

یک تندیس زرین و دو تندیس سیمین سهم سازمان های متعالی کشور در شانزدهمین دوره اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی:

رشد بهره وری با تقویت عوامل تولید، رکن مهم اقتصاد مقاومتی است

شانزدهمین دوره اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی با موضوع «رهبری سازمانی برای تعالی در محیط ناپایدار»، ۶ اسفند ماه با حضور مقامات، مدیران و مسئولین وزارت صنعت، معدن و تجارت، جمعی از مدیران عامل بنگاه های پیشرو تعالی سازمانی و متخصصان این حوزه در مرکز همایش های بین المللی صدا و سیما برگزار شد.



بنا بر این گزارش، شرکت فولاد خوستان با کسب امتیاز لازم در بازه ۶۵۰ الی ۷۰۰ امتیاز موفق به دستیابی به تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی شد. شرکت های "مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا" و "هولدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه" نیز موفق به کسب تندیس سیمین در بازه ۵۵۰ تا ۶۰۰ امتیاز شدند.

در شانزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی، ابوالفضل کیانی بختیاری مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی با اشاره به بیانات مقام معظم رهبری در خصوص اهمیت اقتصاد مقاومتی در ایران اظهار داشت: از موارد مهم در اقتصاد مقاومتی محور قراردادن رشد بهره وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار، تقویت رقابت پذیری اقتصاد است که لازمه آن برنامه ریزی برای ارتقاء کیفیت و رقابت پذیری در تولید است.



وی خاطر نشان کرد: تقویت فرهنگ جهادی و توسعه مدیریت مخاطرات اقتصادی از طریق تهیه اجرای طرح‌های واکنش هوشمند، فعال، سریع و به هنگام در برابر مخاطرات و اختلال‌های داخلی و خارجی و همچنین تولید ثروت، بهره‌وری، کارآفرینی، سرمایه گذاری و اشتغال مولد از دیگر زیرساخت های مورد نیاز تحقق اقتصاد مقاومتی است.

قائم مقام شورای راهبری جایزه ملی تعالی سازمانی، با بیان این موضوع که نگرش علمی، سیستماتیک و نتیجه گرا به مدیریت، زمینه‌ساز تحقق اقتصاد مقاومتی است، "نوآوری در کسب و کار"، "تولید رقابت پذیر"، "ایجاد ارزش افزوده و ثروت آفرینی" و "درونزایی و شکوفایی اقتصاد از درون" را از جمله عوامل تحقق اقتصاد مقاومتی عنوان کرد.

کیانی بختیاری هدف از استقرار نظام تعالی سازمانی را استقرار رویکرد مدیریت سیستماتیک به جای مدیریت مبتنی بر فرد و شیوه سنتی، ارتقای سطح کیفی خدمات و محصولات و نیز ارتقای بهره وری نهاده های تولید محصول یا خدمت عنوان نمود.

وی خلق ارزش برای کلیه ذینفعان؛ دستیابی به اهداف ترسیم شده در بهترین سطح؛ ثروت آفرینی و توسعه پایدار و نهایتاً تأثیر گذاری مثبت مستقیم یا غیر مستقیم بر نظام اقتصادی و اجتماعی کشور را از دیگر اهداف استقرار نظام تعالی سازمانی بیان کرد.

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی، در خصوص مهم ترین کاربردهای نظام تعالی سازمانی در اقتصاد مقاومتی گفت: نظام تعالی سازمانی کمک می کند سازمان ها با ابزاری برگرفته از دانش نوپدید مدیریت و با تکیه بر منابع بومی در راستای سیاست های اقتصاد مقاومتی قدم بردارند.

وی افزود: روش های ترویجی- تشویقی مانند جایزه تعالی سازمانی، فرهنگ سازی رویکردهای مدیریتی متعالی از مضامین مستتر در سیاست های اقتصاد مقاومتی است.



کیانی بختیاری با تاکید بر ضرورت استقرار رویکرد های نوظهور مدیریتی برای تعالی سازمانی اظهار داشت: رویکردهای مدرن مدیریتی دارای مزیت هایی برای اقتصاد است از جمله افزایش بهره وری و استفاده بهینه از منابع؛ تقویت نظام خلاقیت و نوآوری در خلق ارزش برای ذینفعان و توسعه و استقرار اصول بنیادین مسولیت اجتماعی و توسعه پایدار و نظام های پاسخگویی به جامعه.

وی افزود: از دیگر مزیت های استقرار رویکرد های نوین مدیریتی، توسعه نگرش سیستمی مدیران برای تصمیم گیری و عبور از شرایط بحرانی؛ تقویت سرعت و ابتکار عمل مدیران در انطباق راهبردها با شرایط محیطی با رویکرد علمی و رشد ارزش افزوده در سازمان ها، شرکت ها و در نتیجه بهره مندی همه ذینفعان از جمله کارکنان، سهامداران، دولت و اقتصاد و شهروندان است.

