



الگوی نقش نظام پیشنهادها و تاثیر آن در تحول سازمانی آبفای منطقه ۳ شهر تهران

^۱ داوود طارمی، آکبر اسماعیلی، فاطمه محمودجانلو

^۱ فوق لیسانس علوم سیاسی، مدیر عامل ابفای منطقه ۳ تهران

^۲ لیسانس حقوق، معاون برنامه ریزی ابفای منطقه ۳ تهران (رئیس کمیته نظام پیشنهادها)

akbar.esmaili@yahoo.com

^۳ فوق لیسانس مدیریت دولتی (تحول) رئیس گروه پژوهش و تحقیقات ابفا منطقه ۳ تهران (دبیر کمیته نظام پیشنهادها)

fatemejanloo@yahoo.com

چکیده

امروزه سیستم های نوین مدیریتی معمولا به عنوان منبع حیاتی برای بهبود مستمر، حفظ یا ارتقای جایگاه رقابت پذیری و افزایش اثربخشی و بهره وری معرفی می گردند. به عبارت دیگر هر رویه و سیستمی که ارزش آفرینی داشته باشد می تواند منشاء تغییر و تحول در سازمان باشد. از این رو علاقه و تمایل سازمان ها به یافتن راه های جدیدی که بتواند ارزش بیشتری عاید سازمان سازد و برقراری ارتباط با ارباب رجوع و مشتریان را بهبود بخشیده و برای آنان بیش از رقبای ارزش آفرینی نماید، روز به روز افزایش می یابد. یکی از منابع بزرگ ارزش آفرینی برای سازمان ها که می تواند یاری کننده آنها در راه رسیدن به اهدافشان باشد، دانش خرد و تجربیات با ارزش افزوده کارکنان است که با فراهم آوردن زمینه های مشارکت آنان در هدف گذاری، تصمیم گیری، حل مسایل و مشکلات، ایجاد تغییر و تحولات سازنده قابل دسترسی است و نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها یکی از معروفترین و قویترین ابزار استفاده از این منابع سرشار از فکر، اندیشه، مهارت، خلاقیت و نوآوری است.



۱- مقدمه

نظام پیشنهادها یکی از نظامهای مهم و پویاست که نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و تحول سازمان ها ایفا می کند. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به عنوان یک ابزار اجرایی مدیریت مشارکتی است که در آن کلیه افراد درباره روش ها و حل مسائل و ارتقاء بهره وری فعالانه اندیشه کرده و حاصل آن در قالب طرح ها و پیشنهادها در سازمان ارائه می گردد. با اعتقاد به اینکه هیچکس مسائل و مشکلات سازمان را بهتر از مدیران و کارکنان آن درک نمی کند و راهکار و حل آن در سریعترین و کم هزینه ترین روش ممکن پیشنهاد نخواهد کرد، بنظر می رسد دلسوزترین و مناسبترین مشاور و مدیر تغییر و تحول و اصلاحگر سیستم در درون سازمان متمرکز باشند. در این مقاله تاثیر پیشنهادها پذیرش شده و مورد بررسی قرار گرفته را در بهبود سازمانی مانند بهبود فرآیند -بهبود مدیریت -ابتکار و اختراع رابرای مورد بررسی قرار گرفته شد. نیروی انسانی به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت همه چیز سازمان است. چرا که هرگونه بهره وری تغییر و بهبود در نظام و فرآیندهای فنی و اداری توسط انسانها صورت می گردد. بهره برداری از توان فکری و توانمندیهای کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می برند. نیازمند ایجاد ساختارها و ابزارهایی است که بتوان با آن توان بالقوه کارکنان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان به مرحله ظهور رساند. مشارکت دادن کارکنان یک سازمان در نظام مدیریت و تصمیم گیری چیزی نیست که به عنوان یک شعار مدیریتی مطرح باشد بلکه یک روش مدیریتی است که می بایست آن را از طریق بوجود آوردن مکانیسم های مربوطه عملیات و اجرا کرد. و عواملی از قبیل: سبک رهبری و مدیریت، درجه بلوغ سازمانی و وجود یک سیستم تشویق و پاداش و تسهیم دستاوردهای ناشی از مشارکت (دبیر خانم نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها) در موقعیت مدیریت مشارکتی دخیل می باشند. نظام پیشنهادها یکی از رایج ترین و کاراترین روش مدیریت مشارکتی می باشد. وقتی این نظام در سازمان به اجرا در می آید، کلیه اعضای سازمان می توانند برای پیشبرد اهداف سازمان، بهبود وضع کارکنان، رفع مسائل و مشکلات موجود، کاهش ضایعات و هزینه ها و بهبود کیفیت پیشنهادها خود را ارائه دهند و در قبال آن پاداش معنوی و مادی دریافت نمایند (جیبی ۱۳۸۳، ص ۴) شرکت آب و فاضلاب منطقه سه با عنایت به دستورالعمل نظام پیشنهادهای استان تهران به شماره ۱۰۰-۱۱-۵۰۴-QW، استقرار نظام، پذیرش و اجراء را ی دستور کار خود قرار داده و عوامل فوق از نظر کارائی در سطح مورد قبول قرار دارد.

