



در این شماره میخوانید

۲ سرمقاله / تعالی سازمانی و فضای کسب و کار



۴ گزارش برگزاری هشتمین همایش تعالی سازمانی
مراسم اهدا جوایز هشتمین همایش تعالی سازمانی در روز ۷ اسفندماه برگزار شد.



۴ نقش کلیدی بهبود فضای کسب و کار در رونق اقتصادی
مهندس علی اکبر محرابیان، وزیر صنایع و معادن



۵ هدف اصلی بیمارستانها؛ کسب رضایت مردم و ارتقا وضعیت اجتماعی، روحی و...
دکتر حسن امامی رضوی، معاون درمان وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



۵ همایش جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در عرصه محیط کسب و کار ...
مهندس مجید هدایت، معاون وزیر صنایع و معادن



۵ تدوین مدل‌های ملی؛ نتیجه هشت سال تلاش
مهندس سید مسعود همایونفر، دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی



۶ حرکت رو به رشد سازمان‌ها در هشتمین دوره جایزه ملی بهره‌وری و ...
دکتر علیرضا زالی، عضو کمیته داوری جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی



۶ نشان ویژه جایزه ملی برای پیشکسوت صنعت و کارآفرین برتر
تجلیل از مهندس محسن خلیلی عراقی



۷ سخنرانی‌ها و کارگاهها



لینک‌های مرتبط

www.iphrd.org موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی
www.iranaward.org جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی
www.e-saramad.com فروشگاه اینترنتی سرآمد
www.ibmc.ir مرکز بهینه‌سازی ایران
www.hrconf.ir کنفرانس توسعه منابع انسانی
www.hrmsociety.ir انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

مدیریت دانش و فناوری اطلاعات

گروه انتشارات

همکاران این شماره

یزدان یزدانی - فتانه شمالی

فاطمه خادمی - محمد آزر

ایمیل: saramad@Iphrd.org

شماره تماس: ۰۲۱-۸۸۶۰۴۲۲۲

داخلی ۴-۳۰۴۰

تعالی سازمانی و فضای کسب و کار



رشد بهره‌وری به عوامل متعددی بستگی دارد و به همین دلیل راه حل‌های ارتقاء بهره‌وری عموماً از پیچیدگی برخوردارند و هیچ راه حل ساده‌ای برای آن توصیه نشده است. در کنار راه‌هایی از قبیل سرمایه‌گذاری در آموزش، تحقیق و توسعه و زیر ساخت‌ها، سیاست‌های ارتقاء بهره‌وری بر ساختارهایی که در سطح ملی به عنوان فضای کسب و کار شناخته می‌شوند، تمرکز خاصی دارند. رقابت و فضای رقابتی غالباً در بین این عوامل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چرا که نبود رقابت، فشار بر بنگاه‌ها را کاهش می‌دهد و باعث می‌شود که انگیزه خود را برای روی آوردن به فناوری‌های برتر، حذف ناکارآمدی‌های مدیریتی و بهبود بخشیدن به عملکرد، از دست بدهند.

مشارکت و همکاری عمومی از اقتضاء می‌کند.

سوم اینکه رشد بهره‌وری به گستره وسیع بهره‌گیری از تکنولوژی معطوف است. بدین معنی که بنگاه‌ها و سازمان‌های نوآور، ضمن اینکه باید فعالیت‌های ناشی از تحقیق و توسعه خود را تجاری سازی کنند تا بتوانند آن را وارد بازار کرده و با بهره‌گیری از شبکه‌های تولید

و توزیع مناسب و گسترده، از منافع اقتصادی آن بهره‌مند شوند، باید توجه داشته باشند که با قرار گرفتن در زنجیره‌های تولید ارزش، فرایندهای نوین

بررسی‌ها نشان داده است که همه این فرایندها وقتی مفید و موثر واقع می‌شوند که شرایط رقابتی در فضای کسب و کار برقرار باشد، تنها در چنین فضائی است که بنگاه‌ها و سازمان‌ها مجبور می‌شوند فرایندهای خود را اصلاح کنند، فناوری‌های نوین را بکار گیرند و کارآمدی خود را بالا ببرند.

