



راهکارهای حصول اطمینان از اجرای پیشنهادهای مصوب و اثربخشی آن در تداوم سیستم نظام پیشنهادها (مطالعه موردی در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان)

سید خدایار علوی طبری، آرزو صفری، مجید قاسمی ملک‌شاه،
عبدالحمید حمیدی، محمدحسین شعبانی، سیده عادلہ کاظم نژاد، سیده زهرا مرادی
شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان

چکیده:

یکی از چالش‌های هر سازمان پس از راه اندازی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، اجرای پیشنهادهای مصوب می باشد. در این رابطه راهکارهای زیادی تاکنون بررسی گردید در نهایت طبق یک پیشنهاد ارائه شده تصمیم بر آن شد تا در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان کارگروهی تحت عنوان کارگروه پیگیری اجرای پیشنهادهای مصوب تشکیل گردد. در این مقاله سعی بر آن است چگونگی تشکیل کارگروه اجرایی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها و نتایج حاصل از عملکرد آنرا بعنوان یک عملکرد موفق بیان گردد.

کلمات کلیدی: پیشنهاد، نظام پیشنهادها، پیشنهادهای مصوب، کارگروه اجرایی



مقدمه:

فکر کردن و ارائه راه حل بعنوان یک ایده یا یک پیشنهاد می تواند باشد اما آنچه که باعث اهمیت یک پیشنهاد ایده می شود در واقع همان اجرا یا عملی کردن آن ایده می باشد و تا زمانی که اجرا نشود فقط یک پیشنهاد محسوب می شود. هر کس می تواند پیشنهاد ارائه نماید اما فقط یک پیشنهاد خوب است که می تواند اجرایی شود.

افراد خوش فکر و خلاق همواره یک دردسر بزرگ دارند. همگی ایده های جالب در سردارند اما اغلب آنها رنگ واقعیت به خود نمی گیرند. اغلب ایده ها و فکرها به دلیل عادت های خلاقانه مان برسر راه اجرایی شدن آن ها، عملیاتی نمی شوند. از طرف دیگر، تعدادی از انسانها و گروههای تیمی خلاق هستند که می دانند چگونه باید در برابر مشکلات ایستادگی نمایند تا ایده هایشان را به اجرا برسانند .

یکی از عوامل موثر در موفقیت نظام پیشنهادها اجرای به موقع و صحیح پیشنهادها می باشد چرا که شخص حاصل پیشنهاد خود را در اجرای پیشنهاد مشاهده می نماید .

برای اجرائی شدن پیشنهادها، آنها را می توان به سه دسته تقسیم نمود:

دسته اول: پیشنهادهایی که اجرای آنها در یک مدت خاص امکان پذیر است

دسته دوم : پیشنهادهایی که با راه حل آسانتر و با مدت زمان کم اجرا می گردند اینگونه پیشنهادها غالباً به صورت کیفی بوده و به آسانی اجرا می گردند.

دسته سوم: پیشنهادهایی که با راه حل پیچیده تر و با مدت زمان بیشتر و با هزینه بیشتری اجرا می گردند که در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان بیشتر پیشنهادهای فنی را شامل می گردد. اینگونه پیشنهادها غالباً کمی بوده و کاهش هزینه، کاهش ضایعات یا افزایش درآمد و صرفه جوئی را در بردارد.

اجرای همه پیشنهادها مستلزم پیگیری دقیق می باشد که برای اینکار باید یک تیم حرفه ای برای پیگیری اجرای پیشنهادها را شکل داد تا بتواند بطور مستمر و موثر اجرای یک پیشنهاد از ابتدا تا حصول اطمینان از نتایج را پیگیری نماید.

تاریخچه نظام پیشنهادها در برق منطقه ای مازندران و گلستان :