تعریف نظام پیشنهادها

* نظام پیشنهادها یکی از ابزارهای دستیابی به مشارکت است که بر اساس آن کلیه کارکنان می توانند پیشنهادها، نظرات و ابتکارات خود را برای رفع مشکلات و نارسایی های موجود در روند کارهای سازمان ارائه دهند و طبق ضوابط خاصی مورد تشویق قرار گیرند (مرین، ۲۰۰۷) هدف از کاربرد این نظام اعتلای روحیه تعاون و همکاری کارکنان و همچنین ایجاد حس مسئولیت در آنان برای مشارکت در فرایند تفکر سازمان است سیستم های پیشنهاد برای تشویق کارکنان به مشارکت در فرآیند تفکر سازمان به کار می روند. این سیستم بر خلاف فرآیندهای غیررسمی، یک سیستم رسمی است که در صدد تصحیح خطاها و ایجاد فرصتی برای سنجش سطح مشارکت کارکنان است.

* نظام پیشنهادها گامی است در جهت خلق ایده های جدید، نمایش آن ها و نهایتاً اجرای آن ایده ها. به طور کلی نظام پیشنهادها سیستمی منظم در جهت بهبود مستمر و تبدیل سازمان به یک سازمان نوآور می باشد، سازمانی که در جهت پروسه نوآوری حرکت می نماید، پروسه ای که ابتدای آن خلق یک ایده و انتهای آن خلاقیت می باشد.

* پیشنهاد یعنی هر نوع نظر، فکر و راهکاری که بتواند وضعیت موجود را آسان تر، سریع تر، صحیح تر ایمن تر و مطلوب تر کند. پیشنهاد به دور صورت است:

- ۱- پیشنهاد کمی: اجرای آن سبب افزایش بهره وری، بهبود فضای کار، افزایش رضایت کارکنان و ... می شود و قابلیت اندازه گیری و محاسبه ریالی دارد.
- ۲- پیشنهاد کیفی: اجرای آن سبب اجرای مطلوب برنامه های تحول اداری، افزایش بهره وری، بهبود فضای کار، صرفه جویی بهینه در منابع، افزایش رضایت مندی کارکنان و ... می شود و قابلیت اندازه گیری و محاسبه ریالی ندارد.

نظام پیشنهادها در ایران

بخش خصوصی: از سال ۱۳۶۶ و به دنبال بازدید گروهی از کارشناسان سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران از ژاپن آغاز شد و چهار شرکت (رادیاتورسازی ایران، شرکت نورد و تولید قطعات فلزی، شرکت آکام فلز و سوله ایران) آن را پیاده سازی و به موفقیت های فراتر از حد تصور هم دست پیدا کردند.



