راهنمای متقاضیان

جایزه ملّی تعالی سازمانی

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

باسمه تعالی

اکنون نزدیک به دو دهه است که از ورود مباحث تعالی سازمانی به شرکت‌ها و سازمان‌های ایرانی می‌گذرد و اعطای جایزه ملّی تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲، هر ساله محملی برای ارزیابی بهبودها و معرفی سازمان‌های سرآمد ایرانی بوده است، اما گسترش مفاهیم تعالی سازمانی در همه عرصه‌ها و صنایع کشور، نیازمند توجه به این حرکت ملّی از سوی نهادهای معتبر و عزم جدی‌تر مدیران سازمان‌ها و متولیان اقتصاد و صنعت کشور در توسعه تعالی سازمانی است.

تعالی سازمانی (Organizational Excellence) در کنار پرداختن به موضوعات نوین مدیریتی، در قالب معیارهای الگوی تعالی سازمانی، تلاش دارد چرخه "بهبود مستمر" را در سازمان‌ها به حرکت درآورد.

تعالی سازمانی از سازمان‌ها می‌خواهد:

- نتایج مورد نیاز را، به عنوان بخشی از استراتژی خود، تعریف و مشخص کنند.
- مجموعه‌ای یکپارچه از رویکردهای مناسب را به منظور دستیابی به نتایج مورد انتظار در حال و آینده، طرح‌ریزی کنند.
- رویکردها را به روشی نظام‌مند، جاری نمایند و از استقرار آنها اطمینان حاصل کنند.
- رویکردهای جاری شده را بر اساس پایش و تحلیل نتایج کسب شده و فعالیت‌های یادگیری مستمر، ارزیابی و اصلاح کنند.

و این چرخه را، با کمک گرفتن از خودارزیابی و ارزیابی بیرونی، به حرکت درآورند.

شاید اگر مهمترین تاثیر این مفاهیم را در سال‌های گذشته بخواهیم برشمریم، باید بگوییم تعالی سازمانی در سازمان‌هایی که به درستی آن را بکار بسته‌اند "بهبود مستمر" را به عنوان موتور محرکه رشد، نهادینه کرده و مسیر "بهبودهای جهشی" را برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی و پایداری هموار نموده است.

از طرف دیگر وجود نگاهی استراتژیک به الگوی تعالی سازمانی و بکارگیری نتایج آن در برنامه‌ریزی‌های واقعی و مدیریت روزمره سازمان‌ها نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و سازمان‌ها باید بتوانند قابلیت‌های بالقوه و موثر این الگوها، نظیر ایجاد فضای خودارزیابی، بهبود مستمر، الگوبرداری و یادگیری سازمانی را به نحو مناسبی در عملیات خود بکار بگیرند و نهادینه کنند تا استقرار الگوی تعالی سازمانی حالت شکلی به خود نگیرد و تاثیرات مثبت آن بر عملکرد سازمان قابل ردگیری باشد.

ما در مرکز تعالی سازمانی امید داریم مجموعه تلاش‌های ارکان جایزه ملّی تعالی سازمانی به توسعه مدیریت در سازمان‌ها بیانجامد که خود توسعه کشور عزیزمان را به همراه خواهد داشت.

مدیر مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

معرفی جایزه ملّی تعالی سازمانی

جایزه ملّی تعالی سازمانی مبتنی بر ارزیابی رویکردها و نظام‌های مدیریتی سازمان‌ها و نتایج موفقیت‌های آن‌ها توسط گروهی از ارزیابان خبره و بر اساس "الگوی تعالی سازمانی" است که وضعیت سازمان را در میزان دستیابی به انتظارات الگوی تعالی سازمانی مشخص می‌نمایند.

با معرفی "الگوی تعالی سازمانی" و "جایزه ملّی تعالی سازمانی" از سال ۱۳۸۲، بسیاری از مدیران سازمان‌های ایرانی توانسته اند با استقرار الگو، به چارچوب مناسبی برای اعمال روش‌های نوین مدیریتی در سازمان خود دست یابند و نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود خود را بشناسند و در جهت تعریف برنامه‌های بهبود و اجرای آنها گام بردارند.

اعطای جایزه ملّی تعالی سازمانی به سازمان‌ها و شرکت‌های کشورمان اهداف ذیل را در نظر دارد:

- ایجاد فضای رقابتی برای تعالی سازمان‌های ایرانی،
- تشویق سازمان‌ها برای اجرای خودارزیابی و شناخت نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود خود،
- ایجاد فضایی برای تبادل تجربیات موفق.

دامنه شمول جایزه ملّی تعالی سازمانی

تمامی سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی (اعم از سازمان‌های بزرگ، متوسط و کوچک) در بخش های مختلف (اعم از ساخت و تولید، خدمات، سلامت، آموزش و بخش عمومی)، در صورت انجام خودارزیابی بر اساس الگوی تعالی سازمانی و به اجرا گذاردن برنامه‌های بهبود می‌توانند متقاضی جایزه ملّی تعالی سازمانی باشند.

در ادامه هر کدام از بخش‌ها به طور مختصر توضیح داده می‌شوند:

- **بخش ساخت و تولید**

کلیه سازمان‌ها یا شعب و نمایندگی آنها که در زمینه تولید محصول فیزیکی فعالیت کرده و محصولات تولید شده یا فرآیندهای ساخت را به فروش می‌رسانند، همچنین تولیدکنندگان محصولات کشاورزی، معدن کاوی و ساختمان‌سازی می‌توانند در این بخش از جایزه شرکت کنند.

- توجه: سازمان‌هایی که در بخش ساخت و تولید قرار دارند، انتفاعی هستند. تا کنون از صنایع مختلفی مانند فولاد، خودروسازی، قطعه‌سازی، نیروگاهی، صنعت سیمان، صنایع پتروشیمی،

پالایشگاه نفت و گاز، داروسازی، مسکن ، کاشی و سرامیک و لوازم خانگی، در جایزه حضور داشته‌اند.

- **بخش خدمات**

کلیه سازمان‌ها یا شعب و نمایندگی آنها که در زمینه فروش خدمات فعالیت می‌کنند، می‌توانند در این بخش از جایزه شرکت کنند.

- توجه: سازمان‌هایی که در بخش خدمات قرار دارند، انتفاعی هستند. تا کنون از صنایع مختلفی مانند بانک، بیمه، خدمات مهندسی، خدمات پیمانکاری، موسسات حسابرسی، خدمات ICT ، فروشگاه های زنجیره ای و صنعت آب و برق و گاز، در جایزه حضور داشته اند.

- **بخش سلامت**

شرکت‌کنندگان در این بخش از جایزه عبارتند از سازمان‌هایی که در ارائه خدمات طبی، جراحی و بهداشت و درمان مستقیماً با افراد سر و کار دارند، اعم از انتفاعی و غیر انتفاعی، عمومی، خصوصی، دولتی و نیز برخی از شعب یا نمایندگی سازمان‌ها می‌توانند در این بخش از جایزه شرکت کنند.
تا کنون تعداد قابل توجهی از بیمارستان ها و مراکز درمانی در جایزه حضور داشته اند.

- **بخش آموزش**

شرکت‌کنندگان در این بخش از جایزه عبارتند از سازمان‌هایی که خدمات آموزشی را در کل کشور ارائه می‌کنند، اعم از سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی، عمومی، خصوصی، دولتی و نیز برخی از شعب یا نمایندگی آنها می‌توانند در این بخش از جایزه شرکت کنند.

