

جایزه ملی تعالی سازمانی؛ نشان افتخار سازمان های سرآمد ایرانی



دوشنبه نهم اسفند ماه چهاردهمین همایش تعالی سازمانی با حضور وزیر صنعت معدن تجارت، رئیس سازمان ملی بهره وری ایران، معاونان وزیر، جمعی از مدیران عامل شرکتهای سرآمد کشور و مدیران سازمان مدیریت صنعتی برگزار شد. در این همایش نتایج یکسال تلاش مرکز تعالی سازمانی سازمان مدیریت صنعتی ارائه و جایزه ملی تعالی سازمانی به سازمانها و شرکتهای سرآمد کشور اعطا شد.

به گزارش دنیای اقتصاد، جایزه ملی تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ با هدف ارتقای نظامهای مدیریتی و بهبود عملکرد بخش های مختلف اقتصادی و عمومی و بر اساس الگوی ملی تعالی سازمانی آغاز شد. سازمان مدیریت صنعتی در ارزیابی های جایزه ملی تعالی سازمانی با کمک تیمی از ارزیابان حرفه ای، فعالیت ها و نتایج سازمان های متقاضی را از نزدیک مورد بررسی و ارزیابی قرار می دهد.

در این همایش اعلام شد که همه سازمانها و شرکتهای ایرانی (در قالب ۵ بخش ساخت و تولید، خدمات، سلامت، آموزش و بخش عمومی)، در صورت انجام خودارزیابی بر اساس الگوی تعالی سازمانی و به اجرا گذاردن برنامه های بهبود می توانند متقاضی جایزه ملی تعالی سازمانی باشند. در چهارده سال گذشته سازمان های ایرانی بیش از ۱۳۰۰ بار از نزدیک و توسط ارزیابان خبره تعالی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته اند و نقاط قوت و زمینه های قابل بهبود نظام های مدیریتی آنها شناسایی شده و بهبود یافته است.

در سال ۱۳۹۵ نیز ۷۱ سازمان و شرکت بزرگ و معتبر کشور در جایزه ملی تعالی سازمانی حضور یافتند که در نهایت ۳ شرکت موفق به دریافت تندیس سیمین شدند و ۸ شرکت تندیس بلورین دریافت کردند و سایر شرکتها نیز در سطوح تقدیرنامه و گواهی نامه تعهد به تعالی قرار گرفتند.

یادداشت

تعالی سازمانی؛ محرک ارتقای کارایی در بخش های اقتصادی و عمومی

● مهدی اسماعیلی رخ
● مدیر مرکز تعالی سازمانی، سازمان مدیریت صنعتی

در سال های اخیر، نوآوری و ارتقای مستمر کیفیت، ارتباطات بین المللی، ظهور شرکتهای چابک و تغییرات فناوری، انتظارات مشتریان را بالا برده و رقابت را بیش از پیش دشوار کرده است. بخش های مختلف اقتصادی در کشورمان نیز برای حفظ و توسعه موقعیت خود ناگزیر از رقابت با رقبای قدر داخلی و بین المللی خواهند بود و لذا لزوم ارتقای کیفیت و رقابت پذیری در تولید، خدمات و حتی بخش عمومی از طریق بکارگیری نظام های مدیریتی موثر بیش از پیش مطرح شده است و در این راستا انتخاب بهترین نظامها و رویکردها از میان انبوهی از روشها و تکنیکهای مدیریتی، اهمیت می یابد.

می توان اینگونه اظهار کرد که با توجه به جایگاه اقتصاد کشورمان که در حال گذار از سطح خام فروشی به سطح تکیه بر کارایی است، برای قاطبه بخش های صنعتی در ایران نیز چارچوبها و ابزارهای ارتقای کارایی شاید بهترین پیشنهاد ممکن باشد. با توجه به این موضوع و از آنجا که الگوهای تعالی سازمانی، از مهمترین ابزارهای ارتقای کارایی در نظام های مدیریتی هستند و در بیش از ۸۰ کشور دنیا با موفقیت بکار بسته می شوند، بهتر آن است که ما نیز از تجارب دیگران بهره برده و در مسیر تعالی حرکت کنیم. در همین راستا، جایزه ملی تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ در چارچوب برنامه های توسعه صنعتی و به منظور ارتقای کارایی و کیفیت در شرکتها و سازمان های ایرانی و با حمایت دولت آغاز شده است. همه سازمانها و شرکتهای ایرانی (در قالب ۵ بخش ساخت و تولید، خدمات، سلامت، آموزش و بخش عمومی)، در صورت انجام خودارزیابی بر اساس الگوی تعالی سازمانی و به اجرا گذاردن برنامه های بهبود می توانند متقاضی جایزه ملی تعالی سازمانی باشند. در چهارده سال گذشته بیش از ۱۳۰۰ سازمان ایرانی از نزدیک و توسط ارزیابان خبره تعالی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفته اند و نقاط قوت و زمینه های قابل بهبود نظام های مدیریتی آنها شناسایی شده و بهبود یافته است.