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی با بیان مفاهیم مرتبط با موج چهارم صنعت، گفت: تأثیرات مثبت این انقلاب افزایش کارایی از منابع، اعتلای بهره‌وری، بهبود کیفیت زندگی، تأثیر مثبت در محیط زیست، هزینه‌ی پایین ارائه خدمات، ایمنی بالاتر، لجستیک بهتر، تغییر در بازارهای کار و مهارت، ایجاد کسب‌وکارهای جدید، طراحی محصولات قابل اتصال به اینترنت اشیا اضافه شدن خدمات دیجیتال برای محصولات است.

وی در خصوص تحول دیجیتال اظهار داشت: تحول دیجیتال به معنای استفاده از فناوری اطلاعات برای تسهیل در فرآیندهای جاری نیست، بلکه تحولی عمیق است که مدل فعالیت و تمامی ابعاد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد.

کیانی بختیاری ضمن تشریح ابعاد تحول دیجیتال سازمانی یادآور شد: با ورود فناوری نوین و با استفاده از نحوه‌های بسیار جدید در تأمین نیازها، متولیان کسب و کار می‌توانند برای بازاریابی، فروش، توزیع محصولات و موارد از این قبیل، راه‌های متفاوت‌تر و البته سریع‌تر و با کیفیت‌تری را در پیش گیرند. در زمینه تقاضا نیز اوضاع بسیار متفاوت خواهد بود. علاوه بر این دربخش عرضه، بسیاری از مشاغل با فناوری های نوینی روبرو می شوند که کاملاً روش های تازه ای برای پاسخگویی به نیازها پیشنهاد می کنند.

وی ظهور و رشد و توسعه کسب و کار های پلتفرمی را نمود ورود به موج ۴ صنعت دانست و گفت: پلتفرم‌ها با تسهیل تراکنش‌ها ارزش ایجاد می‌کنند، درحالی‌که کسب‌وکارهای خطی با تولید کالا یا خدمات، این کار را می‌کنند به‌بیان‌دیگر، پلتفرم‌ها با ساختن رابطه و ایجاد تراکنش، ارزش خلق می‌کنند.

کیانی بختیاری در خصوص ضرورت تحول در مدل تعالی سازمانی گفت: باید سعی کنیم مدل تعالی سازمانی را بنا بر ویژگی های خاص محیط های کسب و کار و براساس نیاز بنگاه ها که مشتریان اصلی این مدل هستند، بازپیکره بندی و اصلاح نماییم.

وی نتایج بازپیکره بندی و تحول الگوی تعالی سازمانی را تحول در مدل های کسب و کار؛ تحول در بکارگیری فناوری در کسب و کار؛ تحول در شیوه های خلق ارزش برای مشتریان و تامین کنندگان؛ تحول در ویژگی های سرمایه های انسانی؛ تحول در ویژگی های

بنیادین فرآیندهای عملیاتی؛ تمرکز و توجه بیشتر بر نتایج در راستای تحول دیجیتالی و تطابق شاخص های توانمندساز و عملکردی مدل با سیاستهای اقتصادی مقاومتی به عنوان مدل بومی عنوان کرد.

همکاری سه کشور اروپایی برای انتقال فناوری به ایران

ابوالفضل کیانی بختیاری گفت: در شرایط تحریم توجه به الگوهای اقتصاد مقاومتی با دو مولفه درونزایی و برنگرایی اهمیت ویژه ای دارد، از این رو در چندسال گذشته همکاری های در زمینه ارتقای دانش فنی و انتقال فناوری با کشورهای فرانسه، آلمان و اتریش آغاز کردیم.

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در حاشیه شانزدهمین همایش تعالی سازمانی در پاسخ به خبرنگار خبرگزاری موج با اشاره به اینکه در حال حاضر که اقتصاد کشور ناپایدار است حرکت بنگاه های کوچک باید در مسیر نوآوری باشد، گفت: یکی از برنامه های سازمان مدیریت صنعتی ارتقای همکاری با بنگاه و دانشگاه های خارج از کشور است، از این رو با کشورهای فرانسه، آلمان و اتریش در زمینه ارتقای دانش فنی بخش صنعت و همچنین انتقال تکنولوژی به کشور همکاری های داشته ایم.

ابوالفضل کیانی بختیاری با بیان اینکه تاکید بر اقتصاد مقاومتی تنها برای کشورهای در حال توسعه نیست، گفت: کشور آمریکا با فراخوان علمی مخازن علمی به ویژه در منطقه سلیکون پاور را تجمیع کرد و در نهایت با سرریز فناوری باعث ایجاد اقتصادی با الگوی تاب آور شد.

وی با تاکید بر اینکه بهره‌وری و توانمندی نیروی انسانی در سیاست های اقتصاد مقاومتی مورد توجه قرار گرفته است، افزود: همه مولفه های که در اقتصاد مقاومتی مورد تاکید قرار گرفته است حاکی از پیروی از اصول است. به عبارت دیگر باید سازمانی نوآور داشته باشیم تا بتوانیم اقتصادی درونزا داشته باشیم.