- **بخش عمومی**

کلیه سازمان‌های عمومی دولتی و غیر دولتی و شعب یا نمایندگی آنها می‌توانند در این بخش از جایزه شرکت کنند.

- توجه: سازمان‌هایی که در بخش عمومی قرار دارند، غیر انتفاعی هستند. تا کنون از نیروهای انتظامی، استانداری، جهاد کشاورزی و شهرداری‌ها در جایزه ملّی تعالی سازمانی حضور داشته اند.

همایش تعالی سازمانی

از سال ۱۳۸۲ که اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی به سازمان‌ها و شرکت‌های سرآمد ایرانی آغاز شده است، همه ساله و در اسفند ماه مراسم اعطای جایزه ملّی تعالی سازمانی در قالب همایش تعالی سازمانی برگزار می‌شود.

این همایش بزرگترین گردهمایی در نوع خود در کشور است و مدیران ارشد سازمان‌ها در آن حضور می‌یابند و تلاش‌های یکساله مرکز تعالی سازمانی سازمان مدیریت صنعتی در آن ارائه و از سازمان‌های سرآمد تقدیر می‌شود.

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

سطوح تعالی در جایزه ملّی تعالی سازمانی

سطوح تعالی، سازمان‌ها را در دستیابی به تعالی متمایز می‌کند و میزان موفقیت آنها را در دستیابی به تعالی، نشان می‌دهد. جایزه ملّی تعالی سازمانی، دارای سطوح زیر است:

- تندیس‌های بلورین، سیمین و زرّین
- تقدیرنامه برای تعالی
- گواهی تعهد به تعالی

فرآیند جایزه در هر کدام از این سطوح و در هر کدام از بخش‌های جایزه ملّی تعالی سازمانی به تفکیک به اجرا گذاشته شده و برندگان هر یک از سطوح در هر گروه، بطور جداگانه انتخاب و معرفی می‌شوند.
سازمان‌هایی که به هر یک از سطوح تعالی دست پیدا کنند، می‌توانند تا زمان اعتبار، از نشان مربوط به همان سطح (نشانهای تعالی) در تبلیغات خود استفاده کنند. دستیابی به هر یک از سطوح فوق به میزان امتیاز کسب شده در ارزیابی بستگی دارد.

امتیازات و شرایط دستیابی به سطح تندیس ها

برنده تندیس زرین

برنده تندیس سیمین

برنده تندیس بلورین

حدنصاب دستیابی به سطح تندیس ها به قرار زیر است:

سطح تعالی		امتیاز
تندیس	زرین	بیش از ۶۵۰
	سیمین	بیش از ۵۵۰
	بلورین	بیش از ۴۵۰
مدت اعتبارتندیس ها		۳ سال

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

سازمان دریافت کننده " تندیس "، باید شرایط و ویژگی‌های زیر را دارا باشد:

- اظهارنامه تعالی در موعد مقرر به جایزه ملّی تحویل شده باشد.
- یکی از مدیران ارشد به عنوان مدیر تعالی سازمانی منصوب شده باشد.
- فرآیند خودارزیابی در سازمان بطور سیستماتیک نهادینه شده و در زمان ارسال اظهارنامه، از آخرین خودارزیابی بیش از یک سال نگذشته باشد.
- تدوین، توسعه، اولویت‌بندی و جاری‌سازی برنامه‌های بهبود، مبتنی بر نتایج حاصل از خودارزیابی صورت گرفته باشد.
- تعادل بین امتیاز توانمندسازها و نتایج وجود داشته باشد به این معنا که اختلاف امتیاز توانمندسازها و امتیاز نتایج از ۱۰% امتیاز کل سازمان بیشتر نباشد.
- امتیاز معیارهای فرایندها، نتایج مشتری و نتایج کلیدی عملکرد برای دستیابی به تندیس‌های بلورین و سیمین باید در بازه ۴۱ تا ۵۰ درصد، یا بیش از آن و برای دستیابی به تندیس زرین در بازه ۵۱ تا ۶۰ درصد یا بیش از آن باشد.
- همه مفاهیم بنیادین تعالی سازمانی دارای مصادیق بارز و آشکار باشند و در مورد مفاهیم بنیادین یا عملکرد سازمان، انعکاس منفی بارز و آشکار در اذهان ذینفعان مشهود نباشد.
- روند بهبود قابل ملاحظه یا عملکرد خوب پایدار، حداقل طی سه سال اخیر قابل ارائه باشد.
- سازمان به سطحی از بلوغ رسیده باشد که از طریق بهینه‌کاوی‌های بیرونی، اعم از فرایندها و شاخص‌های عملکردی، درصدد کسب بهبود باشد.
- جهت دستیابی به تندیس بلورین، سازمان متقاضی باید در اغلب نتایج کلیدی با بهترین سازمان‌های ایرانی در کلاس خود قابل مقایسه باشد.
- جهت دستیابی به تندیس سیمین، سازمان متقاضی باید در اغلب نتایج کلیدی با سازمان‌هایی در کلاس جهانی قابل مقایسه باشد.
- جهت دستیابی به تندیس زرین، سازمان متقاضی باید در اغلب نتایج کلیدی با سازمان‌هایی در کلاس جهانی قابل مقایسه باشد و نقش الگو در سطح ملّی داشته و در بسیاری از فرایندها توسط دیگر سازمان‌های ایرانی مورد الگوبرداری قرار گرفته باشد.

- **سازمان سرآمد سال:**

سازمان سرآمد سال سازمانی است که تنها برنده سطح تندیس زرین در بالاترین بازه ۵۰ امتیازی در آن سال است. در صورتی که در بالاترین بازه ۵۰ امتیازی بیش از یک سازمان برنده تندیس زرین وجود داشته باشد؛ یکی از این سازمانها، توسط کمیته داوری به عنوان سازمان سرآمد در آن سال انتخاب و معرفی می‌شود.

امتیازات و شرایط دستیابی به سطح تقدیرنامه برای تعالی

حدنصاب دستیابی به سطح تقدیرنامه برای تعالی به قرار زیر است:

سطح تعالی		امتیاز
تقدیرنامه برای تعالی	۵ ستاره	بیش از ۴۵۰
	۴ ستاره	بیش از ۴۰۰
	۳ ستاره	بیش از ۳۵۰
	۲ ستاره	بیش از ۳۰۰
	۱ ستاره	بیش از ۲۵۰
مدت اعتبار تقدیرنامه		۲ سال

سازمان دریافت کننده "تقدیرنامه برای تعالی"، باید شرایط و دارای ویژگی‌های زیر باشد:

- یکی از مدیران ارشد به عنوان مدیر تعالی سازمانی منصوب شده باشد.
- بر اساس یکی از رویکردهای معرفی شده در الگوی تعالی سازمانی، خودارزیابی انجام شده باشد به نحوی که نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود قابل استخراج باشد و همچنین در زمان ارسال گزارش، از آخرین خودارزیابی بیش از یک سال نگذشته باشد.
- تدوین، توسعه، اولویت‌بندی و جاری‌سازی برنامه‌های بهبود، مبتنی بر نتایج حاصل از خودارزیابی صورت گرفته باشد.
- سازمان متقاضی، باید نتایج حاصل از اجرای حداقل یکی از برنامه‌های بهبود ناشی از فرآیند خود ارزیابی را که نشان‌دهنده اثربخش بودن استقرار الگوی تعالی سازمانی باشد، ارائه کند.
- سازمان متقاضی باید در اغلب نتایج کلیدی با متوسط سازمان‌های ایرانی در صنعت خود قابل مقایسه باشد.