● ادامه در صفحه ۳

اعتباربخشی ملی بیمارستانها با همکاری مرکز تعالی سازمانی

مهندس نادر عسگری رئیس اداره اعتباربخشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در چهاردهمین همایش تعالی سازمانی از همکاری نزدیک مرکز تعالی سازمانی سازمان مدیریت صنعتی قدرانی کرد. وی افزود در سال ۱۳۹۵ اولین دوره طرح توانمندسازی ارزیابان اعتباربخشی به اجرا درآمد که طلیعه ورود تعالی سازمانی به عرصه بهداشت کشور است.

● صفحه ۳

سهم ارتقای بهره وری در رشد اقتصادی کشور


رئیس سازمان ملی بهره وری ایران در «چهاردهمین همایش تعالی سازمانی» با بیان آمار و ارقام بهره وری در کشورهای مختلف آسیایی و اروپایی گفت: رسیدن به سهم ۳۵ درصدی بهره وری از رشد اقتصادی هدفگذاری شده در برنامه ششم توسعه نیازمند تلاش بسیار، نظم و ممارست است.

● صفحه ۲

سازمان های متعالی کشور موتور محرک رشد ۸ درصدی در اقتصاد

توسعه یا گسترش ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک کشور در گرو رشد اقتصادی است. افزایش تولید ناخالصی کشور سرمایه لازم برای این امر را تامین می کند همچنین فاکتور اصلی در این مسیر وجود رشدی پایدار و ثابت می باشد مسئله ای که در تاریخ اقتصادی بعد از انقلاب کشور محقق نشده است.


● صفحه ۳



شرکت فولاد خوزستان

در بالاترین سطح تعالی کشور

- ارتقاء بهره وری و تمرکز بر منابع و قابلیت ها
- افزایش تولید و ارتقاء کیفیت
- تامین نیازها و انتظارات مشتریان داخلی
- توسعه بازارهای صادراتی
- صیانت از محیط زیست و تحول در ایمنی و بهداشت حرفه ای



محصولات: اسلب، بلوم، بیلت

- ✓ برنده تندیس سیمین جایزه ملی تعالی سازمانی
- ✓ موفق ترین شرکت در بومی سازی فناوری صنعت فولاد کشور
- ✓ تنها فولادساز دریافت کننده تندیس طلایی رعایت حقوق مصرف کنندگان در ۵ سال متوالی

اهواز، کیلومتر ۱۰ جاده اهواز بندر امام خمینی کد پستی: ۶۱۷۸۸-۱۳۱۱۱

تلفن: ۰۹۸-۶۱-۳۲۹۰۸۰۰۰-۱۵ / دورنگار: ۰۹۸-۶۱-۳۲۹۰۸۰۰۰-۲

تلفنکس روابط عمومی: ۰۹۸-۶۱-۳۲۹۰۸۰۳۱۰ / www.KSC.ir / Email: info@ksc.ir

خبر

سهم ارتقای بهره‌وری در رشد اقتصادی



رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در «چهاردهمین همایش تعالی سازمانی» با بیان آمار و ارقام بهره‌وری در کشورهای مختلف آسیایی و اروپایی گفت: رسیدن به سهم ۳۵ درصدی بهره‌وری از رشد اقتصادی هدفگذاری شده در برنامه ششم توسعه نیازمند تلاش بسیار، نظم و ممارست است. دکتر رویا طباطبایی یزدی افزود: بهره‌وری مقله‌ای است که در همه منابع علمی به صورت دوره‌ای مورد بررسی قرار می‌گیرد، بنابراین اگر در یکی دو سال شاهد افزایش یا کاهش بهره‌وری باشیم، اهمیت چندانی ندارد و مهم این است که بررسی شود یک کشور در دوره‌ای ۲۰ تا ۳۰ ساله، یا حداقل ۱۰ ساله در رابطه با بهره‌وری چه اقداماتی انجام داده است.

وی خاطرنشان کرد: از سوی دیگر باید توجه داشت در بررسی بهره‌وری یک کشور، هم سطح بهره‌وری و هم رشد بهره‌وری از اهمیت برخوردار است تا بر این اساس، فاصله آن کشور با کشورهای موفق مشخص شود. به علاوه باید این نکته را نیز در نظر داشت که کشورهایی که از منابع طبیعی مثل نفت و گاز برخوردارند، در کل سطح بهره‌وری پایینی ندارند، به این دلیل که داشتن مواهب طبیعی موجب می‌شود این کشورها از تولید ناخالص داخلی (GDP) بیشتری نسبت به کشورهای که این مواهب طبیعی را ندارند، برخوردار باشند. وی در ادامه، مشکل اصلی کشورهایی چون کشور ما را پایین بودن بهره‌وری سرمایه دانست و خاطرنشان کرد: این بدان معناست که نمی‌توانیم از موجودی‌های سرمایه به درستی استفاده کنیم. هم چنین تحریم‌های ظالمانه موجب شده که در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۳ از داشتن تکنولوژی‌های پیشرفته نیز محروم باشیم.

