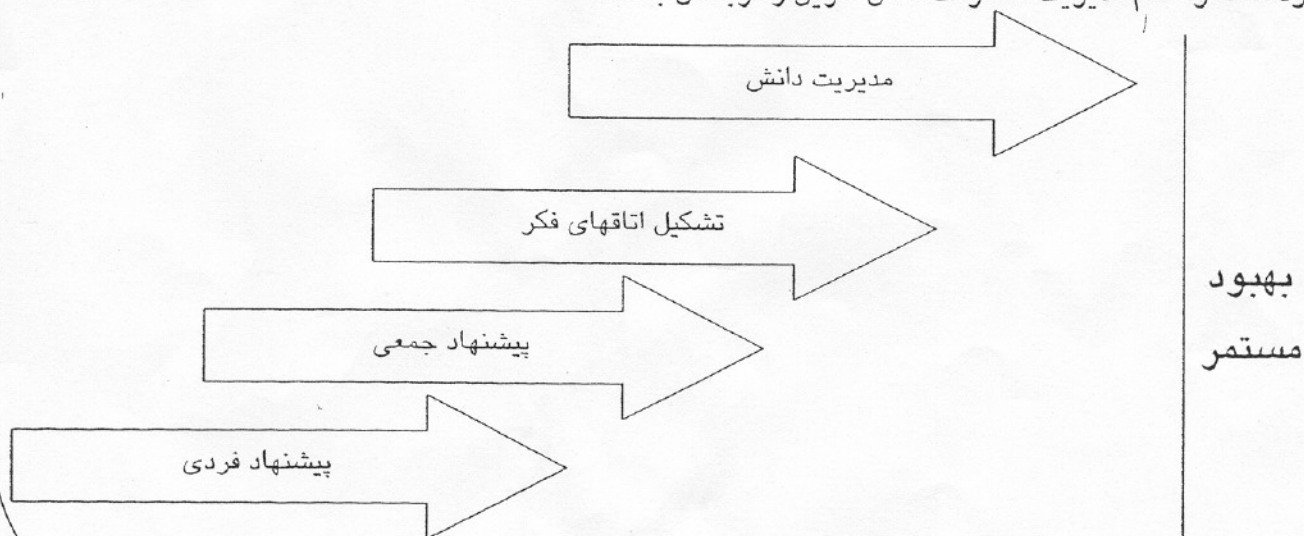


مقدمه :

فلسفه بنیادی نظام پیشنهادهای کارکنان در هر سازمان با شرکت داوطلبانه افراد در فرآیند تصمیم سازی و بهترین شکل خود را ندارد بلکه همیشه این امکان وجود دارد کارموردنظر با کارائی و اثربخشی بیشتری انجام شود. از این رو نظام پیشنهادهای به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت مشارکتی و تعالی سازمانی در جهت بهبود عملکرد سازمان از طریق بکارگیری ذهن های خلاق کارکنان می تواند رویکرد مؤثر در جهت تحقق اهداف عالی هر سازمانی باشد.

بر همین اساس پیشنهادهای کارکنان در هر سازمان با شرکت داوطلبانه افراد در فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری از طریق ارائه پیشنهادهای مفید و سازنده موجب جلوگیری از تمرکز و انباشتگی کارها خواهد شد و سازمان را از بسیاری فعالیت های روزمره و دست و پا گیر در جهت انجام کارهای اساسی آزاد می کند.

این نظام یکی از سیستمهایی است که در دهه های اخیر در کارخانجات و واحدهای تولیدی و خدماتی کشورهای مختلف به ویژه کشور خودمان به اجرا درآمده و نتایج درخشانی به همراه داشته است. لکن کافی نبوده، اگرچه هدف مقدماتی از اجرای این نظام، ارائه پیشنهادهای مختلف توسط کارکنان در جهت بهبود گردش کارها و فعالیت ها می باشد که زمینه هایی هم چون کاهش ضایعات، افزایش بهره وری، تقلیل هزینه ها، بهبود شرایط ایمنی، کاهش عملیات، مکاتبات و گرفتاریهای ناشی از بوروکراسی، بهبود سیستم تعمیرات و نگهداری، بهبود روش های توزیع و فروش کالا و ارتقاء کیفیت محصولات و خدمات را نیز در برداشته، لیکن به منظور استقرار نظام مدیریت مشارکتی، اصلاح زیرساخت های نظام راهبری در بهبود مستمر و فرآیندهای این نظام ضرورت دارد، گروههای تضمین کیفیت (QCC) با تشکیل اتاقهای فکر و حرکت بسوی مدیریت دانش خود را مهیا سازند تا در هزاره سوم خلاقیت ها و فن آوریهای فردی در قالب اندیشه های جمعی آشکار و زمینه های بهبود نظامهای مدیریت را در امر توسعه فراهم آورند. از این رو نهادینه نمودن چنین چرخه ای می تواند در بهبود مستمر نظام مدیریت مشارکت نقش آفرین و اثربخش باشد.