امتیازات و شرایط دستیابی به سطح گواهی تعهد به تعالی

حدنصاب دستیابی به سطح گواهی تعهد به تعالی به قرار زیر است:

سطح تعالی	امتیاز
گواهی تعهد به تعالی	ندارد
مدت اعتبار گواهی‌نامه	۱ سال

سازمان دریافت کننده "گواهی تعهد به تعالی"، باید شرایط و دارای ویژگی‌های زیر باشد:

- در سطح مدیران ارشد و میانی آشنایی مناسبی با الگوی تعالی سازمانی، مفاهیم و معیارهای آن وجود داشته باشد. برای این منظور بایستی یک نفر از مدیران ارشد به عنوان مدیر تعالی سازمانی منصوب و دوره‌های آموزشی مرتبط با الگوی تعالی سازمانی برگزار شده باشد.
- بر اساس یکی از رویکردهای معرفی شده در الگوی تعالی سازمانی، خودارزیابی انجام شده باشد به نحوی که نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود قابل استخراج باشد و همچنین در زمان ارسال گزارش، از آخرین خودارزیابی بیش از یک سال نگذشته باشد.
- تعهد رهبران شرکت به اجرای برنامه‌های بهبود و انجام خود ارزیابی‌های دوره‌ای در چارچوب الگوی تعالی سازمانی مشهود باشد.
- برنامه‌های بهبود حاصل از خودارزیابی استخراج و اولویت‌بندی شده باشند.
- برنامه‌های بهبود حاصل از خودارزیابی به اجرا گذارده شده باشند.

حضور برای اولین بار در جایزه ملّی تعالی سازمانی

به سازمان‌هایی که برای نخستین بار در فرآیند جایزه ملّی حضور می‌یابند، یا در دوره‌های قبل شرکت کرده‌اند ولی موفق به دستیابی به هیچ یک از سطوح تعالی نشده‌اند، توصیه می‌شود که برای یکی از سطوح گواهی تعهد به تعالی یا تقدیرنامه برای تعالی شرکت کنند.

در صورتی که این سازمان‌ها علاقمند به حضور در سطح تندیس‌ها باشند، بایستی گزارشی در حداکثر ۶ صفحه که در برگیرنده اطلاعاتی در ارتباط با فرآیند آموزش‌های مرتبط با تعالی سازمانی، اجرای فرآیند خود ارزیابی، استخراج، اولویت‌بندی و اجرای برنامه‌های بهبود است، تهیه و تا دو ماه قبل از آخرین مهلت تحویل اظهارنامه، آن را به مرکز تعالی سازمانی تحویل دهند.

ارزیابی سازمان‌های متقاضی

سازمان متقاضی جایزه ملّی تعالی سازمانی توسط تیم ارزیابان، ارزیابی می‌شود. برای اطمینان از همگونی امتیازاتی که توسط این ارزیابان داده می‌شود، تمامی این ارزیابان تحت آموزش‌های تخصصی قرار می‌گیرند.

گزارش ارسالی سازمان‌ها (اظهارنامه تعالی سازمانی) بر اساس نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود ارزیابی شده و سپس تیم ارزیابان، بازدید از محل را انجام داده و ابهامات موجود در اظهارنامه را رفع و پاسخ سؤالات خود را از سازمان دریافت می‌کنند.

متعاقب آن، با تشکیل جلسه اجماع تیم ارزیابی، امتیاز توسط تیم ارزیابی پیشنهاد و مراتب به مرکز تعالی سازمانی اعلام می‌شود. در ادامه کمیته علمی یا داوری تصمیم نهایی را در خصوص سطح تعالی سازمان متقاضی اتخاذ خواهد کرد.

تصمیم نهایی در مورد امتیاز و نتیجه حاصل از ارزیابی پس از طی مراحل مربوطه، توسط مرکز تعالی سازمانی به اطلاع سازمان متقاضی خواهد رسید.

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

گزارش بازخورد ارزیابی

متقاضیان سطوح تندیس‌ها و تقدیرنامه برای تعالی پس از انجام بازدید از محل توسط گروه ارزیابان و اجماع نهایی آنان، گزارشی را که شامل نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود سازمان است دریافت خواهند داشت که مبنای اولویت بندی و اجرای بهبودها قرار می گیرد.

در صورت درخواست متقاضی، مرکز تعالی سازمانی می‌تواند جلسه‌ای را برای بحث بین سازمان متقاضی و تیم ارزیابی (تنها جهت تبیین گزارش بازخورد)، هماهنگ نماید. هدف از این امر اطمینان از دریافت گزارش معتبر و قابل استفاده توسط سازمان‌های متقاضی است و سازمان‌ها امکان اعتراض به میزان امتیاز و سطح تعالی شناخته شده برای خود را ندارند.

مقررات عمومی جایزه ملّی تعالی سازمانی

- **عدم افشا و محرمانه تلقی شدن مدارک**

فرم‌های اطلاعاتی متقاضیان، نوشته‌ها و هر گونه اطلاعات دیگری از جمله امتیازات آنها در ضمن فرآیند ارزیابی توسط مرکز تعالی سازمانی محرمانه تلقی می‌شود. دسترسی به این اطلاعات برای کسانی که مستقیماً در ارزیابی و فرآیندهای اجرایی نقش دارند و محققانی که توسط جایزه مشغول به کار هستند، آزاد است. بدین روی تمامی کسانی که امکان دستیابی و رؤیت اظهارنامه را دارند، "موافقتنامه رازداری" را امضاء می‌کنند و متعهد می‌شوند که هیچ‌گونه اطلاعاتی را بدون اجازه رسمی از مالک اطلاعات به هیچ نحو منتشر نکنند.

مرکز تعالی سازمانی تمامی فعالیت‌های لازم را برای اطمینان از عدم افشای اطلاعات متقاضیان بکار گرفته ولی مسؤولیتی در قبال محرمانه تلقی نشدن اطلاعات از سوی ارزیابان و همکاران دیگر را ندارد.

- **حق عدم پذیرش متقاضیان**

متقاضیانی که شرایطشان با الزامات ذکر شده در دامنه شمول و الزامات مطابقت نداشته باشد، توسط مرکز تعالی سازمانی رد می‌شوند. در صورتی که متقاضیان به این تصمیم اعتراض داشته باشند، می‌توانند اعتراض خود را کتباً به مرکز تعالی سازمانی ارسال داشته و در این خصوص رأی کمیته علمی، ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

- **هزینه‌های فرآیند ارزیابی**

هزینه‌های مربوط به فرایند اعطای جایزه ملّی تعالی سازمانی در هر سال، بر اساس تعرفه‌هایی است که از جانب مرکز تعالی سازمانی اعلام می‌شود.
لازم به ذکر است کلیه هزینه‌های ایاب و ذهاب و اقامت ارزیابان و سایر هزینه‌های مستقیم مربوط به بازدید از محل، به عهده سازمان متقاضی خواهد بود.