کیانی بختیاری با اشاره به اینکه برنامه ریزی و ارزیابی پیوسته مولفه اصلی تعالی سازمانی است، تصریح کرد: تعالی سازمانی در اقتصاد مقاومتی با روش های تشویقی مورد توجه قرار گرفته و حتی کشورهای دیگر از این الگو استفاده کرده اند، برای نمونه چین با این روش از تولیدات ارزان و بی کیفیت در سال ۱۹۹۰ به محصولاتی ارزان و با کیفیت رسید که نشان دهنده افزایش تاب آوری در اقتصاد این کشور است.

وی با تاکید بر اینکه برون نگری از دیگر مولفه های اقتصاد مقاومتی است، گفت: در اوج انقلاب چهارم صنعتی تاکید ویژه ای بر بروننگری دارد، زیرا مهمترین مولفه همراهی با تغییرات تکنولوژیک در دنیا است.

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران:

«حکمرانی خوب» استفاده از قدرت بهره‌وری برای نجات اقتصاد کشور است



رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در شانزدهمین همایش عالی سازمانی با تشریح مفاهیم مختلف از جمله عالی سازمانی و حکمرانی خوب با بیان اینکه هدف از بهره‌وری و تعالی باید «حکمرانی خوب» باشد، تصریح کرد: حکمرانی خوب به معنای استفاده از قدرت بهره‌وری برای نجات اقتصاد کشور است.

فاطمه پهلوانی گفت: اگر چه مفهوم تعالی سازمانی، مولفه‌ها و سازوکارهای آن برای اغلب صاحب‌نظران و متخصصان آشناست، اما اگر با رویکرد حل مساله به وضعیت امروز کشور که محیط ناپایدار اقتصادی است، نگاهی بیندازیم باید مدام در تمام مراحل این سوال را از خود بپرسیم که هدف نهایی چیست؟

وی در پاسخ به این پرسش به تشریح مسیر تعالی با نگاه ملی پرداخت و خاطر نشان کرد: در مسیر تعالی و توسعه در یک کشور، همه گام‌ها و اقدامات زیربنایی از جمله کسب استانداردها و افزایش کیفیت، معماری سازمانی، تحول دیجیتال و در نهایت جوایز باید مدنظر باشد. همان‌طور که مشارکت در جوایز ملی یعنی حرکت از نقطه صفر در جهت هدف، یکی از مواردی است که در ذیل سیاست‌های اقتصاد مقاومتی مورد تاکید قرار گرفته، اما کسب جایزه نباید تنها هدف ما در مسیر تعالی باشد.

همه ابزارها در اختیار حکمرانی خوب باشد

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در ادامه با بیان اینکه در سال‌های اخیر، مفاهیم متعددی از جمله کیفیت، استانداردسازی، معماری سازمانی، تعالی سازمانی، بهره‌وری و تحول دیجیتال مورد توجه بوده و همه تلاش کرده‌ایم که از این موارد در مسیر توسعه بهره بگیریم، خاطر نشان کرد: نکته بسیار مهم در این زمینه این است که تمام این تکنیک‌ها، ابزارها و روش‌ها باید برای یک امر مهم یعنی تحقق «حکمرانی خوب» مورد نظر باشد.

وی خاطر نشان کرد: بر همین اساس، همه مفاهیم کلیدی تعالی نیز از جمله توسعه مدیریت سازمانی، خلاقیت، هدایت به سمت چشم‌اندازها، مدیریت زیرکانه، ارزش آفرینی، جانشین پروری و استعدادیابی در سطوح مدیریتی که در مسیر تعالی مورد توجه قرار

می‌گیرد، مقدمه اساسی در کنار دیگر روش‌ها برای نیل به یکپارچگی و مدیریت منسجم است که حکمرانی خوب را هدفگذاری کرده است.

پهلوانی در ادامه به مولفه‌های حکمرانی خوب اشاره کرد و در تعریف این مفهوم گفت: بر اساس تعریف بانک جهانی، حکمرانی خوب به معنای سنت‌ها و نهادهایی است که قدرت با هدف مصلحت عمومی اعمال می‌شود که شامل شاخص‌های اثربخشی دولت، کیفیت قوانین و مقررات، حق اظهارنظر، پاسخگویی، ثبات سیاسی، حاکمیت قانون، کنترل فساد و شفافیت است.

رابطه بهره‌وری، اقتصاد و حکمرانی خوب

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با بیان اینکه در جهان دو رویکرد اقتصادی منبع‌محور و بهره‌وری محور وجود دارد، افزود: کشور ما مصداق اقتصاد منبع‌محور و کشور ژاپن مصداق اقتصاد بهره‌وری محور است، هر چند ژاپن به دلایل مختلف در حال حاضر از رشد اقتصادی بالایی برخوردار نیست، اما همین اندازه رشد نیز از طریق بهره‌وری حاصل می‌شود.

