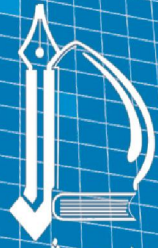


در نظام پیشنهادها؛

پنج اندیشه‌ای

کوچک شمرده نمی‌شود.



دانشگاه فردوسی مشهد
معاونت طرح و برنامه

دوفصلنامه نظام پیشنهادها

پایه
بهار و تابستان ۱۳۹۱

آنچه در این شماره می‌خوانیم:

مقدمه

خلاقیت

نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد

رویدادهای نظام پیشنهادها

گفتگو با دو تن از اعضای کمیته تخصصی

نظام پیشنهادهای دانشکده ادبیات و علوم

انسانی

آیا می‌دانید؟

معما



مقدمه

و به کارگیری ایده‌ها و نظرات آنان برای بهبود فعالیت‌های سازمان است.

سرعت تحولات و نوآوری در جهان امروز و شرایط رقابتی ناشی از جهانی شدن، منجر به ظهور ناکارآمدی مدیریت کلاسیک و توجه سازمان‌ها به رویکردهای نوین مدیریت نظیر مدیریت مشارکتی و به کارگیری نظام پیشنهادها شده است. در راستای نتایج مثبت حاصل از مدیریت مشارکتی و به کارگیری نظام پیشنهادها و با توجه به ماهیت علمی و

حرفه‌ای نظام آموزش عالی و بلوغ فکری اعضای هیأت علمی آن، کاربرد این روش در نظام آموزشی عالی نیز مناسب به نظر می‌رسد [۱].

مشکل عمده‌ای که دست‌اندرکاران در استقرار نظام پیشنهادها در سازمان‌ها با آن مواجه هستند، عدم مشارکت تمامی کارکنان در ارائه پیشنهاد می‌باشد. یکی از مهمترین دلایل عدم مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها فقدان مهارت‌های پیشنهادیابی و خلاقیت در کارکنان است. یعنی زمانی که از کارکنان سوال می‌شود چرا در نظام پیشنهادها مشارکت نمی‌نمایند، پاسخ می‌دهند موضوعی برای بهبود و ارائه پیشنهاد ندارند. بنابراین از این

پس در هر شماره دو فصلنامه یکی از تکنیک‌های خلاقیت توضیح داده خواهد شد. تکنیک‌های خلاقیت از نظر استفاده‌کننده به سه دسته کلی تکنیک‌های خلاقیت فردی، گروهی و فردی-گروهی تقسیم می‌شوند. در ذیل تکنیک ۵W+1H به‌عنوان یک تکنیک خلاقیت فردی-گروهی توضیح داده خواهد شد.

خلاقیت

خلاقیت عبارت است از به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد فکر و اندیشه نو.

سازمان‌ها مجموعه‌ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق مجموعه هدف‌های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل می‌باشند. در میان این عوامل، بنا بر نظر متخصصان علوم انسانی و مدیریت، عوامل انسانی دارای نقشی بی‌بدیل، قابل توجه و تعیین‌کننده هستند؛ تا آن‌جا که امروزه نظریه‌های مدیریتی پیشرفته، منابع انسانی را از

عوامل زیربنایی فرآیند توسعه می‌شناسند و هرگونه توفیق در فرآیند توسعه پایدار را مشروط و منوط به توفیق در توسعه منابع انسانی می‌دانند. از این‌رو اهمیت و ضرورت توجه به نظام‌های مدیریتی توسعه‌دهنده منابع انسانی مشخص می‌شود.

مدیریت مشارکتی و نظام پیشنهادها یکی از سیستم‌های مدیریتی است که می‌کوشد از طریق ایجاد همفکری، مشارکت و ارج نهادن به کارهای گروهی موجب شود تا امور به بهترین شکل ممکن انجام شود. نظام پیشنهادها نظامی مدون برای به کارگیری ایده‌های کارکنان و بهبود فعالیت‌های سازمانی است. نظام ارائه پیشنهادها به دلیل برخی خصوصیات و مزیت‌های ذاتی، در حال حاضر یکی از مناسب‌ترین، مطمئن‌ترین و قابل

دسترس‌ترین برنامه‌های مشارکت‌جو در کشور ما به شمار می‌آید. با اجرای نظام مدیریت مشارکتی، انگیزه بهبود و تحول در همه افراد سازمان فراگیر می‌شود و عملکرد کارکنان و سازمان‌های دولتی بهبود می‌یابد. نظام پیشنهادها که مشارکت فکری کارکنان، مشتریان و پیمانکاران سازمان با مدیریت می‌باشد، بدین معناست که مدیریت فضا و امکاناتی را در سازمان به وجود می‌آورد که کلیه کارکنان، مشتریان و پیمانکاران، نظرات، ایده‌ها و پیشنهادها خود را در زمینه حل مشکلات، نارسایی‌ها و ایجاد بهبود مستمر در فعالیت‌های سازمان به مدیریت ارائه می‌نمایند. در حقیقت نظام پیشنهادها یک نظام مدون برای فعال کردن ذهن افراد

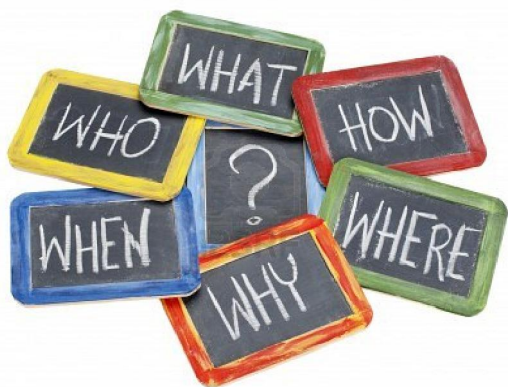
چند نکته مهم در مورد خلاقیت

با استفاده صحیح و مداوم از تکنیک فوق می‌توانیم به ایده‌های بی‌شمار بهبود و آرایه پیشنهاد در حوزه کاری خود دست یابیم.