- **عدم پذیرش اعتراضات**

فرآیند ارزیابی در جایزه ملّی تعالی سازمانی بر اساس دستورالعمل‌ها، مقررات و الزاماتی که در "راهنمای متقاضیان جایزه ملّی تعالی سازمانی" درج شده است، صورت می‌گیرد و پس از ارسال اظهارنامه، انتخاب ارزیابان، ارزیابی انفرادی، ارزیابی تیمی، بازدید از محل و اجماع، پیشنهاد تیم ارزیابی به مرکز تعالی سازمانی اعلام و توسط ارکان جایزه نهایی می‌شود.
متقاضیان جایزه با آگاهی از این فرآیند در جایزه ملّی حضور یافته و نتیجه نهایی و سطح تعالی برای آنها قابل قبول خواهد بود و هیچگونه اعتراضی در این خصوص پذیرفته نخواهد شد و امکان ارزیابی دوباره در آن دوره به هیچ عنوان وجود ندارد.

- **مرجع رسمی پاسخگویی به سؤالات و تقاضاها**

مرکز تعالی سازمانی مرجع رسمی پاسخگویی به کلیه سؤالات و تقاضاهای واصله است.

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

زمان‌بندی اعطای جایزه ملّی تعالی سازمانی

متقاضیان دریافت سطوح تقدیرنامه و گواهی تعهد به تعالی می‌توانند در هر زمان در طی سال، درخواست خود را به جایزه ملّی تعالی سازمانی ارسال نمایند و دبیرخانه پس از انجام بررسی‌های لازم، زمان ارزیابی و بازدید از محل را با متقاضی هماهنگ خواهد کرد.

اما متقاضیان سطح تندیس‌ها بایستی برنامه زمانی تندیس ها را که جزئیات آن هر ساله اعلام می‌شود رعایت نمایند. کلیاتی از این برنامه در جدول ذیل آمده است:

۱.	فراخوان سازمان‌های متقاضی و ارزیابان علاقمند	بهار و تابستان هر سال
۲.	سمینارهای ترویجی و آموزش عمومی برای سازمان‌های متقاضی	بهار و تابستان هر سال
۳.	دوره‌های آموزشی تدوین اظهارنامه برای سازمان‌های متقاضی	بهار و تابستان هر سال
۴.	ثبت‌نام ارزیابان	بهار و تابستان هر سال
۵.	دوره های بازآموزی ارزیابان	بهار، تابستان و پاییز هر سال
۶.	دوره‌های آموزشی تربیت ارزیاب ویژه جایزه ملّی تعالی سازمانی	تابستان هر سال
۷.	ثبت‌نام سازمان‌های متقاضی سطح تندیس‌ها	تا اواخر مرداد ماه هر سال
۸.	مهلت ارسال اظهارنامه سازمان‌های متقاضی سطح تندیس ها	ابتدای مهر ماه هر سال
۹.	تشکیل تیم های ارزیابی، دعوت از ارزیابان منتخب و کنترل تضاد منافع	مهر و آبان ماه هر سال
۱۰.	ارزیابی انفرادی اظهارنامه‌ها توسط ارزیابان	مهر و آبان و آذر ماه هر سال
۱۱.	ارزیابی تیمی اظهارنامه‌ها توسط ارزیابان	آبان و آذر ماه هر سال
۱۲.	بازدید از محل سازمان‌های متقاضی جایزه ملّی توسط ارزیابان	آبان و آذر ماه هر سال
۱۳.	ارسال گزارش بازخورد ارزیابی برای سازمان‌های متقاضی	از بهمن ماه هر سال
۱۴.	همایش تعالی سازمانی و معرفی سازمان های سرآمد	اسفند ماه هر سال

- برای اطلاع از تاریخ دقیق و مهلت ارسال اظهارنامه سطح تندیس ها و سایر شرایط مرتبط به سایت جایزه ملّی تعالی سازمانی مراجعه فرمایید.

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

فرم‌های تقاضا و ثبت نام

متقاضیان جایزه باید همه ساله نسبت به ثبت نام اقدام نمایند و پس از ثبت نام و در مهلت مقرر، اظهارنامه تعالی سازمان خود را طبق قالب تعریف شده در هر سطح به مرکز تعالی سازمانی ارسال کنند.
برای ارزیابی هر سازمان، تیم‌های ارزیابی از سوی مرکز تعالی تشکیل می‌شود. سپس ارزیابی انفرادی و تیمی اظهارنامه توسط تیم ارزیابی صورت می‌گیرد و متعاقب آن ارزیابی در محل سازمان متقاضی انجام خواهد شد.
در نهایت و در صورت کسب شرایط و حد نصاب‌های تعیین شده، سازمان متقاضی، متناسب با امتیاز کسب شده، موفق به دریافت یکی از سطوح تعالی (تندیس، تقدیرنامه یا گواهینامه) خواهد شد.

فرم های تقاضا و ثبت نام در سایت جایزه ملّی تعالی سازمانی قابل دسترسی است.

اظهارنامه تعالی سازمانی

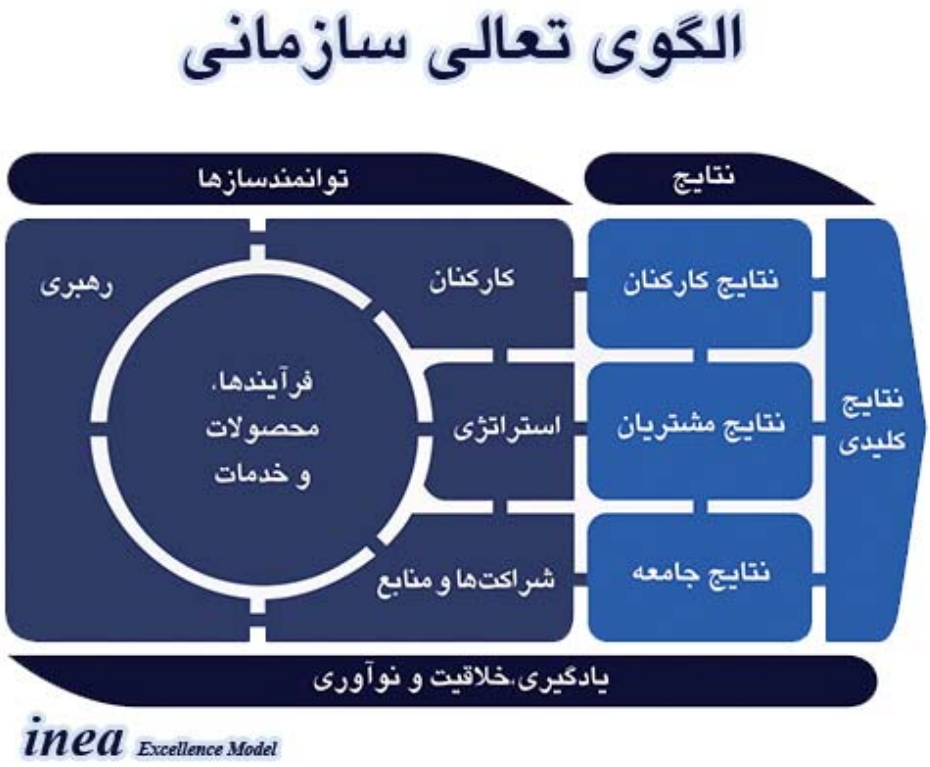
اظهارنامه تعالی سازمانی، گزارشی مکتوب و رسمی است که سازمان متقاضی جایزه، در خصوص وضعیت خود در قبال انتظارات الگوی تعالی سازمانی تهیه می‌کند و در اختیار جایزه و تیم‌های ارزیابی قرار می‌دهد. برخی از متقاضیان در تهیه اظهارنامه صرفا بر تهیه "بهترین" اظهارنامه ممکن تمرکز می‌کنند. اما پرداختن به کاربردهایی که اظهارنامه در کل فرایند، برای برنامه‌ریزی‌های پیش رو و ایجاد تصویری جامع از سازمان دارد نیز اهمیت دارد. کاربردهای مختلفی که اظهارنامه می‌تواند ایفا کند به قرار زیر است:

