

عنوان مقاله:

طرحی نو جهت رها سازی نوآوری در سازمانی با ساختار وظیفه ای در شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب (N.I.S.O.C)

محل انتشار:

اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی (سال: 1389)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

عزیز یوسفیانی - کارشناس ارشد روشها و سیستمهای مکانیزه کالای شرکت ملی مناطق نفتخیز جن

خلاصه مقاله:

ویژگی بارز سازمانها در ابتدای هزاره سوم، تغییرات سریع است پس سازمانهایی می توانند موفق باشند که قابلیت سازگاری با این تغییرات را داشته باشند و سازگاری سازمانها با تغییرات، پیامد خلاقیت و نوآوری می باشد. در این راستا صنعت نفت به طور مستمر، به تعمیر، نگهداشت و توسعه تاسیسات صنعتی خود به منظور حفظ یا افزایش توان تولیدی خود نیازمند است بنابراین این صنعت که تقریباً دارای ساختار سازمانی وظیفه ای است با مشکل ایجاد خلاقیت و نوآوری فردی مواجه است یعنی عملاً جذب، انتصاب و به کارگماری کارکنان با صفات و ویژگی های خاص خلاقیت و نوآوری در سطوح فرادست و فرودست با واحد یا سازمان مربوطه تطابق ندارد. از پیامدهای منفی این ساختار می توان به هم گروه شدن فردی و اگر با ویژگی های مرکز کنترل درونی، آمریت پایین و متابعت پایین با فردی همگرا با مشخصات و ویژگی های عکس حالت قبل که سازگاری کمتری با خلاقیت و نوآوری فردی و سازمانی دارد اشاره کرد بعلاوه ممکن است فرد مذکور حتی در راس هرم باشد و سرکوب کننده و مخالف هر گونه تغییر در سازمان باشد. این امر منجر به سازمانی راکد، روتین، غیرکارا و اثربخش و نهایتاً بهره وری پایین می شود. در این مقاله نگارنده تلاش می کند با پیشنهاد تعیین ویژگی های فردی کارکنان و اعمال در انتصاب در ساختار سازمانی وظیفه ای بخصوص در واحدهایی که نیازمند به خلاقیت و نوآوری است گامی کوچک در راستای بهبود وضعیت موجود بردارد. اعتقاد بر آن است که خلاقیت و نوآوری می تواند بازکننده گره های ساختار سازمانی وظیفه ای باشد که به منشاء تعارض فردی و سازمانی بدل شده است.

کلمات کلیدی:

ساختار وظیفه ای، خلاقیت و نوآوری، ویژگی های فردی، انسجام گروهی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/108611>