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با بیان این مقدمه به ارائه آمارهای بهره‌وری در کشورهای مختلف و کشورمان پرداخت و گفت: اگر کشور ژاپن در یک دوره زمانی ۱۸۸۵ تا ۲۰۱۴ میلادی به عنوان یک کشور موفق از نظر بهره‌وری نیروی کار در نظر گرفته شود، سطح بهره‌وری نیروی کار ایران در حال حاضر در سطح بهره‌وری نیروی کار ژاپن در سال ۱۹۹۰ میلادی است. وی افزود: بدین ترتیب اگر بهره‌وری نیروی کار ژاپن را در سال ۲۰۱۴ میلادی معادل ۱۰۰ فرض کنیم، بهره‌وری نیروی کار در ایران در حد ۶۵ است و این فاصله به نسبت کم، نتیجه همان نفت‌خیز بودن کشورمان است. دکتر طباطبایی یزدی تاکید کرد: ارتقای بهره‌وری در کشورهای مختلف حتی در کشورهای پیشرفته یک برنامه بلندمدت را طلب می‌کند و نیازمند نظم و ممارست است، چنانکه در ژاپن با آن فرهنگ، رسیدن بهره‌وری نیروی کار به هدف موردنظر، ۲۱ سال یعنی از سال ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۱ میلادی طول کشید و در کشورهایی چون کره جنوبی و تایوان نیز رسیدن به میزان موردنظر در بهره‌وری نیروی کار، به ترتیب ۱۹ و ۱۵ سال زمان برد.

ادامه در صفحه ۳

وزیر صنعت، معدن و تجارت در همایش تعالی سازمانی:

الگو برداری از دیگران، میانبری برای تعالی در شرکت‌های ایرانی است

به گزارش دنیای اقتصاد در چهاردهمین همایش تعالی سازمانی وزیر صنعت با بیان اینکه بهره‌وری خمیرمایه تعالی سازمانی است گفت: باید بررسی شود که چرا در برخی بخش‌ها بهره‌وری نه تنها افزایش پیدا کرده بلکه تا حدی کاهش نیز یافته است. وی تاکید کرد: بهره‌وری در بخش کشاورزی نیز در حال افزایش است ولی در مجموع وضعیت ملی بهره‌وری خوب نیست. وزیر صنعت با تاکید بر اینکه باید ریشه‌های این کاستی را بیابیم ادامه داد: بهره‌وری نیروی کار بهتر از بهره‌وری سرمایه در کشور است و دوستان همت کنند، با یک روش اجرایی، بهره‌وری را مورد مطالعه قرار دهند. وی با بیان اینکه روش بهره‌وری دو گونه است یکی با مطالعات دانشگاهی و آسیب شناسی، که اغلب به توصیه و گزارش می‌انجامد و به نظر من اکثر این مطالعات در کتابخانه‌ها باقی می‌ماند تصریح کرد: با تعارف نمی‌شود کشورداری کرد و تعالی جامعه را بوجود آورد و ما باید در این جدی باشیم.

وی با بیان اینکه ما باید تفکر اجرایی داشته باشیم و تفکر تئوری را به صورت بومی و تجربی پیاده کنیم تاکید کرد: باید مسائل فرهنگی را در مطالعات جدی بگیریم و به دقت موشکافی کنیم. وی تاکید کرد: معتقدیم اگر تلاش جدی صورت نگیرد، سالها

هم که بگذرد بهره‌وری درست نخواهد شد و باید تصمیم جدی بگیریم که در بخش صنعت، معدن و تجارت و نیز بانکداری و کشاورزی و غیره بهره‌وری را افزایش دهیم. وزیر صنعت، معدن و تجارت یادآور شد: بانکها در کشور ما از رقابت عقب افتاده اند، در دنیا بانکها از محل خدمات ارایه داده شده به سودآوری می‌رسند، ولی بانکهای ایرانی از تفاوت نرخها قصد درآمد زایی دارند و باید شیوه‌های خود را در سودآوری تغییر دهند. بانکها در مورد صدور ضمانتنامه ارزی باید به صورت موردی از بانک مرکزی مجوز بگیرند. ما به دنبال این هستیم که این مسئله را آزاد کنیم. به هر حال بانکها هیات‌مدیره دارند اما در این راستا اعلام می‌کنند ممکن است پنج سال دیگر دچار کمبود ارز شویم و این مسئله کارمان را با مشکل مواجه می‌کند. حال سوال من این است که به چه دلیل بانکها ایجاد شده‌اند؟ مگر هیات‌مدیره ندارند و صلاحیت‌شان تایید نشده؟ پس علت این محدودیت‌ها چیست؟

وی بالشاره به بگرام و توفیقات بعد از آن افزود: چرا باید روی مسایلی مثل بگرام که خیر ملت در آن است اختلاف داشته باشیم، در اقتصاد نداشتن آل سی، میادله و تجارت با دنیا بسیار سخت



است و نباید در چیزهای بدیهی اختلاف داشته باشیم و در مواردی که به خیر صلاح کشور است متحد و همراه باشیم.

