

بسمه تعالی

نظام پیشنهادها چیست ؟

- ۱) نظامی برای بهره مندی بیشتر از ظرفیت ها و توان فکری و خلاقیت موجود کارکنان در بهبود محصولات، خدمات و فرایندها
- ۲) نظامی برای ایجاد فضای مناسب و پویا برای گسترش یادگیری و خلاقیت در کارکنان
- ۳) نظامی برای افزایش رضایت شغلی کارکنان از طریق فراهم کردن زمینه مشارکت آنها در اداره سازمان و بهره مندی از مزایای مشارکت
- ۴) نظامی برای افزایش سطح همکاری و همدلی بین مدیران و کارکنان
- ۵) نظامی برای شتاب و استمرار بخشیدن به چرخه بهبود و مبارزه با سکون زدگی در سازمان
- ۶) نظامی برای ارتقاء راندمان سازمان (شناسایی و حذف اتلافها، دوباره کاریها، افزایش سود و بهره وری) از طریق اجرای پیشنهادها



تاریخچه نظام پیشنهادها



اولین قدم برای تشویق کارکنان جهت ارائه پیشنهاد در راستای بهبود کار، توسط آقای "آلفرد کروپ" در کارخانه فولادسازی "گروپ آلمان" در سال ۱۸۶۷ میلادی برداشته شده است. سپس در سال ۱۸۸۰ میلادی اولین برنامه تشویق کارکنان در مؤسسه کشتی سازی "ویلیام دنی و برادارن" در انگلستان به اجرا گذاشته شد. در اوایل قرن بیستم، سیستم ارائه پیشنهاد در آمریکا و در برخی از شرکت های صنعتی از جمله (NCR) و کارخانه (Bile) و پاره ای دیگر از صنایع به کار گرفته شد. این سیستم بعد از جنگ جهانی دوم مانند بسیاری از سیستم ها و تکنیک های مدیریت در آمریکا به کار گرفته شد و هم اکنون در بیش از ۹۰٪ شرکت های درجه اول آمریکا سیستم پیشنهادها اجرا می شود و همه ساله بهترین پیشنهاد دهندگان سال از دست رئیس جمهور این کشور لوح یادبود و جوایزی دریافت می کنند.

پس از جنگ جهانی دوم نظام پیشنهادها توسط سازمان آموزش های صنعتی و نیروی هوایی آمریکا در ژاپن معرفی شد. به علاوه بازدید مدیران اجرایی ژاپن از آمریکا و مشاهده نتایج موفقیت حاصل از نظام پیشنهادها روند اجرایی آن را در صنایع ژاپن تسریع بخشید. امروزه این نظام به عنوان نظام کایزن (بهبود مستمر) در صنایع ژاپن به حدی پیشرفت کرده است که سرانه پیشنهاد کارکنان به عنوان یکی از پارامترهای ارزیابی میزان موفقیت شرکت ها محسوب می شود. هم اکنون در ژاپن در حدود ۹۲٪ مؤسسات ثبت شده در بورس سهام و اوراق بهادار توکیو از این سیستم استفاده می کنند.

نمونه ای از عملکرد چهار شرکت ژاپنی در خصوص نظام پیشنهادها

نام شرکت	تعداد کارکنان	تعداد پیشنهادهای کارکنان	سرانه پیشنهاد هر نفر
Mazda	۲۳۹۲۹	۳۰۲۵۸۵۳	۱۲۶/۵
Toyota	۵۵۵۷۶	۲۶۴۸۷۱۰	۴۷/۶
Canon	۱۳۷۸۸	۱۰۷۶۳۵۶	۷۸/۱
Hitachi	۵۷۰۵۱	۳۶۱۸۰۱۴	۶۳/۴

اجرای نظام پیشنهادها به صورت فراگیر در ایران از سال ۱۳۶۶ در پی بازدید گروهی از کارشناسان سازمان گسترش نوسازی صنایع ایران از ژاپن با حمایت و پشتیبانی وزارت صنایع سنگین آغاز شد. بدین ترتیب در نخستین ماه های سال ۱۳۶۷ قرار شد نظام پیشنهادها در چهار شرکت صنعتی و تولیدی از مجموعه صنایع سنگین کشور به مورد اجرا گذاشته شود. این چهار شرکت عبارتند از: شرکت رادیاتورسازی ایران - شرکت نورد و تولید قطعات فلزی - شرکت آکام فلز و شرکت سولیران.

