

تأثیر مشارکت در ایجاد تحولات مؤثر

سوسن سیه پوش^۱

کاهش تعداد واحدها و تجدید مهندسی در سال‌های اخیر مشاهده شده ولی در چه نقطه‌ای می‌توان شروع به نمایش قدرت نمود؟ یکی از نتایج اجتناب ناپذیر کاهش تعداد واحدها، کاهش در روحیه نیروی کار است. کارکنان تفویض اختیار شده، در وضعیتی مشابه کارکنانی هستند که اهرام را در



یکی از نتایج اجتناب ناپذیر کاهش تعداد واحدها کاهش در روحیه نیروی کار است

اثر بخشی از طریق مشارکت

در قرن حاضر شرکت‌ها لازم است که هوشمند، پراکنجه، و با تشریک مساعی و به صورت مردمی اداره شوند. هم چنین مدیریت روز باید به کاهش تعداد واحدها، تجدید ساختار، تجدید نظر در مهندسی و تبلیغات گسترده روی آورد.

در حال حاضر روند به سمت رشد استراتژی‌هاست. که مدیریت مؤسسه باید توانمندی‌هایشان را هرچه سریع‌تر بر تجدید (نوسازی) استراتژی رقابتی متمرکز سازد، مثل تعامل، "رقابت کردن برای آینده".

مصر باستان می‌ساختند.

آنها می‌دانستند که وقتی کارشان پایان یابد، عمر آنان نیز پایان می‌یابد. وقتی ترس از دادن شغل وجود دارد یا شایعه پراکنی‌ها رایج می‌شود، آزردهی روحی

در سال ۱۹۹۶ نشان می‌دهد که شرکت‌های کوچک و بزرگ مشابه "برتلمن"، "فولکس واگن"، "مولر و نیگارتن"، "هنکل"، "پریوسیچ ام‌تاهل و امرمیوزیک، ویلکهان و سایر آنها براساس یک فرهنگ تشریک مساعی از مشارکت و مسئولیت، پایه‌گذاری شده‌اند.

در سال‌های دور، نوآوری، صرفاً درباره سیاست‌های نوآوری براساس تحقیق و توسعه و صنعتی پایه‌گذاری شده بودند. رویکرد امروزی بر کل فرایند متمرکز است.

شرکت‌هایی مثل 3M که هر روزه مدعی معرفی یک محصول جدید به بازار هستند، زمان و منابع جانبی در اختیار افراد متفکر قرار می‌دهند.

در مورد تجدید سازمان در مؤسسه، می‌توان از شرکت هوایی آلمان به نام لوفتانزا نام برد که، تجدید سازمان اساسی را - نه با به صف کردن متخصصان خارجی بلکه با تلاش نیروی کار و به کارگیری گروه‌های تجدید سازمان یافته داخلی جهت خویش ایجاد نمود. عامل دیگری که سطوح اطمینان را افزایش داد، در حقیقت وضعیت کاری تضمین شده بود.

مثالی دیگر: "دیویج باهن" است که در حال برنامه‌ریزی جهت ایجاد ۶۰۰۰۰ شغل است. در اکتبر سال ۲۰۰۷ آن مؤسسه با اتحادیه تجاری برای تشکیل یک مؤسسه‌ی مشترک کاری توافق کرد.

موارد بسیار دیگری نشان می‌دهد که یک سازمان یادگیرنده، عیناً در رابطه با سازماندهی یک روحیه‌ی گروهی نیست، فرآیند جهت‌دار شدن و داشتن یک روحیه‌ی مشارکتی جهت تجدید سازمان در ناسازگاری و سازگاری اهمیت دارد.

وکاهش بهره‌وری را به دنبال خواهد شد.

مدیریت تغییر تنها برای آیندگان نیست

پیش‌کسوتان تجدید مهندسی مانند "هامر" و "چمپی" دلیل نقصان بسیاری از پروژه‌ها را در عدم تمایل هدایت‌کنندگان می‌بینند.

اما مدیریت جدید از یک خط‌سیر متفاوت تبعیت می‌کند. اصطلاحات خود ساختاری امروزی مدیریت تغییر، سازمان آموزشی و تحول تجاری است.

یک ایده‌ی اصلی در مورد تغییر سازمانی موفقیت‌آمیز که شرکت‌کنندگان الزاماً تحت تاثیر آن قرار می‌گیرند آن است که وقتی ایده‌ای نو، می‌آید، باید تا روش‌های غلبه بر مقاومت را نیز ایجاد کرد.

ایده‌ی اصلی به مطالعات "کرت لوین" برمی‌گردد که در پایان جنگ جهانی دوم در آمریکا از آنجایی که گوشت کم‌یاب شده بود، عقیده بر مجاب کردن زنان خانه‌دار در غلبه کردن بر عدم خوردن گوشت بود.

شرکت‌هایی مثل جوهر روغنی "وبا" در آلمان توانستند کل نیروی کارشان را متقاعد سازند تا به سوی یک شرکت یادگیرنده حرکت کنند.