نعمت زاده با بیان اینکه قوانین و مقررات پولی در برخی موارد بازدارنده است اظهار داشت: در کشور ما بانکها مجاز نیستند ضمانت نامه ارزی صادر کنند و دنبال این هستیم که آن را آزاد و فضا را برای کار و توسعه و تعالی سازمان‌ها باز کنیم و با رویکرد جدی به دنبال کاهش رتبه فضای کسب و کار در کشورمان باشیم.

وزیر صنعت با بیان اینکه شرکت‌های متعددی برای مقایسه خود و روند بهبود سازمانشان بهتر است از بنگاههای برتر و سرآمد جهانی الگو برداری کنند گفت: ما باید خودمان را با بنگاههای تراز اول جهانی مقایسه کنیم، در بسیاری از بخشهای صنعتی و خدماتی

و بانکی بنگاههای زیادی وجود دارند که از ما با بهره‌وری بسیار بالاتری فعالیت میکنند و این راه را طی کرده‌اند. ما باید آنها را الگو قرار دهیم که روزی بنگاههای کشور خودمان تبدیل به الگو برای سایر بنگاههای تراز اول جهانی شوند.

وی افزود: اگر می‌خواهیم مشکل اشتغال را در کشور حل کنیم باید برخورد جدی داشته باشیم مثل همان کاری که رییس جمهور برای کاهش تورم انجام داد و در هر کاری اگر جدی باشیم به بهره‌وری و تعالی سازمانی می‌رسیم. نعمت زاده گفت: نهادهایی مانند سازمان مدیریت صنعتی می‌توانند بهره‌وری دولت را اصلاح کنند و تعالی سازمانی را در آن مستقر کنند و ما در وزارت صنعت، معدن و تجارت حاضریم به عنوان پایلوت در این امر پیشقدم شویم.

سرآمدی از طریق تولید باهدف صادرات

گیرد، موفق خواهد بود در غیر این صورت با پیشرفتی روبه‌رو نخواهد شد. علاوه بر این باید بنگاههای اقتصادی به سمت توسعه گام بردارند تا بتوانند حضور مثبتی در بازارهای جهانی داشته باشند.

معظمی همچنین به مواردی که باید به آنها در مسیر توسعه اقتصادی توجه شود، اشاره کرد و افزود: تکیه بر عوامل مختلف، کارایی و نوآوری و انقلاب چهارم صنعتی که متکی بر دیجیتال و شبکه‌های هوشمند هستند، از جمله موارد مورد توجه در مسیر توسعه اقتصادی کشور محسوب می‌شوند که شرکت‌های سرآمد حاضر در جایزه ملی تعالی سازمانی به آن توجه ویژه داشته‌اند.

کشور موجب کاهش ناهنجاری‌ها و ایجاد رضایت در میان مردم خواهد شد.

مدیرعامل ایروپا با تاکید بر اینکه با رشد چهار درصدی اقتصادی نمی‌توانیم به مسائل و اهداف مورد نظر خود دست یابیم اظهار کرد: برای دستیابی به رشد هشت درصدی نیازمند بهبود روابط بین‌الملل و تعامل با جهان هستیم.

معظمی در ادامه اظهار کرد: ما شش قرارداد خودروبی در سال جاری امضا کرده‌ایم و از پایان اسفندماه سال جاری شاهد آثار این تصمیمات خواهیم بود. مدیرعامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در ادامه با بیان اینکه تولید باید با هدف صادرات صورت گیرد، بیان کرد: اگر تولید با هدف صادرات مدنظر قرار

معاون وزیر صنعت و رئیس هیات عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در مراسم اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی از تلاش‌های شرکت‌های حاضر در پویش ملی تعالی سازمانی تقدیر کرد.

