

عنوان مقاله:

سبکهای نوآوری و تفکر سازمانی کارکنان

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسندگان:

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

صدیقه تبریزی - کارشناس روانشناسی عمومی، دانشگاه پیام نور گناباد.

خلاصه مقاله:

امروزه یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی های آموزش و تعلیمات شغلی کارکنان به منظورافزایش مهارتها و کارایی ونهایتا افزایش کارایی آنان درسازمان میباشد. تعلیمات شغلی برای کارکنان میبایستی بلافاصله پس ازانتخاب افراد و به کارگماری وتصدی مسئولیتی خاص به اجرادرآید. دلایل اساسی برای ایجاد ارتباط بین نظام آموزش کارکنان واستراتژیهای سازمان وجودداردکه به عمده ترین آن میتوان به شرح زیراشاره کرد. -تغییرات تکنولوژی، سبکهای نوآوری فشارشدیدی برسازمان،مدیریت و راهبردتفکر آن وارد میسازد، به گونه ای که پرداختن به آنها نیازبه کارکنانی با انواع خاصی ازمهارتها وتوانمندیهای خاص را ایجاب مینماید. به عنوان مثال تصورحرکت به سوی نانوتکنولوژی وجایگزینی تکنولوژی های نرم افزاری به جای تکنولوژی های سخت افزاری، نکات قابل توجهی را برای انواع مهارتهای موردنیازنیروی کارفعلی وکارکنانی که طی چندسال آینده واردسازمان میشوند رادربردارد. -آن که قابلیت جایگزینی مهارتهای مختلف، تقاضای نسبی متغیربرای یادگیری ونهایتا بازآموزی مهارتهای فعلی کارکنان، جنبه های تحریک کننده ای درنظام آموزشی سازمان پیشرفته و یا دررشد است که میبایست به عنوان نقطه آغازین تلفیق با استراتژی سازمانی به حساب آید. تفکرکارکنانی که ازننیکهای موثربرای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت وتواناییهای فردی وگروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. توانمندسازی فرایندی است که در آن ازطریق وسعه وگسترش نفوذوقابلیت افرادو تیم هابه بهبودو بهسازی مستمرعملکردکمک میشود؛ به عبارت دیگر تفکری که راهبرد توسعه وشکوفایی سازمانی است.

کلمات کلیدی:

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

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1466362>