وی در جمع بندی مطالب خود گفت: تعالی سازمانی و دیگر راه‌کارهای بهبود و توسعه، همه و همه باید برای تحقق حکمرانی خوب و با نگاه جامع مدیران در بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی برنامه‌ریزی و انجام شود. بدین منظور لازم است مدیران در هماهنگی بیشتری با هم کار کرده و از ایجاد جزیره‌های کاری و پرداختن صرف به اهداف کوتاه‌مدت پرهیز کنند.

نمونه موفق پاکستان و یکپارچگی در اخذ و اجرای سیاست‌ها

مهندس فاطمه پهلوانی برای تشریح موارد مطرح شده به ذکر مثالی در این زمینه پرداخت و افزود: بر اساس آمار و ارقام اعلام شده از سازمان بهره‌وری آسیایی، کشور پاکستان از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ میلادی توانست ۴۰ درصد رشد اقتصادی خود را از محل بهره‌وری به دست آورد، در حالی که در این دوره زمانی این عدد برای کشور ما ۷ درصد بوده و به عنوان سومین کشور در انتهای جدول در کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی قرار داریم.

وی بخشی از موفقیت کشور پاکستان را در این زمینه ناشی از توجه به اصل یکپارچه‌سازی در سیاستگذاری دانست و گفت: کشور پاکستان در دو سال گذشته برنامه ملی PQI (بهره‌وری، کیفیت و نوآوری) را با هوشیاری در دستور کار قرار داده که اصل آن بر یکپارچگی در بهره‌گیری از همه ظرفیت‌ها، ذی‌نفعان و نهادهای تاثیرگذار در بخش‌های مرتبط است و تلاش دارد هر یک از این عوامل را در جهت حکمرانی خوب به کار گیرد.

سند PQI ایران در دستور کار

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با بیان اینکه این سازمان تلاش دارد در این قالب به تدوین یک مدل هماهنگ، هدفمند و یکپارچه اقدام کند، تصریح کرد: در کشورهایی مثل ما که باید از منبع محوری به سمت بهره‌وری محوری حرکت کنیم، یکپارچگی نقش مهمی دارد و باید از پراکنده‌کاری خودداری کنیم.

وی با انتقاد از جوایز مرتبط با حوزه بهره‌وری و تعالی که در فرآیند اعتبارسنجی سازمان ملی بهره‌وری ایران شرکت نکرده‌اند، تصریح کرد: اخذ اعتبار برای جایزه تعالی سازمانی از این جهت اهمیت دارد که جایزه‌ای که خود مشوق بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها برای ایجاد توسعه زیربنای سازمانی حکمرانی خوب از جمله مسئولیت‌پذیری، شفافیت، پاسخگویی، کنترل فساد و کارایی و اثربخشی بوده است، امسال با احترام به حق تنظیم‌گری سازمان ملی بهره‌وری ایران یک گام بزرگ در تحقق حکمرانی خوب برداشته است.



مأموریت مرکز تعالی سازمانی

بر اساس این گزارش، معاون مشاوره و تحقیق سازمان مدیریت صنعتی در ابتدای این همایش با بیان اینکه مأموریت مرکز تعالی سازمانی در قالب ۳ حوزه تعریف شده، گفت: این مأموریتها شامل اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی، آموزش و تبادل تجربه‌های تعالی سازمانی و اجرای پروژه‌های توسعه سازمانی می‌شود. حسن شیخ‌نیا ادامه داد: در بحث آموزش و تبادل تجربه‌ها، آموزش‌های تخصصی، آموزش توانمندی تعالی سازمانی و ... از جمله اهداف مورد نظر مرکز تعالی سازمانی بوده است. او با اشاره به شکل‌گیری جایزه ملی تعالی سازمانی عنوان کرد: ما کار خود را از سال ۱۳۸۲ در بخش صنعت آغاز کردیم، اما در ادامه دامنه آن تا سایر بخش‌ها از جمله سلامت، خدمات، عمومی و ... گسترش پیدا کرد. معاون مشاوره و تحقیق سازمان مدیریت صنعتی گفت: از اهداف این جایزه ایجاد فضای رقابتی برای تعالی سازمانی و تشویق سازمان‌ها برای انجام عملیات خودارزیابی و همچنین ایجاد فضای لازم برای تبادل تجربه‌ها است. شیخ‌نیا در پایان گفت: همزمان با رصد برنامه‌های همایش، هفدمین دوره اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی نیز کلید خورد و فراخوان آن نیز داده شده است.



