

عنوان مقاله:

تبیین مدل کایزنی در تحول سازمانی شهرداری مشهد

محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

مهدی سرمدی - دانشجوی کارشناسی روان شناسی موسسه آموزش عالی حکمت رضوی

حمیدرضا قنبری - دکتری روان شناسی، مدرس موسسه حکمت رضوی

خلاصه مقاله:

زمانی که تغییر و تحول در سازمان به صورت یک فرایند طولانی باشد، این امر به تغییر و تحول در فرهنگ سازمانی منتهی می گردد. می توان فلسفه کایزن را جلوگیری از سکون و تلاش مداوم برای رسیدن به اهداف دانست. بلکه هر نوع بهبود یا اصلاح به شرط آنکه پیوسته و مداوم باشد ارتقای بهره وری را در سازمان ها به ارمغان خواهد آورد. سیستم مدیریت کایزن که ریشه در فرهنگ سازمان ها و موسسات ژاپنی دارد، امروزه در بسیاری از کشورهای صنعتی برای افزایش بهره وری مورد الگو برداری قرار گرفته است. برای رسیدن به این مقصود باید فعالیت هایی که برای تکمیل و بهبود سطح کیفی خدمات لازمند به فعالیت های سازمان افزوده شوند، ایجاد کایزن با استفاده از رویکرد سیستمی تحت تاثیر سه عامل اصلی یعنی مدیریت خط مشی، کنترل فرایند، و سیستم های پرورش کارکنان می باشد. که این امر می تواند به توسعه آموزش ها و فرهنگی، ایجاد ایمنی جسمی روانی کارکنان، بهره وری و انگیزه کاری، کاهش هزینه ها و در نهایت رسیدن به استاندارد های جهانی در مدیریت شهری کمک نماید.

کلمات کلیدی:

بهره وری، غنی سازی شغلی، بهبود مستمر، تغییر و تحول

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1033940>