استقرار نظام پیشنهادها در برق منطقه ای مازندران و گلستان در تاریخ ۲۰ اسفند ۱۳۸۰ آغاز و به در حال حاضر جزء شرکت ها و دستگاه های دولتی موفق در اجرای نظام پیشنهادها در ایران می باشد. از کارهای برجسته نظام پیشنهادها در شرکت برق منطقه ای می توان فراخوان اندیشه، راه اندازی نرم افزار نظام پیشنهادها، اعمال امتیاز در شاخص مشارکت و ارزشیابی سالیانه، تعیین امتیاز کارشناسان ارشد، خیره و عالی، استفاده از سامانه هوشمند نرم افزار نظام پیشنهادها، تشکیل کمیته های تخصصی فرعی و بخصوص تشکیل کمیته کارگروه اجرایی پیشنهادهای مصوب ، تالیف و انتشار کتاب نظام پیشنهادها از تئوری تا عمل و همچنین تلاش همکاران منجر به دستاوردهایی مانند: اخذ گواهینامه سازمان مرجع ملی کشور جهت بهینه کاوی سایر سازمانها در زمینه نظام پیشنهادها از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری، اخذ مجوز برگزاری دوره های آموزشی نظام پیشنهاد برای کلیه دستگاههای اداری، اجرائی و بخش خصوصی کشور از معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری و اخذ چهار تندیس از چهار دوره جشنواره ملی نظام پیشنهادها را نام برد. برق مازندران تاکنون بالغ بر ۲۳۰۰۰ پیشنهاد دریافت نموده که از این تعداد ۳۸۶۴ پیشنهاد به تصویب رسیده است که تعداد پیشنهادهای اجرا شده آن بالغ بر ۳۰۰۹ پیشنهاد می باشد



تعریف پیشنهادهای اجرا شده:

پیشنهادهای اجرا شده به پیشنهادهایی اطلاق می گردد که بعد از تصویب و ابلاغ واحد ذیربط به مرحله اجرا رسیده و نتایج اجرای آن احصاء شده باشد .

نظام پیشنهادها قبل از تشکیل کارگروه اجرایی پیشنهادها مصوب:

از بدو تاسیس نظام پیشنهادها در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان تا کنون پیگیری اجرای پیشنهادهای مصوب بر مبنای گزارشی که دبیرخانه هر سه ماه به تفکیک معاونت های شرکت از نرم افزار نظام پیشنهادها استخراج و طبق نامه پوششی که توسط مدیریت ارشد شرکت برای معاونت ها ارسال می گردید تا در مدت زمان معین پاسخ اجرای پیشنهادها را به دبیرخانه اعلام نمایند انجام می شد.

معایب این فرآیند پیگیری اجرای نظام پیشنهادها:

- ۱- پیگیری از سوی دبیرخانه باید بصورت مستمر صورت می گرفت تا پاسخی از واحدها دریافت می شد.
 - ۲- حجم کاری بالای واحدها گاهاً منجر به پاسخ ندادن به نامه می شد.
 - ۳- جدی نگرفتن اجرای پیشنهادها توسط پرسنل شرکت
 - ۴- اطلاع نداشتن از مزایای اجرای پیشنهادها مصوب
 - ۵- اطلاع نداشتن از نحوه برخورد با اجرای پیشنهادها
 - ۶- برخی از واحدها پیشنهادها را اجرا نموده بودند اما پاسخ آن را به دبیرخانه نظام پیشنهادها انعکاس نمی دادند.
 - ۷- بخشی از پاسخ های ارسالی از طریق اتوماسیون اداری و یا به صورت دستی ارسال می شد.
 - ۸- نماینده نظام پیشنهادها در واحدها شناخته شده نبود و در نتیجه پاسخ به سختی دریافت می شد.
- و پس از بررسی های مشکلات این روش و دریافت پیشنهاد درخصوص تشکیل کارگروه اجرایی پیشنهاد مصوب، شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان برآن شد تا این کارگروه را تشکیل دهد.
- قابل ذکر است کارگروه اجرایی نظام پیشنهادها از نیمه سال ۹۱ مورد مطالعه و از ابتدای سال ۹۲ به طور رسمی کار خود را آغاز نمود و تا امروز حدود ۲۳ جلسه تشکیل گردید.

فرآیند تشکیل کارگروه اجرایی:

- نام گذاری کارگروه:

نامی که برای کارگروه انتخاب می گردد می بایست بگونه ای باشد که در نزد کارکنان ماموریت کارگروه را بخوبی تداعی نماید.
"کارگروه پیگیری اجرای پیشنهادها مصوب" نامی بود که دربرق مازندران برای کارگروه انتخاب گردید.

- تدوین شناسنامه فرآیندی کارگروه:

شناسنامه فرآیندی باید با ورودی و خروجی های مشخص به گونه ای طراحی شود که خط مشی کارگروه و همچنین نیازها و انتظارات پیشنهاددهنده گان و گروه مجری را در اختیار اعضاء کارگروه و دیگران قرار دهد.

