

# معرفی و گزارش عملکرد نظام پشهادهای دانشگاه فردوسی مشهد

ارایه دهنده:

مرتضی خادمی

معاونت طرح و برنامه

آذر ۱۳۹۱

اولین همایش منطقه‌ای و چهارمین همایش دانشگاهی نظام پشهادهای دانشگاه فردوسی مشهد

# فهرست مطالب

- تاریخچه نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد
- بستر و اهداف نظام پیشنهادها
- مأموریت نظام پیشنهادها
- کاربردها و مزایای استقرار نظام پیشنهادها
- ارکان تشکیلاتی نظام پیشنهادها
- وظایف کمیته عالی نظام پیشنهادها
- ترکیب و وظایف کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها
- گزارش عملکرد نظام پیشنهادها در یک نگاه
- چالش‌های فراروی نظام پیشنهاد و راهکارهای رفع آن
- نبایدها در رویکرد مدیران ارشد
- انتظارات از مدیران
- برنامه‌های آتی نظام پیشنهادها

# تاریخچه نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد

اهم اقدامات انجام شده نظام پیشنهادهای دانشگاه از سال ۱۳۷۹ تاکنون

سال ۱۳۷۹	از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵	از سال ۱۳۸۶ تا اواخر سال ۱۳۸۹	اواخر سال ۱۳۸۹ تا کنون
اجرای آزمایشی استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد	استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه فردوسی مشهد، زیر نظر کمیته بهره‌وری دانشگاه دریافت و بررسی پیشنهادها به صورت دستی و کاغذی	استقرار سامانه نظام پیشنهادها و دریافت و بررسی پیشنهادها به صورت سیستمی سیستم مکانیزه و به صورت داوری مکاتبه‌ای مهندسی مجدد نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد	پایان پروژه مهندسی مجدد نظام پیشنهادها و استقرار نظام جدید شکل‌گیری کمیته عالی و کمیته‌های تخصصی نوزده گانه نظام پیشنهادها آغاز پروژه استقرار نظام پیشنهادهای دانشجویی

# بستر و اهداف نظام پیشنهادها

- نیاز انسان به احترام، برابری و ابراز وجود؛
- کمال جویی مستمر انسان؛
- کمک به استقرار مدیریت مشارکتی؛
- بهبود روابط انسانی بین مدیریت و کارکنان؛ و
- هدایت مدیران جهت اتخاذ تصمیمات مناسب.

# مأموریت نظام پیشنهادها

ایجاد فضایی در سازمان، که **کلیه منابع انسانی** را ترغیب نماید

در زمینه کاری خود

گام‌های کوچک، مستمر و رو به جلو بردارند.

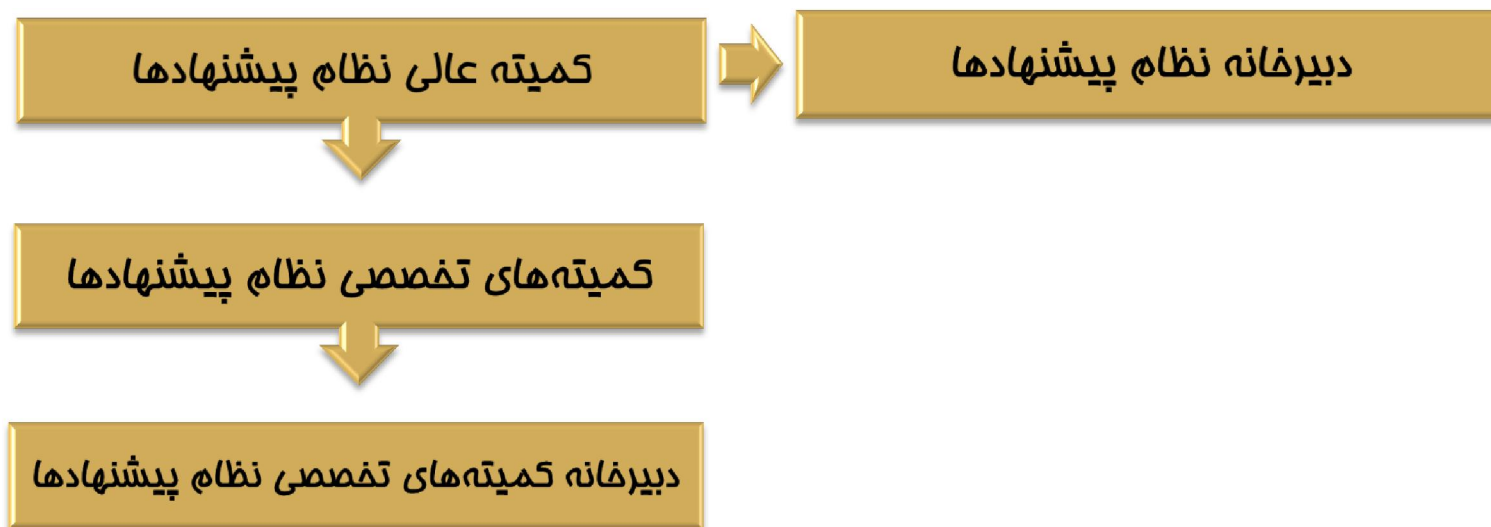
# کاربردها و مزایای استقرار نظام پیشنهادها