دکتر منصور معظمی با اشاره به اینکه همگان می‌دانیم که میزان بهره‌وری پایین است، گفت: همه می‌دانیم میزان بهره‌وری و جذب سرمایه‌گذار در کشور پایین است اما سوالی که باید مطرح کنیم این است که چگونه میزان بهره‌وری و میزان سرمایه‌گذاری و امنیت سرمایه‌گذار با توجه به پتانسیل‌های موجود در کشور بالا رود؟ وی با تاکید بر اینکه تولید ناخالص ملی موجب افزایش قدرت و رفاه می‌شود، خاطرنشان کرد: بالا رفتن میزان رفاه در

کسب تقدیرنامه ۲ ستاره تعالی سازمانی جایزه ملی

شرکت بهره‌برداری قطار شهری مشهد

www.metro.mashhad.ir

نتایج ارزیابی‌های جایزه ملی تعالی سازمانی در سال ۱۳۹۵

برندگان تندیس سیمین در سال ۱۳۹۵

بانک پاسارگاد	شرکت تولیدی صنعتی فراسان	شرکت فولاد خوزستان
برندگان تندیس بلورین در سال ۱۳۹۵		
هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو)		
شرکت گروه مینا		
مجمع فولاد خراسان		
پالایش نفت تهران		
شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مینا (مکو)		
شرکت طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو (سپاگو)		
استام صنعت		
شرکت سهامی بیمه ایران		

دریافت کنندگان تقدیرنامه برای تعالی در سال ۹۵

شرکت ساخت تجهیزات سپاهان	شرکت مهندسی خدمات صنعتی ایران خودرو (ایسپکو)
گروه ارتباطات ماهواره‌ای سامان	شرکت فولاد اکسین خوزستان
شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵	شرکت آهن و فولاد صنیع کاوه تهران
شرکت ریل پرداز سیر	شرکت حمل و نقل ریلی رجا
شرکت کارت اعتباری ایران کیش	بانک آینده
شرکت گاز استان لرستان	شرکت تجارت الکترونیکی ارتباط فردا
شرکت فولاد سیرجان ایرانیان	شرکت فرآوران زغال سنگ پایدانا

دریافت کنندگان گواهی نامه تمهید به تعالی در سال ۹۵

شرکت توکا رنگ فولاد سپاهان	صنایع خاک چینی ایران
شرکت فولاد سنگ مبارکه اصفهان	شرکت فولاد هرمزگان جنوب
شرکت ورق خودرو چهارمحال و بختیاری	اداره کل ارزیابی عملکرد و بهبود مدیریت شهرداری تهران
دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	شرکت ایران گارمنت
شرکت آسیا سیر ارس	شرکت بهسازان خاورمیانه
شرکت بیمه دی	شرکت بین‌المللی مهندسی سیستمها و اتوماسیون - ایریسا
شرکت تامین دکل صبا	شرکت سرمایه‌گذاری بوعلی
شرکت صنایع برش ورق فولادی مبارکه	شرکت گاز استان ایلام
شرکت گاز استان قزوین	شرکت مهندسی فولاد مبارکه

خبر

اعتباربخشی ملی بیمارستان‌ها با همکاری مرکز تعالی سازمانی

مهندس نادر عسگری رییس اداره اعتباربخشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در چهاردهمین همایش تعالی سازمانی از همکاری نزدیک مرکز تعالی سازمانی سازمان مدیریت صنعتی قدرانی کرد. وی افزود در سال ۱۳۹۵ اولین دوره طرح توانمندسازی ارزیابان اعتباربخشی به اجرا درآمد که طلیعه ورود تعالی سازمانی به عرصه بهداشت کشور است و در سال‌های آتی ادامه و گسترش می‌یابد.



وی افزود اعتباربخشی در بیمارستان‌ها، به معنای ارزشیابی سیستماتیک به منظور ارتقا و بهبود مدیریت و خدمات ارائه شده به بیماران و سایر ذی‌نفعان است. در اجرای نسل سوم اعتباربخشی بین دو وزارت مستقل در دولت جاری تبادل دانش و تجربه رخ داد و وزارت بهداشت از تجارب مرکز تعالی سازمان مدیریت صنعتی در عرصه تعالی بهره گرفت. از آنجاکه مهم‌ترین و اصلی‌ترین نقش در اعتباربخشی بیمارستانها را ارزیابان ایفا می‌کند به تجارب جایزه ملی تعالی سازمانی در عرصه تربیت ارزیابان حرفه‌ای اتکا شد. در طی جلسات کارشناسی فیما بین، مدل شایستگی ارزیابان اعتباربخشی بیمارستان‌ها از دو منظر توانمندی‌های تخصصی و عمومی طراحی شد و سپس از اساتید مرکز تعالی سازمانی در آموزش و مشاوره کمک گرفته شد و مراحل فراخوان، گزینش و توانمندسازی ارزیابان اعتباربخشی و متخصصان نظام‌های مدیریتی و تعالی سازمانی منطبق بر استانداردهای انجمن ایسکوا به انجام رسید. در این طرح مشترک از تعداد ۳۰۰۰ نفر متقاضی، ۴۰۰ نفر موفق به ورود به مراحل آموزش‌های عمومی و تخصصی ارزیابان اعتباربخشی شدند که پس از مراحل متعدد نظیر آزمون و مصاحبه‌های تخصصی و رفتارمحور ۳۰۰ نفر به عنوان ارزیابان کشوری اعتباربخشی در بیمارستان‌ها انتخاب شدند و تلاش شد ارزیابانی تربیت شوند که معلم کیفیت در تحول سلامت کشور باشند. امید است با مشارکت هر چه بیشتر سازمان مدیریت صنعتی و سایر سازمان‌های محرب ایرانی و خارجی در حیطه اعتباربخشی به افق‌های روشنی در ارائه خدمات ایمن و با کیفیت برای مردم کشور عزیزمان برسیم.