- تعیین اعضای کارگروه:

اعضای کارگروه باید به گونه ای انتخاب شوند که اولاً تمامی واحدهای سازمان را پوشش دهند و ثانیاً دارای ویژگی های خاص ذیل باشند:

الف) در حوزه خود به عنوان یک پیشنهاد دهنده پیشرو بوده و دارای پیشنهاد های مصوب زیادی باشند.



- (ب) زمان کافی برای انجام وظایف محوله در کارگروه داشته باشند
 - (ج) پیگیر و صبور و با حوصله باشند
 - (د) داشتن دانش و تخصص مرتبط با حوزه کاری خود
- جهت پوشش همه حوزه‌های کاری شرکت از هر معاونت یک نماینده انتخاب و به عنوان عضو کارگروه معرفی شد علاوه بر اعضای فوق دبیر و مجری نظام پیشنهادها نیز عضو کارگروه فوق می باشند.

- تعیین اهداف کارگروه:

تعیین درست و منطقی اهداف برای کارگروه سبب خواهد شد تا اعضای این گروه و واحدهای سازمانی بنحو مطلوبی در اجرای پیشنهادها ابلاغی نقش داشته باشند در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان هدف ایجاد کارگروه پیشنهادها مصوب عبارتند از:

- بررسی گزارش اجرا و یا عدم اجرای پیشنهادها ابلاغ شده به معاونت ها
- بررسی مشکلات و موانع اجرای پیشنهادها مصوب و ارائه راهکارها جهت حل مشکل اجرایی
- بررسی گزارش پرداخت پاداش اجرای پیشنهاد و ارجاع نتیجه آن به کمیته های تخصصی
- تهیه گزارش های ادواری اجرای پیشنهادها و صحنه گذاری بر گزارش ها
- ارائه بازخوردهای لازم به مراجع ذیربط
- پیگیری و بررسی علل عدم اجرای پیشنهادها مصوب ابلاغی
- پیگیری دلایل اجرایی نشدن پیشنهادها که در مرحله رسیدگی در کمیته مورد قبول واقع نگردیده اند و ارجاع نتیجه پیگیری به کمیته تخصصی مربوطه
- صحنه گذاری میزان صرفه جوئی، کاهش هزینه یا افزایش درآمد
- تهیه گزارش عملکرد بصورت واحدی و فرا واحدی
- اجرای موارد مرتبط در چارچوب آئین نامه و دستورالعمل های مورد اشاره

- تعیین شاخص های پایش و اندازه گیری:

در این مرحله سایر شناسه های کارگروه با توجه به ساختار سازمانی مشخص می گردد. به عنوان مثال در شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان مواردی مانند شاخص های پایش و اندازه گیری، معیارهای پذیرش شاخص، مسئول پایش و اندازه گیری شاخص، دوره های انجام پایش و اندازه گیری، شرح اختیارات کارگروه، شرح مسئولیتها کارگروه، تعیین مبادی ورودی ها و خروجی های کارگروه، منابع و اطلاعات لازم و ... که شناسنامه کارگروه به عنوان پیوست ارائه شده است.

- زمان تشکیل جلسات کارگروه:

زمان تشکیل جلسه باید باتفاق اعضای کمیته در روز و ساعت مشخصی صورت گیرد.

- تعیین شاخص درصد پیشنهادها اجرا شده به عنوان یکی از برنامه های عملیاتی معاونتها و کل شرکت:

باتوجه به اجرای برنامه ریزی استراتژیک شرکت و طراحی نقشه استراتژیک و تعیین استراتژی ها و تدوین برنامه عملیاتی یکی از اهداف استراتژیک شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان « ایجاد محیط مشارکتی و شرایط کار تیمی » می باشد. در ذیل این هدف استراتژیک ۴ شاخص اصلی و ۴۲ فعالیت برای دستیابی به این هدف تعریف شده است که یکی از شاخص های برنامه های عملیاتی نظام پیشنهادها افزایش سرانه پیشنهادهای اجرا شده می باشد. باتوجه به پایش برنامه های عملیاتی واحدهای شرکت در



سیستم BSC (کارت امتیازی متوازن) سرانه پیشنهادهای اجرا شده در واحد نیز بعنوان یک شاخص عملیاتی تدوین و عملکرد معاونت ها و واحدها در هر ماه تحت کنترل و پایش مدیریت ارشد شرکت قرار دارد.