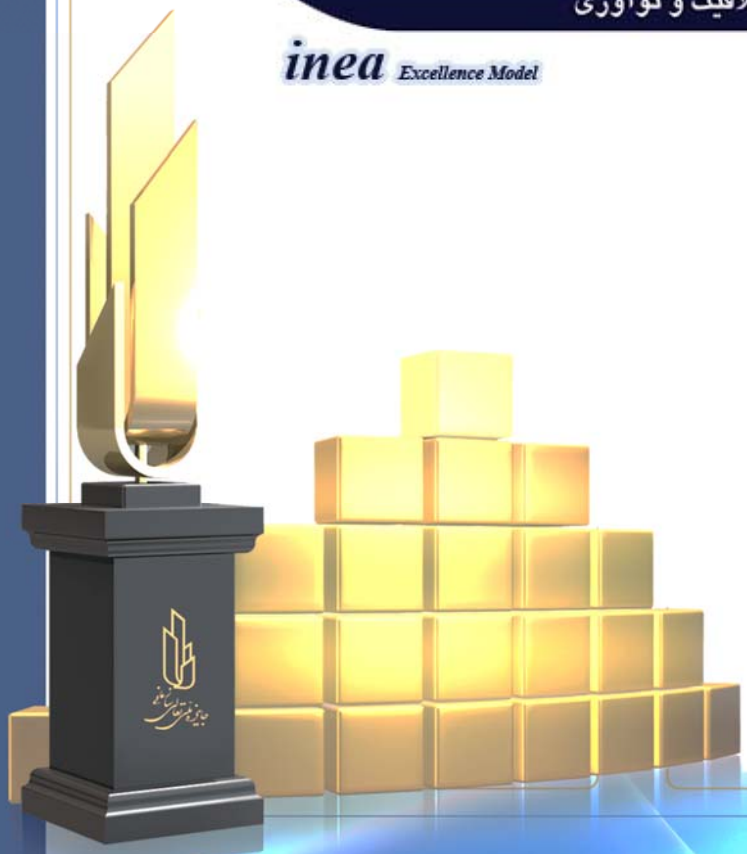
- اولین گام برای ارزیابی دقیق
- امکان ایجاد یک تصور و زمینه ذهنی خوب و همراه کردن ارزیابان
- پایه‌ای برای دریافتن نکات برجسته و موارد مورد بررسی در بازدید از محل
- بخشی از خودارزیابی سازمان متقاضی
- به عنوان منبع اطلاعاتی از بهترین تجارب سازمان

شرایط و نحوه تهیه اظهارنامه‌ها در سایت جایزه ملّی قابل دسترسی است.

معیارهای الگوی تعالی سازمانی

معیارهای ارزیابی در جایزه ملّی تعالی سازمانی در قالب الگوی تعالی سازمانی و به صورت زیر معرفی شده‌اند:





مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

- **معیار ۱: رهبری**

سازمانهای متعالی رهبرانی دارند که آینده را به تصویر کشیده و آنرا محقق می‌سازند و همواره به عنوان الگو برای ارزش‌ها و اخلاق سازمانی، ایفای نقش می‌کنند و الهام‌بخش اعتماد هستند.آنها انعطاف‌پذیرند و سازمان را قادر می‌سازند تا برای حصول اطمینان از موفقیت مداوم، آینده را به موقع پیش‌بینی کرده و عکس العمل نشان دهد.

- **معیار ۲: استراتژی**

سازمان‌های متعالی مأموریت و چشم انداز خود را از طریق توسعه یک استراتژی متمرکز بر ذینفعان به اجرا در می‌آورند. خط مشی‌ها، برنامه‌ها، اهداف و فرایندها برای تحقق استراتژی توسعه یافته و جاری می‌شوند.

- **معیار ۳: کارکنان**

سازمان‌های متعالی، کارکنان خود را ارج می‌نهند و فرهنگی را ایجاد می‌کنند که دستیابی به منافع طرفین از طریق همسویی اهداف شخصی و سازمانی میسر شود. این سازمان‌ها همچنین به منظور قادر ساختن کارکنان برای استفاده از دانش و مهارت‌های خود در راستای منافع سازمان، به توسعه قابلیت‌ها، ترویج عدالت و برابری، برقراری ارتباط، تشویق، قدردانی و مراقبت از کارکنان می‌پردازند تا در آنها ایجاد انگیزه و تعهد نمایند.

- **معیار ۴: شراکت‌ها و منابع**

سازمان‌های متعالی شراکت‌های بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی را به منظور پشتیبانی از استراتژی و خطمشی‌ها و اجرای اثربخش فرایندها، برنامه‌ریزی و مدیریت می‌کنند. این سازمان‌ها از مدیریت اثربخش پیامدهای زیست محیطی و اجتماعی ناشی از شراکت‌های بیرونی، تامین‌کنندگان و منابع درونی اطمینان می‌یابند.

- **معیار ۵: فرایندها، محصولات و خدمات**

سازمان‌های متعالی فرایندها، محصولات و خدمات خود را به منظور خلق ارزش فزاینده برای مشتریان و سایر ذینفعان خود طراحی و مدیریت کرده و بهبود می‌بخشند.

- **معیار ۶: نتایج مشتری**

سازمان‌های متعالی به نتایج برجسته‌ای که نیازها و انتظارات مشتریان خود را برآورده کرده یا از آن فراتر می‌رود، دست می‌یابند و آن‌ها را پایدار می‌سازند.

- **معیار ۷: نتایج کارکنان**

سازمان‌های متعالی به نتایج برجسته‌ای که نیازها و انتظارات کارکنان خود را برآورده کرده یا از آن فراتر می رود، دست می‌یابند و آن‌ها را پایدار می‌سازند.

- **معیار ۸: نتایج جامعه**

سازمان‌های متعالی به نتایج برجسته‌ای که نیازها و انتظارات ذینفعان مربوطه در جامعه را برآورده کرده یا از آن فراتر می‌رود، دست می‌یابند و آن‌ها را پایدار می‌سازند.

- **معیار ۹: نتایج کلیدی**

معیار نتایج کلیدی نشان می‌دهد که سازمان‌های متعالی در ارتباط با جاری‌سازی موفق استراتژی‌ها و خطمشی‌های پشتیبان و همچنین در اجرای سامانه‌ها و فرایندها در جهت پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی به چه دستاوردها و نتایجی (مالی و غیرمالی) دست یافته‌اند. آنها به منظور تحقق اهداف و بهبود دستاوردهای کلیدی استراتژیک، شاخص‌های کلیدی عملکرد (مالی و غیرمالی) مرتبط با رویکردها و فرایندها و همچنین دستاوردهای کلیدی استراتژیک را در دوره های زمانی متناسب اندازه‌گیری و تحلیل می کند.