● محمدعلی محمدی

● مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی

توسعه یا گسترش ابعاد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی یک کشور در گرو رشد اقتصادی است. افزایش تولید در کشور سرمایه لازم برای این امر را تأمین می‌کند همچنین فاکتور اصلی در این مسیر وجود رشدی پایدار و باثبات می‌باشد مسئله‌ای که در تاریخ اقتصادی بعد از انقلاب کشور محقق نشده است. انحراف میزان رشد‌های محقق شده در اقتصاد کشور با میزان هدف‌گذاری شده در برنامه‌های توسعه همچنین بی‌ثباتی آن یکی از معضلات اصلی اقتصاد کشور است. با این مقدمه حال سوال کلیدی در این‌جا این است که عامل اساسی در رسیدن به نرخ رشد ۷ یا ۸ درصدی هدف‌گذاری شده در برنامه توسعه چیست؟ شاید نگاهی به آمار بتواند ما را در شناسایی این عامل یاری کند. طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۳ نرخ رشد اقتصادی کشور با فروش ۱۶۷ میلیارد دلار صادرات نفت، ۴ تا ۴.۲ درصد بوده است. طی سال‌های بعد از آن تا سال ۱۳۹۱ در حالی که میزان صادرات نفتی کشور ۶۳۱.۵ میلیارد دلار بوده، نرخ رشد اقتصادی حدود ۳.۵ درصد بوده است، یعنی با افزایش درآمدهای نفتی ما رشد کمتری را تجربه کرده‌ایم. جالب است با افزایش درآمدهای حاصل از منابع طبیعی نه‌تنها رشد افزایش نیافته است بلکه کاهش نیز داشته است. همچنین لازم به‌ذکر است طی ۱۶ سال

سازمان‌های متعالی کشور؛ موتور محرکه رشد ۸ درصدی در اقتصاد

به‌درستی تعریف شود، این همان نکته کلیدی است. وقتی نظام مدیریتی فشل باشد و در قبال امکانات که در اختیار دارد کوتاهی می‌کند چه لزومی دارد که سرمایه جدید در اختیارش قرار گیرد؟ لذا تا ساختارها و نظام‌ها تطهیر و اصلاح نشوند حتی با جذب سرمایه بالا نیز آمیدی برای رسیدن به رشد اقتصادی ۸ درصدی وجود نخواهد داشت.

برای رسیدن به آینده پایدار، سازمان‌های ما باید مسیر تعالی را طی کنند. در این مسیر ابزار تعالی یک سازمان از نوآوری و ارزش‌آفرینی برای مشتریان، انتقادپذیری، تحول‌پذیری، یادگیرندگی و دانش‌گرایی و عملگرایی تشکیل می‌شود. در بحث نوآوری و ارزش‌آفرینی مفهوم اصلی اشاره به این مطلب دارد که درآمد یک

بنگاه و نهایتاً توسعه اقتصادی، پیامد توجه بنگاه‌ها به ارزش‌آفرینی برای مشتریان و تأمین نیازهای جامعه است. به دیگر بیان تمرکز بر تأمین بهتر نیازهای افراد جامعه یا هر روز بهتر از دیروز بودن، یعنی سازمان‌ها و بنگاه‌ها هر روز نسبت به گذشته از منابع در اختیارشان بهتر استفاده کنند و این همان مفهوم افزایش بهره‌وری و بازدهی است. از شما سازمان‌های

سرمایه تولید در اقتصاد را تأمین می‌کنند. برای ایجاد بستر مناسب به‌منظور بهبود فضای افزایش بهره‌وری باید نظام مدیریت بهره‌ور داشته باشیم. این نظام از مدیر شروع شده و به سیستم‌ها، ابزارها، تکنیک‌ها، روش‌ها و فرآیندها ختم می‌شود. معتمد که شروع حرکت بهره‌وری در کشور باید از ساختارها و نظام‌های مدیریتی باشد و بعد از آن فرآیندها و قابلیت‌های سازمان‌ها

