازی انتزاعی و مشاهده تأملی شکل می‌گیرد. از این رو، سبک یادگیری برونی سازی یا انطباق‌یابنده حاصل تجربه عینی و آزمایشگری است [۶].

نتیجه‌گیری

افراد، شناسایی مسئله را باید بر مبنای تفکر و رویکرد سیستمی انجام دهند. یادگیری باید فراتر از شناخت صرف جزئیات فنی مسئله مورد نظر باشند. از این رو، ترسیم تصویر جامع از ایده‌ها و فعالیتها، به شناخت و تحلیل مسئله کمک می‌کند. افراد باید کسب و کار خود را فراتر از سطح وظایف فعلی تحلیل کنند و نگرش فرابخشی داشته و از سطوح مختلف به آن نگاه کنند. آنها باید بتوانند چشم اندازهای متفاوت را برای درک موضوعی خاص با هم تلفیق کنند. تفکر سیستمی را می‌توان با رویکردهای متفاوت آموزش تقویت کرد. برای مثال، مسائل منتخب برای یادگیری از طریق عمل، ماهیتی پیچیده دارند که با مباحث سیستمی سازمان تعامل پیدا می‌کنند. یادگیری از طریق عمل، یادگیرندگان سازمان را به صورت یک کل مورد بررسی قرار می‌دهند تفکر سیستمی مستلزم شناخت هدفهای هر مسئله، محیط، تعامل مسئله با محیط، فرایندهای درونی مسئله، و بررسی تأثیر گذاری عوامل درونی بر یکدیگر است. مدیریت ارشد برای تغییر فرایند بهبود محصول نیاز به بهره‌گیری از تفکر سیستمی دارند. رویکرد پویایهای سیستم، روش شناخت بهتر پیچیدگیهای سازمان و عدم اطمینانهای پیش روی آن می‌باشد اجرا و پیاده سازی موفق مدیریت مشارکتی نیازمند عوامل گوناگونی است که همراه آن هستند. در این میان، فرهنگی مناسب با ارزش‌های معین که گروه - کاری اعتماد به پرسنل، اهمیت آموزش و... را حمایت کند وجود دارد..

• افزایش کمیت و کیفیت کالا و خدمات تولید شده

• صرفه‌جویی و کاهش هزینه‌ها

• ارتقای بهره‌وری در سازمان

• بهبود روش‌های انجام کار

• ابداع روش‌های تازه و یا تولیدات تازه

• افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان

• افزایش رضایت مندی کارکنان

به طور خلاصه می‌توان گفت استقرار نظام پیشنهادات در هر سازمانی مشارکت کارکنان را در تصمیم‌گیری‌های سازمان بیشتر نموده و خلاقیت و نوآوری، انگیزه و روحیه رضایت‌مندی کارکنان را بهبود می‌بخشد و بهبود و بالندگی فرد و سازمان را تقویت می‌نماید.



به علاوه فرهنگ نتیجه مجموعه ای از عوامل است که نقشی کلیدی در ایجاد آن ایفا می کند. بنابراین، برای اینکه فرهنگ در راستای اجرای موفق مشارکت کفایت کند باید این عوامل با ارزشهای متناسب و منطبق این سبک مدیریت همراهی و تشریک مساعی کنند. و در نهایت رابطه یادگیری فردی با توانمندسازی کارکنان، رابطه یادگیری گروهی با توانمندسازی کارکنان، و رابطه یادگیری از طریق ارزیابی عملکرد با توانمندسازی کارکنان، ارتباط مستقیم با نظام پیشنهادات دارد.

منابع

۱. <http://modiran3000.blogfa.com/post/3>
۲. مقاله مدیریت مشارکتی مفاهیم، روشها و راهکارهای نونوشته نیلی آرام علی برگرفته از کتاب تحول اداری دوره ششم شماره ۲۲
۳. ارتقاء و حفظ کرامات مردم در نظام اداری، سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۸
۴. حمیدی زاده، محمدرضا؛ «راهبردهای آموزشی اشاعه مدیریت دانش»، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی انرژی؛ شماره ۱، ۱۳۸۷
۵. نظام پیشنهادات سازمانهای دولتی از تئوری تا عمل، دکتر مقیمی، محمود، انجمن خدمات فرهنگی ایرانیان خارج از کشور، ۱۳۹۰
۶. Firestone & McElroy, ۲۰۰۳; Liu et als, ۲۰۰۵