بخش دولتی : استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها از شهریور سال ۱۳۷۷ از سوی شورای عالی اداری مورد تصویب قرار گرفت و کلیه وزارتخانه ها ، موسسات ، شرکت و بانک ها مکلف به پیاده سازی آن شدند.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در بخش دولتی

دولت جمهوری اسلامی ایران نظر به اهمیت و ضرورت نقش مشارکت کارکنان در بالا بردن کارایی و اثربخشی دستگاه‌های دولتی و افزایش رضایت و توان کاری آنان، در نشست مورخ ۷۷/۲۸/۵ ، شورای عالی اداری چنین تصویب کرد که نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها، بانک‌ها و کلیه دستگاه‌ها استقرار یابد.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در بهمن ماه ۱۳۸۰ در گزارش توجیهی برنامه تحول در نظام اداری کشور با نگاهی به : گذشته، حال، آینده؛ تحول گریزی، مشارکت‌ناپذیری، سنتی و دانش گریزی را از ویژگی ها و خصوصیات نظام اداری در وضع موجود و خصوصیات ماندگار مشارکت جو، مشارکت پذیری، دانش گرایی و نواندیشی را جزء ویژگی ها و خصوصیات نظام اداری مطلوب تعریف می نماید.

هیأت وزیران در جلسه مورخ ۸۱/۱/۱۸ پس از استماع گزارش سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در مورد برنامه تحول اداری، موافقت نمود که هفت برنامه اصلی ایجاد تحول در نظام توسط دستگاه‌های دولتی اجراء گردد که در برنامه اصلاح فرآیندها، روش های انجام کار و توسعه فن آوری اداری موضوع پذیرش و بررسی پیشنهادها مورد تاکید قرار گرفت.

قلمرو موضوعی تحقیق :

از لحاظ موضوعی، تحقیق حاضر در حیطه پذیرش - بررسی و اجراء پیشنهادهای واصله می باشد.

قلمرو مکانی تحقیق:

قلمرو مکانی تحقیق آب و فاضلاب منطقه ۳ شهر تهران و نواحی تحت پوشش می باشد.

قلمرو زمانی تحقیق:

دوره زمانی انجام تحقیق ۹۴/۱/۱ لغایت ۹۴/۱۰/۳۰ می باشد.

تعریف و بیان مسئله تحقیق:

نظام پیشنهادها گامی است در جهت خلق ایده های جدید، نمایش آن ها و نهایتاً اجرای آن ایده ها. به طور کلی نظام پیشنهادها سیستمی منظم در جهت بهبود مستمر و تبدیل سازمان به یک سازمان نوآور می باشد، سازمانی که در جهت پروسه نوآوری حرکت می نماید، پروسه ای که ابتدای آن خلق یک ایده و انتهای آن خلاقیت می باشد (کاوه محمدی ۱۳۸۷).

اهمیت و ضرورت تحقیق:

یکی از روش های دستیابی به خلاقیت کارکنان استفاده از نظام پیشنهادها است که بهترین ایده ها می تواند توسط هر کارمندی، در هر زمانی، هر مکانی برای انجام راحت تر، سریع تر و بهتر فعالیت ارائه گردد و جمع آوری، بررسی و پیاده سازی بهترین آن می تواند اثرات فوری و قابل توجهی در بهره وری فعالیتها و در نتیجه بر عملکرد فرآیندها در سازمان داشته باشد و نهایتاً می تواند باعث بهبود مستمر (کایزن) و نوآوری در محیط سازمان گردد. نظام پیشنهادها بعنوان ابزار مدیریت مشارکت با بالا بردن سطح مشارکت کارکنان در هدفگذاری، تصمیم گیری، حل مسائل و مشکلات و بالاخره ایجاد تغییر و تحول سازنده باعث ایجاد دانش سازمانی می گردد.