حرکت ملی برای توسعه

همچنین در ادامه، سید مسعود همایونفر، عضو کمیته داوری جایزه ملی تعالی سازمانی در سخنانی گفت: به‌طور معمول، هنگام تلاطم محیط کسب و کار، شکست را به گردن دیگری می‌اندازیم. اما چه خوب است که شکست را بستری برای تجربه‌آموزی و موفقیت آینده در نظر بگیریم. وی افزود: نمی‌توان منکر تأثیر منفی محیط متلاطم در کسب و کار شد زیرا توان رقابت را از سازمان می‌گیرد، اما رصد محیط بیرونی و اتخاذ استراتژی‌های لازم می‌تواند بر تغییر محیط درونی سازمان تأثیر مثبت بگذارد. همایونفر با اشاره به شرکت‌های ثبت‌نام کننده برای دریافت جایزه ملی تعالی سازمانی اظهار کرد: در این همایش ۴۸ سازمان برای تندیس، ۲۵ سازمان برای تقدیرنامه و ۱۶ سازمان برای تعهد به تعالی ثبت‌نام و اظهارنامه خود را به مرکز تعالی سازمانی ارسال کردند که به ترتیب ۳، ۲۱ و ۱۳ سازمان شایسته دریافت جوایز شناخته شدند. عضو کمیته داوری جایزه ملی تعالی سازمانی تصریح کرد: با ۱۶ سال تلاش ثمربخش، اطمینان داریم این حرکت ملی زمینه‌ساز رشد و توسعه کشور شده و سازمان‌های کشور آبادانی را برای وطن به ارمغان خواهند آورد.

سیاست‌های دولت در زمان تحریم می‌تواند اقتصاد را ضعیف یا تقویت کند



جذب سرمایه بخش خصوصی در تولید تنها راهکار مقابله با رکود در زمان تحریم

در شانزدهمین همایش عالی سازمانی سیاست های دولت مهمترین فاکتور در تقویت یا تضعیف اقتصاد کشور مطرح شد و مشاور سازمان برنامه و بودجه گفت: دولت باید در بودجه کاهش هزینه ها و افزایش درآمدها را در نظر بگیرد.

علی مدنی زاده مشاور سازمان برنامه و بودجه در شانزدهمین همایش عالی سازمانی با اشاره به اینکه ایران در ۵ سال گذشته به سمت کنترل تورم رفت و به ثبات نسبی رسید، گفت: از آنجایی که برنامه توری به درستی در کشور اجرا نشد باعث نابسامانی در عملکرد بانک ها شد، زیرا از یک سو نقدینگی رشد می کرد و تسهیلات در دسترس نیز کاهش پیدا کرده بود و بعد از اینکه بازگشت تحریم ها مطرح شد انتظار جهش ارزی را ایجاد کرد که تصمیم گیری های غلط مسئولان با این جهش دامن زد و در نهایت با تورم بالایی روبرو شدیم و این موضوع در ادامه باعث رکود در اقتصاد کشور شده است.

وی با بیان اینکه سیاست گذاری ها می تواند وضعیت اقتصادی را بهتر یا بدتر کند، افزود: دولت باید در بودجه کاهش هزینه ها و افزایش درآمدها را در نظر بگیرد. در این مسیر کاهش هزینه ها با افزایش حقوق کارکنان در تضاد است و همچنین کاهش یا تخفیف مالیات با افزایش درآمدهای دولت در تضاد است و این مسئله چرخه ناممکنی ایجاد کرده است و تنها راه آن ایجاد اجماع برای اصلاحات اقتصادی است. اما باید توجه داشت که این اصلاحات امکان پذیر نیست مگر اینکه امید و اجتماعی داشت. باید توجه داشت که در قرن بیستم کشورهای زیادی در این مسیر قرار گرفته اند، برای نمونه کشور برزیل تورم ۳۰۰۰ درصدی داشته و باید برنامه های کنترلی باعث ایجاد ثبات در این کشور شد. همین مشکل در کشور شیلی، ترکیه و... نیز رخ داده، اما در نهایت برنامه های موفق در این کشور بکار رفت.

مدنی زاده با تاکید بر اینکه در دو سال آینده با چالش های جدیدی مواجه خواهیم شد، افزود: مهمترین مشکل نااطمینانی است که شرکت ها با آن روبرو می شوند و با کاهش تقاضا سرمایه در گردش بنگاه ها کاهش می یابد.

مدنی زاده با اشاره به اینکه در یک دوره ای جهش تورمی خواهد داشت، تصریح کرد: امروز باید قسمت های خالی لیوان را دید، چرا که امروز کارهای بر زمین مانده زیادی در کشور داریم و امروز باید از فناوری و نوآوری استفاده کرد و روی ساختارهای شکل نگرفته بازارهای مالی کشور تاکید کرد، زیرا تا پیش از این تولید بسیاری از محصولات در کشور توجیه اقتصادی نداشته و امروز می تواند در کشور تولید شود و بعد مجموعه زنجیره تولید را تقویت کرد.

وی با تاکید بر اینکه امروز ظرفیت بالایی برای جذب سرمایه های مردمی وجود دارد، تصریح کرد: در حال حاضر منابع مالی دولت محدود شده و فرصتی برای تقویت بخش خصوصی است.