۱- خلاقیت مختص افراد خاص نیست و همه افراد دارای این توانایی هستند.

۲- خلاقیت یک مهارت اکتسابی و قابل یادگیری است.

۳- خلاقیت منحصر به امور و فعالیت‌های خاص نیست.



ناسا و مشکل خودکار

گفته می‌شود وقتی ناسا برنامه فرستادن فضانوردان به فضا را آغاز کرد، با مشکل کوچکی روبرو شد. آن‌ها دریافتند که خودکارهای موجود، در فضا کار نمی‌کنند. به دلیل عدم وجود جاذبه در فضا جوهر خودکار به سمت پایین جریان نمی‌یابد و روی سطح کاغذ نمی‌ریزد. ناسا برای حل این مشکل با شرکت مشاورین اندرسون قرارداد بست. تحقیقات بیش از یک دهه طول کشید، ۱۲ میلیون دلار صرف شد و در نهایت آن‌ها خودکاری طراحی کردند که در محیط بدون جاذبه می‌نوشت، زیر آب کار می‌کرد، روی هر سطحی حتی کریستال نیز می‌نوشت و از دمای زیر صفر تا ۳۰۰ درجه سانتیگراد بالای صفر کار می‌کرد. روس‌ها نیز در هنگام اعزام فضانوردان به فضا با چنین مشکلی روبرو شدند ولی آن‌ها راه‌حل ساده‌تری داشتند:



آن‌ها از مداد استفاده کردند! (به همین سادگی)

[۲]

تکنیک خلاقیت ۵W+1H

این تکنیک اولین بار توسط ژاپنی‌ها در کارخانه تویوتا به کار گرفته شد. شش سؤال این تکنیک برای شناسایی فرصت‌های بهبود در حوزه کاری کارکنان به آن‌ها کمک شایانی می‌کند. با بهره‌گیری از این تکنیک از طریق کند و کاو و دقت در ابعاد مختلف انجام یک کار که شامل چرایی، زمان، مکان، مسئول و چگونگی انجام آن است، فرصت‌های بهبود در انجام کار شناسایی می‌شود.

۱- What: چه کاری انجام می‌شود؟

برای مثال کارشناس واحد آموزش از بین فعالیت‌های خود، فعالیت ارزیابی دوره‌های آموزشی را انتخاب می‌کند.

۲- Why: چرا باید این کار انجام شود؟

آیا این کار ارزش افزوده‌ای ایجاد می‌کند؟
اقدام اصلاحی: حذف کارهای اضافی
مثال: چرا باید ارزیابی دوره آموزشی انجام شود؟ آیا بهتر نیست این کار حذف شود؟

۳- Who: چه کسی باید این کار را انجام دهد؟

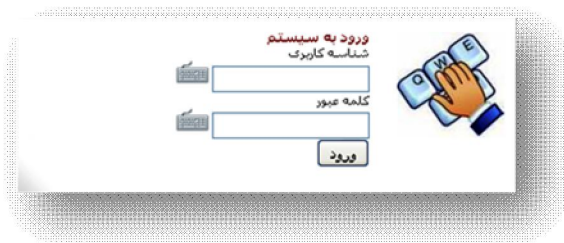
آیا شخص فعلی مناسب این کار است؟
اقدام اصلاحی: پیدا کردن واحد/ فرد مناسب‌تر برای انجام کار
مثال: توزیع فرم بهتر ارزشیابی بهتر است توسط استاد انجام شود یا کارشناس آموزش؟

۴- When: چه زمانی بهتر است این کار انجام شود؟

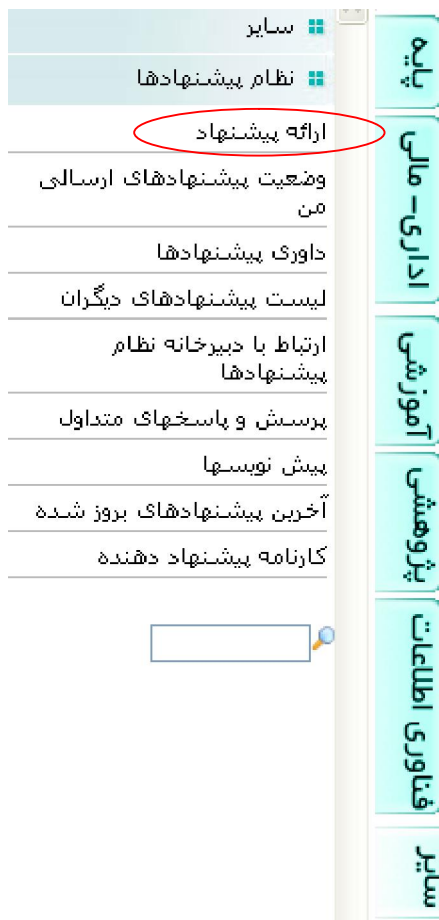
اقدام اصلاحی: پیدا کردن زمان مناسب برای انجام کار و یا تعیین استاندارد در زمان انجام کار
مثال: ارزیابی دوره آموزشی باید در چه زمانی انجام شود؟ در میانه دوره یا انتهای دوره؟