انگیزه تحقیق:

دلیل اصلی پرداختن به موضوع نظام پیشنهادها بعنوان ابزار مدیریت مشارکت و ارتباط تنگاتنگ آن با مدیریت بهره وری، مدیریت تحول ، در درجه اول کنکاشی بر میزان رشد این نظام و عوامل بازدارنده و یا جلو برنده آن و ثانیاً ترویج نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات بوده است. وقتی این نظام در سازمان به اجرا در می آید ، کلیه اعضای سازمان می توانند برای پیشبرد اهداف سازمان ، بهبود وضع کارکنان ، رفع مسائل و مشکلات موجود ، کاهش ضایعات و هزینه ها و بهبود کیفیت پیشنهادهای خود را ارائه دهند و در قبال آن پاداش معنوی و مادی دریافت نمایند.

باور دیگر این است که نظام پیشنهادها بعنوان یک شیوه پویا ابزاری قوی برای مشارکت جویی و خود کنترلی است که هر دو از خصیصه های سازمان ارگانیک می باشد که کیفیت و رضایت مشتری هدف اینگونه سازمان است و اینکه نظام پیشنهادات می تواند منشاء کارآیی، بهبود، بهره وری، ارتقاء سطح مشارکت و ایجاد دانش، کیفیت، رضایت مشتری و ارباب رجوع، همکاری و تفاهم متقابل افراد، وفاداری کارکنان به سازمان، کاهش هزینه، افزایش درآمد و توانمندسازی باشد، خود مشوق قوی بود برای شروع این تحقیق.



اهداف تحقیق:

- فلسفه بنیادی نظام پیشنهادها بر این اساس استوار است که هر کاری به وسیله انسان انجام می شود و هرگز کامل ترین و بهترین شکل خود را ندارد بلکه همیشه این امکان وجود دارد کار مورد نظر با کارائی و اثربخشی بیشتری انجام شود. از این رو نظام پیشنهادها به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت مشارکتی در جهت بهبود فعالیت های سازمان از طریق بکارگیری ذهن های خلاق کارکنان می تواند رویکرد موثر در جهت تحقق اهداف عالی هر سازمانی باشد. بر همین اساس پیشنهادهای کارکنان در هر سازمان با شرکت داوطلبانه افراد در فرآیند تصمیم سازی و تصمیم گیری از طریق ارائه پیشنهادهای مفید و سازنده موجب جلوگیری از تمرکز و انباشتگی کارها خواهد شد و سازمان را از بسیاری فعالیت های روزمره و دست و پا گیر در جهت انجام کارهای اساسی آزاد می کند.

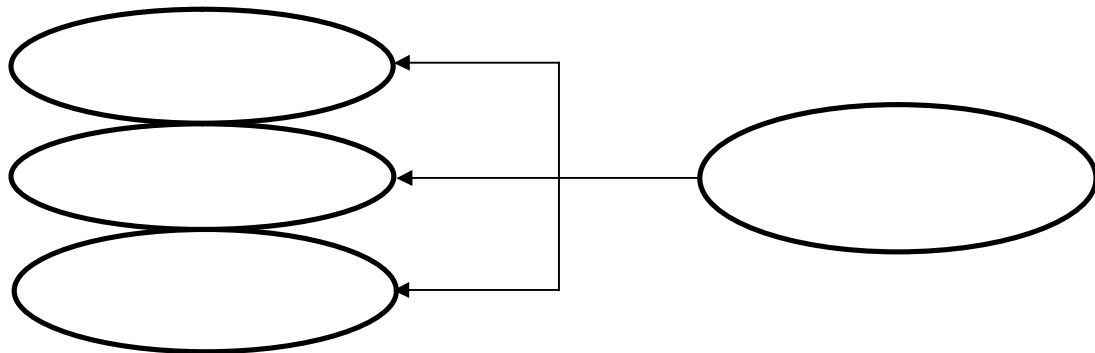
فرضیه اصلی تحقیق :

آیا فرآیند پیاده سازی نظام پیشنهادها موجب بهبود سازمانی می شود.

