

باسمه تعالی

استراتژی سال ۱۳۹۶ بانک کشاورزی

"مدیریت رفتار حرفه ای کارکنان"

مبتنی بر

"حق شایسته رشد کردن"

نقش مدیران و معاونان امور اجرایی در کلیه سطوح عملیاتی بانک به عنوان حاملان ارزش های پایه ای سازمانی و متخصصان حرفه ای مبتنی بر نوعی "وفاداری سازمانی" "Organizational Loyalty" و "تعهد حرفه ای" "Professional Commitment" برای بهبود فضای سازمانی و توسعه بخش های کشاورزی و اقتصادی است. "E.A.D"

بنابراین لازمست مدیران و معاونان امور اجرایی از طریق گسترده‌گی دامنه آموزه های خود نسبت به جغرافیای توسعه اقتصادی و کشاورزی آشنایی بیشتری پیدا نموده تا قادر به "ظرفیت سازمانی توسعه ای و حرفه ای" در سازمان شوند.

گسترده نگرش های مدیران و معاونان امور اجرایی، پرتو آموزنده و روشنگری بر آنها خواهد تاباند که آنها قادر خواهند بود در هر یک از حیطه های تخصصی براساس دانش تخصصی و حرفه ای خود، رویکردهای تازه ای عرضه کنند و ظرفیت های توسعه ای و حرفه ای که از گذشته نیز وجود داشته را فعال نمایند، بدین ترتیب که در فرآیند توسعه سازمانی، فراتر از دانش رسمی و تخصصی، به یادگیری و تجربه مهارتهایی مانند انعطاف پذیری، بزرگ اندیشی، یادگیری کار جمعی، مشارکت و پیوند با دیگران و مسئولیت پذیری پرداخته و "حق سالم رشد کردن" و "حق شایسته رشد کردن" را در محیط سازمان برای کارکنان فراهم نمایند.

توسعه یافتگی و پیشرفت سازمانی، "فرآیندی بلندمدت، مداوم و همیشه در حال تکامل" است و این فرآیند، امکانپذیر نخواهند بود مگر با وجود "مدیران کارآمد" "Efficient Managers" برای تحقق این فرآیند یکی از پایه گذاران دانش مدیریت در جهان بر این باور است که:

مدیریت، چیزهایی که ما فکر می کنیم نیست، مدیریت یک دگرگونی بنیادی در اندیشه و تفکر است که به آن "تحول فکری و ذهنی" گفته می شود، باید در ذهن و اندیشه مدیران یک تحول و دگردیسی ایجاد شود تا باور کنند تاثیر گذار و تاثیر پذیر هستند، زیرا "مدیریت، علم و دانش تحول است".

این دگرذیسی فکری و ذهنی در واقع یک "ویژگی فرهنگی" است به این مفهوم که رابطه ای میان "علم و فرهنگ" در سازمان ها وجود دارد که در قالب الگوی فکری و رفتاری فراگیر و جامع: "آموزش به مثابه فرهنگ"

در سراسر محیط سازمان های حرفه ای نهادینه شده و رویکرد فرهنگی و توسعه ای به آموزش و یادگیری را در سازمان ها مستقر نموده که این روند "Trend" به "غنی سازی زندگی و رفتار حرفه ای کارکنان" "Employee Professional behavior and life Enrichment" منجر خواهد شد.

در واقع مدیران در سازمان های معاصر باید با رویکرد فرهنگی و توسعه ای فوق بطور مداوم به یک خانه تکانی بزرگ ذهنی دست بزنند و تفکر و نگرش خود را بطور مستمر هرس نمود و درصدد باشند که کوک ذهن شان را عوض کنند و مجهز به آنتن های حساس سازمانی و حرفه ای شوند تا بتوانند پیرامون خود را "رادیوگرافی" نموده و همه چیز را به سرعت جذب نموده و حساسیت ویژه و نگاه خاص به محیط اطراف خود داشته باشند.

در صورت تحقق این روند "Trend" مدیریت حرفه ای "P.M" به عنوان ابزار توسعه در مسیر توسعه یافتگی سازمانی گام برداشته و تربیت و پرورش رفتار حرفه ای کارکنان را جدی گرفته و آنرا به نگرش نهادی در سازمان های خود تبدیل خواهد نمود، فرآیند این تحول فکری و رفتاری شامل تعهد حرفه ای به ویژگی های سازمانی زیر خواهد بود:

- تعهد به ارزش های انسانی و سازمانی
- تعهد به وجدان و هویت سازمانی
- تعهد به تازگی در فهم و درک سازمانی
- تعهد به روند تولید و توزیع دانش، تجربه و مهارت های حرفه ای در سازمان
- تعهد به تحول فکری و رفتار حرفه ای در کارکنان

از آنجا که دانش مدیریت، "علم تحول" در سازمان به شمار می آید، مدیران حرفه ای "Professional Managers" علاوه بر نهادی کردن ویژگی های فوق و به ویژه انتقال دانش تخصصی و مهارت های حرفه ای، ضروریست افق معنایی جدیدی در رفتار حرفه ای کارکنان بگشایند که مبتنی بر:

"تحول فکری و رفتاری"

آنان است، چون از طریق تغییر دانش، مهارت، نگرش و تحول فکری و رفتاری کارکنان است که به "بهبود کیفیت زندگی کاری" "Quality of Work Life" و تربیت حرفه ای کارکنان می توان راه پیدا نمود و تداوم این روند به شکل گیری "رفتار حرفه ای کارکنان" "Employee Professional Behavior" که مبتنی بر "توسعه قابلیت ها" "Capabilities Development" و "توسعه استعدادها" "Talent Development" و اثرگذاری و اثرپذیری سازمانی است منجر خواهد گردید.