- جهت دریافت جزئیات معیارها و منطق ارزیابی، کتاب الگوی تعالی سازمانی را تهیه و یا از طریق آدرس سایت جایزه ملّی تعالی سازمانی دانلود فرمایید.

خودارزیابی بر اساس الگوی تعالی سازمانی

خودارزیابی یکی از الزامات دستیابی به سطوح تعالی است و طبق تعریف خودارزیابی به بازنگری جامع، روشمند و منظم از فعالیت‌ها و دستاوردهای یک سازمان با استفاده از الگوی تعالی سازمانی اطلاق می‌شود و پیش‌نیاز حضور در فرایند جایزه ملّی و تقاضا برای آن می‌باشد.

فرآیند خود ارزیابی، تشخیص صریح نقاط قوت و زمینه‌هایی که قابل بهبود هستند را برای سازمان ممکن می‌سازد. در ارزیابی و خودارزیابی‌های اولیه، سازمان روند بهبود را طی دوره‌های عملیاتی متوالی در درون خود می‌سنجد و در سطوح بالاتر تعالی، این کار را از طریق مقایسه خود با رقبای محلی، سازمان‌های الگو و سازمان‌های تراز اول در حرفه خود یا حرفه‌های مشابه در جهان صورت می‌دهد.

چهار رویکرد خودارزیابی که سازمان‌ها می‌توانند از آنها یا از ترکیبی از آنها برای ارزیابی عملکرد خود و دستیابی به نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود استفاده کنند، عبارتند از:

۱. رویکرد پرسشنامه‌ای
۲. رویکرد کارگاهی
۳. رویکرد پروفورما
۴. رویکرد شبیه‌سازی جایزه

در ادامه هر کدام از رویکردهای خود ارزیابی توضیح داده می‌شوند:

- ۱. رویکرد پرسشنامه‌ای

این رویکرد با صرف حداقل منابع و زمان، منجر به تکمیل پرسشنامه‌ای واقعی و مستدل می‌شود. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره آگاهی و ادراکات کارکنان در درون سازمان، این رویکرد یک رویکرد عالی به حساب می‌آید. برخی از سازمان‌ها به عنوان روشی برای گردآوری داده‌ها در سطح وسیع و با هدف پشتیبانی از رویکردهای دقیق‌تر خود ارزیابی، از پرسشنامه‌هایی با پاسخ‌های بلی یا خیر، استفاده می‌کنند.

- ۲. رویکرد کارگاهی

مزیت این رویکرد آنست که به مشارکت فعال مدیران و افراد کلیدی واحد اجرا کننده خود ارزیابی نیاز دارد. این گروه مسئول جمع‌آوری داده‌ها و ارائه شواهد جمع‌آوری‌شده در کارگاه به همتایان خود می‌باشند. این کار آغازی برای دستیابی به اتفاق نظر در گروه مدیریت است. تجربه نشان داده است که دو نفر از کارکنان که به عنوان ارزیاب، کاملاً آموزش دیده باشند، برای تسهیل این فرآیند مورد نیاز هستند.

مطلوب‌تر است که یکی از ارزیابان از واحدی باشد که مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و ارزیاب دیگر از سایر بخش‌های سازمان و یا سازمانی دیگر، انتخاب شود.
پنج جزء فرآیند خودارزیابی در رویکرد کارگاهی عبارتند از: آموزش، جمع‌آوری داده‌ها، کارگاه نمره‌دهی، توافق بر سر اقدامات اصلاحی و بازبینی پیشرفت در قبال برنامه‌های عملیاتی.

- ۳. رویکرد پروفورما

یکی از راه‌های کاهش حجم کار، در مقایسه با رویکرد شبیه‌سازی جایزه، عبارتست از ایجاد مجموعه‌ای از صورت وضعیت‌ها، به عنوان مثال، یک صفحه برای هر یک از اجزای معیارها در نظر گرفته و توضیحات داده شده درباره اجزای معیارها در بالای صفحه و زمینه‌های مربوط به آن در زیر توضیحات مزبور درج گردد. بقیه صفحه به بخش‌هایی برای ذکر موارد قوت و زمینه‌های قابل بهبود و شواهد عینی تقسیم می‌شود.
مدارک خودارزیابی را می‌توان توسط افراد یا گروه‌ها در درون سازمان تهیه کرده و توسط ارزیابان آموزش دیده مورد ارزیابی قرار داد و یا گروه مزبور می‌تواند فعالیت ارزیابی را بر اساس مسئولیت‌هایش انجام دهد.
برای بازبینی نتایج خود ارزیابی می‌توان از گروه‌های خارج از سازمان نیز استفاده نمود. برای سازمان‌های بزرگتر که شامل چندین واحد هستند، می‌توان اطلاعات واحدهای مختلف را جمع‌آوری نموده و نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود مشترک را مشخص نمود. از این به بعد می‌توان استراتژی جاری را مورد بازبینی قرار داده و برنامه‌های بهبود در سطح سازمان را توسعه داد.

- ۴. رویکرد شبیه‌سازی جایزه

این رویکرد مبتنی بر ارائه مدارک کامل و تهیه " اظهارنامه جایزه ملّی تعالی سازمانی "به منظور انجام خودارزیابی است. پس از تهیه اظهارنامه، یک گروه آموزش‌دیده از ارزیابان آن را مورد ارزیابی قرار می‌دهند. برای ارزیابی یک واحد می‌توان ارزیابان را از سایر بخش‌ها یا واحدهای فرعی سازمان بکار گرفت. اگر کل سازمان مشمول ارزیابی قرار می‌گیرد، می‌توان از برخی از ارزیابان بیرونی نیز کمک گرفت.

شرایط افراد علاقمند به همکاری به عنوان ارزیاب

به منظور اجرای فرآیند ارزیابی شرکت‌های متقاضی جایزه ملّی تعالی سازمانی، مرکز تعالی سازمانی نیازمند استفاده از ارزیابانی است که دانش و تجربه کافی در مورد الگوهای تعالی سازمانی به ویژه الگوی تعالی سازمانی را داشته باشند.

علاقمندان همکاری به عنوان ارزیاب، با طی مراحل زیر می‌توانند در فرآیند ارزیابی متقاضیان جایزه تعالی سازمانی حضور پیدا کنند:

۱- تکمیل فرم ثبت‌نام و ارسال رزومه کاری از طریق سایت جایزه ملی
۲- گذراندن دوره‌های تخصصی و تایید صلاحیت فنی ارزیابان

متقاضیان همکاری به عنوان ارزیاب جایزه ملی تعالی سازمانی می‌بایست دارای صلاحیت‌ها و مهارت‌های ذیل باشند:

۱- تحصیلات دانشگاهی (حداقل در سطح کارشناسی)
۲- حسن شهرت
۳- مهارت‌های ارتباطی
۴- دانش و مهارت‌های مدیریتی، تحلیل‌گری و ارزیابی
۵- سابقه شغلی در حوزه‌های مدیریتی
۶- توانایی دستیابی به ضرب‌الاجل‌های زمانی بسیار جدی
۷- اختصاص وقت کافی بر اساس رویه‌های دبیرخانه
۸- طی کردن دوره‌های تخصصی تعالی سازمانی

جایزه ملی تعالی سازمانی، حضور متقاضیان همکاری به عنوان ارزیاب را در فرآیند ارزیابی شرکت‌های متقاضی منوط به طی کارگاه آموزشی تربیت ارزیاب ویژه جایزه ملی تعالی سازمانی می‌داند. پیش نیاز شرکت در این دوره گذراندن کارگاه های آموزشی پیش نیاز تعالی سازمانی است.