فرضیه فرعی تحقیق:

- ۱- نظام پیشنهادها موجب خلاقیت و نوآوری می شود و بین پیشنهاد و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- نظام پیشنهادها موجب بهبود مدیریت می شود و بین پیشنهادها و بهبود مدیریت رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- نظام پیشنهادها موجب بهبود فرآیند ها می شود و بین پیشنهاد و بهبود فرآیند ها رابطه معناداری وجود دارد.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق:



در این تحقیق متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته به شرح زیر مشخص گردیده است :

متغیر وابسته :

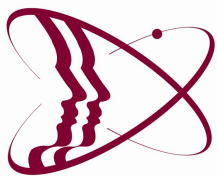
متغیری است که تغییرات آن از تغییرات متغیر مستقل ناشی می شود و در این تحقیق نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به عنوان متغیر های وابسته در نظر گرفته شده است.

متغیر مستقل :

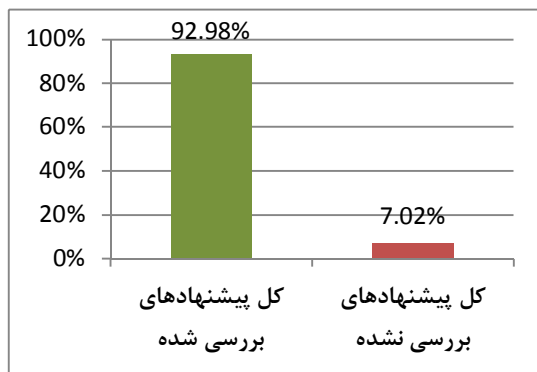
متغیری است که تغییرات متغیر وابسته را تعیین می کند ، یعنی در واقع علت تغییر متغیر وابسته است که در این تحقیق بهبود فرآیند ها و -بهبود مدیریت - خلاقیت و نوآوری به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است .

روش تحقیق:

تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی بوده که با توجه به مبانی نظری و عملی از نوع مطالعات کاربردی است روش های گرد آوری اطلاعات کتابخانه ای بوده و از منابع مختلف سازمانی و گزارشات حاصل از نتایج بررسی های انجام گرفته اقدام به گرد آوری اطلاعات گردیده است. یافته های تحقیق بر اساس نوع یافته ها و اهداف تعیین شده با استفاده از جداول و نمودارهای توصیفی و تحلیل آماری به تناسب فرضیه های مطرح شده بررسی و تحلیل شده است.

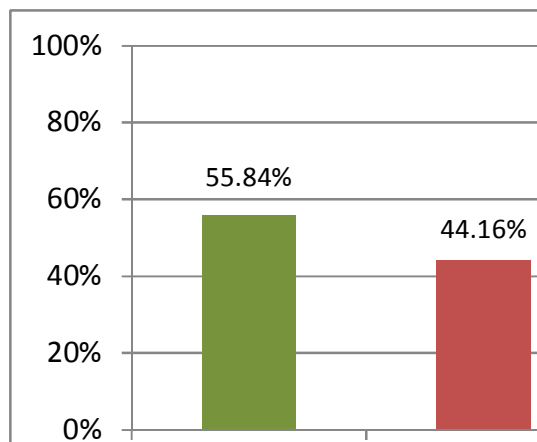


نمودار شماره ۱ - میانگین روند پیشنهادهای بررسی شده و بررسی نشده



موضوع	فراوانی	درصد
کل پیشنهادهای دریافتی	۴۷۰	۱۰۰%
کل پیشنهادهای بررسی شده	۴۳۷	۹۲.۹۸%
کل پیشنهادهای بررسی نشده	۳۳	۷.۰۲%