مدنی زاده با اشاره به اهمیت وفاداری سازمانی گفت: در زمان جنگ جهانی دوم همه انتظار داشتند برخی شرکت های ژاپنی تعدیل نیرو کنند اما شاهد بودیم در برخی شرکت ها همچون پاناسونیک کارکنان برای مدتی حقوق کمتری دریافت کردند تا به شرایط پایداری رسیدند و در نهایت شرکت نیز برای آن ها جبران کرد.

وی با بیان اینکه احتمالا اصلاح قیمت انرژی رخ می دهد، گفت: این اصلاحات زمینه رشد بنگاه ها را فراهم می کند.

حمیدرضا نورعلی زاده عضو هیات علمی دانشگاه علم و صنعت ایران با اشاره به اینکه نوابری در فضایی که هیچ فاکتوری قابل کنترل نیست، گفت: در حال حاضر عوامل جدیدی در اقتصاد بروز خواهد کرد و حتی رفتار این عناصر متفاوت با گذشته خواهد بود. در این شرایط تفکر نظام مند به نتیجه گیری مثبت کمک می کند که باید به سه دسته ریسک توجه کرد. نخست باید نسبت به شرایط تفکر داشت تا راهبردها مبتنی بر فروضات آینده باشد.

وی با تاکید بر اینکه مسیر حرکت و مدیریت اقتصاد سازمان باید به صورت نرم باشد، گفت: در حال حاضر باید برای بنگاه های کوچک بین برنامه و اجرا فاصله ها حذف شود تا بتوانند در شرایط ناپایدار عملکرد مثبت تری داشته باشند.

بابک علوی عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی شریف با اشاره به اینکه در شرایط مبهم اطلاعاتی وجود ندارد، گفت: در حال حاضر حتی نمی توان نتیجه یک تصمیم گیری را پیش بینی کرد، از این رو باید روی سناریوها کار کرد و امروز نوسانات و پیچیدگی هایی وجود دارد که نمی توان برنامه ریزی مبتنی بر نتیجه داشت.

وی با بیان اینکه مدیریت اقتصاد در شرایط ناپایدار نیازمند مدیران مسئولیت پذیر است، گفت: در شرایط فعلی امیدواری هدف نیست و دولت مردان باید مدیران سازمان را دعوت کنند و اهداف آن سازمان را مطالبه کنند.

منوچهر نجمی عضو کمیته علمی جایزه ملی تعالی سازمانی با اشاره به اینکه مدیران بنگاه ها باید آینده را به درستی پیش بینی کنند، گفت: در واقع یک مدیر علاوه بر اینکه باید سازمان را به پیش ببرد، چگونگی هدایت کارکنان نیز اهمیت بالایی دارند. امروز هر چقدر محیط کلان کشور ناپایدار باشد سازمان ها باید ریسک ها را ارزیابی کنند.

برنامه دانشگاه های آلمان تربیت دانشجو مبتنی بر نیاز سازمان ها و بازار



در ادامه همایش، حمید دوست محمدیان مشاور رئیس دانشگاه اف اچ ام آلمان با اشاره به اینکه ۹۷ درصد فارغ التحصیلان این دانشگاه که روی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کار می‌کنند، گفت: بومی سازی الگوهای موفق یکی از برنامه‌های کشور بوده است، از این رو در سه سال گذشته همکاری‌هایی با کشور آلمان برای انتقال الگوهای موفق SMEها به ایران داشتیم.

وی با بیان اینکه طبق شعار بنگاه‌های آلمانی که می‌گویند «جهانی فکر کن و منطقه‌ای عمل کن» فعالیت خود را در این بخش ادامه دادیم، تصریح کرد: در حال حاضر بیشترین تمرکز آلمانی‌ها در گام نخست تقویت بنگاه‌های کوچک مقیاس به شرکت‌های بزرگ و بین‌المللی است که گام نخست آن ارتقای عملکرد منطقه‌ای سازمان است.

پروفسور مرک از دانشگاه اف اچ ام با اشاره به اینکه مدیریت بنگاه‌های کوچک و متوسط باید با محور کسب و کار انجام شود، گفت: براساس این استراتژی دانشگاه اف اچ ام شکل گرفته تا بنگاه‌های کوچک را به بنگاه‌های بزرگ تبدیل کند. در واقع اگر دانشجویهای موفق تربیت شوند بنگاه‌ها موفق خواهند شد و همین مسئله باعث می‌شود دانشگاه به اهداف خود برسد و ما بتوانیم در این مسیر بنگاه‌های نوآوری داشته باشیم.

وی با بیان اینکه مدیریت و رشد شرکت‌های اس ام ای نیازمند برنامه‌های پایداری نیاز دارد، افزود: اگر بنگاه‌ها با این ایده مدیریت شوند که متعلق به فرد است به سمت نوآوری خواهد رفت و نتایج مثبتی برای بنگاه خواهد داشت.