تولید و محصولات و خدمات جدیدی که در هر کجای دنیا ابداع و ارائه می‌شود را مورد استفاده قرار دهند. بسیاری از کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای نوظهور، بدین شیوه توانسته‌اند نرخ رشد بهره‌وری خود را افزایش دهند بدیهی است که افزایش سطح آموزش‌های عمومی، عالی و به ویژه مهارت‌های فنی که افزایش سرمایه‌های انسانی را در پی خواهد داشت، در جذب، انتقال و توسعه فناوری‌ها و فرایندهای نوین تاثیر بسزائی داشته است. شاید بتوان گفت که این شیوه برای آنها کوتاه‌ترین راه برای کم کردن فاصله بهره‌وری بوده است. این شیوه آنها را قادر کرده است تا بر هزینه‌های بسیار سنگین تحقیق و توسعه فائق آیند.

فضای کسب و کار، عواملی را در بر می‌گیرد که بیرون از سازمان و عموماً خارج از کنترل آن وجود دارند و بر عملکرد سازمان بطور مستقیم یا غیر مستقیم تاثیر می‌گذارند. فضای کسب و کار مانند سایر مفاهیم اقتصادی و اجتماعی، ماهیتی پویا دارد، در نتیجه متناسب با زمان و مکان دچار تغییر می‌شود، این تغییرات برای بسیاری از سازمان‌ها به سختی قابل پیش بینی بوده یا اصولاً غیر قابل پیش بینی هستند، چرا که پیش بینی دقیق تاثیرات اجتماعی و اقتصادی اتفاقاتی که در آینده رخ خواهند داد، بسیار مشکل بوده و تجزیه و تحلیل آنها عموماً با پیچیدگی‌هایی همراه است.

امروزه در اقتصاد شبکه‌ای، حضور در زنجیره ارزش، می‌تواند بسیاری از هزینه‌ها را کاهش داده و بازار وسیع‌تری را در اختیار تولیدکنندگان محصولات و خدمات قرار دهد. این موضوع نه تنها برای کشورهای در حال توسعه، بلکه برای اقتصادهای قوی، پیشرفته و توسعه یافته نیز یک مزیت به شمار می‌آید، آنها نیز از نوآوری‌هایی که در فرایندها، محصولات و خدمات در سایر کشورها به وجود می‌آید، و حتی از منابع انسانی تربیت شده و استعدادهای درخشان، بهره‌برداری موثری به عمل می‌آورند و به این ترتیب بخشی از رشد بهره‌وری آنها مدیون این شیوه است، هرچند که به نظر

یک ارزیابی از رشد بهره‌وری در بین چند کشور، سه فرایند متمایز را قابل توجه دانسته است. نخست اینکه رشد بهره‌وری می‌تواند ناشی از نوآوری باشد. در سازمانی که پیش‌تاز بهره‌وری در یک حوزه خاصی از فعالیت اقتصادی است، رشد بهره‌وری تا حد زیادی به توسعه محصولات، خدمات یا فرایندهای جدید و نوآورانه وابسته است؛ و کشوری که در آن بیشترین حجم تحقیق و توسعه، چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی، به وقوع پیوسته است، بیشترین نرخ رشد بهره‌وری را از آن خود ساخته است.

دوم اینکه رشد بهره‌وری بواسطه کاهش ناکارآمدی‌هاست. یک بنگاه یا سازمان ناکارآمد، حتی یک رشته‌ای از صنعت که فاقد کارآمدی است، منابع و عوامل تولیدی را بیش از حد مصرف می‌کند، به عبارتی دیگر منابع ارزشمند را صرف فعالیت‌های کمتر بهره‌ور می‌کند، در نتیجه این قبیل بنگاه‌ها و سازمان‌ها، در مجموع، کارآمدی کل اقتصاد را کاهش می‌دهند؛ برای جلوگیری از این موضوع باید با نوسازی یا تغییر ماموریت این بنگاه‌ها و سازمان‌ها، منابعی که آنها به هدر می‌دهند، در اختیار فعالیت‌های بیشتر بهره‌ور قرار گیرد. این فرایند تخصیص مجدد و استفاده بهینه از منابع، که به یقین ورود و خروج برخی بنگاه‌ها و سازمان‌ها را به همراه خواهد داشت، برنامه‌ریزی دقیق و وسیع و

چالش‌های درونی و بیرونی سازمان، الزامات تعارضاتی را متعالی هستند. آنها ابتدا نظام ارزشی سازمان را به ایجاد می‌کنند و رهبران سازمان حل این تعارضات را وظیفه خود می‌دانند. مدل تعالی سازمانی که راه‌حلی است برای غلبه بر این چالش‌ها، به رهبران سازمانها کمک می‌کند تا با شناسایی نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود، در جهت تحقق اهداف حرکت کنند و انتظارات و نیازهای همه ذینفعان را بطور متوازن برآورده ساخته و نتایج خوب بدست آمده را در درازمدت حفظ کنند.