نمودار شماره ۲ - میانگین روند پیشنهادهای رد شده

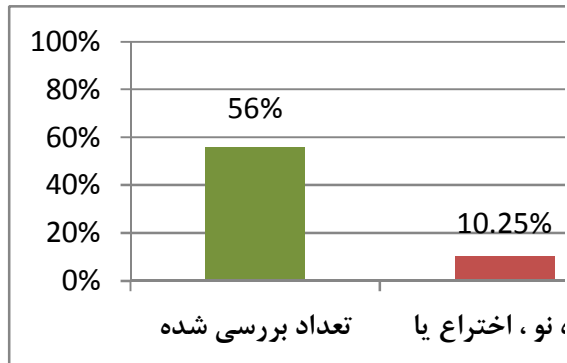


موضوع	فراوانی	درصد
تعداد تصویب شده	۲۴۴	۵۵.۸۴%
تعداد رد شده	۱۹۳	۴۴.۱۶%



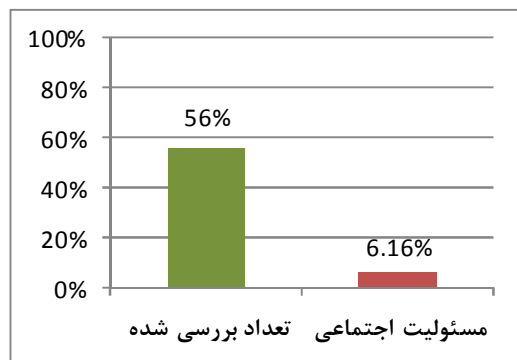
دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

نمودار شماره ۳- میانگین روند پیشنهادهایی که منجر به اختراع-
ابتکار شد



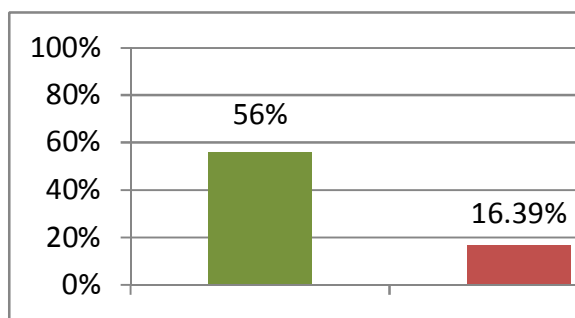
موضوع	فراوانی	درصد
تعداد بررسی شده	۲۴۴	۵۶%
ایده نو، اختراع یا ابتکار	۲۵	۱۰.۲۵%

نمودار شماره ۴- میانگین روند پیشنهادهایی که منجر به بهبود
مسئولیت اجتماعی یا امنیت شهروندان شد