- جهت دریافت جزئیات آموزش‌ها به سایت جایزه ملّی تعالی سازمانی مراجعه فرمایید.

وظایف ارزیابان ارشد و ارزیابان

ارزیابان متعهد به رعایت آیین‌نامه‌ها، رویه‌ها و برنامه زمانی اعلام شده از سوی جایزه هستند و با امضای سوگندنامه ارزیابان و توافقنامه رازداری و تعهد به رعایت نکات اخلاقی بر اساس رویه‌های جایزه، وظایف زیر را به انجام می‌رسانند:

- **وظایف ارزیابان ارشد:**

از میان ارزیابان جایزه ملی تعالی سازمانی تعدادی به عنوان ارزیاب ارشد انتخاب شده که مسئولیت هدایت و هماهنگی هر یک از تیم‌های ارزیابی را برعهده دارند. اهم وظایف ارزیابان ارشد به شرح زیر است:

۱- ایجاد هماهنگی‌های لازم در ارزیابی اظهارنامه متقاضیان و هدایت تیم ارزیابی
۲- زمان‌بندی اجرای فعالیت‌های تیم ارزیابی با توجه به زمان‌های اعلام شده از سوی جایزه
۳- برگزاری جلسات اجماع ارزیابان
۴- برنامه‌ریزی بازدید از محل
۵- تدوین گزارشات اولیه و نهایی ارزیابی
۶- ارائه راهنمایی‌های لازم به ارزیابان
۷- انتقال مشکلات احتمالی اجرای ارزیابی به مرکز تعالی سازمانی
۸- شرکت در جلسات هماهنگ شده از سوی مرکز تعالی سازمانی و ارائه اطلاعات مورد نیاز
۹- رعایت آیین‌نامه‌ها و برنامه زمانی اعلام شده از سوی جایزه ملّی تعالی سازمانی
۱۰- ایفای نقش ارزیاب که در قسمت بعد توضیح داده شده است.

- **وظایف ارزیابان:**

۱- ارزیابی اظهارنامه‌های متقاضیان و استخراج نقاط قوت، زمینه‌های قابل بهبود، امتیاز و مواردی که در بازدید از محل باید مورد بررسی قرار گیرد.
۲- انجام بازدید از محل و بررسی صحت و سقم ادعاهای متقاضیان
۳- اتفاق نظر در خصوص وضعیت ارزیابی اظهارنامه‌ها و بازدید از محل
۴- حفظ اسرار و اطلاعات شرکت‌های متقاضی
۵- رعایت آیین‌نامه‌های ارزیابی که از سوی جایزه اعلام می‌شود.

سوگندنامه ارزیابان

تمامی ارزیابان جایزه ملّی تعالی سازمانی به شرح زیر سوگند یاد می کنند:

- **توکل به خداوند و درستکاری :**

به عنوان ارزیاب جایزهٔ ملّی تعالی سازمانی، همواره خود را در محضر خداوند دیده و او را ناظر اعمال خویش می‌دانیم و صداقت و درستکاری را مبنای اجرای فرایندهای جایزه قرار می‌دهیم و از هرگونه پیش داوری نسبت به سازمان متقاضی جایزه اجتناب می‌نماییم.

- **اخلاق حرفه ای و تکریم ذی نفعان**

به عنوان ارزیاب جایزهٔ ملّی تعالی سازمانی، با همه ارکان و ذی نفعان جایزه، بویژه سازمان متقاضی، برخورد حرفه ای و تعامل مطلوب و متناسب با شأن و منزلت ارزیابان و جایزه ملّی خواهیم داشت و جز در محدوده اخلاق، قواعد و قوانین عمل نمی کنیم. همچنین در جریان ارزیابی ضمن احترام به رویه های داخلی سازمان متقاضی، از درخواست اطلاعات غیرضرور و محرمانه اجتناب می کنیم.

- **شهامت و مناعت طبع**

به عنوان ارزیاب جایزهٔ ملّی تعالی سازمانی، در انجام وظایف ارزیابی از هرگونه ترس، ضعف و اثرپذیری در مقابل نفوذ قدرت گروه ها و اشخاص یا علائق مادی بدور خواهیم بود. از پذیرش ضمنی یا صریح هرگونه هدیه نامتعارف و نیز قبول وعده مال یا امتیاز و نظائر آن تحت هر عنوانی که باشد از دستگاهها یا اشخـاص مرتبط بـا سازمان متقاضی جایزه بطور مستقیم یا غیر مستقیم اجتناب می‌کنیم. همچنین از برقراری هرگونه رابطه کاری به هرشکلی (نظیر استخدام، مشاوره و تدریس) با سازمان متقاضی جایزه به مدت یک سال بعد از تاریخ ارزیابی اجتناب می‌کنیم.

- **پایبندی به زمان و کیفیت**

به عنوان ارزیاب جایزهٔ ملّی تعالی سازمانی، به مقررات و ضوابط جایزه ملّی پایبند هستیم و ضمن اختصاص وقت کافی، زمانبندی ارائه شده را رعایت و گزارش های لازم را با کیفیت و طبق برنامه ارائه می کنیم.

- **امانت و رازداری**

به عنوان ارزیاب جایزهٔ ملّی تعالی سازمانی، کلیه اطلاعات بدست آمده در فرآیند های جایزه را به عنوان امانت و اسرار حرفه ای تلقی کرده و از آن به هیچوجه در جهت منافع شخصی، گروهی و یا اضرار به غیر استفاده نکرده و از افشای آن خودداری می‌کنیم.

جلب موافقت سازمان متبوع برای مأمور شدن

ارزیابان موظف هستند با توجه به برنامه‌زمانی هر دوره جایزه ملی تعالی سازمانی و با تعهد به اختصاص وقت کافی در فرآیند ارزیابی، نظر موافق سازمان متبوع خود را برای مأمور شدن و اختصاص وقت کافی در فرآیند ارزیابی جلب کنند. در این زمینه مرکز تعالی سازمانی در صورت لزوم و نیاز ارزیابان، با سازمان‌های متبوع آنان مکاتبه خواهد نمود.

سایر خدمات مرکز تعالی سازمانی:

- **آموزش‌ها و تبادل تجربیات تعالی سازمانی**

یکی از رسالت‌های مرکز تعالی سازمانی، گسترش مفاهیم تعالی سازمانی از طریق آموزش و ایجاد فضایی برای تبادل تجربیات سازمان‌ها است.در همین راستا برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم تعالی سازمانی، کارگاه‌های آموزشی تعالی سازمانی، تورهای تعالی سازمانی و همایش‌های فصلی، از جمله برنامه‌های مستمر مرکز تعالی تعالی سازمانی است.

- **پروژه‌های توسعه تعالی سازمانی**

به روزآوری دانش و توسعه تعالی سازمانی در همه بخش‌های اقتصادی و عمومی از دیگر فعالیت‌های مرکز تعالی سازمانی است که از طریق عقد تفاهم‌نامه‌ها و اجرای پروژه‌های توسعه تعالی سازمانی صورت می‌پذیرد.