۵- Where: کجا باید این کار انجام شود؟

نحوه ارسال پیشنهاد به دبیرخانه نظام پیشنهادها
مرحله اول (ورود به پرتال): از سایت دانشگاه فردوسی مشهد (<http://www.um.ac.ir>)، منوی سیستم‌ها زیر منوی "پرتال ورود یکپارچه اعضا (پویا)" یا از طریق وارد نمودن آدرس (www.poya.um.ac.ir)، با وارد نمودن شناسه کاربری و کلمه عبور می‌توانید وارد پرتال خود شوید.



مرحله دوم (ثبت پیشنهاد): همان‌طور که در تصویر زیر مشاهده می‌کنید، می‌توانید به منوی سایر، زیر منوی "نظام پیشنهادها" و زیر منوی "ارایه پیشنهاد" مراجعه نموده و پیشنهاد خود را ثبت کنید.



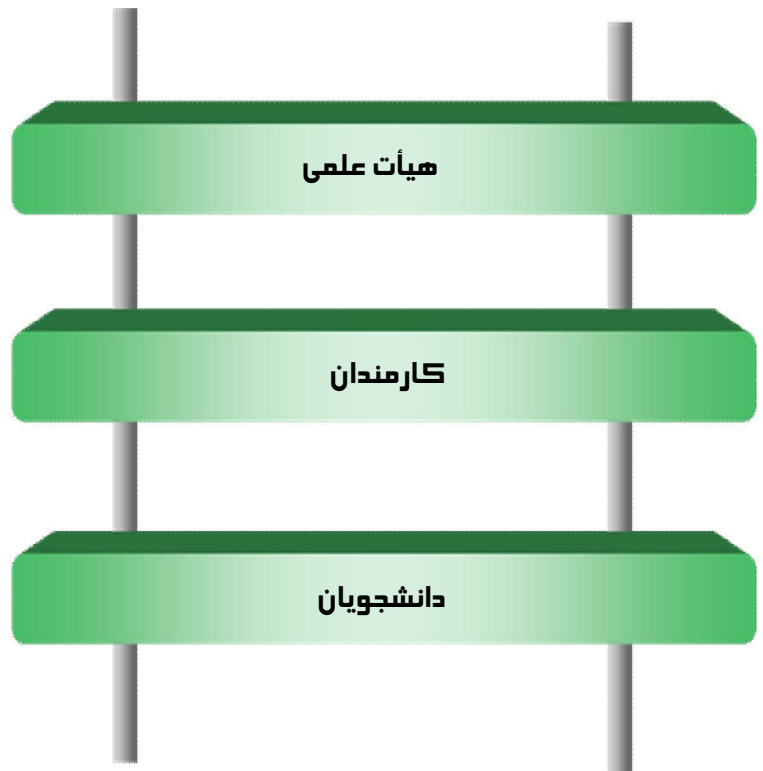
اقدام اصلاحی: پیدا کردن محل مناسب برای انجام کار مثال: تکمیل فرم ارزیابی دوره آموزشی باید در کجا انجام شود؟ در محل برگزاری دوره یا منزل افراد

۶- How: فرآیند انجام این کار باید به چه صورت باشد؟

اقدام اصلاحی: اصلاح روش و مراحل انجام کار مثال: بهترین فرآیند توزیع و جمع‌آوری فرم‌های ارزیابی که حاوی اطلاعات صحیح باشد، چیست؟ [۳].

نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد

چه کسانی می‌توانند پیشنهاد دهند؟



دلیل کارنگی

فکر خوب معمار و آفریننده است.

توسعه فرهنگ پیشنهادی دانشگاه فردوسی مشهد

امام علی (ع):

بزرگ فکر کن

کوچک عمل کن

همین حالا شروع کن



پیشنهادهای دریافتی: ۱۱۹۰

پیشنهادهای قابل قبول: ۱۸۶

پیشنهادهای اجرا شده (تکمیل فرم گزارش اجرا): ۴۱

پیشنهادهای نیازمند تکمیل: ۳۰

پیشنهادهای غیر قابل قبول: ۹۲۹

پیشنهادهای بررسی نشده: ۴۵

جلسات کمیته عالی: ۵

جلسات کمیته‌های تخصصی: ۶۳

گزارش آماری نظام پیشنهادها

کمیته عالی نظام پیشنهادها با همکاری و مساعدت کمیته‌های تخصصی، در شش ماهه اول سال ۱۳۹۱ توانسته است با جلب مشارکت اعضای هیأت علمی، کارمندان و دانشجویان محترم دانشگاه، به آمار مندرج در جدول روبرو دست یابد.

