



دانشگاه خوارزمی

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

شیوه نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

دانشگاه خوارزمی

دبیر نظام پیشنهادات

دکتر چالاک مجیدی

۱۳۹۷

اهداف و فلسفه و مزایای استفاده از نظام پیشنهادات

مدیریتی مشارکتی عبارت است از عملیاتی که طی آن کارکنان یک سازمان را در روند تصمیم گیری ها دخالت و شرکت می دهند. تأکید این شیوه مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می خواهد از اندیشه ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. البته نظام مشارکتی با افزایش رضایت مندی، انگیزه کارکنان را نیز بهبود می بخشد و با رویکردی پویا نقش مهمی در توسعه منابع انسانی سازمان ایفا می کند.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادات بعنوان یک ابزار اجرایی مدیریت مشارکتی، نظام همکاری فکری و علمی کلیه اعضای یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی آن است. در این نظام کلیه افراد سازمان درباره روش های حل مسائل و ارتقاء بهره وری فعالانه اندیشه کرده و حاصل آنرا در قالب طرح ها و پیشنهادات به سازمان ارائه می کنند. بدین طریق، یک نظام همفکری و هم اندیشی برای رسیدن به اهداف سازمان بوجود می آید. این نظام که مبتنی بر اصل انسان مداری است، برای افکار و خلاقیت های کلیه اعضای سازمان ارزش قائل است و به عنوان یک نظام مطلوب و کارآمد مدیریتی هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون های موفق خود را گذرانیده است. نظام پیشنهادات، چیزی را بوجود نمی آورد بلکه شرایط را فراهم می کند تا کارکنان از طریق تفکر، بارور گردند و سازمان به پیشرفت های مطلوب نایل آید. براساس نظام پیشنهادات کلیه کارکنان از عالیترین رده سازمانی تا پایین ترین سطح آن می توانند پیشنهادات، ایده ها، ابتکارات و نظرات خود را برای رفع نارسایی های موجود در روند کاری و یا بهبود روش های انجام کار و یا افزایش کیفیت تولید ارائه دهند. البته باید ذکر نمود که نظام پیشنهادات فقط انتقاد نیست بلکه در آن راه چاره نیز ارائه می گردد.

دستاوردهای نظام پیشنهادات شامل مواردی از قبیل موارد زیر میباشد:

- اشاعه فرهنگ همکاری داوطلبانه و خودجوش
- بهبود روحیه و انگیزه منابع انسانی
- افزایش میزان خلاقیت، نوآوری و ابتکار
- تقویت مسئولیت پذیری و حس تعلق سازمانی
- بهبود بهره وری، کیفیت و ارائه بهتر خدمات پس از فروش
- کاهش مقاومت در مقابل تغییر
- افزایش توانمندسازی مدیران و کارکنان
- افزایش پویایی و انعطاف پذیری
- گردش بهتر اطلاعات و اطلاع رسانی
- افزایش درآمدها و کاهش هزینه ها

- افزایش میزان دقت، سرعت و صحت

ویژگی‌های نظام پیشنهاد موفق

- شرکت فعال کلیه کارکنان سازمان در ارائه پیشنهاد
- به حداقل رساندن بروکراسی و سهولت ارائه پیشنهادها از طریق فرم‌های مخصوص
- سهولت روش‌های ارزیابی و تعیین پاداش‌ها
- سهولت و ساده بودن آیین نامه‌ها و دستور العمل‌های پرداخت جوایز
- مشمول بودن پیشنهادات ارائه شده توسط کارکنان در تمامی زمینه‌ها
- جهت‌گیری پیشنهادات ارائه شده به سمت پیشنهادهای گروهی
- کم بودن زمان ارزیابی و ارائه نتیجه به پیشنهاد دهندگان
- مشارکت پیشنهاد دهندگان در اجرای پیشنهادها
- هم راستا بودن پیشنهاد با اهداف، وظایف و اختیارات سازمان و امور کاری پیشنهاد دهنده و یا واحدهای مرتبط
- صرفه‌جویی در هزینه‌ها، بهبود کیفیت خدمات و یا بهبود سیستم‌ها در اثر اجرای پیشنهادات
- ارائه مستندات کافی به صورت منطقی، شفاف و منظم همراه پیشنهاد

