

چگونه نظام مدیریت مشارکتی را در سازمان خود اجراء کنیم

مؤلفین:

سیروس حقایق

سهیلا ارکیان

انتشارات نوید شیراز



حقایق، سیروس
چگونه نظام مدیریت مشارکتی را در سازمان خود اجرا کنیم / مؤلفین
سیروس حقایق، سهیلا ارکیان. -- شیراز: نوید شیراز، ۱۳۸۴.
۱۴۴ ص.؛ مصور، جدول.

ISBN : 964-358-347-3

نهرستوبسی براساس اطلاعات نیبا.
کتابنامه: ص. ۱۴۳-۱۴۴.

۱. مدیریت -- مشارکت کارمندان. الف. ارکیان، سهیلا. ب. عنوان.

۶۵۸/۳۱۵۲

HD۵۶۵۰/ج۷

۸۴-۱۰۱۰۴

کتابخانه ملی ایران



چگونه نظام مدیریت مشارکتی را در سازمان خود اجرا کنیم

مؤلفین: سیروس حقایق - سهیلا ارکیان

- صفحه آراء: فروغ حسینی پور □ گرافیک: واصف □ چاپ: قلم
- طرح روی جلد: محمدباقر حقیقت □ ویراستار: علیرضا محمدهاشمی
- تیراژ: ۲۰۰۰ جلد □ چاپ اول: ۱۳۸۴ □ حق چاپ محفوظ
- ناشر: انتشارات نوید شیراز

دفتر شیراز - تلفن/نمابر ۲۲۲۶۶۶۲ - ۰۷۱۱ □ ص.پ: ۷۱۳۶۵/۶۶۶

دفتر تهران - تلفن/نمابر ۸۹۰۵۹۳۵ - ۲۱

پست الکترونیکی: E-Mail: navid_publication @ yahoo.com

ISBN : 964-358-347-3

شابک ۹۶۴-۳۵۸-۳۴۷-۳

فهرست

صفحه

عنوان

فصل اول

۹ نظام مدیریت مشارکتی

فصل دوم

۱۹ نظام پیشنهادها

فصل سوم

۵۹ روش نوین نظام پیشنهادها

فصل چهارم

۷۳ گروههای بهبود کیفیت (Q.C.C)

فصل پنجم

۱۰۷ فرم های مورد نیاز دبیرخانه

فصل ششم

۱۲۲ تصاویر

۱۴۳ مراجع

مقدمه

یکی از نظامهای مدیریتی پویا که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و در نتیجه فرآیند توسعه کلی دارد نظام مدیریت مشارکت می باشد. این نظام مدیریتی به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد هم از لحاظ نظری و هم از نظر عملی آزمونهای موفق خود را گذرانیده است و هم اکنون در کشورهای پیشرفته و نیز در کشورهای در حال توسعه کاملاً مورد استفاده بوده و از جایگاه مناسبی برخوردار است. این سیستم صاحبان اندیشه های سازنده را بدون در نظر گرفتن شغل و مقام بطور یکسان پذیرا می باشد و علاوه بر این که قدرت تصمیم گیری و مسئولیت مدیریت را به هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نمی کند زمینه های لازم برای تشویق مادی و معنوی کارکنان را در قبال عرضه کردن اندیشه های سازنده فراهم می نماید تا از خلاقیت و پویایی تفکر انسانها برای رشد و توسعه استفاده مطلوب به عمل آید.

اصولاً مدیریت مشارکت بر گسترده کردن دامنه درگیری ذهنی و فکری کارکنان در اموری که به سرنوشت آنان اثر مستقیمی دارد تأکید می کند و شمار بسیاری از کارکنان را در فراگرد دادوستد اندیشه و تجربه قرار می دهد و از توانمندیهای ذهنی و فکری آنان در جهت بهبود امور بهره می گیرد. بدون شک نظام پیشنهادها در دنیای کنونی یکی از مناسبترین روشهای افزایش بهره وری در سازمانهای مختلف می باشد. از نظام مشارکت باید به عنوان زمینه شکل گیری کشف استعدادها و مؤثرترین روش حل و فصل مسائل سازمان تلقی داشت که هر یک از ابعاد مذکور بنحوی جاذبه های

سازمان و بالندگی فکری - مهارتی و اجتماعی را تعیین نموده است. مشارکت از دیرباز یکی از ابزارهای مهم زندگی انسانها بوده است. کانون خانواده برپایه مشارکت استوار است و تأمین هدفهای آن از راه مشارکت آسانتر به دست می‌آید. در سازمان نیز مشارکت عمده‌تأ وسیله مناسبی برای ایجاد انگیزش، افزایش کارایی کارکنان و تغییر وضع موجود است. در مشارکت به فرآیند سهیم شدن مدیران و کارکنان در کارها توجه می‌شود. مدیران مشارکت جو دیگران را نیز در کار خود سهیم می‌کنند تا همکاری و همیاری برای همه ممکن شود. مدیریت مشارکتی به دخالت ذهنی و عاطفی افراد در کار می‌انجامد و از تمرکز تصمیم‌گیری در دست افراد خاصی جلوگیری می‌کند.