تعالی سازمانی، ابتدا در ذهن رهبران سازمان شکل می‌گیرد و نوع نگاه و تفکر آنها را متحول می‌سازد؛ سپس این نوع نگاه و تفکر، به تمام ذینفعان سازمان نیز تسری پیدا می‌کند. در تعریف امروزی، سازمان‌ها

نهادهای اجتماعی هستند که تفکرات، باورها و فرهنگ ذینفعان خود را منعکس می‌کنند، باورهائی در مورد اینکه به چه دستاوردهائی می‌توان رسید، به این ترتیب، کلید ورود سازمان‌ها به مسیر تعالی، رهبران سازمان‌های متعالی به رهبرانی نیاز دارند که با برقراری ارتباط با تمامی ذینفعان، امید را در آنها زنده نگه داشته و روحیه اعتماد را تقویت کنند؛ برای این منظور رفتار آنها باید با درستی، صداقت، سلامت نفس، پرهیز از خطاها، دوری از ناپسندها، پای بندی به تعهدات و وفای به عهد آمیخته باشد. با چنین صفات و رفتاری است که آنها می‌توانند فضای اعتماد را در



هشتمین همایش تعالی سازمانی برگزار شد



هشتمین همایش تعالی سازمانی با حضور وزیر محترم صنایع و معادن، معاون وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، مدیران عامل سازمانها، ارزیابان و کمیته های جایزه، کارشناسان و متخصصین و نمایندگانی از رسانه ملی برگزار شد. در این همایش به برگزیدگان بخش های مختلف لوح تقدیر و نشان جایزه اعطا گردید و از آنها تقدیر به عمل آمد. در این خبرنامه گزارشی از این همایش است.

گزارش برگزاری هشتمین همایش عالی سازمانی

همچنین در بخش سلامت و بهداشت نیز ۶ سازمان به سطوح مختلف جایزه دست یافتند که بیمارستان شهید چمران موفق به دریافت تقدیرنامه چهار ستاره شد.



در هشتمین همایش عالی سازمانی، ۵ تندیس، ۴۸ تقدیرنامه و ۶۲ گواهی تعهد به تعالی سازمانی به سازمان‌ها و شرکت‌های برتر متقاضی اهدا شد و شرکت فولاد مبارکه با کسب بیش از ۵۵۰ امتیاز، تندیس سیمین هشتمین همایش عالی سازمانی را دریافت کرد.

بنا به این گزارش، چهار تندیس بلورین جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی به شرکت‌های فولاد خوزستان، مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران (مینا)، مالییل سایپا و مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا) که بیش از ۴۵۰ امتیاز کسب کرده بودند، اهدا شد.

مراسم اهدا جوایز هشتمین همایش عالی سازمانی در روز ۷ اسفندماه در سالن همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما و کارگاه‌های جنبی آن در روز ۸ اسفندماه در محل موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی برگزار شد.

هشتمین همایش عالی سازمانی با حضور وزیر صنایع و معادن، رییس هیئت عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، معاون درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، رییس موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی، مدیران ارشد، مدیران تعالی سازمانی، کارشناسان و صاحب‌نظران این حوزه برگزار شد.

نقش کلیدی بهبود فضای کسب و کار در رونق اقتصادی

توان بنگاه برای رشد اقتصادی استفاده کرد. وزیر صنایع و معادن ادامه داد: بنگاه‌هایی که بتوانند از این شرایط بهتر استفاده کنند در حوزه رقابت خواهند توانست با حداکثر توان و ظرفیت به تولید و ارائه خدمات بپردازند.

www.mim.gov.ir



جمهوری اسلامی ایران اقتضا می‌کند که نه تنها سازمان‌ها و پیشرفت‌های علمی خود را ارزیابی کند بلکه به ارزیابی بخش قابل توجهی از دانشمندان، فرهیختگان علمی و سازمان‌های بین‌المللی بپردازد.