نکته: اطلاعات مندرج در جدول روبرو و جدول ذیل در تاریخ ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ از سامانه نظام پیشنهادها استخراج گردیده است.

گزارش آماری نظام پیشنهادها در سال ۱۳۹۱

لیست پیشنهادهای اجرا شده در کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۱*

ردیف	شماره پیشنهاد	عنوان پیشنهاد	نوع پیشنهاددهنده	پیشنهاددهنده	واحد محل خدمت	کمیته تخصصی بررسی و اجرا کننده پیشنهاد
۱	۷۲۸۵	ایجاد لینک دانشگاه در آینه رسانه‌ها در صفحه نخست سایت	کارمند	نرگس حاجی زاده	حوزه ریاست	حوزه ریاست
۲	۶۸۴۲	اضافه نمودن لینک سایت سازمان جهاد دانشگاهی در بخش پایگاه‌های مرتبط، صفحه اول سایت	کارمند	نرگس حاجی زاده	حوزه ریاست	
۳	۳۹۳۲	ورود اخبار در سایت دانشگاه	کارمند	مهدی حافظی	مدیریت فرهنگی و فوق برنامه	
۴	۴۷۰۵	درج عبارت سلام بر سالار شهیدا بر اب سردکن‌های دانشگاه	کارمند	هومن احمدیان یزدی	مرکز اطلاعات، امار و امور رایانه‌ای	معاونت اداری و مالی
۵	۴۴۴۶	تامین روشنایی پیاده رو حد فاصل میدان علوم تا درب شرقی	هیأت علمی	محسن پرویزی	دانشکده علوم ریاضی	
۶	۳۸۲۶	استفاده از کفشوبی‌های کوچک	کارمند	رضا دانای سیح	مدیریت فرهنگی و فوق برنامه	
۷	۴۲۳۹	رنگ آمیزی پایه‌های روشنایی	کارمند	محمود دعائی	مدیریت تربیت بدنی	
۸	۶۲۳۵	شستشو و گردگیری تابلو دانشگاه فردوسی در ورودی بلوار کلاشتری	کارمند	فرزانه فرجانی	دانشکده مهندسی	
۹	۳۲۷۰	ارتقاء سطح امنیت جانی	کارمند	حمیدرضا یگانه	معاونت دانشجویی	
۱۰	۷۴۹۳	منظور کردن گزینه (ذخیره موقت) و (ویرایش) در نظام پیشنهادها قسمت ارتباط با دبیرخانه نظام پیشنهادها	کارمند	صفیه امامی آل آقا	دانشکده الهیات و معارف اسلامی	
۱۱	۷۰۴۱	ارسال کارت هدیه نظام پیشنهادها قبل از فرستادن نامه به افراد	کارمند	سید محمد بینش	دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی	معاونت طرح و برنامه
۱۲	۷۱۲۹	اصلاح فرم پیشنهاد	کارمند	سمیه توانا	دانشکده کشاورزی	
۱۳	۷۱۸۰	سامان‌دهی نظام پیشنهادها	هیأت علمی	سعید رضا خدا شناس	دانشکده کشاورزی	
۱۴	۷۰۴۶	ثبت ارسال پاداش پیشنهاد در سامانه	کارمند	احسان سالاری	معاونت طرح و برنامه	
۱۵	۷۴۲۱	تغییر خودکار زبان صفحه کلید در سیستم نظام پیشنهادها (در سدف)	کارمند	معصومه قهرمانی	مرکز اطلاعات، امار و امور رایانه‌ای	
۱۶	۶۷۶۲	تغییر قالب پیشنهادهای دیگران	کارمند	ناهید کمال زاده	دانشکده کشاورزی	
۱۷	۴۳۲۰	قابل رویت بودن نامه های ارسالی در سیستم اتوماسیون در بازه زمانی طولانی تر از بازه کنونی (۱۰ روز) و یا تا زمانی که کاربر تصمیم به پنهان سازی آن بگیرد.	کارمند	زهرا جراحی مقدم	مدیریت آموزشی دانشگاه	
۱۸	۷۷۷۳	تایید کردن آدرس ایمیل متقاضیان ثبت نام	کارمند	معصومه قهرمانی	مرکز اطلاعات، امار و امور رایانه‌ای	
۱۹	۷۱۱۳	استفاده از برگه‌های یک‌رو سفید مقالات موجود در دفتر بایگانی مجلات دانشکده ادبیات و علوم انسانی	کارمند	زهرا بنی اسد	دانشکده ادبیات و علوم انسانی	دانشکده ادبیات و علوم انسانی
۲۰	۷۳۷۱	استفاده از پوشه‌های برگشتی بایگانی آموزش	کارمند	حسین زارع اربابی	دانشکده ادبیات و علوم انسانی	
۲۱	۷۵۹۳	صداگیری درب‌های کلاس‌های درس دانشکده از طریق روغن کاری ادواری بخصوص قبل از شروع امتحانات	هیأت علمی	حمید شایان	دانشکده ادبیات و علوم انسانی	
۲۲	۷۱۵۱	نصب تابلوی اعلانات جهت کمیته نظام پیشنهادها در هر دانشکده	کارمند	حمیده دانش پژوه	دانشکده الهیات و معارف اسلامی	دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۲۳	۷۳۹۲	نصب دستگاه ویدئو پروژکشن و پرده برقی جهت دیتا	کارمند	حسین حاجت‌مند قلعه رودخانی	دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی	
۲۴	۷۳۸۳	اختصاص کولر برای سایت دکتری	کارمند	سمیه السادات مدرس	دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی	دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی شیروان
۲۵	۵۲۶۹	راه‌اندازی تلفن‌های داخلی VOIP در دانشکده کشاورزی شیروان	کارمند	شیرزاد امیری	دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی شیروان	