آیا می دانید عوامل مؤثر در موفقیت نظام پیشنهادها چیست؟

تعدادی از این عوامل به شرح ذیل می باشد:

- ۱- پشتیبانی جدی مدیریت ارشد از نظام پیشنهادها
- ۲- امکان به وجود آوردن انگیزه در کارکنان
- ۳- وجود دبیر اجرایی علاقمند، فعال و کارآمد و تشکیلات دبیرخانه مناسب
- ۴- رعایت اصول امانت داری در صیانت از پیشنهادها توسط تشکیلات دبیرخانه
- ۵- برگزاری همایش ها و دوره های آموزشی مختلف برای تمامی سطوح کارکنان
- ۶- انجام کارشناسی دقیق بر روی پیشنهادها
- ۷- بررسی به موقع و به روز پیشنهادها توسط کمیته های بررسی کننده
- ۸- اجرای به موقع پیشنهادهای تصویب شده
- ۹- پرداخت به موقع و عادلانه پاداشهای پیشنهاد دهندگان
- ۱۰- فعال بودن سازمان



دبیرخانه نظام پیشنهادها

بسمه تعالی

آیا می دانید فواید اجرای نظام پیشنهادها چیست؟

تعداد محدودی از فواید آن به شرح ذیل می باشد:



دبیرخانه نظام پیشنهادها

- ۱- توسعه روابط صمیمانه کارکنان با مسئولین شرکت
 - ۲- توسعه سلامت اداری
 - ۳- افزایش میزان تعهد کارکنان به سازمان
 - ۴- احساس راحتی بیشتر برای بیان نظرات و انتقادات
 - ۵- افزایش تمایل کارکنان به قبول مسئولیت بیشتر
 - ۶- تسریع و تصحیح تبادل اطلاعات بین بخشهای مختلف
 - ۷- افزایش فرهنگ بهره وری
 - ۸- افزایش صرفه جویی در هزینه های شرکت
 - ۹- ایجاد هم افزایی (سینرژی) در شرکت
 - ۱۰- احساس همسویی اهداف مدیریت و کارکنان
- و ...



تعریف پیشنهاد

فکر و اندیشه ای که اگر به اجرا درآید موجب تغییر و تحول مثبت، حل یکی از مسائل، بهینه سازی امور، اصلاح روشهای موجود و در نهایت افزایش بهره وری گردد.

دبیرخانه نظام مشارکت

اهداف نظام پیشنهادها



آیا می دانید اهدافی که نظام پیشنهادها آنها را دنبال می کند چیست؟

تعدادی از این اهداف عبارتند از :

- ۱- تلاش در حفظ و بالا بردن حرمت و ارزش کارکنان
- ۲- پدید آوردن موجبات فضای آزاد و سالم برای طرح و نقد اندیشه
- ۳- افزایش سطح دامنه آگاهی ها و توانایی های کارکنان
- ۴- پدید آوردن فضای مناسب جهت شکوفا شدن اندیشه ها
- ۵- بهره گرفتن از افکار و تجربیات کارکنان از طریق افزایش تعلق و وابستگی به شرکت
- ۶- فراهم کردن فضای مناسب برای مسئولیت پذیری افراد
- ۷- آشکار نمودن توانمندی های کارکنان به منظور ارائه خدمات اثر بخش
- ۸- برقراری روابط مناسب همراه با احترام متقابل میان کارکنان
- ۹- فراهم آوردن موجبات مشارکت هرچه بیشتر کارکنان در اداره شرکت
- ۱۰- ایجاد احساس نیاز به تغییر در جهت بهبود امور