وزیر صنایع و معادن با اشاره به این که طراحی مدل ملی شروع کار است و بهبود و ارتقا دائمی نیاز دارد، افزود: این مدل باید در سطح بین‌المللی معرفی شود و اگر امروز بنگاه‌ها در جهان با چهار یا پنج مدل ارزیابی می‌شوند از سال آینده نظام ارزیابی ما نیز به عنوان نظام ارزیابی بین‌المللی باید مطرح شود و به ارزیابی بنگاه‌های تولیدی کشورهایی که در سیاست و فرهنگ با جمهوری اسلامی ایران همسو هستند بپردازد.

محرابیان گفت: همانگونه که در حوزه‌های فرهنگی پیشرو هستیم در نظام ارزیابی نیز باید مدلی پیشرو داشته باشیم که ثمره کوشش و تلاش به خود ما برگردد نه این که در اختیار کشورها و افراد خاص قرار گیرد.

وی با تأکید بر بهبود فضای کسب و کار اضافه کرد: این امر به عنوان سنگ بنای رونق کسب و کار و رشد اقتصادی کشور باید مورد توجه قرار گیرد.

وزیر صنایع افزود: زمانی که در بنگاهی توجه به گره‌ها و بهره‌وری، به ویژه در حوزه منابع انسانی به عنوان رکن رشد آن بنگاه مد نظر باشد، می‌توان از حداکثر

مهندس علی اکبر محرابیان وزیر صنایع و معادن در هشتمین همایش عالی سازمانی اظهار داشت: محورهای اصلی رونق کسب و کار در کشور باید روابط اقتصادی و بین‌بنگاهی را تسهیل کند و محیطی را به وجود آورد که شکل گرفتن بنگاه‌ها با سرعت انجام شود و بنگاه‌های موجود نیز با حداکثر توان و بهره‌وری به تولید بپردازند.

وی بهبود فضای کسب و کار در حوزه مسائل برون و درون بنگاهی را دارای نقش کلیدی در رونق اقتصادی

زمانی که در بنگاهی توجه به گره‌ها و بهره‌وری، به ویژه در حوزه منابع انسانی به عنوان رکن رشد آن بنگاه مد نظر باشد، می‌توان از حداکثر توان بنگاه برای رشد اقتصادی استفاده کرد

عنوان کرد و افزود: همه تلاش دولت و مجلس این است که با تصویب و اجرای قوانین اقتصادی، فضای اقتصاد کشور در مسیری روان و تسهیل شده پیش رود.

وی با اشاره به فعالیت‌های موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی و همچنین ارزیابان جایزه ملی در زمینه طراحی مدل ملی تعالی سازمانی گفت: امروز بخشی از این اقدامات به ثمر رسیده است و مرجعیت علمی



هدف اصلی بیمارستان‌ها؛ کسب رضایت مردم و ارتقا وضعیت اجتماعی، روحی و معنوی آنها

از آن به بخش سلامت اختصاص یابد که این مورد فرصت مناسبی است تا ارائه خدمات به شکل مطلوب تری انجام شود.

www.behdasht.gov.ir



مورد توجه قرار گیرد؛ بنابراین در برنامه پنجم توسعه بحث ارتقای کیفیت، بهبود مراکز کیفیت ارائه دهنده خدمات و ابزار و الزامات لازم برای تحقق این امر گنجانده شد. دکتر امامی رضوی در ادامه گفت: طراحی نظام جامع ارائه خدمات و نظام درمانی در دو بند این برنامه انجام شد. علاوه بر آن اختصاص منابع مالی، ایجاد ابزارهای اعتباربخشی با استفاده از بخش دولتی، ایجاد نظام پزشک خانواده و نظام ارجاع، اختصاص منابع مناسب در زمینه بحث هدفمند کردن یارانه‌ها در این برنامه پیش بینی شد. در واقع مجلس شورای اسلامی این فرصت را فراهم کرد که همزمان با بحث هدفمند کردن یارانه‌ها ۱۰ درصد خالص از درآمد ناشی

در ادامه این همایش، دکتر امامی رضوی؛ معاون درمان وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی با بیان این که از سال ۱۳۹۲ بیمارستان‌ها بر اساس استانداردهای اعتباربخشی ارزیابی می‌شوند، گفت: به بیمارستان‌ها نباید به عنوان یک بنگاه اقتصادی برای کسب درآمد نگرست بلکه هدف اصلی باید کسب رضایت مردم و ارتقا وضعیت اجتماعی، روحی و معنوی آنان باشد.

