

بسم الله الرحمن الرحيم

فکر بکر

جلد ۱

بستر سازی فرهنگی برای اجرای نظام پیشنهادها



مؤسسه فرهنگی هنری سجاد یار

با همکاری



دفتر پژوهشهای فرهنگی



مؤسسه فرهنگی هنری سجاد یار

با همکاری

دفتر پژوهشهای فرهنگی

دفتر مرکزی: تهران، خیابان کریم خان زند، خیابان ایرانشهر شمالی، نبش کوچه یگانه، شماره ۲۲۹

کد پستی: ۱۵۸۶۷۳۶۹۱۳ - صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۴۶۹۱

تلفن: ۸۸۳۱۵۲۳۷، ۸۸۳۰۲۴۸۲، ۸۸۸۲۱۳۶۴

دورنگار: ۸۸۳۰۲۴۸۵

پست الکترونیک: crb@iranculturestudies.com

فروش الکترونیک: www.iranculturestudies.com

www.lahzeh-ketab.com

تلفن واحد بازاریابی: ۸۸۳۱۵۲۴۱

تلفن های بخش مرکزی: ۰۹۱۲-۲۱۷۷۶۴۷، ۸۸۸۴۹۴۶۱-۲

مراکز اصلی بخش و فروش:

• فروشگاه مرکزی: تهران، خیابان کریم خان زند، خیابان ایرانشهر شمالی، نبش کوچه یگانه،

شماره ۲۲۹؛ تلفن: ۸۸۸۴۹۴۶۱

• بخش مرکزی: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، نبش خیابان شهید وحید نظری،

شماره ۲۵۵؛ تلفن: ۶۶۴۱۷۵۳۲ دورنگار: ۶۶۹۵۰۱۴۶

• فکر بکر (جلد ۱)

• حسین محمدپورزندی، مراد کردی، با همکاری: حسین صفایی، جواد نوروززاده، میترا آذری

• طراح جلد: فریده داووزنی • صفحه آرا: زینب اخلاقی • نمونه خوان: مریم امجد

• لیتوگرافی: هما گرافیک • چاپ: محتشم • شمارگان: ۱۲۰۰ • نسخه • چاپ اول: ۱۳۹۰

• بهار: ۲۹۰۰ تومان

همه حقوق محفوظ است. هرگونه تقلید و استفاده از این اثر به هر شکل بدون اجازه کتبی دفتر پژوهشهای فرهنگی ممنوع است.

ISBN:978-964-379-247-3

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۷۹-۲۴۷-۳

فکر بکر: بستر سازی فرهنگی برای اجرای نظام پیشنهادها/حسین محمد پورزندی، (و دیگران). - تهران: دفتر

پژوهشهای فرهنگی: مؤسسه فرهنگی هنری سجاد یار، ۱۳۹۰.

ج ۵. - (فرهنگ و مدیریت: ۸۵)

ISBN:978-964-379-247-3 (ج ۱)

978-964-379-248-0 (ج ۲)

978-964-379-249-7 (ج ۳)

978-964-379-250-3 (ج ۴)

978-964-379-251-0 (ج ۵)

فهرست نویسی بر اساس اطلاعات فیبا.

مؤلفان: حسین محمدپورزندی، مراد کردی، حسین صفایی، جواد نوروززاده، میترا آذری.

۱. نظام پیشنهادها. ۲. مدیریت - مشارکت کارمندان. ۳. اخلاقیت. ۴. اعتماد به نفس.

۵. موفقیت. الف. محمد پورزندی، حسین، ۱۳۳۹. -

۶۵۸/۳۱۴

HF ۵۵۴۹/۵/ن ۶ ۱۳۹۰

۲۵۱۸۸۵۸

کتابخانه ملی ایران

یادداشت

سازمان‌ها — در معنای وسیع کلمه — از شالوده‌های اصلی اجتماع کنونی‌اند و مدیریت، مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا مرگ سازمان‌هاست. مدیر، روند حرکت از وضع موجود به سوی وضعیت مطلوب را هدایت می‌کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده‌ای بهتر در تکاپوست. گذشته با تمام اهمیت و آموختنی‌هایش و با تمام تأثیری که می‌تواند بر آینده داشته باشد، اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری نمی‌تواند آن را دیگر بار و به گونه‌ای متفاوت بیافریند؛ ولی آینده در راه است و قسمت مهمی از آن به آنچه امروز می‌گذرد مربوط است. ما باید سهم فرزندان این سرزمین را از آینده جهان معلوم کنیم و برای این منظور، به عزمی ملی نیاز داریم. عزم جامعه را مجموعه مدیریت کشور هدایت می‌کند، لذا امر مدیریت مهم‌ترین مقوله‌ای است که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی جامعه مورد توجه قرار گیرد. دفتر پژوهشهای فرهنگی به لحاظ اهمیت موضوع مدیریت در عرصه‌های مختلف، به این مقوله مهم پرداخته و دیری است که شاخه دیگری از پژوهش‌ها و انتشارات خود را با عنوان فرهنگ و مدیریت به جویندگان علم، کارآفرینان و سایر علاقه‌مندان تقدیم کرده است. امید است تلاشگران عرصه علم و فرهنگ و صاحبان اندیشه در حوزه مدیریت، در یک همگامی و هماهنگی حیاتی، برای توفیق در ارائه بهترین و ضروری‌ترین آثار در این میدان، یاورمان باشند.