- معرفی اعضای کارگروه به سازمان و کارکنان:

پس از تشکیل کارگروه و تعیین ترکیب اعضا و صدور حکم برای آنها مدیریت ارشد شرکت طی نامه ای نسبت به معرفی اعضا، اهداف و برنامه های کارگروه به کلیه واحدها، مدیریت و معاونت های شرکت اقدام نموده است.

دستاوردهای کارگروه پیگیری اجرای پیشنهادهای مصوب:

پس از آغاز کار کارگروه ابتدا اطلاعات جامعی از وضع موجود پیشنهادهای ابلاغی به واحدها که زمان تعیین شده برای اجرای آن گذشته است تهیه شد و با مراجعه حضوری نمایندگان به ذینفعان مسائل و مشکلات شناسایی اجرائی و در جلسات کارگروه طرح و بررسی و راهکارهای حل مشکل مشخص و به دبیر و مجری نظام پیشنهادهای منعکس و پیگیری های لازم صورت می گیرد و سپس وضعیت مجدداً مورد بررسی و این چرخه به صورت مداوم ادامه می یابد و به این ترتیب وضعیت اجرای پیشنهاد های مصوب همیشه تحت کنترل کارگروه می باشد .

دستاوردهای اولیه کارگروه در پیگیری اجرائی پیشنهادهای به شرح ذیل می باشد:

- ۱- عدم آشنایی برخی از همکاران با سیستم نظام پیشنهادهای
- ۲- عدم بهره گیری برخی از معاونین و مدیران و کارشناسان از سامانه نظام پیشنهادهای
- ۳- ارجاع اشتباه و نادرست کارها توسط برخی از معاونت ها و مدیران و کارشناسان و دبیرخانه و کمیته نظام پیشنهادهای
- ۴- شخص با نظام پیشنهادهای آشناس ولی نمی داند چگونه با پیشنهاد ابلاغ شده جهت اجرا برخورد کند.
- ۵- کمبود اعتبار در شرکت که منجر به اجرا نشدن بعضی از پیشنهادهای می شود
- ۶- نادیده گرفتن مشارکت اعضای کارگروه و دیگر افراد در کل سیستم (مشارکت در ارائه پیشنهاد، کارشناسی، اجرا و ...) یا عدم مشارکت هماهنگی علیرغم بالا بودن سرانه (مثل طرح و توسعه)
- ۷- عدم مشارکت کارشناسان ذیصلاح در اظهار نظر برای رد یا قبول پیشنهادهای (فراخوان کارشناسی)
- ۸- برخورد نامناسب پیشنهاددهنده ها به دلایل :
- بازخورد پیشنهادهای (هزینه صرف می شود ولی بازدهی ندارد)
- عدم دریافت دلایل رد قابل قبول در زمان بررسی پیشنهاد
- ۹- اشکالات در نرم افزار نظام پیشنهادهای
- ۱۰- ندادن پاسخ قانع کننده برای اجرای پیشنهاد از سوی گروه مجری به دبیرخانه و همچنین عدم دقت لازم در تصویب پیشنهادهای
- ۱۱- بررسی نحوه پرداخت پاداش پیشنهاددهندگان که در پایان هر سال بیش از ۱۰ پیشنهاد ارائه نمودند
- ۱۲- عدم تناسب پاداش پیشنهاد یا عدم تناسب میزان پاداش با پیشنهاد طرح شده
- ۱۳- طولانی شدن زمان اجرای پیشنهادهای در بخش اجرائی و نداشتن اطلاعات کافی پیشنهاددهندگان و گروه مجری
- ۱۴- نادیده گرفتن روند کار در کارشناسی افرادی که به دلایلی به مرخصی طولانی مدت و یا بازنشسته می شوند در نرم افزار و همچنین کارهای مانده این افراد در کارتابل منجر به کند شدن اجرای پیشنهادهای مصوب و نداشتن بازخورد از سوی معاونت ها می باشد.
- ۱۵- نادیده گرفتن پیشنهادهایی که برای اجرا به معاونت ها ارسال می گردد پس از مدتی به دلیل مربوط عدم ارتباط موضوع پیشنهاد با معاونت برگردانده می شود
- ۱۶- تنوع نرم افزارها در شرکت منجر به آن می گردد که افراد به نرم افزار خاصی مراجعه نمایند یا کاربرپسند تر باشد



