



# مشارکت کارکنان: اهمیت، مزایا و تفاوت آن با مشغولیت کارمندان

تیم تحریریه اقیانوس آبی

راه اندازی یک کسب و کار موفق فقط استخدام افراد مناسب، تعیین اهداف و استفاده از منابع برای دستیابی به آن اهداف نیست، بلکه به عنوان صاحب یک کسب و کار باید معنای مشارکت کارمندان را درک کنید. در مدیریت منابع انسانی درک تفاوت بین مشارکت با مشغولیت کارمندان و مدیریت بر مبنای مشارکت کارکنان، می تواند نیروی کار مولدتری برای سازمان شما به ارمغان بیاورد.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

اگرچه تفاوت بين مشارکت کارمندان و مشغوليت کارمندان ظريف است، اما در واقع دو خط مشي جداگانه و متفاوت در سطح تعامل کارکنان با سازمان است. پس بايد تفاوت آن ها را بدانيد تا سازمانی پويا و نيروی انسانی راضی تری داشته باشيد. پس تا انتها با مجله منابع انسانی ما همراه باشيد.

## تعريف مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان (employee involvement) به ارتباط عميق تر آنها با فرآيندهای تصميم‌گيري در سازمان اشاره دارد. در اين مفهوم، کارکنان فرصت دارند که نقش فعال تری در تصميم‌گيري ها داشته باشند و نظرات و ايده های خود را به اشتراک بگذارند.

مشارکت کارکنان در سازمان نشان دهنده عملکرد فعال تر، انگيزه بالا، تعهد کارکنان به ارتقاء و توسعه سازمان و تلاش برای بهبود عملکرد و رسيدن به اهداف تعيين شده است.

## مشغوليت کارکنان چيست؟

مشغوليت کارکنان (employee participation) به انجام وظيف معين شده در سازمان اشاره دارد. کارکنان در اين حالت، مسؤليت اجرای وظيف تعيين شده خود را دارند، اما شايد فرصت کمتری برای شرکت در تصميم گيري ها و ساختارهای سازمانی داشته باشند.

## تفاوت مشارکت کارکنان با مشغوليت کارکنان

مشارکت کارکنان و مشغوليت کارکنان دو مفهوم مختلف در حوزه مديريت منابع انسانی هستند که به ميزان و شيوه دخيل کردن کارکنان در تصميم‌گيري ها و فعاليت های سازمانی اشاره دارند.

مشارکت کارکنان به نقش فعال تر و شرکت کارکنان در تصميم‌گيري ها و فرآيندهای سازمانی اشاره دارد، در حالی که مشغوليت کارکنان به انجام وظيف معين شده و مسؤليت اجرایی آنها اشاره دارد.

هر دو مفهوم برای موفقیت سازمان‌ها بسیار حیاتی هستند و نحوه تعامل کارکنان با سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.

## اهمیت مشارکت کارکنان در سازمان

در محیط‌هایی که مشارکت سازمانی ترویج می‌یابد، کارکنان نظرات، ایده‌ها و پیشنهادهای خود را برای بهبود فرآیندها، افزایش کیفیت محصولات و خدمات، کاهش هزینه‌ها، ایجاد نوآوری و افزایش بهره‌وری، به اشتراک می‌گذارند.

مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری به ایجاد فضایی برای شنیدن نظرات کارمندان، ایجاد امکاناتی برای ارتقاء پیشنهادهای و بهبود شفافیت و اعتماد بین تیم و مدیران کمک می‌کند و نه تنها بهبود عملکرد و عملکرد کلی سازمان را به دنبال دارد، بلکه باعث بالا رفتن انگیزه کارکنان و ایجاد حمایت از اهداف سازمانی نیز می‌شود.

با مشارکت فعال کارکنان، سازمان‌ها بهتر می‌توانند به چالش‌ها و تغییرات در بازار و محیط کسب‌وکار پاسخ دهند و برای ایجاد رقابت‌پذیری بیشتر و موفقیت در دنیای کسب‌وکار مسیری موثر را پیش رو داشته باشند.