تجدید چارچوب، ساختار و حیات، ایده‌ای جهت‌طی این مراحل به سمت تحول مثبت است که کمی بیشتر از یک تجدید فرموله کردن رایج به طوری که در بالا شرح داده شده است، می‌باشد.

برای این که، تغییر، موفقیت‌آمیز باشد، این مهم است که آیا تغییر، فقط شامل ایجاد یک تکنیک تدبیری باشد یا این که بعضی مفاد اخلاقی را شامل شود؟

یک خبر جدید از سازمان "برتلمن" و سازمان "بوکلر"

بهبود استراتژی‌های مشارکتی

شگفت‌انگیز است که حتی در متون کتاب‌های مدرن مدیریتی به آن اشاره‌ای به آن نشده است. چنانچه طول عمر استخدام نتواند تضمین شود، چه پیش می‌آید؟ چه شرکت‌هایی در جایگاه امن قرار می‌گیرند. تئوری توانایی ایجاد اشتغال به غبار نیرنگ خوش خدمتی و نیاز نمی‌رسد.

بنابراین، موضوع واقعی نمای قرن بیست و یکم شرکت‌های سهامی و کارکنانشان این است که چطور بهترین را تولید کنند.

یکی از اهداف مورد بحث در دوباره‌نویسی قراردادهای کارکنان پست به عنوان مثال در مورد رسمی شدن کارکنان شش مورد را می‌توان نام برد:

۱- از وقت آزاد جهت آموزش کارکنان استفاده شود.

۲- اجازه دهید کارکنان موقتی وارد شوند.

۳- به نوبت کاری‌های جزئی روی آورید.

۴- به کار مشارکتی روی آورید.

۵- پرداخت مرخصی را در نظر بگیرید.

۶- به کارکنان کمک کنید تا مشاغل دیگری پیدا کنند.

این سیستم قابلیت انعطاف پذیری را داراست و برای ایده‌های جدید، سیستمی باز است.

کمسیون اروپایی "طرح پیشنهادی جهت" یک چارچوب عمومی برای گزارش‌دهی و مشاوره کارکنان در جامعه

اروپایی بوجود آورده بود و با پنج میلیون یورو در سال ۱۹۹۹ حمایت می‌شد.

این کمسیون اروپایی به نام برگه‌ی سبز اخیراً بر یک نوع مشارکت جهت یک سازمان کاری جدید متمرکز شده است. مشارکت مستقیم که صرفاً شامل تئوری مدیریت نوین و عملی باشد، همیشه کافی نیست.

قبلاً در آغاز دهه‌ی ۱۹۹۰ "کستر" و "پنیاد" نظر دادند که

ما به سوی یک عصر جدید حرکت

کرده ایم که آن را سناریو ۲۱

نامیده بودند، جایی که تمایل

کارمنند برای موارد مستقیم

مشارکت نیروی کار نظیر مشارکت

مالی (ESOP'S) و مشارکت در

سطح کارگاه و مؤسسه از یک

طرف و مشارکت غیر مستقیم

مطلوب نیروی کار نظیر مذاکره

گروهی، مشاوره مشترک از طرف

دیگر در یک نقطه جمع می‌شود.

در این مسیر مدیریت، یک امتیاز خاص تر از سهام

داران نیست. مدیریت، یک ماموریت برای برخی کارکنان و

است و چارچوب قانونی آن باید به دنبالش توسعه یابد.

مشارکت مستقیم که

شامل نقطه نظر

تئوری مدیریت نوین

و عملی باشد، همیشه کافی

نیست

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. معاون ذی حساب و مدیر کل امور مالی

۲. مؤلف مقاله هانس اریک مولرپروفیسور سازمان دهی و

مدیریت در آموزشگاه اقتصادی FHW- برلین است.

این مقاله در رای میتبستیمانگ (چاپ به زبان انگلیسی)

صفحه ۵۳-۵۱-۱۹۹۹

بانک سامان بانک هوشمند

شورشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال بانک سامان



www.SB24.ir
مرکز سامان ارتباط: ۶۴۲۲-۰۲۱

بانک سامان
Saman Bank



سیستم جامع مالی و اداری

سپس

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
مركز جامع علوم انسانی

اتوماسیون اداری

بودجه و اعتبارات
تدارکات و قراردادهای ثابت
اموال و دارایی‌های ثابت
کنترل تولید و بهای تمام شده
پرسنلی و حقوق دستمزد

