

مدیریت مشارکتی چیست و اجرای آن نیازمند چه استراتژی‌هایی است؟

استفاده از تخصص کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت از ویژگی‌های سبک مدیریت مشارکتی است. یک ساختار مدیریت مشارکتی امکان تأثیرگذاری بر عملکرد و اهداف شرکت را برای کارکنان در تمام سطوح فراهم می‌کند. اگر شرکت شما از این سبک مدیریتی استفاده کند، فرصت تدوین استراتژی، ارائه تحلیل درباره مشکلات و اجرای راه‌حل‌ها را خواهید داشت.

مدیریت مشارکتی نوعی ساختار رهبری است که افراد حاضر در سطوح مختلف یک شرکت را به مشارکت در مدیریت سازمان تشویق می‌کند. به‌طور معمول، شرکت‌هایی با این سبک مدیریتی، پست‌هایی با نقش‌های رسمی مدیریتی دارند؛ اما این مدیران گرفتن بازخورد و درخواست اطلاعات از کارکنان را در اولویت قرار می‌دهند.

انواع مدیریت مشارکتی:

بسته به سبک مدیریت مشارکتی شرکت شما، سرپرستان ممکن است به روش‌های مختلفی نظر شما را جویا شوند. انواع اساسی مدیریت مشارکتی عبارت‌اند از:

سبک مشاوره‌ای: در این سبک مدیران، قبل از تصمیم‌گیری یا اعمال تغییرات، نظر کارکنان را جویا می‌شوند، سپس قبل از گرفتن تصمیم نهایی مستقل، این نظرات را بررسی می‌کنند.

سبک تصمیم‌گیری مشترک: در این روش، مدیریت از کارکنان تقاضای بازخورد می‌کند و همچنین انتظار دارد که در تصمیم‌گیری‌های نهایی شرکت کنند. در این حالت، اعضای تیم برای به اشتراک گذاشتن ایده‌های خود آزاد هستند و مسئولیت تصمیماتی را که می‌گیرند، بر عهده دارند.

شرکت متعلق به کارکنان: در برخی موارد، کارکنان صاحب بخش قابل توجهی از سهام شرکت هستند. تمرکز مالکیت محدود است، به‌طوری که همه کارکنان تقریباً سهام مساوی دارند؛ در نتیجه، کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت، نه به‌عنوان همکار، بلکه به‌عنوان سهام‌داران شرکت، مشارکت داده می‌شوند.

استراتژی‌های اجرای مدیریت مشارکتی:

در صورت اجرای مدل مدیریت مشارکتی در سازمان شما، می‌توانید انتظار اجرای استراتژی‌های زیر را از سرپرستان خود داشته باشید.

۱. در نظر گرفتن نظرات گوناگون

در یک سبک مدیریت مشارکتی، سرپرستان به جست‌وجوی نظرات و بازخوردها درباره سیاست‌ها، تصمیمات، راه‌حل‌ها و نحوه اجرای آن‌ها می‌پردازند. مجموع دیدگاه‌های افراد از بخش‌های گوناگون، ایده کامل‌تری را نسبت به آن چه شرکت برای دستیابی به اهداف خود نیاز دارد، فراهم خواهد کرد. ممکن است.

۲. ارائه اطلاعات به کارکنان

در یک مدل مدیریت مشارکتی می‌توانید از مدیران خود انتظار داشته باشید که اطلاعاتی را درباره شرکت، اهداف و نتایج آن به اشتراک بگذارند. همه همکاران و تصمیم‌گیرندگان برای گرفتن تصمیمات آگاهانه و ارائه راه‌حل‌های مؤثر به این اطلاعات نیاز دارند.

۳. استقبال از راه‌حل‌های خلاقانه

در راستای نتیجه‌دادن مدیریت مشارکتی، سازمان از همه می‌خواهد که راه‌حل‌های خلاقانه‌ای را مطرح کنند. برای این که شما و همکارانتان در به‌اشتراک گذاشتن ایده‌ها راحت باشید، احتمالاً مدیران همکاری باز و احترام به نظرات را تشویق خواهند کرد.

۴. استخدام افرادی با قابلیت رهبری

ممکن است مدیران واحد استخدام به دنبال افرادی باشند که از قبل دارای تجربه و ویژگی‌های رهبری هستند. یک کارمند تازه‌وارد با قابلیت‌های رهبری قوی، خیلی زود می‌تواند به همکاری مفید برای شرکتی با سبک مدیریت مشارکتی تبدیل شود.

۵. تعیین زمان‌هایی برای به‌اشتراک گذاشتن ایده‌ها و برگزاری جلسات

یکی از روش‌هایی که ممکن است شرکت شما برای اجرای یک ساختار مشارکتی به کار بگیرید، برگزاری جلسات منظمی است که به افراد فرصت ایده‌پردازی، برنامه ریزی و طرح پیشنهادات را می‌دهد. برای این منظور، شرکت شما ممکن است جلساتی را به صورت فردی یا تیمی برگزار کند.

۶. فراهم کردن امکان آموزش

ممکن است کارفرمایان برای تقویت توانایی شما در راستای گرفتن تصمیماتی که به نفع شرکت باشد، آموزش‌هایی را برایتان فراهم کنند. افراد دارای دانش و تجربه به شکل ارزنده‌ای مشارکت می‌کنند؛ به همین دلیل، سازمان‌هایی که کارکنانشان را آموزش می‌دهند، از ایده‌های پیشنهادی آن‌ها بهره‌مند می‌شوند.

مهارت‌های مدیریت مشارکتی

برای مؤثر بودن مدیریت مشارکتی، ممکن است کارفرمای شما به دنبال استخدام و ارتقای کارکنانی باشد که دارای قابلیت‌های خاصی هستند، از جمله:

مهارت رهبری در مدیریت مشارکتی: بهترین همکاران در مدیریت مشارکتی، افراد دارای مهارت‌های رهبری هستند که قصد دارند در آینده این مهارت را توسعه دهند. به طور معمول، رهبران افراد قاطع و ریسک‌پذیری هستند که تیم را تشکیل می‌دهند. آن‌ها

افرادی قابل اعتماد هستند و از حل مشکلات لذت می‌برند. شما می‌توانید با ایجاد پروسه‌ای برای آموزش نیروهای جدید، در مورد چگونگی سازماندهی گردش کار یا همراهی با به‌روزرسانی‌های صنعت، مهارت‌های رهبری خود را نشان دهید.

مهارت‌های بین‌فردی در مدیریت مشارکتی: این مهارت‌ها نحوه تعامل شما با دیگران را تعیین می‌کنند. شرکت‌هایی با مدیریت مشارکتی، به دنبال استخدام و حفظ کارکنانی همدل، دوستانه و دل‌گرم‌کننده هستند تا فضایی فراهم شود که در آن اعضای تیم برای به‌اشتراک‌گذاشتن ایده‌ها احساس راحتی کنند.

مهارت ارتباطات در مدیریت مشارکتی: مهارت‌های ارتباطی قوی در یک تیم مدیریت مشارکتی، حیاتی خواهد بود؛ همچنین، تشویق اعضای تیم برای به‌اشتراک‌گذاشتن ایده‌هایشان و توسعه مهارت‌های گوش دادن فعال، اهمیت فراوانی دارد. در این ساختار مدیریتی، موفقیت گروهی به اندازه موفقیت فردی ارزشمند است.