## مزایای مدیریت بر مبنای مشارکت کارکنان

- سازمان پویا و فعال: مشارکت کارکنان باعث شکل‌گیری یک جامعه سازمانی پویا و فعال می‌شود. کارکنانی که در فرآیندهای تصمیم‌گیری و فعالیت‌های سازمانی مشارکت دارند، احساس تعهد به سازمان خود دارند و به طور فعال در ارتقاء و بهبود محیط کاری و فرآیندهای کسب‌وکار شرکت می‌کنند.
- رفع موانع ارتباطی: مشارکت کارکنان باعث برطرف شدن موانع ارتباطی می‌شود، زیرا در فرآیندهای مشارکت، کارکنان می‌توانند برای حل مسائل ارتباطی که در سازمان وجود دارد، نظرات و پیشنهادهای خود را ارائه کنند.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

- سلامت رواني: شركت فعال كاركنان در فرآيندهاي تصميم‌گيري و شركت در مسائل سازماني، احساس تعلق به سازمان ايجاد مي‌كند و براي كاركنان انگيزه بيشتري براي حضور فعال در محيط كاري ايجاد مي‌كند.
- بهره‌وري و كيفيت: هنگامي كه كاركنان در تصميم‌گيري ها و فرآيندهاي سازماني مشاركت دارند، ايده‌ها و نقدهاي خلاقانه تري ارائه مي‌كنند كه مي‌تواند به بهتر شدن كيفيت محصولات و خدمات منجر شود.

## راه‌هاي افزايش مشاركت كاركنان

جلب مشاركت كاركنان مي‌تواند به بهبود عملکرد سازمان كمك كند. در اين راستا، مي‌توانيد از راهكارهاي متنوعي براي افزايش مشاركت كاركنان بهره‌مند شويد:

### 1. شفافيت سازي

اطمينان حاصل كنيد كه اطلاعات مهم و تصميمات سازماني به كاركنان اطلاع داده مي‌شود. فرايندها، اهداف و تصميمات مديريت را به صورت شفاف و قابل درك براي تمامي كاركنان توضيح دهيد.

### 2. اعطاي اختيارات و مسئوليت‌ها

به كاركنان اختيارات بيشتري در تصميم‌گيري‌ها و اجراي وظيفشان بدهيد. اين اقدام ارتباط مستقيم با بهبود فعاليتها و تاثيرگذاري در سازمان دارد.

### 3. پاداش و قدرداني

براي تلاش‌ها و ايده‌هاي نوآورانه تشويقي در نظر بگيريد و با نظارت عملکرد كارمندان، به هر فرد درصدي پاداش اختصاص دهيد. قدرداني و به رسميت شناختن كار خوب آن‌ها نيز با افزايش مشاركت كاركنان در سازمان ارتباط مثبت دارد.

### پاداش و قدرداني

براي مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

#### 4. تشويق به ارتقاء دانش

برنامه‌هاي آموزشي و توسعه حرفه‌اي را ترويج كنيد. ايجاد فرهنگي كه ارتقاء دانش و مهارت هاي كاركنان را تشويق مي‌كند، به افزايش مشاركت آنها كمك مي‌كند.

#### 5. استقبال از اختلاف و تنوع ديدگاه ها

ايجاد گروه‌ها و تيم‌هاي كاري كه به كاركنان اجازه مي‌دهد با يكدیگر همكاري كنند و ايده‌هاي خود را به اشتراك بگذارند. حال اگر در بيان اختلاف نظرات، آزادي وجود داشته باشد، كارمندان زواياي پنهان پروژه‌ها را مي‌بينند و بهترين نتيجه را مي‌گيرند. جلسات و فرهنگ سازماني بايد به گونه‌اي مديريت شود كه احترام به نظرات مختلف را ترويج كند.

**آيا دوست داريد انگيزه، تعهد و نوآوري را در منابع انساني خود بيشتر كنيد؟**

**دوره مديريت منابع انساني**

### كلام آخر

هنگامي كه كارمندان احساس كنند براي سازمان ارزشمند هستند و جزء آن محسوب مي‌شوند، وظايف خود را با احترام و مسؤليت بيشتر انجام مي‌كنند. در اين راستا، مديران سازمان بايد شرايطي ايجاد كنند كه همه كارمندان در تمامي بخش‌ها احساس كنند كه نقش و سهمي در موفقيت سازمان دارند.

اين احساس، منجر به رشد شخصي، افزايش مشاركت كاركنان، افزايش رضاييت شغلي و وفاداري آنها و در نهايت موفقيت كلي سازمان مي‌شود. يك سازمان با بهره‌گيري از قدرت جمعي كاركنان خود، مي‌تواند رشد پايداري داشته باشد، مزيت رقابتي خود را در بازار حفظ كرده و با اعتماد به نفس به پيشرفت ادامه دهد.

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