دیرخانه نظام پیشنهادها



مزایای مادی ارائه پیشنهاد

۱- برای پیشنهاد دهندگان:

الف) دریافت هدیه غیر نقدی

ب) دریافت پاداش نقدی در صورت اجرایی شدن پیشنهاد

۲- برای ارزیابان پیشنهادها:

دریافت حق الزحمه وقت صرف شده جهت ارزیابی پیشنهادها

۳- برای واحدهای اجرا کننده پیشنهادها:

دریافت پاداش نقدی حاصل از سود و صرفه اجرای پیشنهاد

۴- برای سازمان متبوعه:

سود و صرفه حاصل از اجرای پیشنهاد



انواع پیشنهاد

پیشنهاد

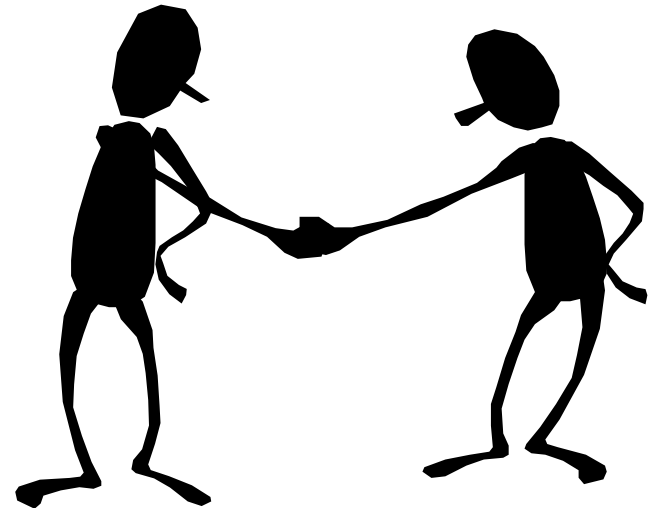
پیشنهاد مشهود (کمی)

پیشنادهایی هستند که صرفه جویی یا مزایای حاصل از اجرای آنها به سهولت قابل محاسبه باشد. مانند: صرفه جویی در مواد، کار، انرژی، هزینه و ...

پیشنهاد غیر مشهود (کیفی)

پیشنادهایی هستند که صرفه جویی و مزایای حاصل از اجرای آنها به آسانی قابل محاسبه نباشد. مانند: بهبود شرایط ایمنی، بهبود روشهای کار و ...

دبیرخانه نظام مشارکت



۰۶۰۵ - - ۰۶۰۵
وامرهم شوری بینهم

دبیرخانه نظام پیشنهادهای آماده دریافت پیشنهادهای سازنده شما می باشد. جهت ارائه پیشنهادهای خود می توانید یکی از روش های زیر را انتخاب نمایید:

✓ ارسال پیشنهادهای از طریق صندوق نظام پیشنهادهای در مناطق عملیاتی، پشتیبانی و ساختمان مرکزی

✓ ارسال پیشنهادهای از طریق سیستم اتوماسیون اداری

✓ ارسال پیشنهادهای از طریق ارسال فکس به شماره: ۸۸۳۰۳۲۰۶

✓ ارسال پیشنهادهای از طریق پست الکترونیک به آدرس: dnm@oeoc.ir

✓ مراجعه به وب سایت داخلی نظام پیشنهادهای به آدرس: <http://portal.oeoc.ir>

✓ مراجعه به وب سایت شرکت به آدرس: www.oeoc.ir

✓ مراجعه حضوری به دبیرخانه نظام پیشنهادهای به آدرس:

تهران، خیابان شهید طالقانی، نرسیده به مفتح شماره ۲۳۴ تلفن: ۰۲۱۴۱۴۵۱۱۱۳