پروفسور ویکبرگ از دانشگاه اف اچ ام آلمان با اشاره به اینکه این دانشگاه روی سازمان‌ها و تقاضای مردم تمرکز کرده است، گفت: برنامه دانشگاه‌های آلمانی از توجه به دو فاکتور تقاضا و توانمندی سازمان‌ها این است که بتواند بر مبنای پاسخگویی نیازها به سمت نوآوری برود و محور دیگر کمک به سازمان‌ها برای انعطاف‌پذیری و رقابت‌پذیر بودن است. در واقع ایجاد تغییر در محصولات با توجه به تغییرات تکنولوژی و نیاز مردم یکی از چالش‌های سازمان‌های امروز است. امروز اکثر شرکت‌ها ارتباط نزدیک با یکدیگر ایجاد کرده‌اند تا بتوانند به سرعت نسبت به تغییرات تقاضا واکنش نشان دهند. بنابراین باید توجه داشت در آینده فرصت‌های زیادی برای شرکت‌ها وجود دارد.



محمد کشانی، مدیرعامل شرکت فولاد خوزستان در پنل تبادل تجربه با عنوان «راز موفقیت» ضمن تشریح روند رو به رشد این شرکت در مسیر تعالی، تجربیات فولاد خوزستان در سالهای اخیر را در اختیار سایر مدعوین قرار داد.

وی با اشاره به اینکه استراتژی فولاد خوزستان بعنوان سازمان سرآمد کشور یک برنامه دراز مدت را شامل می شود، اظهار داشت: تولید فولاد خوزستان تا پایان سال از مرز ۸/۳ میلیون تن گذر خواهد کرد و از این رقم، ۲/۲ میلیون تن به اقصی نقاط جهان صادر خواهد شد. در سال آینده نیز با حفظ این رقم تولید و با همت و تلاش کارکنان بدنبال تولید ورق های خاص هستیم و با تکمیل زنجیره ارزش خود و تملک فولاد اکسین خوزستان، در کنار محصولات شمش فولاد خام و ساختمانی، ورق های خاص موردنیاز صنعت نفت و صنایع دفاعی را تولید و همچنین در بازار صادراتی تنوع بیشتر محصول را شاهد خواهیم بود.

کشانی افزود: مجموعه فولاد خوزستان به واسطه برخورداری از منابع و قابلیت های ویژه ای نظیر سرمایه های انسانی متخصص و متعهد و توانایی تولید محصولات تخت و طویل و گونه های فولادی متنوع، دسترسی به آبهای آزاد، برخورداری از اسکله اختصاصی و صادرات محصولات با هدف توسعه و تکمیل زنجیره ارزش، توانسته علیرغم تمامی محدودیت های بین المللی و داخلی به روند پایدار تولید و حضور موفق در بازارهای هدف صادراتی دست یابد.

مدیرعامل فولاد خوزستان در پایان با قدردانی از تلاش و کوشش شبانه روزی همه مدیران و همکاران طی ۱۵ سال گذشته گفت: اینک همه با هم مفتخریم به حضور در بالاترین سطح تعالی سازمانی کشور و خداوند منان را بابت اینهمه لطف و عنایت شاکریم.

مجموعه فولاد خوزستان از سال ۱۳۸۳ بصورت تخصصی در زمره سازمان های تعالی محور قرار گرفته و پروژه های بهبود در مسیر تعالی موجب شد تا شرکت فولاد چابک تر از گذشته در این مسیر گام بردارد و پس از شش سال متوالی کسب تندیس سیمین، اینک در سال ۹۷ مفتخر به دریافت تندیس زرین تعالی سازمانی در کشور شود.

شهردار اصفهان مطرح کرد:

اداره ارزان شهر با رویکرد "تعالی سازمانی" قابل تحقق است

قدرت الله نوروزی شهردار اصفهان در پنل «راز موفقیت» شانزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی اظهار کرد: شهرداری اصفهان تعالی سازمانی را با یک نگاه جامع در همه سازمان ها دنبال کرده و آن را به بدنه وسیع شهرداری تعمیم داده است. شهرداری اصفهان موفق شد خود را در معرض قضاوت علمی کارشناسان مبرز قرار دهد. ما از ابتدا با برنامه وارد میدان ارزیابی تعالی سازمانی شدیم و این کار، گام مهمی برای ارزیابی سازمان ها و موسسات عمومی غیردولتی که مسئول ارائه خدمات عمومی هستند، به شمار می رود. وی تصریح کرد: شهرداری ها دارای وظایف متعددی هستند به نحوی که هیچ شهروندی از دایره شمول خدمت شهرداری ها خارج نیست. شهرداری ها در ارائه خدمات نمی توانند هیچ تبعیضی قائل شده و هیچ مسئله اجتماعی نمی تواند، مانع خدمت رسانی شهرداری به توده مردم شود.