می‌دهد که در برخی مواقع تزریق این درآمدها به‌گونه‌ای جریان مافات بهره‌وری در سازمان‌ها را کرده است. همچنین این رویه با رشد درونزا منافات دارد. اگر به‌دنبال رشد درون‌زا هستیم باید نگاه بهره‌ور بر قابلیت‌ها و توانمندی‌های موجود داشته باشیم تا جریان تازمای از تأمین سرمایه تولید در اقتصاد را بوجود آوریم. به‌طور کلی افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها و بنگاه‌ها تابعی از شرایط محیطی و شرایط درون‌سازمانی می‌باشد. شرایط محیطی نقشی بسیار حیاتی در بالا رفتن بهره‌وری دارند، بدون وجود محیط مناسب

عمل رسیدن به بهره‌وری ایده‌آل ناممکن است. آیا در فضای کسب‌وکاری که فساد وجود دارد، یا مقررات پیچیده و دست‌وپا گیر بی‌شماری وجود دارد می‌توان به سطح مطلوبی از بهره‌وری دست یافت؟

برای ایجاد بستر مناسب به‌منظور بهبود فضای افزایش بهره‌وری باید نظام مدیریت بهره‌ور داشته باشیم. این نظام از مدیر شروع شده و به سیستم‌ها، ابزارها، تکنیک‌ها، روش‌ها و فرآیندها ختم می‌شود. معتمد که شروع حرکت بهره‌وری در کشور باید از ساختارها و نظام‌های مدیریتی باشد و بعد از آن فرآیندها و قابلیت‌های سازمان‌ها



سه‌م ارتقای بهره‌وری در رشد اقتصادی

در کل پایین است، تصریح کرد: ۰.۶ واحد درصد از رشد اقتصادی ۱.۱ درصدی آلمان از طریق بهره‌وری یعنی بیش از ۵۰ درصد از طریق بهره‌وری حاصل شده، ۰.۴ واحد درصد از طریق سرمایه و کمتر از ۰.۱ (یک دهم) واحد درصد از طریق نیروی کار بیشتر به دست آمده است.

وی خاطر نشان کرد: ۰.۶ واحد درصد از رشد متوسط اقتصادی ۰.۷ درصدی ژاپن از طریق بهره‌وری و ۰.۳ واحد درصد از طریق سرمایه و منفی دو دهم درصد از طریق نیروی کار به دست آمده است. دکتر طباطبایی یزدی در جمع‌بندی این آمار و ارقام ارائه شده گفت: بدین ترتیب ژاپن ۸۵ درصد و آلمان ۶۰ درصد از رشد تولید ناخالص داخلی خود را از بهره‌وری حاصل کرده‌اند در حالی که ایران حدود ۲۲ درصد از این میزان را از بهره‌وری به دست آورده که با سهم هدف‌گذاری شده در برنامه ششم توسعه یعنی سهم ۳۵ درصدی بهره‌وری از رشد اقتصادی فاصله محسوسی دارد و نیازمند تلاش و اهتمام بسیار است.

خوبی باشد، از رشد متوسط اقتصادی ۵.۱ درصدی در این ۱۴ سال برخوردار بوده که از این میزان، ۱.۲ واحد درصد از طریق بهره‌وری، ۳ واحد درصد از طریق سرمایه و ۰.۹ درصد از طریق افزایش نیروی کار حاصل شده است.

طباطبایی یزدی به آمار کشورمان طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ میلادی هم اشاره کرد و گفت: در این سال‌ها، کشورمان از رشد اقتصادی متوسط ۴.۳ درصد برخوردار بوده که فقط یک درصد آن (یعنی کمتر از یک چهارم) از طریق بهره‌وری، ۲.۹ واحد درصد از رشد اقتصادی از سرمایه و ۰.۳ (سه دهم) واحد درصد از آن از طریق افزایش نیروی کار حاصل شده است.

به گفته وی، کره جنوبی در این سال‌ها ۴ درصد نرخ رشد اقتصادی داشته که ۱.۵ واحد درصد از طریق بهره‌وری و ۰.۱ (یک دهم) درصد از طریق افزایش نیروی کار بوده است.

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با بیان این که در کشورهای پیشرفته تر، نرخ رشد بهره‌وری به دلیل استفاده کامل آنها از منابع

ادامه از صفحه ۲

وی در ادامه به تشریح سهم بهره‌وری از رشد اقتصادی در کشورهای مختلف پرداخت و ادامه داد: طی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۴ میلادی، ۳.۵ واحد درصد از متوسط رشد اقتصادی ۹.۴ درصدی چین از بهره‌وری (یعنی در حدود یک سوم)، ۵.۴ واحد درصد آن از موجودی سرمایه و فقط نیم واحد (۰.۵) درصد از طریق نیروی کار بیشتر حاصل شده است که نشان می‌دهد تکنولوژی جدید و انقلاب چهارم صنعتی تحول بسیاری را در کار انسان‌ها به وجود خواهد آورد و دیگر نمی‌توان در حد زیادی به نیروی انسانی برای رشد اقتصادی متکی بود. رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران افزود: هند طی سال‌های مذکور، ۲.۶ واحد درصد از متوسط رشد اقتصادی ۶.۸ درصدی خود را از طریق بهره‌وری حاصل کرده و ۲.۴ واحد درصد از آن را از طریق سرمایه و فقط ۰.۸ (هشت دهم) واحد درصد آن از طریق نیروی کار به دست آمده است. وی خاطر نشان کرد: در مالزی که می‌تواند برای کشورمان نمونه