معاون درمان وزیر بهداشت درباره اقدامات حوزه بهداشت و درمان در زمینه تعالی سازمانی اظهار کرد: در ابتدای سال ۸۹ مقام معظم رهبری تاکید کردند که بخش سلامت در برنامه پنجم توسعه باید به طور جدی

همایش جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در عرصه محیط کسب و کار ملی موثر است

درون‌زا باشد و نخبگان ایرانی با الهام از منابع و ارزش‌های اسلامی آن را تدوین کرده باشند وی پیشنهاد کرد الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در ارکان و محتوای مدل تعالی سازمانی مبنا قرار گیرد.

www.idro.org



ارزیابی هیئت مدیره‌ها گنجانده شده است.

الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت در ارکان و محتوای مدل تعالی سازمانی، مبنا قرار گیرد

مهندس هدایت، تاثیر همایش جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی را جلوه‌گر در عرصه محیط کسب و کار ملی دانست که شاهد آن رشد کمی، کیفی و گسترش مبانی تعالی سازمانی در این عرصه است. بنا به این گزارش، رییس هیئت عامل ایدرو با اشاره به فرمان مقام معظم رهبری در خصوص الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، اظهار داشت: ایشان مقطع کنونی را آماده تدوین الگو و نقشه راه جامع می‌دانند؛ الگویی که

سخنران افتتاحیه همایش، مهندس سید مجید هدایت رییس هیئت عامل سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران بود.

معاون وزیر صنایع و معادن با تبیین عملکرد مجموعه ایدرو در مبحث تعالی سازمانی تصریح کرد: اتخاذ راهبرد نهادینه شدن مبانی کیفی جامع و بهره‌گیری از مدل EFQM با هدف ارتقای سطح بهره‌وری شرکت‌های تحت پوشش و ارتقای سطح مزیت رقابتی آنها از سال ۱۳۸۰ در برنامه این سازمان قرار داشته است. وی افزود: در شش مرحله ارزیابی شرکت‌های تحت پوشش ایدرو منطبق با مدل EFQM از سال ۱۳۸۱ تاکنون بیش از ۲۷۰ مورد ارزیابی صورت گرفته و نتایج ارزیابی شرکت‌های تحت پوشش، در فرآیند

تدوین مدل‌های ملی؛ نتیجه هشت سال تلاش

بخش سلامت، با همکاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و مدیران بیمارستان‌ها تدوین شده و ویرایش آن منطبق با نیازهای مدیریت بیمارستانی است. مهندس همایونفر تصریح کرد: در هشتمین دوره جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، ۱۲۹ سازمان حضور داشته‌اند که ۳۲۰ نفر از ارزیابان جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، آنها را ارزیابی کرده‌اند. بنا به گفته وی متقاضیان دریافت این جایزه براساس میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار نظام‌های مدیریتی و دستیابی استراتژیک مورد ارزیابی قرار گرفتند.



مهندس سید مسعود همایونفر در روز نخست هشتمین همایش تعالی سازمانی در ارتباط با طراحی سه مدل مدیریتی اظهار داشت: مدل ملی تعالی سازمانی ویرایش ۱۳۹۰، مدل تعالی منابع انسانی که در انجمن مدیریت منابع انسانی ایران تدوین شده است و مدل تعالی سازمانی بخش سلامت و بهداشت، با تکیه بر نیاز سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی و برای استقرار نظام‌های مدیریتی طراحی شده و بر پایه نتایج حاصل از هشت سال تلاش در تعالی سازمانی ارائه می‌شود. رییس موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی افزود: مدل

به گفته وی متقاضیان دریافت این جایزه براساس میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار نظام‌های مدیریتی و دستیابی استراتژیک مورد ارزیابی قرار گرفتند.