موضوع	فراوانی	درصد
تعداد بررسی شده	۲۴۴	۵۶%
مسئولیت اجتماعی	۱۵	۶.۱۶%

نمودار شماره ۵- میانگین روند پیشنهادهایی که منجر به بهبود
فرایند شد

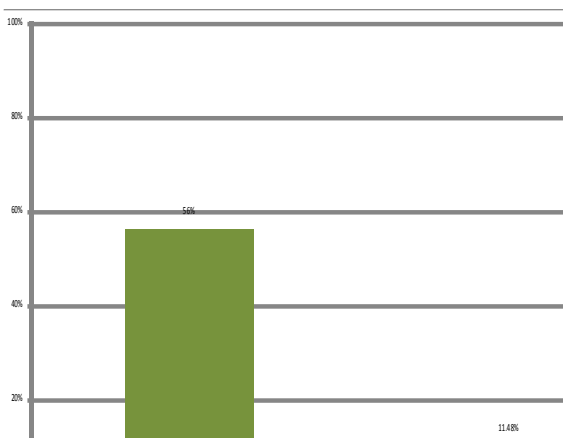


موضوع	فراوانی	درصد
تعداد بررسی شده	۲۴۴	۵۶%
بهبود فرایند	۴۰	۱۶.۳۹%



نمودار شماره ۶- میانگین روند پیشنهادهایی که منجر به بهبود

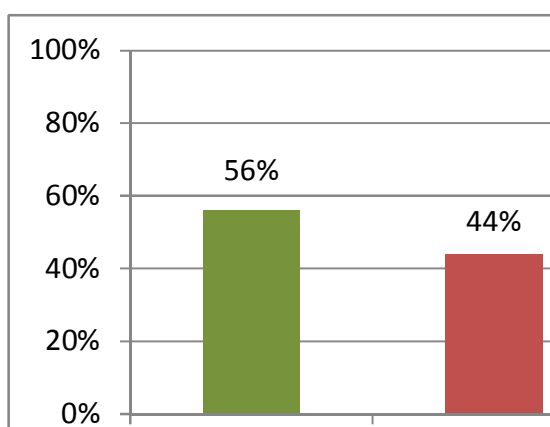
مدیریت شد



موضوع	فراوانی	درصد
تعداد بررسی شده	۲۴۴	۵۶%
بهبود مدیریت	۲۸	۱۱.۴۸%

نمودار شماره ۷- میانگین روند پیشنهادهایی که در دست اقدام و

پاسخ می باشد



موضوع	فراوانی	درصد
تعداد بررسی شده	۲۴۴	۵۶%
پیشنهادهای در دست اقدام و پاسخ	۱۳۶	۴۴%

تهیه و تحلیل داده ها:

نمودار شماره ۱: نشان می دهد که با بیشترین فراوانی و بهترین شرایط ۹۲/۹۷٪ از پیشنهاد های دریافتی مورد ارزیابی و بررسی قرار گرفته و ۷/۰۲٪ پیشنهاد بررسی نشده باقی مانده و به عبارتی دیگر با ضریب اطمینان ۹۰٪ پیشنهادها به موقع مورد بررسی قرار می گیرند.

نمودار شماره ۲: نشان می دهد که ۵۵/۸۴٪ پیشنهادها مورد پذیرش قرار گرفته و به عبارتی جمع زیادی از پیشنهاد برای شرکت سازنده و مفید بوده و تعداد رد شده و تکراری ۴۴/۰۱۶ می باشد که از تعداد کل ۱۹۳ تصویب نشده و تعداد ۶۱٪ آن رد و ۳۹٪ آن تکراری می باشد.

نمودار شماره ۳: نشان می دهد که از ۵۶٪ بررسی انجام شده ۱۰/۲۵ درصد پیشنهادها بصورت ایده نو - ابتکار یا اختراع می باشد که نشان دهنده پویایی رشد و تحول سازمانی را به ارمغان می آورد.

نمودار شماره ۴: نشان می دهد که از ۵۶٪ بررسی انجام شده ۶/۱۶ درصد پیشنهادها در راستای مسئولیت اجتماعی و امنیت شهروندی می باشد که اهمیت ارتباط با محیط بیرونی را ترسیم می نماید.



دوازدهمین همایش و نهمین جشنواره ملی نظام پیشنهادها

نمودار شماره ۵: نشان می دهد که از ۵۶٪ بررسی انجام شده پیشنهادهای ارائه شده رو به رشد بوده و حرکت به سمت بلوغ سازمانی در راستای نظام پیشنهادها را ترسیم می نماید که ۱۶/۳۹ درصد سبب بهبود فعالیت، روش و دستور العمل و اثرات مثبت در سازمان گردیده است و مبین آن است که فرایندها به مهندسی مجدد نیازمند است.

نمودار شماره ۶: نشان می دهد که از ۵۶٪ بررسی انجام شده ۱۱/۴۸ درصد در راستای بهبود مدیریت می باشد که در واقع این پیشنهادها سبب تغییر یا افزایش در چگونگی آموزش - مهارتها دانش و توسعه بوده که این اطلاعات برای رسیدن به بالاترین درجه اثربخشی تاثیر گذار می باشد. نمودار شماره ۷: نشان می دهد که از ۵۶٪ بررسی انجام شده ۵۵/۷۳ درصد از پیشنهادهای بررسی شده جهت پاسخ و اقدام در بین مدیران توزیع شده که تا پایان بهمن ماه ملزم به پاسخ به دبیر خانه می باشند.

با بررسی مدل مفهومی مشخص گردید: H_0 توزیع متغیرهای مورد مطالعه نرمال بوده و سطح معنی داری تمام متغیرهای مورد مطالعه کمتر از ۰.۰۵ درصد بوده و:

رابطه معنی داری بین پیشنهاد و خلاقیت وجود دارد.

رابطه معنا داری بین پیشنهادها و بهبود مدیریت وجود دارد.

رابطه معنا داری بین پیشنهادها و بهبود فرایند وجود دارد.