دفتر پژوهشهای فرهنگی

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۱	بخش اول: خلاقیت و تکنیک‌های پرورش آن
۱۳	۱-۱- چگونه در خود به تفکر و تخیل خلاق دست یابیم؟
۱۵	۲-۱- موانع خلاقیت
۱۶	۳-۱- خصوصیات کلی افراد خلاق
۱۷	۴-۱- راهکارهای تقویت خلاقیت و نوآوری
۱۹	۵-۱- ویژگی‌های یک فرد خلاق
۱۹	۶-۱- آشنایی با روش گروهی حل مسئله
۲۲	۷-۱- مدیریت در فرهنگ TQM و نحوه مشارک آن با مدیریت مشارکتی (نظام پیشنهادها)
۲۳	۸-۱- تکنیکی برای اختراع، ابداع و نوآوری (بخش نخست)
۲۵	۹-۱- تکنیکی برای اختراع، ابداع و نوآوری (بخش پایانی)
۲۹	بخش دوم: موفقیت چیست؟ موفق کیست؟
۳۱	۱-۲- راز موفقیت واقعی در کار و زندگی (بخش اول)
۳۲	۲-۲- راز موفقیت واقعی در کار و زندگی (بخش دوم)
۳۴	۳-۲- اصول موفقیت در کار و زندگی (بخش اول)
۳۶	۴-۲- اصول موفقیت در کار و زندگی (بخش دوم)
۳۷	۵-۲- مراحل دستیابی به موفقیت در کار و زندگی
۳۸	۶-۲- روش‌های تقویت نیروی ایمان برای رسیدن به موفقیت‌ها
۴۰	۷-۲- هفت خصلت اساسی جهت بالا بردن توان و نیروی انسان‌های موفق
۴۲	۸-۲- برای دستیابی به موفقیت، محیط اطراف خود را به خدمت بگیرید
۴۳	۹-۲- ویژگی‌های مدیر موفق
۴۶	۱۰-۲- ویژگی‌های مدیران خلاق
۴۸	۱۱-۲- توصیه‌های کاربردی در مدیریت موفق در کار (بخش نخست)

- ۴۹ ۱۲-۲- توصیه‌های کاربردی در مدیریت موفق در کار (بخش پایانی)
- ۵۱ ۱۳-۲- باورهای مرموزی که باعث موفقیت می‌شوند
- ۵۳ ۱۴-۲- رازهای دستیابی به موفقیت
- ۵۷ بخش سوم: اعتماد به نفس چیست؟ چگونه از شکست پیروزی بسازیم؟
- ۵۹ ۱-۳- ده نکته از رموز اعتماد به نفس در زندگی و کار برای همه (بخش اول)
- ۵۹ ۲-۳- ده نکته از رموز اعتماد به نفس در زندگی و کار برای همه (بخش دوم)
- ۶۰ ۳-۳- ده نکته از رموز اعتماد به نفس در زندگی و کار برای همه (بخش سوم)
- ۶۱ ۴-۳- ده نکته از رموز اعتماد به نفس در زندگی و کار برای همه (بخش چهارم)
- ۶۲ ۵-۳- برای مقابله با ترس و ایجاد اعتماد به نفس، موارد زیر را در نظر بگیرید
- ۶۴ ۶-۳- از شکست بهراسید: (من از اشتباه بیش از موفقیت درس آموختم)
- ۶۶ ۷-۳- پنج راه‌حلی که به شما کمک خواهد کرد از شکست پیروزی بسازید
- ۶۷ ۸-۳- با عذر تراشی یا بیماری شکست‌پذیری مقابله کنید (بخش اول)
- ۶۹ ۹-۳- با عذر تراشی یا بیماری شکست‌پذیری مقابله کنید (بخش دوم)
- ۷۳ بخش چهارم: توانمندسازی و بزرگان‌اندیشی (چگونگی بهره‌وری در ساختن فرایندهای سازمانی)
- ۷۵ ۱-۴- الفبای پیروزی
- ۷۶ ۲-۴- برنده یا بازنده؟ انتخاب با شماست
- ۷۸ ۳-۴- راه‌های تقویت ایمان
- ۸۰ ۴-۴- عواملی برای بزرگان‌اندیشی
- ۸۱ ۵-۴- چگونه از جادوی بزرگان‌اندیشی در بحرانی‌ترین لحظات زندگی استفاده کنیم؟
- ۸۳ ۶-۴- اندازه‌گیری بهره‌وری
- ۸۵ ۷-۴- بهترین روش‌های بهبود کیفیت
- ۸۷ ۸-۴- از شکست سکوی پرتاب بسازید: (آن قدر شکست می‌خورم تا راه شکست دادن را بیاموزم)
- ۹۰ منابع و مأخذ