آنچه در نظام پیشنهادات به عنوان اهداف آرمانی و در حقیقت به عنوان فلسفه به کارگیری آن مطرح است، افزایش توان سازمان در مقابل خواست‌های متغیر ذینفعان از طریق ارج نهادن به فضایل و توانایی‌های انسان و همسو کردن اهداف کارکنان با اهداف سازمان می‌باشد. به طور کلی فلسفه بکارگیری نظام پیشنهادها را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

- ارج نهادن به فضایل و توانایی‌های انسان در محیط کار و برخورد با مشکلات کاری
- افزایش حس تعلق سازمانی
- همسو کردن اهداف افراد با اهداف سازمان
- اشاعه فرهنگ مشارکتی و همکاری جمعی در حل مشکلات و بهبود روابط کاری و رفتار سازمانی

تعاریف نظام پیشنهادات

پیشنهاد: هر فکر و ایده نو که بتواند منجر به ایجاد یک تغییر مثبت، بهبود روش، افزایش کیفیت، کاهش هزینه‌ها، درآمدزایی و بالا بردن روحیه افراد در سازمان و ... گردد پیشنهاد تلقی می‌شود.

انواع پیشنهاد:

- پیشنهادات قابل بررسی:

این پیشنهادها بر اساس منافی که برای سازمان ایجاد می‌کنند به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

(۱) پیشنهادهای کیفی: پیشنهادهایی است که نتیجه آن قابل محاسبه نمی‌باشد و عمدتاً مزایای آنها برای سازمان غیر مالی است.

(۲) پیشنهادهای کمی: پیشنهادهایی است که نتیجه آنها قابل محاسبه می‌باشد و بیشتر شامل پیشنهادات مالی می‌باشند.

- پیشنهادات غیر قابل بررسی:

- پیشنهادهایی که جزء وظایف فرد محسوب می‌شود
- پیشنهادات شخصی
- پیشنهادهای تکراری
- پیشنهادهایی که تنها مشکل را مطرح می‌سازد اما راهکار لازم را ارائه نمی‌کنند
- پیشنهادهای ایده‌آل و دور از دسترس
- پیشنهادهایی که خارج از خط‌مشی و سیاست سازمان می‌باشند

ارزش‌های یک پیشنهاد:

- ارزش اقتصادی مستقیم و غیر مستقیم
- یادگیری سازمانی صورت گرفته ناشی از اجرای پیشنهاد
- رضای نیاز به مشارکت در سازمان و افزایش رضایت شغلی افراد
- بهبود محیط کاری افراد

ارکان نظام پیشنهادات

ترکیب اعضای شورای نظام پیشنهادات شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی، معاون پژوهشی و مسئول دفتر بازاریابی و ارتباط با صنعت دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی می‌باشد. جهت بررسی پیشنهادات تخصصی نیز دو نفر از اعضای هیات علمی دارای تخصص مرتبط با پیشنهاد نیز به شورا اضافه خواهند شد.

فرایند اجرای نظام پیشنهادات

کلیه پیشنهادات از طریق فرآیند زیر مورد بررسی، ارزیابی و پیگیری قرار خواهند گرفت.

۱. ارائه فرم پیشنهاد به مسئول دفتر بازاریابی و ارتباط با صنعت
۲. مطرح شدن پیشنهاد در جلسه شورای نظام پیشنهادات
(در صورت نیاز به نظرات کارشناسی، جلسه با حضور متخصصین منتخب صورت خواهد گرفت)
۳. تصمیم گیری و اعلام نتیجه اولیه به پیشنهاد دهنده
(در صورت نیاز به اصلاحات، پیشنهاد پس از بازنگری و اعمال اصلاحات مجدداً وارد فرایند می شود)
۴. تعیین میزان پاداش اختصاص یافته به پیشنهاد دهنده
۵. تعیین مسئول اجرای پیشنهاد
۶. ابلاغ پیشنهاد به واحد های زیربط
۷. پیگیری اجرای پیشنهاد



نظام پیشنهادات

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

دانشگاه خوارزمی

شروع

دریافت فرم پیشنهاد از دبیرخانه نظام پیشنهادات
وبسایت دانشکده
<http://pss.khu.ac.ir>



