

## عنوان مقاله:

مهندسی مجدد نظام پیشنهادات در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان

## محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی مدیریت (سال: 1387)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسندگان:

محسن کرد - معاون برنامه ریزی و منابع انسانی فوق لیسانس مدیریت اجرایی

رقیه ایوبی - سرپرست واحد بهبود بهره وری و تحقیقات فوق لیسانس علوم اقتصادی

## خلاصه مقاله:

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد. توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می باشد هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را کند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد. نظارت پیشنهادات تکنیکی است که می توان از فکر و اندیشه های کارکنان برای مساله یابی، چاره جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره جست. مخاطبین نظام پیشنهادات در سازمان، کل کارکنان هستند و قشر اعظم آنها در رده های پایین سازمان فعالیت می کنند. یکی از ویژگی های اصلی کارکنان رده های پایین جزنگری در سیستم پیشنهادات و انتظار ارائه پیشنهادات با اثرگذاری مالی قابل توجه همراه مورد عنایت مدیران ارشد سازمان ها بوده و هست. همین نگرش به ظاهر منطقی و ساده، مسیر نظام پیشنهادات را از واقعیت و رسالت اصلی آن دور می سازد و هر چه از عمر نظام پیشنهادات در سازمان بگذرد تغییر رویکرد سیستم دشوارتر خواهد شد. ارائه پیشنهاداتی با کیفیت، ارتقای سطح اثربخشی عملکرد نظام پیشنهادات و افزایش نرخ مشارکت کارکنان همواره به عنوان مهمترین عوامل موثر بر عملکرد سیستم مورد توجه مسئولین و دست اندرکاران این نظام بوده و همواره تلاش برای بهبود آن استمرار داشته است. اگر چه بیش از سه سال نظام پیشنهادات در شرکت آب و فاضلاب اجرا شده است اما در مجموع نتایج چندان امید بخش را به همراه نداشته است مسئولین این شرکت پس از مدتی به دلیل عدم برآورد شدن انتظارات آن را کنار گذاشته و در شرکت زمزمه ناکارآمد بودن نظام پیشنهادات 80 درصد غیر کیفی و غیر قابل قبول بوده اند که با این تجربه و نگاهی به مهندسی مجدد نظام پیشنهادات که باعث افزایش کارکنان به ارائه ایده ها در جهت افزایش بهره وری گردید که در ادامه به آنها اشاره خواهد شد.

## کلمات کلیدی:

پیشنهاد، بهره وری، مشارکت، مهندسی مجدد، نیروی انسانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/66608>

