



سرمقاله

در موفقیت هر سازمان عوامل متعددی دخالت دارد. نیروی انسانی آموزش دیده و متخصص، برخورداری از ابزارهای پیشرفته، مدیریت کارآمد، آموزش مناسب و دانش فنی، مهم‌ترین عوامل دستیابی به هدف‌های سازمان را تشکیل می‌دهند؛ اما بدون تردید در میان عوامل مذکور برجسته‌ترین نقش به نیروی انسانی اختصاص دارد. نیروی انسانی، زیربنایی‌ترین و محوری‌ترین عامل در توسعه و تحول یک سازمان است. به بیان دیگر، سایر عوامل از جمله مدیریت، سازماندهی و دانش فنی نیز حاصل تلاش نیروی انسانی‌اند. براساس مطالعات موجود، کشورهایی که دارای منابع طبیعی غنی هستند ولی در آنها به منابع انسانی کمتر توجه می‌شود، از سهم ثروت پایینی برخوردارند و در مقابل، کشورهایی که از منابع طبیعی برخوردار نیستند ولی به شکل شایسته‌ای به منابع انسانی توجه می‌کنند، ثروت ملی بالایی دارند.

بدیهی است میزان کارایی این عامل نیز به برخورداری از خصایصی نظیر خلاقیت فکری، آینده‌نگری، تعهد، علاقه‌مندی و آموزش بستگی دارد.

از سوی دیگر، بروز تحول و تنوع روزافزون در تولیدات مختلف، نیاز مبرم به مغزهای پرورش یافته، سرعت تحولات مستمر، ضرورت نوآوری و همچنین رقابت‌های چشمگیر و جهانی، موجب شده است تا ظرفیت مجموعه محدود مدیران جوابگوی اداره شایسته سازمان آنها نباشد. به عبارت دیگر، افزایش حجم فعالیت‌ها، ظرفیت‌های

نظام مشارکت؛ مردمسالاری سازمانی

بسیار بالاتری را برای اداره مناسب مؤسسات طلب می‌کند. از این‌رو، دانش مدیریت رویکرد ویژه‌ای را برای پاسخگویی به شرایط جدید عرضه کرده است. این رویکرد که براساس آن به جای توانایی محدود مدیران هر واحد، تفکر فراگیر آحاد پرسنل و مشارکت فکری آنان با مدیریت، برای پیشبرد و توسعه سازمان بکار گرفته می‌شود، مدیریت مشارکتی است. رویکرد مدیریت مشارکتی با بکارگیری مکانیزم‌های خاص، ضمن افزایش توان فکری اداره یک مؤسسه، سایر عوامل مؤثر بر افزایش قابلیت منابع انسانی از جمله میزان علاقه‌مندی و انگیزه در آنها را توسعه می‌دهد. تجربه کشورهای که به نحو

صحیح مدیریت مشارکتی را به کار گرفته‌اند، از افزایش بهره‌وری، صرفه‌جویی اقتصادی، بهبود کیفیت محصولات و ... در آنها حکایت می‌کند.

در این میان، سازمان‌های اقتصادی و بازرگانی که براساس ماهیت فعالیت خود و برای تأمین حیات و دستیابی به اهداف، می‌بایست همواره در صدد پویایی و تحول باشند، بیش از سایر مؤسسات نیازمند بکارگیری مدیریت مشارکتی هستند.

صنعت بیمه در کشور ما به رغم تلاش‌های ارزنده‌ای که در دهه‌های اخیر در آن صورت پذیرفته، هنوز نتوانسته است در جایگاه شایسته خود قرار گیرد. براساس آمارهای موجود، عملکرد بازار بیمه در ایران به نسبت کشورهای آسیایی توسعه یافته نیز بسیار پایین است.

از آنجا که فرآورده‌های صنعت بیمه عینی نبوده و می‌بایست براساس نیازها و تقاضاهای جامعه به طور مداوم در حال پویایی و تحول باشد، این صنعت به ظرفیت فکری قابل توجهی نیاز دارد تا ضمن تلاش در جهت نهادینه کردن بیمه در باور مردم، به شناسایی نیازهای موجود پرداخته و براساس آنها خدمات مقتضی را به مردم عرضه کند. تحقق این امر مهم جز از طریق افزایش ظرفیت‌ها و اتکای خردمندان به نیروی انسانی صنعت بیمه، ممکن نخواهد بود و توصیه دانش مدیریت در این رابطه استقرار مدیریت مشارکتی است.

اعتقاد و حمایت مدیریت ارشد، ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر، بلوغ فکری و روانی کارکنان، تمایل و تعهد آنها و فرهنگ و جو سازمانی مناسب از جمله مهم‌ترین زمینه‌های استقرار مدیریت مشارکتی است.

راه‌کار نظام پیشنهادی کارکنان می‌تواند به عنوان نخستین گام در ایجاد مدیریت مشارکتی بکار گرفته شود. تجربه‌های موجود در

این زمینه از موفقیت قابل توجه استقرار نظام پیشنهادی کارکنان حکایت دارد.

امید است با توجه به قابلیت‌های ناشناخته منابع انسانی و همچنین کارکردهای مدیریت مشارکتی، با استقرار آن شاهد شکوفایی بیش از پیش واحدهای اقتصادی اجتماعی و فرهنگی جامعه - بویژه صنعت بیمه - باشیم.