وی در بخش دیگری از سخنان خود یادآور شد ۵۵ درصد از شرکت کنندگان در هشتمین دوره جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، از بخش خصوصی هستند و افزود: در هشتم دوره جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، ۷۲۵ بار فرایند ارزیابی انجام شده است و مجموعاً ۳۸۵ سازمان در این فرایند حضور داشته‌اند و مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در یخش دیگری از سخنان خود گفت: در سال ۸۹، از بین ۱۲۹ سازمان متقاضی، تعداد ۶۱ سازمان برای بار نخست در این فرایند حضور پیدا کرده‌اند و اضافه کرد که در طول

پشتیبانی همه حامیان، باعث شده است که اعتبار این جایزه همه ساله افزایش پیدا کند و سازمان‌های بیشتری متقاضی آن باشند، به گونه‌ای که امروز نشان جایزه ملی به نشان افتخار برای سازمان‌های ایرانی تبدیل شده است.

وی در پایان اظهار امیدواری کرد که با مدل جدید تعالی سازمانی و با تکیه بر ارزش‌های اخلاقی و اعتقادی و الگوهای اسلامی و ایرانی پیشرفت، سازمان‌های ایرانی بتوانند در دهه پیشرفت و عدالت، مسیر تعالی را با سرعت بیشتری طی کنند و عزت و افتخار بیش از پیش نظام مقدس جمهوری اسلامی را رقم زنند.

www.iphrd.org

هشت سال گذشته جمعا ۱۹۶ سازمان فقط یک بار در فرایند ارزیابی حضور داشته‌اند که معادل ۳۱٪ آنها در هشتمین دوره حضور پیدا کرده‌اند و این نشانه استقبال رو به تزاید سازمان‌هاست.

وی با تاکید بر اهمیت سرمایه‌گذاری در امر تحقیق و آموزش اظهار داشت: شرکت‌های فعال در زمینه ساخت و تولید، خدمات و سلامت بیشترین حضور را در هشتمین دوره جایزه ملی بهره‌وری دارند و در همه کشورها نیز بیشترین استقبال در این سه بخش صورت می‌گیرد. مهندس همایونفر افزود: یکی از اهداف جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، شناسایی و تقدیر از سازمان‌هایی با توانمندی‌های بالاست.

وی اضافه کرد که تلاش ارزیابان و صحت عملکرد آنها و نظارت دقیق ارکان جایزه ملی و حمایت و

حرکت رو به رشد سازمان‌ها در هشتمین دوره جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی



در فرایند قیمت‌گذاری‌ها همچنین اصلاح نظام مالیاتی و بانکی باید در روند اجرای این قانون مورد توجه قرار گیرد زیرا بدون توجه به هر یک از این موارد نمی‌توان به تعالی سازمانی دست یافت.

وی یادآور شد بر اساس نتایج حاصل از ارزیابی که به تایید کمیته نظارت بر ارزیابی و کمیته علمی و داوری رسیده است، فقط پنج سازمان از ۱۹ سازمان متقاضی سطح تندیس، موفق به کسب تندیس شده‌اند.

بنا به این گزارش، وی تبدیل مشتری مداری به ارزش افزایی برای مشتریان، رهبری در سازمان با توجه به چشم انداز آینده و توسعه شراکت‌ها را از اموری دانست که در تعالی سازمان‌ها باید مورد توجه قرار گیرد.

www.irimc.org

در ادامه این همایش، دکتر علیرضا زالی، عضو کمیته داوری جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی و قائم مقام سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی،

نتایج این دوره از جایزه تعالی سازمانی نشان دهنده حرکت رو به رشد مدیران در این حوزه است

ضمن ارائه گزارش کمیته داوری، در این همایش اظهار داشت: نتایج این دوره از جایزه تعالی سازمانی نشان دهنده حرکت رو به رشد مدیران در این حوزه است.