در این راستا دانش مدیریت حرفه ای "P.M" برای عبور از دوره توسعه نیافتگی به توسعه یافتگی و بهتر شدن مسیر توسعه یافتگی حرکت نموده، زیرا این سیستم های مدیریت حرفه ای "P.M" است که استعدادها را توسعه داده "Talent Development" و آنها را شکوفا نموده و در غیر اینصورت استعدادهای سازمانی سرکوب گردیده و از بین می روند.

در واقع توسعه یافتگی مجموعه ای یکپارچه است که مدیریت حرفه ای "P.M" موتور محرک آن به شمار می آید و این در حالی است که کشورهای توسعه نیافته کماکان بر این باورند که سازمان های آنها تصور می کنند که دانش مدیریت، دانش تخصصی نیست و همه می توانند وظایف مدیریتی را به خوبی و شایستگی انجام دهند که در نتیجه، این روند به "رکود و انجماد سازمانی" و توسعه نیافتگی آنان منجر شده و در مقابل در کشورهای توسعه یافته، سازمان های پیشرفته به طور مداوم در جستجو و تکاپوی حرفه ای خود هستند و سخت مشاق و شیفته کشف و شناسایی آموزه های سازمانی و علمی هستند که این شناسایی هم به طور طبیعی به "گشودگی و انبساط سازمانی" آنان می انجامد. در فضای "انبساط سازمانی" است که "امکان گفت و گوهای" صادقانه و سرگشاده که براساس حسن نیت، تجانس فکری، روشن بینی و خرد سازمانی شکل گرفته در قالب:

"گفت و گوهای عمیق" "Deep Talk Talking"

بین مدیران و کارکنان در کلیه سطوح عملیاتی سازماندهی شده و زمینه "تعامل حرفه ای" "Professional Interaction" در رفتار کارکنان را فراهم می آورد و پس از "گفت و گوهای عمیق" سازمانی است که می توان به جای انجام کارهای منقطع و واکنشی، پروژه های توسعه ای خود انگیزه و بلندمدت یا به تعبیر متخصصان حوزه کسب و کار،

"کار عمیق" "Deep Work Working"

انجام داد و به ویژه در سازمان های معاصر این فرآیند از طریق:

"یادگیری عمیق" "Deep Learning"

که یکی از دستاوردهای فناوری های اخیر است امکانپذیر می شود و منافع بلندمدتی که از انجام چنین پروژه هایی حاصل می شود به روند توسعه پایدار "S.D.T" منجر خواهد شد.

در این شرایط کارکنان به "درجه ای از درک و خودآگاهی سازمانی" در رفتار حرفه ای ناآل می شوند که فعالیت هر یک از آنان در رسیدن به "هدف مشترک سازمان" نقش خواهد داشت و ماموریت اصلی سازمانی آنان اصلی ترین چیزی است که می خواهند به انجام رسانند، در واقع می خواهند بین انجام یک ماموریت بالاتر و رسیدن به اهداف سازمانی، براساس الگوهای ارزش محوری و ماموریت محوری، "تعامل حرفه ای" "P.I" برقرار نمایند تا با تعهد فکری و رفتاری خود در فرآیند "توسعه و پیشرفت سازمانی" "O.D" تاثیرگذار باشند و سازمان نیز از این "تعامل حرفه ای" "P.I" برخوردار گردد.

از طرفی سازمان های معاصر در راستای تکاپوی سازمانی و بسط ظرفیت های انسانی، مسئول
تکثیر و پرورش:

"الگوهای سالم رفتار حرفه ای"

در کارکنان هستند بنحوی که رفتار آنان در قالب "رفتار حرفه ای" "P.B" در محیط سازمانی
آشکار شده و در واقع مدیران امور اجرایی و روسا و معاونان ادارات مرکزی و مدیران و معاونان استانها
ناگزیر خواهند بود در قالب "رفتار حرفه ای" کارکنان

"Professional-Self" "خویشتن حرفه ای"

و "Organizational-Self" "خویشتن سازمانی"

کارکنان را در سطوح گوناگون سازمانی تقویت نموده و از طریق این ویژگی های حرفه ای
است که به سازمان های معاصر نگرسته می شود.

براین اساس تربیت و پرورش "الگوهای سالم رفتار حرفه ای" در قالب "رفتار کارکنان حرفه
ای" شالوده و بنیاد "بانک سالم" و "شعب سالم" خواهد بود.