* تعداد کل پیشنهادهای اجرا شده در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۱، ۴۱ پیشنهاد است که پیشنهادهای مندرج در جدول فوق پس از اخذ رضایت از پیشنهاددهندگان محترم در جدول مذکور درج شده است.

در سال ۱۳۹۱، کمیته تخصصی بررسی و اجرا کننده پیشنهادها در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۱، ۴۱ پیشنهاد را بررسی و اجرا کرد.

پارسی هادی؛ مدیر فقه‌پیراهن که ایرده‌های بزرگ هنگامی به زمین راه می‌یازد که مصمم به داشتن چنین ایرده‌هایی باشم.

رویدادهای نظام پیشنهادها

مهمترین رویدادهای نظام پیشنهادها در سال ۱۳۹۱ به شرح ذیل می باشد. جهت کسب اطلاعات بیشتر در مورد هر رویداد می توانید به سایت معاونت طرح و برنامه به آدرس (www.vpb.um.ac.ir) مراجعه فرمایید.

مسابقه مقاله نویسی با موضوع نظام پیشنهادها

کمیته عالی نظام پیشنهادهای دانشگاه در ابتدای سال ۱۳۹۱، به منظور بهره مندی از ایده ها و ظرفیت فکری اعضای محترم دانشگاه، تمهیدات لازم را جهت برگزاری مسابقه مقاله نویسی فراهم نمود. در این راستا آمادگی خود را برای پذیرش مقالات، از اعضای محترم هیأت علمی، کارمندان ارجمند و دانشجویان عزیز اعلام نمود. لازم به ذکر است مقالات برگزیده در فصلنامه الکترونیکی نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد منتشر خواهند شد.



حضور فعال نظام پیشنهادها در اردوی فرهنگی، تفریحی و آموزشی دانشجویان جدیدالورود



برگزاری نشست مشترک اعضای کمیته عالی نظام پیشنهادها و دبیران کمیته های تخصصی نظام پیشنهادها

برگزاری هفته پیشنهاد

به منظور فرهنگ سازی مدیریت مشارکتی در دانشگاه و همچنین بهره مندی از خلاقیت و توانمندی های اعضای محترم دانشگاه، "هفته پیشنهاد" از روز شنبه ۱۳ لغایت پنجشنبه ۱۸ آبان ماه سال ۱۳۹۱ برگزار گردید.



برگزاری نشست مشترک زیر گروه نظام پیشنهادها (معاونت طرح و برنامه دانشگاه فردوسی مشهد) با گروه بهبود روش ها (معاونت برنامه ریزی و توسعه شهرداری مشهد)



برگزاری کارگاه آموزشی "آشنایی با فرآیندهای نظام پیشنهادها"



برگزاری اولین همایش منطقه ای و چهارمین همایش دانشگاهی نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد

گفتگو با دو تن از اعضای کمیته تخصصی نظام پیشنهادی دانشکده ادبیات و علوم انسانی

شنبه (پنجم اسفندماه) ساعت ۹ صبح، طبق قرار قبلی با جناب آقای دکتر اعظمی (معاون محترم فرهنگی و اداری و مالی دانشکده ادبیات و علوم انسانی) در دفتر کار ایشان حاضر شدیم. ایشان به همراه آقای قاسمی (رئیس امور عمومی دانشکده) به عنوان عضو کمیته تخصصی و فردی علاقمند و صاحب تجربه در زمینه نظام پیشنهادها، در جلسه حاضر شدند. پس از ارائه مقدمه‌ای کوتاه در خصوص هدف از ترتیب دادن چنین مصاحبه‌ای و کاربرد نتایج حاصل از آن برای دبیرخانه نظام پیشنهادها، پرسش و پاسخی صورت گرفت که در ادامه به شرح آن می‌پردازیم:

جناب آقای دکتر اعظمی و جناب آقای قاسمی، برای شروع لطفاً دیدگاه خود را نسبت به نظام پیشنهادها بیان فرموده و نظام پیشنهادها را در یک جمله تعریف کنید.