شهردار اصفهان با اشاره به موضوع بهره وری، ادامه داد: با وجود اینکه همیشه از واژه "بهره وری" استفاده بسیاری می شود بهره وری یکی از مظلوم ترین واژه هاست. بهره وری مبتنی بر اثربخشی و کارایی اما در عین حال یک حلقه گمشده در سازمان ها و مدیریت هاست؛ بنابراین ما با شعار "اداره ارزان شهر" آمدیم که برای این موضوع ناگزیریم به اثربخشی و کارایی اتکا کنیم؛ به همین دلیل تحقق "تعالی سازمانی" یک نیاز برای ما به حساب می آید.

وی با بیان اینکه شهرداری اصفهان تعالی سازمانی را با یک نگاه جامع در همه سازمان ها دنبال کرد، گفت: در اصفهان شهرداری شامل مناطق و سازمان های بسیاری است و ما موضوع "تعالی سازمانی" را به همه بدنه وسیع شهرداری تعمیم دادیم. نوروزی بیان کرد: مشتری های شهرداری، مردم هستند از این رو برنامه ریزی برای شهروندان با نگاه "شهروند محور" و "برنامه محور" صورت گرفته است. از آنجا که هر حرکت و اقدام شهرداری برای مردم ملموس است بنابراین ما در اقدامات خود "شهروند محور" حرکت کرده و به دنبال کسب نتیجه مثبت بودیم زیرا چنانچه اقدامات نتیجه گرا نباشد به سوی تعالی حرکت نشده و سازمان دارای بهره وری نمی شود.

وی با بیان اینکه اقدامات خود در شهرداری اصفهان را با سه نگاه "جامعیت"، "نتیجه گرایی" و "شهروند محوری" انجام دادیم، افزود: با این وجود شهرداری ها با مشکلاتی مانند بحران های اقتصادی مواجه هستند. علاوه بر این، شهر اصفهان با بحرانی دیگر یعنی کمبود آب مواجه است که بر مشکلات این شهر افزوده است.

شهردار اصفهان با بیان اینکه باید برای بحران آب اصفهان راهکارهای جدید ارائه دهیم، اضافه کرد: لازم است از نعمت الهی نوآوری و خلاقیت برای برون رفت از مشکلات استفاده کرد. برای این کار سلسله جلسات هم اندیشی با عنوان "اصفهان فردا" با افراد صاحب نظر از قشرهای مختلف تشکیل داده ایم که از دل این جلسات نظرات بسیار خوبی استخراج می شود.

وی با بیان اینکه در اصفهان از شعار "اصفهان در مسیر امید" برای پروژه های مختلف استفاده می شود، گفت: امید باید در دل مردم زنده بماند. برنامه های شادی آفرین زیادی در اصفهان اجرا می شود تا هر فردی که به این شهر می آید با وجود خشکی زاینده رود، شور و نشاط و امید را در سطح شهر مشاهده کند.



در این همایش همچنین از ویرایش جدید نظام نامه جایزه ملی تعالی سازمانی و نیز اعتبارنامه صادره توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران برای جایزه ملی تعالی سازمانی توسط مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی و رئیس سازمان ملی بهره‌وری رونمایی شد.

یادآور می‌شود، جایزه ملی تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ در چارچوب برنامه‌های توسعه کشور و با هدف رقابت‌پذیری، ارتقای بهره‌وری و توسعه نظام‌های مدیریت در شرکت‌ها و سازمان‌ها، از سوی وزارت صنایع و معادن معرفی و نظام نامه آن توسط وزیر صنعت ابلاغ شد.

با توجه به اینکه مهم‌ترین هدف اقتصادی کشور دستیابی به رشد اقتصادی از طریق توسعه تعالی سازمانی و ارتقا سطح بهره‌وری است، سازمان مدیریت صنعتی با اعطای جایزه ملی تعالی سازمانی به دنبال کمک به اثبات شایستگی و قابلیت‌بنگاه‌ها و سازمان‌های فعال می‌باشد که این مهم با حضور ارزیابان و رصد تمامی موارد و جزئیات در شرکت‌ها و سازمان‌ها صورت می‌پذیرد. مدل تعالی سازمانی الگویی جامع در سنجش توان عملکرد سازمان است. مدل تعالی سازمانی در ایران با سابقه حدود ۱۷ سال برگرفته از مدل جهانی کیفیت است که در طول زمان دچار تغییر و بهبود شده است.

اخلاق‌مداری، پاسخگویی و شفافیت، ارزش‌افزایی برای مشتریان، ایجاد مشارکت‌های اثربخش، پایبندی به مسئولیت‌های اجتماعی، تاب‌آوری و کسب نتایج پایدار، توسعه قابلیت‌های درون سازمانی، چابکی نظام‌ها و فرآیندهای سازمانی، رهبری دوراندیش و الهام‌بخش، موفقیت از طریق سرمایه‌های انسانی و یادگیری، بهبود و نوآوری از جمله ارزش‌ها و مفاهیم بنیادین تعالی سازمانی هستند.