انبار و حسابداری انبار

کنترل چک و نقدینگی

خدمات پس از فروش

عملیات ارزی

خرید و فروش

حسابداری مالی



اتوماسیون اداری

تدبیری نو در حذف کاغذ و ایجاد سازمان سبز

- پلت فرم .NET، زبان برنامه نویسی #C و ASP.NET طبق مدل‌های RUP
- پیاده سازی شده به دو صورت Form based و Web based
- تعریف اطلاعات پایه در سیستم اتوماسیون از قبیل انواع طبقه‌بندی امنیتی نامه‌ها (عادی و محرمانه و ...)
- امکان ایجاد کار (TASK) با مشخصاتی از قبیل موضوع، انواع اقدام، پاراف‌های صوتی و الگوریتم پذیرش
- انواع روابط بین نامه‌ها (مانند عطف، پیرو، جوابیه و...)، دلایل ارجاع، شرح‌ها
- امکان تعریف اشخاص طرف مکاتبه (نام سازمان، سمت سازمانی، نام شخص، آدرس‌های پستی، و ...)
- امکان وابسته کردن یک سند با نوع دلخواه برای هر کار (Task) مانند نامه، سایر مستندات در یک سازمان
- دسترسی‌های امنیتی برای هر نقش و تخصیص کاربران به نقش‌های مختلف (Role-based security)
- امکان ارجاع و پی‌گیری کارها و تعیین زمان پی‌گیری و ایجاد زنجیره پی‌گیری
- امکان تعیین جانشین برای هر یک از کاربران و پست‌های سازمانی توسط مدیر سیستم و خود کاربر
- ورود متن نامه و پیوست‌های نامه (از طریق اسکن، فایل، فکس و Email)
- امکان استفاده از برنامه Microsoft Word برای تایپ نامه
- ارسال نامه صادره و داخلی برای چندین گیرنده. ارسال رونوشت نامه صادره و داخلی برای چندین گیرنده
- امکان ارسال و دریافت متن نامه از طریق فکس و email در درون برنامه
- چاپ نامه برای چندین گیرنده، چاپ نامه همراه با امضا الکترونیکی و پاراف نامه بصورت متن، صوت یا با استفاده از قلم نوری
- امکان ضبط صوت و یا استفاده از فایل‌های صوتی موجود به عنوان هشدار صوتی
- تهیه گزارش‌های ساده با استفاده از یک گزارش ساز براساس ترکیب فیلدهای اطلاعاتی نامه
- چاپ نتایج گزارش یا ارسال اطلاعات استخراج شده به محیط Excel یا Word و ایجاد گزارش‌های نموداری
- امکان بازبینی مراحل طی شده نامه بصورت Visual و مشاهده اقدامات انجام شده توسط کاربران مختلف.
- ایجاد کارتابل جاری برای هر یک از کاربران جهت مشاهده کارها و نامه‌های ارجاعی
- امکان ارسال پیام (Mail) بصورت Offline برای کاربران دیگر
- امکان ارسال پیام‌های فوری (Instant Message) برای کاربرانی که وارد برنامه شده‌اند
- قابلیت استفاده از کارتابل در سیستم مالی تدبیر برای دسترسی سریع‌تر به کارها و مستندات و ارجاع اسناد مربوطه



موسسه مالی و اعتباری انصار

Ansar Finance & Credit Institution



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

موسسه انصار

اولین موسسه مالی و اعتباری دارای
سیستم یکپارچه با بیش از

۶۰۰ شعبه



موسسه مالی و اعتباری انصار

Ansar Finance & Credit Institution



ارایه خدمات نوین بانکی

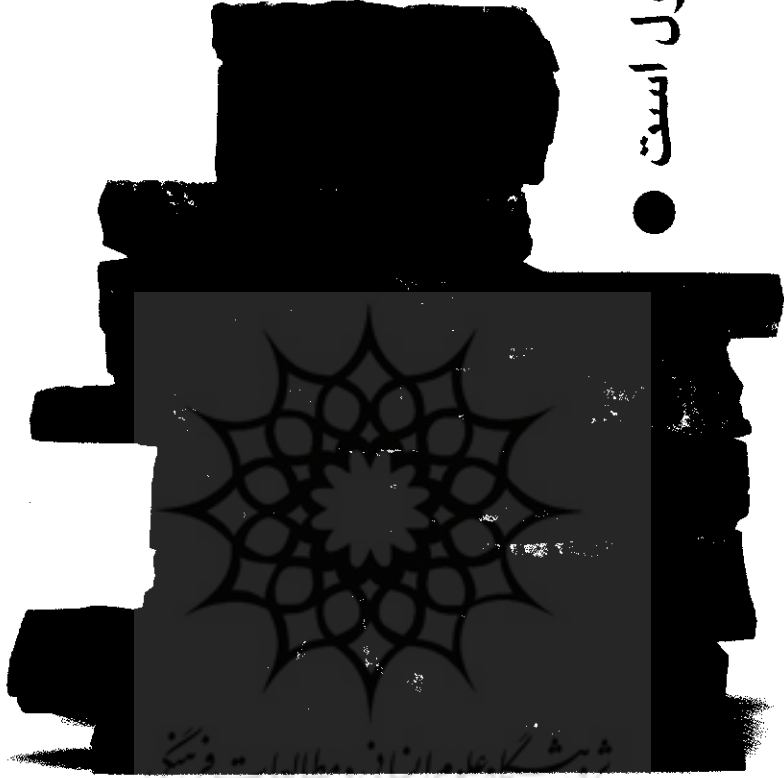
رتال جامع علوم انسانی

در بیش از

۶۰ شعبه یکپارچه

موسسه انصار

برنامه ریزی خشت اول است ●



پیشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

بازار

شماران سیستم

دفتر فروش : خیابان شهید بهشتی ، خیابان پاکستان
خیابان سارجی نیا، شماره ۴ تلفن : ۸۸۵۱۹۹۳۱ (خط)