آقای دکتر اعظمی اشاره نمودند اگر بخواهیم در هر سازمانی و از جمله دانشگاه، بهره‌وری داشته باشیم، بایستی به امر نیازسنجی پرداخته شود و به نیازها و پیشنهادهایی که افراد در این زمینه مطرح می‌کنند توجه شود. یکی از مواردی که به افزایش کیفیت در سازمان کمک می‌کند مستقر نمودن نظام پیشنهادها در هر سازمانی است. به نظر من **نظام پیشنهادها سیستمی است که به بالا بردن بهره‌وری و شناخت نیازهای ذی‌نفعان سازمان کمک می‌کند**." آقای قاسمی ضمن تایید صحبت‌های آقای دکتر اعظمی خاطر نشان کردند دانشگاه فعالیت بسیار مفیدی در زمینه نظام پیشنهادها انجام داده است که امیدوارم این روند همچنان ادامه یابد. از نظر ایشان سازمان‌ها دارای پیچیدگی‌های خاصی هستند و مدیران برای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری نیاز به کسب اطلاعات متقن

و کافی از زیرمجموعه خود هستند تا بتوانند تصمیمات درستی اتخاذ نمایند. اگر مدیران از سبک مدیریت مشارکتی و بالادست نظام پیشنهادها بهره‌جویند می‌توانند تصمیمات مدیریتی را به بهترین نحو بگیرند. بنابراین اگر کارکنان در امر تصمیم‌گیری و انتقال اطلاعات به مدیران مشارکت نمایند و به عبارت دیگر اگر مدیران در هنگام تصمیم‌گیری از نظرات کارکنان که به‌طور مستقیم درگیر مسائل بوده و به جزئیات کار آگاهی کامل‌تری دارند، استفاده نمایند و آنان را نیز در امر تصمیم‌گیری دخالت دهند، می‌توانند تصمیمات بهینه‌ای را اتخاذ نمایند. بنابراین نظام پیشنهادها بستر بسیار مناسبی برای مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی است. به نظر من **نظام پیشنهادها "بهره‌گیری از تمامی عقول برای حل مشکلات سازمان می‌باشد"**.

آیا استقرار نظام پیشنهادها در دانشکده شما، در نحوه تصمیم‌گیری و سبک مدیریتی دانشکده تأثیرگذار بوده است؟

به نظر اینجانب به‌عنوان معاون فرهنگی و اداری و مالی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، نظام پیشنهادها کمک شایانی به مدیران می‌نماید زیرا مدیران به دلیل برخی مشغله‌های کاری دچار روزمرگی می‌شوند که ممکن است از برخی مسایل غافل شوند. بنابراین دریافت پیشنهادها و اجرایی نمودن آن‌ها موجب می‌گردد مدیران در کنار وظایف ساختاری و تعریف شده خود، اقداماتی را انجام دهند که به بالا بردن سطح کمی و کیفی کارها کمک کند. از نظر آقای قاسمی نیز یکی از مهمترین تأثیرات استقرار نظام پیشنهادها، ایجاد روحیه همکاری و همدلی در سازمان است. وقتی افراد در فرآیند حل مشکلات دانشگاه مشارکت می‌نمایند احساس می‌کنند که بخشی از سازمان هستند. ایشان ضمن تایید صحبت‌های جناب آقای دکتر اعظمی اضافه نمودند برخی از مسائل هستند که از چشم مدیران دور مانده است ولی نظام پیشنهادها باعث شده است بسیاری از مسائلی که بعضاً راه‌حل ساده‌ای نیز داشتند، به سهولت مرتفع

شده و حتی باعث صرفه جویی زیادی نیز شود. برای نمونه می توان به پیشنهادی اشاره نمود که در خصوص مرسولات پستی به دانشکده ارسال شده بود و با اجرایی کردن این پیشنهاد در دانشکده، ماهانه مقادیر متناهی صرفه جویی حاصل گردید.

همان طور که مستحضربید کمیته تخصصی دانشکده ادبیات و علوم انسانی به عنوان کمیته تخصصی برتر در سال ۹۰ (در بین ۱۹ کمیته تخصصی) شناخته شد. چه عواملی را در دستیابی به این موفقیت مؤثر می دانید؟

عوامل بسیاری در موفقیت کمیته تخصصی نظام پیشنهادهای دانشکده ادبیات و علوم انسانی مؤثر بوده است. اما از جمله دلایل مهم موفقیت این کمیته تخصصی می توان به حضور همه اعضا در تمامی جلسات بررسی پیشنهادها، وجود نظم در برگزاری جلسات کمیته تخصصی دانشکده، دقت نظر اعضا نسبت به بررسی پیشنهادها، مشارکت فعال اعضای هیأت علمی و کارمندان در ارایه پیشنهادها و همچنین کمیت و کیفیت پیشنهادهای دریافت شده اشاره نمود. آقای قاسمی ضمن تایید صحبت های جناب آقای دکتر اعظمی مهمترین عامل موفقیت کمیته تخصصی نظام پیشنهادهای دانشکده را باور و اعتقاد قلبی رییس و معاونین دانشکده به نظام پیشنهادها و مدیریت مشارکتی، حضور تمامی اعضا در جلسات بررسی پیشنهادها و بررسی دقیق تمامی پیشنهادها دانسته و اشاره نمودند جدیت و اهتمام اعضای کمیته تخصصی جهت بررسی پیشنهادها باعث می شود پیشنهاددهندگان انگیزه بیشتری برای ارایه پیشنهاد و مشارکت در نظام پیشنهادها داشته باشند.