- ۱۷- عدم دقت در اجرای بعضی از پیشنهادهای باید پیوست پیشنهادهای از طریق دبیرخانه ارسال شود
- ۱۸- عدم اعتقاد کافی بعضی از همکاران در خصوص اثربخشی اجرای پیشنهادهای مصوب
- ۱۹- عدم آگاهی برخی از همکاران از آیین نامه پاداش اجرای پیشنهاد
- ۲۰- ایجاد هشدار دینامیکی برای تعداد ابلاغیه های اجرایی و کارشناسی
- ۲۱- اطلاع رسانی مزایا و معایب اجرای پیشنهاد های ابلاغی به کارکنان
- ۲۲- تهیه نامه با امضای مجری نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای به معاونتها جهت یادآوری برای اجرای پیشنهادهای
- ۲۳- برگزاری جلسات ادواری کارگروه اجرایی با معاونین و مدیران
- ۲۴- پیگیری پیوسته اعضای کارگروه با کارکنان برای اجرای پیشنهاد (چهره به چهره)
- ۲۵- تهیه گزارشات ادواری از بازخورد اجرای پیشنهاد ها و اطلاع رسانی مناسب به معاونت ها
- ۲۶- تهیه نمودارهای مدیریتی یک صفحه ای برای مدیرعامل و معاونین از وضعیت عملکرد میان دوره ای و تجمعی هر معاونت و مقایسه با سایر معاونت ها در اجرای پیشنهاد های ابلاغی
- ۲۷- تعیین تکلیف وضع موجود پیشنهاد ابلاغی جهت تذکر و اصلاح آن در آئین نامه و نرم افزار برای آینده

اقدامات که کمیته برای رفع مشکلات فوق اقدام نمود:

- ۱- ارائه آموزش های لازم در این بخش
- ۲- رفع اشکالات نرم افزار نظام پیشنهادهای در بخش اجرای پیشنهادهای
- ۳- احصاء اشکالات آئین نامه ای در بخش اجرا به مجری جهت اصلاح آن در آئین نامه
- ۴- اطلاع رسانی به پرسنل در خصوص نحوه پرداخت پاداش گروه مجری و همچنین روند بررسی پرداخت پاداش اجرا به آنها
- ۵- اطلاع رسانی لازم در خصوص دستورالعمل های کارشناسی خیره و عالی و همچنین ارزشیابی داخلی در سایت شرکت
- ۶- برگزاری جلسات توسط اعضا کارگروه با معاونین، مدیران و کارشناسان به صورت انفرادی

ضرورت اجرای پیشنهاد در برق منطقه ای مازندران و گلستان :

باتوجه به تعداد پیشنهادهای دریافتی و سرانه تصویب پیشنهاد و برای نهادینه سازی این سیستم شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان با تشکیل کارگروه اجرایی نظام پیشنهادهای تلاش دارد تمامی پیشنهادهای تصویب شده را به مرحله اجرا برساند.

نمونه ای از بررسی میزان صرفه جویی در سال جاری:

این کمیته پیشنهاد شماره ۳۴۹۰ مبنی بر بهینه سازی سکسیونرهای قدیمی در ایستگاهها (تعویض مجموعه تیغه های کامل سکسیونر و جایگزین کردن تیغه های جدید و استفاده از سایر تجهیزات قبلی سکسیونر) که از سوی آقایان مهندسین اسماعیل علیپور، احمد نظرخانی،

علی اکبر دنکوب نوده ارائه گردید و میزان صرفه جویی ۱/۷۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال برای شرکت داشته است در کمیته صحت گذاری و برای پرداخت پاداش طبق آیین نامه نظام پیشنهادهای براساس فرمول زیر محاسبه شد:

در صورتیکه افزایش سود و یا کاهش هزینه برآوردی موضوع بند ۴-۱ آیین نامه نظام پیشنهادهای بیش از (۱۰) ده میلیون ریال باشد علاوه بر پاداش فوق پاداشی به شرح زیر نیز قابل پرداخت می باشد.

$۰/۰۲ \times (۱۰۰۰۰۰۰۰ - \text{افزایش سود یا کاهش هزینه های برآوردی}) = \text{پاداش اضافی}$



در صورتیکه افزایش سود یا کاهش هزینه بر آوردی موضوع بند ۴ - ۱ آیین نامه نظام پیشنهادهای شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان بیش از یک میلیارد ریال باشد ، علاوه بر پاداش مندرج در ردیف ۲ - ۲ آیین نامه نظام پیشنهادهای شرکت برق منطقه ای مازندران و گلستان ، پاداشی بشرح زیر نیز قابل پرداخت می باشد .

$$\times 0.1 = (1000000000 - \text{افزایش سود یا کاهش هزینه های برآوردی}) = \text{پاداش اضافی}$$

به کمیته مرکزی (فنی) شرکت اعلام تا پس از دریافت مجوز پرداخت پاداش بالای دو میلیون تومان از هیئت مدیره دریافت و دستور پرداخت آن صادر گردد.