کلید فرضیه ها با فرض بر اینکه پیشنهادهای ارائه شده از سوی همکاران سبب تغییر مثبت و تحول سازمانی می شود مورد پذیرش قرار می گیرد.

نتایج:

بر اساس بررسی به عمل آمده در این تحقیق بین میزان پیشنهادهای دریافت شده، تصویب شده و اجراء شده رابطه معنی دار وجود دارد و پیشنهادهای بررسی شده، تصویب شده و اجراء شده از رشد خوبی برخوردار بوده و بهبود نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها متوازن، و برتری خوبی نسبت به سالهای گذشته به همراه داشته است.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق

بر اساس بررسی های به عمل آمده در تحقیق با هدف توسعه پایدار در دریافت نظام پیشنهادها و مشارکت کارکنان مواردی به شرح ذیل پیشنهاد می گردد

- از ابداعات، خلاقیت ها و نوآوری های کارکنان که در جهت اهداف سازمانی می باشد حمایت نموده و به طرق مختلف از آنها قدردانی شده و به سایر کارکنان معرفی گردند.
- آشنا سازی مدیران با قدرت و توانایی کارکنان زیر مجموعه خود و تقویت این باور در آنان که در عصر پیشرفت های سریع دانش به تنهایی و بدون اطلاعات دقیق و کارشناسی شده نمی توانند تصمیمات مهم سازمانی را بگیرند و در هر شرایطی نیازمند مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمانی می باشند.
- جهت کاهش محافظه کاری و افزایش ریسک پذیری مدیران باید با تشکیل جلسات مختلف با واحدهای سازمانی و با حضور مدیران ضمن ایجاد جو صمیمی بین کارکنان و مدیران و برقراری اعتماد متقابل بین آنها این حس در مدیران ایجاد شود که با دخالت کارکنان و پیشنهادهای آنان تصمیمات از ریسک پایین تری برخوردار است.
- به منظور کاهش پیشنهادهای تکراری ۱- استقرار بانک اطلاعاتی متمرکز از پیشنهادهای ارائه شده ۲- برگزاری دوره های آموزشی در زمینه فرآیند نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها.
- به منظور کاهش پیشنهادهای بررسی نشده افزایش تشکیل شورا های فرعی یا کمیته های کارشناسی بررسی پیشنهادها- تخصصی تر کردن کمیته های ارزیابی پیشنهادها
- مهندسی مجدد فرآیندهای انجام فعالیتها و تدوین دستورالعمل متناسب با فن آوری و تکنولوژی روز
- تدوین فرآیند تشویقی برای واحدهای مجری پیشنهادها
- تلاش جهت ایجاد اعتماد متقابل بین سازمان و کارکنان به طوری که کارکنان سازمان را از خود بدانند.
- برگزاری جشن ها و مراسم سالانه که پیشنهادهای برتر در آن تشویق شده و جوایز خود را دریافت کنند



پیشنهاد برای توسعه نظام در آینده:

- افزایش سمینارهای آموزشی برای کلیه پرسنل
- استفاده از تجربیات سازمانهای پیشرو در امر نظام پیشنهادها
- افزایش نیروی انسانی جهت پیگیری و اجرای به موقع مصوبات
- بررسی اثر بخشی و تعیین کامل صرفه جویی های حاصل از نظام پیشنهادها
- کاهش مودا در سازمان با دریافت پیشنهادها

منابع:

۱. نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها دکتر مجید کردرستمی
۲. پیشینه نظام پیشنهادها دکتر مجید کردرستمی
۳. نظام پیشنهادها، عوامل مؤثر موفقیت آن در سازمان و مدل انتقال خلاقیت به ایده های عملی - کاوه محمدی؛ دومین همایش ملی نظام پیشنهادها آذر ۱۳۸۷
۴. قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۶
۵. آئین نامه اجرایی ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۸
۶. دستورالعمل ماده ۲ آئین نامه اجرایی موضوع ماده ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری ۱۳۸۹