بررسی مفهومی
توسط دبیر نظام پیشنهادات



اعمال اصلاحات
و ارسال مجدد



تایید



در کار گروه تخصصی
بررسی



املاکات
پیشنهاد



اقتضا فرآیند
(پاسخ به پیشنهاد دهنده)

تایید



اصلاحی و
پاسخ به پیشنهاد دهنده



اجرای پیشنهاد



هدف نظام پیشنهادات افزایش مشارکت همه اعضای خانواده دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی در راستای بهبود و ارتقاء می باشد. از همه ی شما دعوت می کنیم با ارائه ایده ها و پیشنهادات خود به بهبود هر چه بیشتر دانشکده کمک کنید و در منافع این بهبود سهیم باشید. برای ارائه پیشنهادات خود می بایست کام هابی که در این نمودار مشاهده می کنید را به ترتیب دیگری نمایند. در صورت تایید هر پیشنهاد در کار گروه تخصصی، جایزه ای به پیشنهاد دهنده تعلق گرفته و پیشنهاد شما برای اجرا در دستور کار قرار می گیرد.

دفتر بازاریابی و ارتباط با صنعت دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

نحوه ارزیابی پیشنهادات

امتیاز هر پیشنهاد بعد از انجام مراحل پذیرش، بررسی و تصویب بعد از اخذ نظر گروه کارشناسان واحد تخصصی و شورای پذیرش و بررسی پیشنهادهای براساس شاخص ها و پارامترهای مربوطه و مراتب مندرج در ذیل محاسبه و جهت اجرا و پرداخت پاداش مورد نظر به مراجع ذیربط ارسال خواهد شد

دامنه امتیازات	معیارهای ارزشیابی پیشنهادات
۲۰-۰	چگونگی تهیه و ارائه
۱۰-۰	اهمیت و ارتباط با حوزه فعالیت سازمان
۱۰-۰	ارتباط پیشنهاد با کار پیشنهاد دهنده
۲۰-۰	جدید و بدیع بودن
۲۰-۰	قابلیت اجرا
۳۰-۰	آثار مالی
۱۰-۰	آثار غیر مالی (رضایت مشتری و رضایت کارکنان)
۱۰-۰	پیشگیری از دوباره کاریها و کارهای موازی
۱۰-۰	بهبود امور رفاهی
۲۰-۰	زود بازده بودن
	مجموع

نحوه پاداش دهی

میزان پاداش اولیه پس از ارائه پیشنهاد = امتیاز کسب شده $\times 50000$ ریال

انتفاع از درآمدهای حاصل از پیشنهاد به دو صورت خواهد بود:

- در صورت عدم مشارکت در اجرا: سال اول ۸٪، سال دوم ۵٪ و از سال سوم به بعد ۳٪ از درآمدهای ناشی از پیشنهاد به پیشنهاد دهنده تعلق خواهد گرفت.
- در صورت مشارکت در اجرا: ۳۰-۲۰٪ از درآمدهای ناشی از پیشنهاد به پیشنهاد دهنده تعلق خواهد گرفت. در صورتیکه پیشنهاد دهنده مجری اصلی پیشنهاد باشد پس از تایید شورای نظام پیشنهادات سهم پیشنهاد دهنده تا ۵۰٪ قابلیت افزایش خواهد داشت.

شرح وظایف شورای نظام پیشنهادات

- رسیدگی (درخواست، اصلاح، تصویب، رد) به پیشنهادات رسیده
- تعیین مدت زمان اجرای آزمایشی پیشنهاد ارائه شده
- ارجاع پیشنهادات رسیده به گروه کارشناسی و واحدهای اجرایی
- تصویب یا رد نهایی پیشنهادها پس از اجرای آزمایشی
- سیاست‌گذاری، تعیین خط‌مشی، تصویب و اصلاح آئین نامه‌های مربوطه
- تعیین پاداش به پیشنهاد دهندگان، حق الزحمه کارشناس و همکاران اجرایی
- ارزیابی و انتخاب بهترین پیشنهاد در هر سال
- نظارت بر اجرای بهتر نظام پیشنهادات در سازمان