براساس این فرمول مبلغ پاداش تعلق گرفته به شرح زیر محاسبه می باشد :

$$0.2 * (1000000000 - \text{میزان صرفه جویی}) = \text{میزان پاداش اضافی کمتر از } 1000 \text{ میلیون ریال (} 10 \text{ تا } 1000 \text{ میلیون ریال)}$$

$$0.1 * (1000000000 - \text{میزان صرفه جویی}) = \text{میزان پاداش اضافی بیشتر از } 1000 \text{ میلیون ریال}$$

{ قیمت هر سکسیونر = ۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ، قیمت تیغه سکسیونر = ۴۵/۰۰۰/۰۰۰ ، تعداد سکسیونر های اصلاح شده = ۲۵ دستگاه }

$$25 = [(150000000 - 45000000)] * 25 = 2625000000 / 000000$$

$$1750000000 / 000000 = 3 * 2625000000 / 000000 = \text{میزان صرفه جویی برای سکسیونر ها با ضریب فرسودگی قطعات } 2/3$$

$$198000000 = 0.2 * (1000000000 - 1000000000) = \text{میزان پاداش اضافی کمتر از } 1000 \text{ میلیون ریال}$$

$$75000000 = 0.1 * (1750000000 - 1000000000) = \text{میزان پاداش اضافی بیشتر از } 1000 \text{ میلیون ریال}$$

$$273000000 = (198000000 + 75000000) = \text{میزان پاداش اضافی کل}$$

که از این میزان پاداش تعلق گرفته براساس ماده ۱۰ بند ۳ آئین نامه نظام پیشنهادها ۵۰٪ پاداش نهایی هر پیشنهاد (با اعمال ضرایب) در صورت لزوم با تأیید و تصویب کمیته مرکزی (کمیته فرعی) نظام پیشنهادها به گروه مجری و ۵۰٪ دیگر به پیشنهاددهنده پرداخت می شود.

لازم به ذکر است دستورالعمل پرداخت پاداش های نظام پیشنهادها براساس ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری و همچنین بند ب تبصره ۱۱ قانون بودجه و همچنین نحوه پرداخت آن براساس آئین نامه اجرایی نظام پیشنهادها می باشد.

مقایسه نظام پیشنهادها قبل و بعد از تشکیل کارگروه اجرایی پیشنهادها مصوب :

در گزارشی عملکرد کارگروه اجرایی پیشنهادها مصوب در چند ماه مورد بررسی و ارائه می گردد. و روند رشد بعد از تشکیل کارگروه به تصویر درآورده می گردد.

از ۹۲/۱۰/۳۰ لغایت ۹۲/۱/۱	از ۹۱/۱۰/۳۰ لغایت ۹۱/۱/۱	
۲۵۲	۶۴۷	تعداد پیشنهادها مصوب
۲۱۶	۳۹۳	تعداد پیشنهادها اجرا شده
۸۵.۷۱	۶۰.۷۴	درصد پیشنهادها اجرا شده به تصویب شده



نتایج:

در شکل ایده آل نظام پیشنهادها، تمامی کارکنان بایستی مشارکت داشته باشند و به نوعی از منافع مادی و معنوی این مشارکت بهره مند گردند تا پشتیبانی از اجرای آن در سازمان نهادینه شده و مشارکت آنان سبب شود هرگونه مانعی برای اجرای آن برطرف گردد. چنانچه کارکنان حس کنند نظام پیشنهادها منفعی برای آنها ندارد و یا آنکه با منافع قبلی در تضاد است مانع از اجرای طرح خواهند شد.

در بکارگیری سیستم پیشنهادها اگر پیشنهادهایی مصوب و اجرا شوند و ثمره آن را پرسنل مشاهده کنند آنگاه اجرای پیشنهادها باعث روند رشد در شاخص های پیشنهادها و همچنین اجرای نظام پیشنهادها می گردد.



مراجع:

- ۱- [http:// www.tebyan-zn.ir/society.html](http://www.tebyan-zn.ir/society.html)
- ۲- مجموعه مقالات در اولین همایش استانی نظام پیشنهادها
- ۳- کتاب نظام پیشنهادها از تئوری تا عمل