شما با چه عواملی به عنوان مانع و چالش روبرو شده اید و یا هم اکنون نیز با آن روبرو هستید؟

جناب آقای دکتر اعظمی اشاره نمودند موانعی در مسیر حرکت نظام پیشنهادها وجود داشته اند که مهمترین آن مشکلات اعتباری و بودجه بوده است. متأسفانه برخی از پیشنهادها هستند که علی رغم مفید بودن به دلیل اینکه نیاز به صرف هزینه داشت، قابلیت اجرایی شدن نداشتند. یکی از موانع دیگر مشارکت پایین

اعضای هیأت علمی و دانشجویان است. متأسفانه مشارکت این افراد نسبت به کارمندان بسیار کمتر است که البته می توان با فرهنگ سازی و اطلاع رسانی این مشکل را نیز مرتفع نمود.

جناب آقای قاسمی اذعان نمودند از جمله موانع می توان به عدم آشنایی پیشنهاددهندگان با تعریف پیشنهاد و تفکیک نمودن آن از وظیفه اشاره نمود که می توان با اطلاع رسانی صحیح و درج این مفاهیم در خبرنامه و یا نشریه این مانع را مرتفع نمود.

چه راهکارهایی برای از میان برداشتن این موانع پیشنهاد می کنید؟ چه پیشنهادهایی برای سایر کمیته های تخصصی نظام پیشنهادها جهت دستیابی به این جایگاه و موفقیت دارید؟

جناب آقای دکتر اعظمی اشاره نمودند جهت از میان برداشتن موانع فوق بایستی اولاً کمیته های تخصصی به بحث اولویت بندی پیشنهادهای شان بپردازند و پیشنهادهایی را که مناسب تر و مفیدتر تشخیص می دهند را در اولویت اجرا و تخصیص بودجه قرار دهند و ثانیاً دانشگاه بایستی برای پیشنهادهایی صرفه جویی های کلان ایجاد می کند، منبع اعتباری در نظر گیرد.

نقش اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشکده تان را در موفقیت و پیشبرد اهداف نظام پیشنهادهای کمیته تخصصی تان چگونه ارزیابی می کنید؟ چه راهکارهایی برای مشارکت حداکثری اعضای هیأت علمی و کارمندان دانشکده تان پیشنهاد می کنید؟

همان طور که پیش تر نیز عرض کردم یکی از عوامل مهم موفقیت کمیته تخصصی نظام پیشنهادهای دانشکده ادبیات و علوم انسانی، مشارکت فعال اعضای هیأت علمی و کارمندان در نظام پیشنهادها است. اما متأسفانه مشارکت اعضای هیأت علمی نسبت به کارمندان کمتر است. کمیته تخصصی دانشکده در جلسات مختلفی که برگزار نموده است، از اعضای هیأت علمی و کارمندان محترم درخواست نموده است در نظام پیشنهادها مشارکت نمایند. همچنین دانشکده برای مشارکت حداکثری

اعضای هیأت علمی و کارمندان محترم دانشکده برنامه‌هایی در نظر دارد که از جمله می‌توان به برگزاری جلساتی مختص نظام پیشنهادها در دانشکده، برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه نظام پیشنهادها و دعوت از افراد متخصص در این زمینه اشاره نمود. همچنین به نظر مناسب است نحوه جلب مشارکت و انگیزه اعضای هیأت علمی، کارمندان و دانشجویان از یکدیگر متفاوت باشد.

آقای قاسمی اذعان داشتند بایستی همان‌طور که آقای دکتر اعظمی نیز اشاره نمودند متناسب با نوع پیشنهاددهنده، روش‌های انگیزشی متفاوتی را به کار برد. همچنین برای جلب مشارکت افراد می‌توان اسامی کسانی را که پیشنهادهای آنان اجرایی شده است در نشریه پیک دانشگاه و یا نشریه نظام پیشنهادها منتشر نمود. همچنین می‌توان محورها و مسائلی که کمیته‌های تخصصی نیاز به رفع آن را دارند، به افراد اعلام نمود تا پیشنهادهای خود را در آن زمینه ارسال نمایند. حتی می‌توان برای حل مشکلی خاص از برخی اعضای هیأت علمی خبره و متخصص در جلسه‌ای دعوت نمود تا به حل آن مشکل اقدام نمایند.

نگاه شما به عنوان عضو کمیته تخصصی نظام پیشنهادها، نسبت به نقش و جایگاه کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها در موفقیت نظام پیشنهادها چیست؟ چه راهکارهایی برای افزایش اثربخشی فعالیت کمیته‌های تخصصی، پیشنهاد می‌کنید؟

کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها نقش مهمی در موفقیت نظام پیشنهادها دارند. لازم به ذکر است با استقرار کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها و ارسال پیشنهادها به کمیته‌های تخصصی مربوطه، این اطمینان حاصل گردیده است که پیشنهادها به صورت تخصصی و فنی‌تر بررسی می‌گردد (در ساختار قبلی با توجه به اصل تمرکز، این احتمال وجود داشت که پیشنهادها به صورت تخصصی و فنی بررسی نگردد) و در ضمن مستقر نمودن این ساختار از وظایف کمیته عالی نظام پیشنهادها نیز کاسته است و در نتیجه کمیته عالی با سهولت بیشتری