دکتر زالی در سخنانی که قبل از گزارش داوری ایراد کرد، با اشاره به هدفمندی یارانه‌ها گفت: نگاه منطقی

نشان ویژه جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی برای پیشکسوت صنعت و کارآفرین برتر



اخلاق زیستی است و آموختنی نیست، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی را در مصداق این سخن در زمینه تعالی سازمانی دانست. حاضرین در همایش به پاس احترام و قدردانی از یک عمر تلاش همراه با صمیمیت و خلوص و همراهی هشت ساله او با جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، برای ادای احترام به مهندس خلیلی بیا خاستند و برای مدت مدیدی با کف زدن‌های ممتد مقام او را گرامی داشتند.

www.butanegroup.com

در این همایش از مهندس محسن خلیلی عراقی که طی هشت دوره فرایند جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، عضو کمیته داوری این جایزه بوده است و از پیشکسوتان صنعت و کارآفرینان برتر کشور محسوب می‌شود، با اهدا نشان ویژه جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، تقدیر به عمل آمد.

مهندس خلیلی عراقی طی سخنان کوتاهی ضمن تشکر از وزیر صنایع و معادن، تنها راه توسعه میهن اسلامی را معنویت دانست و با بیان این نکته که

سخنرانان هشتمین همایش تعالی سازمانی



در این همایش همچنین دکتر ابوالقاسم پوررضا، رییس برد گروه علوم مدیریت و اقتصاد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سخنانی با عنوان عوامل بازدارنده در تحقق تعالی سازمان های عرصه سلامت ارائه کرد. وی در این سخنرانی پایه خلاقیت و نوآوری را آزادی سازمانی



دانست. وی مدل تعالی سازمانی را نوعی رویکرد جامع سیستمی، مستمر و ناظر به هدف در جهت تغییر دانست.

وینست باو مهمان مدعو خارجی این همایش، طی سخنانی به اهمیت نقش رهبری سازمان توانمندی های رهبران در تعالی سازمانی پرداخت و فقط اتکا به قدرت تحلیل فردی را کافی ندانست و لازمه هماهنگی با اقتصاد متغیر کنونی را پرورش استعداد های موجود در سازمان، و تربیت کارکنان یادگیرنده دانست.

در ادامه، دکتر مسعود نیلی طی سخنانی تاریخچه ای از مطالعاتی را که منجر به شکل گرفتن جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی شد، بیان کرد و یادآور شد در شرایط مختلف، بنگاه های متفاوتی می توانند به عنوان بنگاه موفق نامیده شوند و محیط پیرامونی یک بنگاه اقتصادی تاثیر زیادی بر عملکرد یک بنگاه می تواند داشته باشد.

کارگاه های آموزشی هشتمین همایش تعالی سازمانی

مفهوم آشنا شدند و دکتر محمد رضا آراستی عضو هیئت علمی و استاد دانشگاه صنعتی شریف نیز به تشریح "نقشه راه تکنولوژی پرداختند".

در بخش ارائه تجربیات برتر سازمان های موفق هم مهندس ناظمی هرنندی، ریاست سیستم های مدیریت و سرآمدی شرکت فولاد مبارکه، در خصوص سیستم مدیریت فولاد مبارکه" و دکتر حسین صفری، عضو هیئت علمی دانشگاه و مشاور شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مینا چارچوبی هیبریدی برای تدوین و جاری سازی استراتژی ها با استفاده از مدل های دیوید، EFQM و BSC و پیاده سازی آن ارائه کردند.

کارگاه های "تعالی سازمانی و بازاریابی" توسط دکتر منوچهر نجمی، عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی شریف و "بهبود مستمر فرآیندها با رویکرد PDCA-FOCUS" توسط مهندس عبدالنبی نادری، مدرس و مشاور حوزه بهره وری و مهندس عابدیان برگزار شد.

شرکت کنندگان در کارگاه آموزشی برنامه ریزی توسعه حرفه ای (PDP) توسط دکتر عبدالرضا حافظی با این

دومین روز همایش با حضور استادان، کارشناسان و صاحب نظران در قالب کارگاه های آموزشی و ارائه تجربه موفق شرکت ها ادامه یافت.

در همین راستا کارگاه آموزشی "مسئولیت اجتماعی بنگاهها (CSR)" توسط مهندس سید مسعود همایونفر رئیس موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی و دبیر جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی برگزار شد.

"مدیریت پروژه های بهبود" عنوان کارگاهی بود که توسط دکتر فرشید مالک، عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس ارائه شد.



برای کسب اطلاعات بیشتر از سخنرانی ها و کارگاهها به سایت جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی مراجعه فرمایید