پیشگفتار

بر اساس نظام مدیریت مشارکتی کلیه کارکنان از عالیترین تا پایینترین رده سازمانی می‌توانند نظرات، پیشنهادهای و ایده‌های خود را در جهت به ثمر رسانیدن اهداف سازمانی خود و رفع مشکلات و نارساییهای موجود در روند کارها ارائه نمایند که در نهایت خود کارکنان هم از نتایج آن بهره مند شوند.

در این نظام صاحبان اندیشه‌های سازنده، به طور یکسان و بدون توجه به موقعیت سازمانی آنها پذیرای پیشنهادشان می‌باشند در حالی که اختیارات و قدرت تصمیم‌گیری و مسئولیت مدیریت را به هیچ وجه تضعیف و یا مخدوش نکرده و موجبات لازم برای تشویق مادی و معنوی کارکنان را در قبال عرضه کردن این اندیشه‌های سازنده فراهم می‌کند تا از خلاقیت و پویایی تفکر آنها در جهت ساختن محیط کاری بهتر استفاده مطلوب به عمل آید.

نظام مدیریت مشارکتی نظم و نظامی طبیعی برای به حرکت در آوردن مغزها مردم و جهت واحد بخشیدن به آنها به منظور اصلاح تمامی امور جامعه به وجود می‌آورد. چنانچه می‌دانید از نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع یک سازمان سازمان یاد می‌شود و افراد به عنوان مهمترین مناسبترین زمینه برای بهبود بهره وری معرفی می‌شوند که با آموزش لازم در جهت استقرار این نظام در سازمانها می‌توان به این مهم دست یافت.

به عبارتی در صورت نبود شرایط لازم جهت اجرای آن بطور مؤثر عمل نخواهد کرد و در زیر سایه یک مدیریت خوب قابل توسعه و پیشرفت است. چرا که اهمیت به همکاری و دخالت کارکنان در روند کاری سازمان مستلزم

یک ارتباط دوگانه بین مدیر و کارکنان می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که مدیریت مشارکتی به معنای مشارکت افراد مناسب در زمان مناسب و برای انجام کار مناسب است.

کارکنان با انگیزه می‌توانند به کمک قدرت اراده و تجربه‌های با ارزش خود همه چیز را به نفع جامعه، شرکت و خود تغییر دهد. اهمیت نیروی انسانی شرکت تا به اندازه‌ای است که آنها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که این مشتریان از فعالیت خود و شرکت خشنود نباشند جلب رضایت مشتریان خارجی که همان مصرف کنندگان هستند بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد.

مکتب پر بار اسلام و قرآن مجید ما مقوله مشارکت را از ابتدا به خوبی بیان نموده است. و در حالات مختلف از آن یاد کرده است. این نظام مدیریتی که مبتنی بر فکرها و اندیشه‌ها و پیشنهادهای مردم می‌باشد، درهای رحمت الهی را به روی جامعه اسلامی ما و تمامی جوامع اسلامی دیگر می‌گشاید و روز بروز و لحظه به لحظه نعمات بیکران الهی را نصیب مسلمین خواهد کرد. در این نظام مدیریتی تمام مشکلات جوامع اسلامی به سرعت حل و فصل خواهد شد.

نظام مدیریت مشارکتی بر قوانین فطری و عمومی جهان و انسان بعنوان جزئی از جهان آفرینش استوار است و لذا جامعه‌ای فطری پدید می‌آورد که با فطرت مردم و انسانها هماهنگی و انطباق کامل دارد.

ما سعی کرده ایم در این کتاب با استفاده از تجربیات چندین ساله در ارتباط با استقرار، نهادینه سازی و آسیب شناسی نظام مدیریت مشارکتی قدمی هر چند کوچک در راه اعتلای این نظام برداریم که امیدواریم مورد رضایت آقا امام زمان (عج) به عنوان یک هدیه ناقابل قرار گیرد.

سیروس حقایق

سهیلا رکیان