

## عنوان مقاله:

سبک های نوآوری و تفکر سازمانی کارکنان

## محل انتشار:

ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

## نویسندگان:

لیلا تبریزی - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه غیرانتفاعی کومش سمنان،

صدیقه تبریزی - کارشناس روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور گناباد

## خلاصه مقاله:

امروزه یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی تهیه و اجرای برنامه های آموزش و تعلیمات شغلی کارکنان به منظور افزایش مهارت ها و کارایی و نهایتا افزایش کارایی آنان در سازمان می باشد. تعلیمات شغلی برای کارکنان میبایستی بلافاصله پس از انتخاب افراد و به کارگیری و تصدی مسئولیتی خاص به اجرا درآید. دلایل اساسی برای ایجاد ارتباط بین نظام آموزش کارکنان و استراتژیهای سازمان وجود دارد که به عمده ترین آن میتوان به شرح زیر اشاره کرد. تغییرات تکنولوژی، سبک های نوآوری فشار شدیدی بر سازمان، مدیریت و راهبرد تفکر آن وارد می سازد، به گونه ای که پرداختن به آنها نیاز به کارکنانی با انواع خاصی از مهارت ها و توانمندی های خاص را ایجاد مینماید. به عنوان مثال تصور حرکت به سوی نانو تکنولوژی و جایگزینی تکنولوژیهای نرم افزاری به جای تکنولوژی های سخت افزاری، نکات قابل توجهی را برای انواع مهارت های مورد نیاز نیروی کار فعلی و کارکنانی که طی چند سال آینده وارد سازمان میشوند را دربر دارد. آنکه قابلیت جایگزینی مهارت های مختلف، تقاضای نسبی متغیر برای یادگیری و نهایتا بازآموزی مهارت های فعلی کارکنان، جنبه های تحریک کننده ای در نظام آموزشی سازمان پیشرفته و یا در رشد است که می بایست به عنوان نقطه آغازین تلفیق با استراتژی سازمانی به حساب آید. تفکر کارکنان یکی از تکنیک های موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و تواناییهای فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیمها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک میشود؛ به عبارت دیگر تفکر یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است.

## کلمات کلیدی:

اندیشه و تفکر خلاق، کارآمدی سازمانی، تحول سازمانی، تفکر سازمانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1233561>