■ مقدمه

یکی از عوامل مهم رشد و توسعه کشورها، اهمیت دادن به فکر و اندیشه نیروی انسانی و استفاده صحیح از آن است و یکی از بهترین راه‌های استفاده از فکر بشر و این سرمایه بزرگ خلقت، اجرای نظام پیشنهادهاست. امروزه در اغلب کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته در بیش‌تر سازمان‌ها، شرکت‌ها و مؤسسات مختلف، این سیستم اجرا شده و همه مردم از خرد و کلان در حال فکرکردن و پیشنهاد دادن هستند و علاوه بر این که مشخصاً از نتایج پیشنهادهای خود بهره می‌برند، پاداش می‌گیرند و عزت و احترام به نفس را تجربه می‌کنند، کشور و بقیه مردم نیز به‌طور قابل توجهی از آن بهره‌مند می‌شوند. هر فرد عضو سازمان جزئی از یک ماشین بزرگ به حساب نمی‌آید بلکه انسانی برخوردار از قدرت تفکر، هوش و استعداد و تجربه‌های گران‌قدر است که هرگاه زمینه‌ها و شرایط مساعد فراهم شود، می‌تواند همه چیز را به نفع خود و سازمان خود تغییر دهد.

چنانچه مدیریت مشارکتی را مانند رهبریتی جامع برای جلب مشارکت فردی و گروهی کارکنان در جهت حل مسائل سازمان و بهبود مستمر در تمام ابعاد تعریف کنیم و بر این باور باشیم که مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب در زمان مناسب و برای انجام کار مناسب است، بر پایه این تعریف مشارکت کارکنان در کارهایی که به خود آنها مربوط می‌شود مشارکتی داوطلبانه، ارادی و آگاهانه خواهد بود که این درگیری شخص را تشویق می‌کند به تحقق هدف‌های گروه کمک کند و در مسئولیت‌ها و پیامدهای آنها سهیم شود. مدیریت مشارکتی دو هدف را دنبال می‌کند:

- نخست، ارج نهادن به ارزش‌های انسانی و به یاری طلبیدن افرادی که به نوعی با سازمان ارتباط دارند.

- دوم، رسیدن به هدف‌های از پیش تعریف شده به کمک همین افراد.

با این اعتقاد که هیچ کس مسائل و مشکلات را بهتر از مدیران و کارکنان آن درک نکرده و راهکار حل آن را در سریع‌ترین و کم‌هزینه‌ترین روش ممکن پیشنهاد نخواهد کرد. به نظر می‌رسد دلسوزترین و مناسب‌ترین مشاور، مدیر تغییر و اصلاحگر سیستم در درون سازمان متمرکز است. یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌ها، حاکمیت روابط انسانی مناسب

بین مدیران و کارکنان آن سازمان است. در سازمان‌هایی که روابط انسانی خصمانه و ناعادلانه حاکم باشد کارکنان انگیزه همکاری خود را با مدیریت از دست داده و سازمان موفق به انجام وظایف خود نشده و به اهداف خود دسترسی نخواهد یافت. مشارکت کارکنان انگیزه آنها را در حل مسائل سازمان افزایش می‌دهد و چون کارکنان فضایی برای اظهارنظر پیدا می‌کنند و مدیریت به این نظرات گوش می‌دهد ارتباط بین مدیریت و کارکنان بهبود می‌یابد و عواملی که موجب نارضایتی می‌شود کاهش یافته و یا از بین خواهد رفت.

نظام مدیریت مشارکتی یکی از نظام‌های مدیریتی پویاست که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها ایفا می‌کند. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به عنوان ابزار اجرایی مدیریت مشارکتی است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش‌ها و حل مسائل و ارتقاء بهره‌وری فعالانه اندیشه کرده و حاصل آن را در قالب طرح‌ها و پیشنهادها ارائه می‌دهند.

این کتاب در چهار بخش با موضوعاتی از جمله:

- بخش اول: خلاقیت و تکنیک‌های پرورش آن
 - بخش دوم: موفقیت چیست؟ موفق کیست؟
 - بخش سوم: اعتماد به نفس چیست؟ چگونه از شکست پیروزی بسازیم؟
 - بخش چهارم: توانمندسازی و بزرگ‌اندیشی (چگونگی بهره‌وری در ساختن فرایندهای سازمانی)
- تهیه و ارائه شده است. امید است که برای تمامی مدیران، کارشناسان و علاقه‌مندان مفید باشد.
- حسین محمد پورزندی، مرادکردی، حسین صفایی، جواد پورزاده و میترا آذری، پاییز ۱۳۹۰.