می‌تواند به امر نظارت بر عملکرد کمیته‌های تخصصی بپردازد. راهکارهای متعددی وجود دارد که می‌توان برای افزایش اثربخشی فعالیت کمیته‌های تخصصی بدان اشاره نمود (که البته در سوالات قبلی به آن اشاره کرده‌ام)، ولی به نظر من مهمترین عامل باور و اعتقاد قلبی مدیران و اعضای کمیته‌های تخصصی به امر نظام پیشنهادها می‌باشد. به نظر جناب آقای قاسمی برای افزایش اثربخشی فعالیت کمیته‌های تخصصی بایستی کمیته‌های تخصصی ابتدا به نقش و جایگاه نظام پیشنهادها و اهمیت آن اذعان داشته و سپس پیشنهادها را پذیرفته شده را اجرایی نمایند. ایشان یادآوری نمودند کمیته تخصصی دانشکده ادبیات و علوم انسانی در هنگام ضرورت از پیشنهاددهندگان برای توضیح پیشنهادها و شان و یا از کارشناس مدعو برای بررسی فنی پیشنهادها در جلسه کمیته تخصصی دعوت می‌نماید.

چه نقد یا نقدهایی نسبت به نظام پیشنهادها دارید؟ اگر جنابعالی سیاست‌گذار نظام پیشنهادها در دانشگاه بودید چه مکانیسمی را برای استقرار نظام پیشنهادها پیاده‌سازی می‌کردید؟

آقای دکتر اعظمی اشاره نمودند با توجه به این که دانشگاه فردوسی مشهد در زمینه نظام پیشنهادها در میان تمامی دانشگاه‌های کشور پیشرو است انتقاد خاصی ندارم ولی بهتر است این موارد مد نظر قرار گیرد: ۱- اهمیت بیشتر به بحث اطلاع‌رسانی و ایجاد انگیزه (بایستی متناسب با نوع مخاطب روش‌های انگیزشی متفاوتی به کار برد)، ۲- مساله محور بودن پیشنهادها، ۳- اهمیت به بحث نیازسنجی، ۴- برگزاری همایش‌های مستمر و منظم و حتی درون دانشکده‌ای (سالی دو بار)، ۵- در نظر گرفتن تسهیلاتی (مالی) برای اجرای پیشنهادها، ۶- افزایش جلب مشارکت کارمندان و دانشجویان از طریق برگزاری مسابقه کتاب‌خوانی (کتاب‌هایی با موضوع نظام پیشنهادها). آقای قاسمی نیز اشاره نمودند بهتر است در زمینه اعطای پاداش به پیشنهادها به صورت انقباضی و انبساطی عمل نشود بلکه تعادل رعایت شود.

دانشگاه فردوسی مشهد
کمیته تخصصی نظام پیشنهادها
شماره اول، پاییز ۱۳۹۱

آیا می‌دانید؟

✓ ایده مدیریت مشارکتی ابتدا توسط نویسندگان آمریکایی مطرح شد.

✓ نظام پیشنهادها در ایران از ابتدای سال ۱۳۶۷، در چهار شرکت صنعتی و تولیدی (رادیاتور سازی ایران، شرکت نورد و تولید قطعات فولادی، شرکت آکام فلز و شرکت سولیران) طراحی و اجرا گردید.

✓ سرانه ارایه پیشنهاد در شرکت‌های ژاپنی به بیش از ۵۰ پیشنهاد برای هر نفر در سال رسیده است.

✓ آیا می‌دانید در سال ۱۳۹۱، ۴۱۹ عضو جدید به خانواده نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد افزوده شده است.

ذهن با باغچه است

گل در آن باید کاشت

و نخاری گل من

علف هرز در آن می‌روید

زحمت کاشتن یک گل سرخ

کمتر از زحمت برداشتن هرزگی آن علف است.

منابع:

- ۱- اسماعیل پور، رضا و خسروی، محمدرضا (۱۳۸۷). مقایسه اثرات اجرای نظام پیشنهادها در دستگاه‌های دولتی. تهران: دومین همایش ملی نظام پیشنهادها در سازمان‌های دولتی و مؤسسات خدماتی.
- ۲- سایت راهکار مدیریت بازیابی شده در تاریخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۰ از <http://www.mgtsolution.com/olib/.aspx477991630>
- ۳- فتح الهی راد، سعید (۱۳۸۹). نظام پیشنهادها راهنمای کاربردی پیاده‌سازی مدرن در سازمان‌ها. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

معما



یک مرد در یک آپارتمان بلند زندگی می‌کند. او همیشه موقع رفتن سر کار با آسانسور از طبقه خودش تا طبقه همکف راحتی پایین می‌آید. ولی وی وقتی به منزل باز می‌گردد فقط تا نیمه راه با آسانسور بالا می‌رود و مابقی راه را با پله بالا می‌رود. مگر اینکه بارانی باشد. چرا؟ (پاسخ معما در شماره بعدی منتشر خواهد شد).

نشانی: سازمان مرکزی دانشگاه فردوسی
مشهد- معاونت طرح و برنامه- دبیرخانه
نظام پیشنهادها

تلفن: ۸۸۰۲۳۱۱-۸۸۰۲۳۹۹

نشانی پست الکترونیک: vpb@um.ac.i

با همکاری: مریم فبسته- مریم کاتاری