ادامه از صفحه اول

تعالی سازمانی؛ محرک ارتقای کارایی در بخش‌های اقتصادی و عمومی

روش ارزیابی در جواز تعالی سازمانی با سایر رتبه‌بندی‌ها تفاوت ماهوی دارد. در جایزه ملی تعالی سازمانی با الگوبرداری از تجارب بین‌المللی مراحل ذیل با دقت به انجام می‌رسد:

۱- طراحی الگوی تعالی سازمانی: این الگو دربرگیرنده ویژگی‌های یک سازمان سرآمد و کاراست و در قالب معیارهای تعالی سازمانی به معرفی خصوصیات یک سازمان متعالی می‌پردازد. تا کنون الگوی تعالی سازمانی کشور ما ۵ بار ویرایش شده است.

۲- آموزش ارزیابان تعالی سازمانی: مدیران ارشد بنگاه‌ها و کارشناسان علاقمند به موضوعات کیفیت و سرآمدی همه ساله دعوت شده و آموزش‌های دقیقی در خصوص نحوه ارزیابی به آن‌ها ارائه می‌شود.

۳- انجام ارزیابی درونی (خودارزیابی) توسط شرکت‌های متقاضی: سازمان‌ها و شرکت‌های علاقمند به حضور در جایزه ملی تعالی سازمانی، در وهله اول کارایی و عملکرد خود را در مقایسه با الگوی تعالی سازمانی مورد سنجش قرار می‌دهند و فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب را شناسایی می‌کنند.

۴- انجام ارزیابی دقیق توسط ارزیابان بیرونی: جایزه ملی تعالی سازمانی تیم‌های ارزیابی را که شامل ۳ تا ۶ ارزیاب خبره به ازای هر شرکت است تشکیل می‌دهد و این تیم‌ها با بررسی گزارش‌های ارسال شده و بازدید از محل شرکت که در مجموع حداقل ۷ روز زمان می‌برد از نزدیک نظام‌های مدیریتی را مورد ارزیابی قرار داده و ضمن ارائه پیشنهادها، بهبود در رویکردهای مدیریتی، امتیازی بین ۱۰۰۰ تا ۱۰۰۰۰ تعالی (تندیس‌ها، تقدیرنامه و گواهی‌نامه) است.

۵- تدوین برنامه‌های بهبود و ارتقای کارایی: خروجی اساسی در استقرار تعالی سازمانی، تدوین برنامه‌هایی برای بهبود در نظام‌های مدیریتی و ارتقای کارایی است. این برنامه‌ها با بکارگیری نتایج ارزیابی‌ها و به دقت تنظیم شده و به اجرا گذارده می‌شوند و به صورت مستمر مورد پایش قرار می‌گیرند.

اگرچه با اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی، حدود دو دهه است که موضوع ارتقای کارایی و کیفیت در سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی کشورمان به صورت جدی مطرح بوده است، اما در پاسخ به چالش‌های پیش روی سازمان‌های مختلف، باید به نحو موثرتری به کار بسته شود. یکی از بهترین رویکردها در تعمیق تعالی سازمانی، متناسب‌سازی مفاهیم و معیارهای تعالی سازمانی در بخش‌های مختلف است که کمابیش در کشورمان آغاز شده است. اما لازم است این تلاش‌ها هم‌راستا شوند و در استقرار ابزارهای تعالی سازمانی دقت لازم صورت پذیرد تا ضمن هم‌افزایی بیشتر از آفت شکلی شدن حرکت‌ها نیز جلوگیری شود. تعالی سازمانی نیز از این طریق می‌تواند به ارتقای کارایی، سیاست‌گذاری‌های بهتر و تضمین کیفیت فرایندهای تولید و ارائه خدمات در بخش‌های مختلف اقتصادی در کشورمان کمک نماید و دستیابی به اهداف کلان کشور و چشم‌انداز توسعه اقتصادی را تسهیل کند.



شرکت کارت اعتباری ایران کیش
(سهامی عام)

شرکت کارت اعتباری ایران کیش در مسیر تعالی

ایران کیش؛ مسیر سبز پرداخت
THE GREEN WAY TO PAY

www.irankish.com
021-85949