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

تماس با مرکز تعالی سازمانی

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد هر یک از موارد مندرج در این راهنما از می توانید از طرق زیر با مرکز تعالی سازمانی در ارتباط باشید.

آدرس: تهران ،خیابان شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایران شناسی، خیابان دوم، خیابان نهم، پلاک ۶
کدپستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴

تلفن : ۰۲۱ – ۸۸۶۰۴۳۳۲
نمابر : ۰۲۱ – ۸۸۶۰۴۲۱۱

ایمیل : info@IranAward.org
سایت : http://excellence.imi.ir و www.iranaward.org

اینستاگرام : @excellence.iranaward
لینکدین: Ir.linkedin.com/in/iranaward
تلگرام: t.me/joinexcellence

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

برنامه زمانی
۱۳۹۶

نشان جایزه ملّی تعالی سازمانی
نشان افتخار سازمان‌های برتر ایرانی

جایزه ملّی تعالی سازمانی، بر اساس ارزیابی عملکرد، و با توجه به میزان استقرار نظام های مدیریتی، نگاه سیستمی و جامع به تمام فعالیت‌های سازمان داشته و به سازمان های برتر ایرانی که حائز شرایط بوده و به حد نصاب‌های تعیین شده دست یابند، بطور سالانه اعطاء می‌شود.
ارزیابی بر اساس معیارهای الگوی تعالی سازمانی صورت می‌پذیرد. این الگو تمامی زوایای سازمان‌ها را در نظر گرفته و رویکردها و نتایج را بطور متوازن مورد ارزیابی قرار می دهد. کلیه سازمان‌های کشورمان در یکی از پنج بخش زیر متناسب با نوع فعالیت خود می‌توانند متقاضی جایزه ملی تعالی سازمانی باشند:

ساخت و تولید | خدمات | سلامت | آموزش | عمومی (غیر انتفاعی)

جایزه تعالی سازمانی دارای سه سطح متمایز است که تقاضا برای هر کدام از این سطوح مستلزم رعایت و دارا بودن شرایط خاص آن سطح است:

- سطح گواهی تعهد به تعالی
- سطح تقدیرنامه برای تعالی
- سطح تنـدیس‌ها

سازمان‌ها به منظور حضور در جایزه ملّی تعالی سازمانی بایستی آمادگی های لازم را کسب کنند. این امر چندین ماه زمان لازم دارد و لذا بایستی در ماه‌های انتهایی هر سال برای حضور در جایزه ملی تعالی سازمانی در سال آتی برنامه‌ریزی شده و منابع لازم در برنامه و بودجه لحاظ شود.

برای سطح تندیس‌ها، سازمان‌های متقاضی ملزم به رعایت برنامهٔ زمانی ذیل هستند :

برنـــامه زمانـــی

جایزه ملـّی تعالی سازمانـــی در سال ۱۳۹۶ برای سطـــح تندیس‌ها

۱	انتشار برنامه زمانی جایزه ملّی تعالی سازمانی سال ۱۳۹۶	زمستان ۹۵
۲	فراخوان متقاضیان	زمستان ۹۵
۳	همایش تعالی سازمانی و معرفی سازمان‌های برتر ۱۳۹۵	۹ اسفند ۹۵
۴	فراخوان و ثبت‌نام ارزیابان	بهار و تابستان ۹۶
۵	سمینارهای ترویجی و آموزش عمومی برای سازمان‌های متقاضی	بهار و تابستان ۹۶
۶	دوره‌های آموزشی پرورش متخصصان تعالی سازمانی و ارزیابان	بهار و تابستان ۹۶
۷	دوره‌های بازآموزی و ارتقای دانش ارزیابان	بهار، تابستان و پاییز ۹۶
۸	ثبت‌نام متقاضیان سطح تندیس‌ها	تا ۳۱ مرداد ۹۶
۹	آخرین مهلت ارسال اظهارنامه متقاضیان سطح تندیس‌ها	یکشنبه ۲ مهر ۹۶
۱۰	انتخاب ارزیابان و تشکیل تیم‌های ارزیابی	۶ مهر ۹۶
۱۱	دعوت ارزیابان منتخب و کنترل تضاد منافع	۱۰ تا ۱۳ مهر ۹۶
۱۲	ارزیابی انفرادی	۱۵ مهر تا ۱ آبان ۹۶
۱۳	ارزیابی تیمی	۱۰و ۱۱ آبان ۹۶
۱۴	بازدید از محل سازمان‌های متقاضی	از ۱۳ آبان تا ۱۶ آذر ۹۶
۱۵	ارسال گزارش بازخورد	از ۱۶ دی تا انتهای سال۹۶
۱۶	همایش تعالی سازمانی و معرفی سازمان‌های برتر ۱۳۹۶	اسفند ۹۶

- برای متقاضیان دریافت سطوح "تقدیرنامه برای تعالی" و "گواهی تعهد به تعالی" محدودیت زمانی وجود ندارد و می‌توانند در هر زمان در طی سال ۱۳۹۶، درخواست خود را به جایزه ملی تعالی سازمانی ارسال نمایند و مرکز تعالی سازمانی پس از انجام بررسی‌های لازم زمان ارزیابی و بازدید از محل را با متقاضی هماهنگ خواهد کرد.
- سازمان‌های متقاضی این دوسطح که علاقمند به اعلام نتیجه ارزیابی خود در همایش تعالی سازمانی (اسفندماه ۱۳۹۶) هستند باید اظهارنامه خود را در مهلت‌های ذیل برای دبیرخانه ارسال نمایند.

سطح تقدیرنامه برای تعالی	تا ۳۰ مهر ماه ۱۳۹۶
سطح گواهی تعهد به تعالی	تا ۳۰ آبان ماه ۱۳۹۶

- پیشنهاد می‌شود متقاضیان سطوح "تقدیرنامه برای تعالی" و "گواهی تعهد به تعالی" طوری برنامه ریزی نمایند، که با توجه به فشردگی برنامه‌های ارزیابی در نیمه دوم سال، اظهارنامه خود را در بهار یا تابستان سال ۱۳۹۶ در اختیار مرکز تعالی سازمانی قرار دهند.

خیابان شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایران شناسی، شهرک والفجر، خیابان نهم
کدپستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴
تلفن: ۸۸۶۰۴۲۲۲ (داخلی ۴۱۴۰) نمابر: ۸۸۶۰۴۲۱۱
E-mail: info@iranaward.org
Web site: www.iranaward.org, excellence.imi.ir
Telegram: @joinexellence
تلفن مستقیم: ۸۸۶۰۴۳۳۲

مرکز تعالی سازمانی

سازمان مدیریت صنعتی
مشاوره آموزش تحقیق

ما به تعالی سازمان‌ها می‌اندیشیم

۱۳۹۶

جایزه ملّی تعالی سازمانی ؛ نشان افتخار سازمان های سرآمد ایرانی

به همراه بیش از ۵۰۰ سازمان و شرکت دیگر

مرکز تعالی سازمانی

تهران، خیابان شیخ بهایی جنوبی، خیابان ایران شناسی، خیابان دوم، خیابان نهم کدپستی: ۱۴۳۷۸۳۴۳۳۴

تلفن: ۸۸۶۰۴۳۳۲ - ۸۸۶۰۴۲۲۲ (داخلی: ۴۱۴۰) نمابر: ۸۸۶۰۴۲۱۱

info@iranaward.org http://excellence.imi.ir