اهدافی را که نظام مشارکت دنبال می کند از طریق طراحی صحیح سه نظام زیر حاصل می شود:

۱- نظام تفکر فراگیر، پیشنهادگیری همگانی :

در نظام مشارکت از همه خواسته می شود فکرکنند و برای پیشرفت سازمان خویش پیشنهادهای مفید ارائه نمایند. جلب مشارکت مغزها، فکرها و اندیشه های همگانی خلاقیت و نوآوری را در درون سازمان رشد و مسائل و مشکلات کوچک و بزرگ سازمان را به سرعت حل می نماید. از طرف دیگر این امر باعث ارتقاء جایگاه کارکنان از یک فرد دستورگیرنده صرف به یک فرد پیشنهاد دهنده و صاحب نظر می گردد و بعلاوه اینکه روحیه تلاش و کوشش بیشتر را پرورش داده و باعث رشد اعتماد به نفس می گردد.

۲- نظام تشکر فراگیر، قدردانی همگانی :

در نظام مشارکت در قبال هر پیشنهاد سازنده و مفید قطعاً یک تشکر و قدردانی متناسب وجود دارد. طراحی یک نظام قدردانی و تشکر از پیشنهادهای سازنده از مهمترین فعالیتهای یک سازمان پویا و زنده می باشد. اگر کارکنان مطمئن باشند که دلسوزی، خلاقیت و فعالیت مثبت آنها مورد تشکر و قدردانی قرار می گیرد قطعاً با جان و دل در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش خواهند کرد. در نظام تشکر فراگیر از پیشنهادهای مشارکتی که افراد می نمایند، تقدیر و تشکر و تکریم بعمل می آید. تقدیر و تکریم اشکال مختلفی دارد که یکی از روشهای ساده آن اعطاء پاداش های مادی است. البته این پاداشها، پاداشهایی نیست که بتواند ارزش پیشنهاد و خصوصاً انگیزه های الهی را که در نهاد کارکنان وجود دارد پاسخگو باشد. یعنی کمال وجودی انسان تنها با پاداشهای مادی اغنا نمی شود و طبیعی است که باید از پاداشهای معنوی و تکریم های غیرمادی برخوردار شود. اجرای پیشنهادهای یک فرد، خود نوعی احترام و تکریم به شخصیت پیشنهاد دهنده می باشد.

۳- نظام تذکر پذیری فراگیر، پند پذیری و اصلاح همگانی :

رمز حیات یک سازمان، نظام مشارکت همگانی و پیشنهاد گیری مستمر از کارکنان و مشتریان است و رمز حیات نظام مشارکت، نظام تذکر پذیری و پند پذیری مستمر. یعنی در یک سازمان هم باید نظام پیشنهاد گیری وجود داشته باشد و هم نظام تذکر پذیری فراگیر تا ارتباط مؤثر بین مدیران و کارکنان برقرار گردیده و مطالعات تطبیقی مستمر جهت بهینه سازی سیستمها و روشها صورت گیرد.

راهبردها:

- توجه به ارزشهای والای اسلامی و مدیریت مشارکتی و شور و مشورت فراگیر و برگزاری جلسات آزاد اندیشی در سطوح مختلف در این زمینه.
- * تشویق کارکنانی که داوطلبانه مدیریت را در حل مسائل و مشکلات کمک می کنند. (تشویقی عادلانه و متناسب با نیازهای آنان جهت انگیزش برای مشارکت کارکنان در نظام تصمیم گیری)
- * تعیین اهداف نظام مشارکت سازمان و تهیه و تنظیم زمانبندی برنامه ها.
- * تشکیل شورای همیاری و مشارکت در شرکتها جهت حفظ فرهنگ تعاون و تقویت روحیه همدلی و همفکری و همبستگی همگانی.
- * ترویج و تقویت ارزشها در کارکنان از طریق شیوه های آموزشی، فرهنگ سازی و...
- * شناسایی کارکنان خلاق و دلسوز و عامل به اصول ارزشی اسلام و انقلاب و خدمتگزار به سازمان و مردم و بهره مندی از وجود آنها در سطوح مدیریتی و معرفی آنها بعنوان الگو به مجموعه کارکنان.