- بهبود شاخص‌های عملکردی و ارتقاء بهره‌وری دانشگاه؛
- بهبود فرهنگ سازمانی و ارتقاء سرمایه انسانی دانشگاه؛
- فعال‌سازی کارکنان در جهت فعالیت‌های بهبودجویی و پویاسازی محیط کار؛
- ایجاد روحیه مسأله‌یابی و مبارزه‌طلبی برای حل مشکلات در کارکنان؛
- ایجاد و تقویت روحیه کار گروهی و تیمی در کارکنان؛
- افزایش تعلق سازمانی و رضایت شغلی کارکنان؛
- ایجاد اشتیاق به یادگیری، مطالعه، آموزش و تحقیقات در کارکنان؛

# کاربردها و مزایای استقرار نظام پیشنهادها (ادامه)

- ایجاد امکان شناسایی کارکنان خوش فکر، خلاق، جستجوگر و ممتاز در دانشگاه؛
- بهبود و تسهیل اجرای تصمیم‌ها با افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها؛
- همسو نمودن منافع فردی کارکنان با منافع سازمانی؛ و
- کمک به ایجاد سازمان یادگیرنده و تسهیم دانش میان کارکنان.

# ارکان تشکیلاتی نظام پیشنهادها





# وظایف کمیته عالی نظام پیشنهادها

- مشارکت در طراحی نظام پیشنهادها و تدوین آیین نامه متناسب با ویژگی های دانشگاه؛
- نظارت بر عملکرد دبیرخانه نظام پیشنهادها و کمیته های تخصصی به منظور عارضه یابی و شناسایی مشکلات سیستم و یافتن راهکارهای مناسب جهت رفع آن؛
- تصویب «سیاست ها»، «بودجه» و «هدف گذاری کمی سالیانه شاخص های عملکردی نظام پیشنهادها»؛
- تایید موضوع های فراخوان (بذر پیشنهاد) ارایه شده توسط کمیته های تخصصی نظام پیشنهادها؛

# وظایف کمیته عالی نظام پیشنهادها (ادامه)

- تصمیم‌گیری در مورد بررسی پیشنهادهای در سطح کلان و پیشنهادهایی که نیاز به بازنگری در آیین‌نامه نظام پیشنهادها دارند؛
- تعیین امتیاز پیشنهادها و ویژه؛
- صحه‌گذاری امتیاز پیشنهادها قابل قبول (مصوب) توسط کمیته‌های تخصصی؛ و
- برنامه‌ریزی جهت برگزاری همایش‌های نظام پیشنهادها و انتخاب برترین‌های نظام پیشنهادها.

# ترکیب کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها

- حوزه ریاست دانشگاه: مدیران حوزه و یک تا سه نفر از کارشناسان حوزه به انتخاب مدیر مربوطه
  - معاونت‌های دانشگاه: مدیران و یک تا سه نفر از کارشناسان معاونت به انتخاب معاون مربوطه
  - دانشکده‌ها: رییس دانشکده، معاون/ معاونین و یک تا سه نفر از کارشناسان دانشکده به انتخاب رییس دانشکده
  - واحدهای خاص: رییس، معاون و یک تا سه نفر از کارشناسان واحد به انتخاب رییس واحد مربوطه
- در کمیته‌های تفصیلی فوق یکی از کارشناسان منتخب به‌عنوان دبیر کمیته تفصیلی (توسط مدیر/معاون دانشگاه، رییس دانشکده، رییس واحد مربوطه) تعیین می‌شود.

# وظایف کمیته‌های تخصصی نظام پیشنهادها

■ بررسی و تصمیم‌گیری در مورد پیشنهادهای دریافتی (در مهلت ۱۵ روزه از زمان ارائه پیشنهاد)؛

■ امتیازدهی به پیشنهادهای قابل قبول (مصوب)؛

■ تعیین مسئول اجرا و مهلت اجرای پیشنهادهای قابل قبول (مصوب)؛ و

■ پی‌گیری اجرای پیشنهادها.

برگزاری منظم جلسات کمیته‌های تخصصی با توجه به مهلت ۱۵ روزه بررسی پیشنهادها الزامی می‌باشد.

# گزارش عملکرد نظام پیشنهادات در یک نگاه

پیشنادهای بررسی نشده	پیشنادهای غیر قابل قبول	پیشنادهای نیازمند تکمیل	پیشنادهای قابل قبول (مصوب)*		پیشنادهای دریافتی			پیشنهاددهندگان			جلسات کمیته عالی	تعداد سال
			منتظر اجرا	اجرا شده	دانشجو	کارمند	هیأت علمی	دانشجو	کارمند	هیأت علمی		
۲۴	۹۵۰	۳۹	۱۷۰	۴۲	۱۳۲	۱۰۰۲	۹۱	۷۶	۲۴۶	۴۰	۲۲	۱۳۹۰
۸۴	۸۹۸	۳۲	۱۵۶	۲۰	۱۰۲	۱۰۲۶	۶۲	۶۶	۲۲۳	۲۰	۵	نیمه اول ۱۳۹۱

\* در این بخش، ملاک دسته‌بندی پیشنادهای قابل قبول (مصوب) به اجرا شده و منتظر اجرا، سال ارایه پیشنهاد می‌باشد.

# چالش‌های فراروی نظام پیشنهادی دانشگاه فردوسی مشهد

- عدم باور و اعتقاد مدیران و کارکنان به اثربخشی نظام پیشنهادها؛
- عدم آگاهی مدیران و کارکنان از فرآیندهای نظام پیشنهادها؛
- عدم دسترسی مدیران و کارکنان به اطلاعات کافی برای ارزیابی پیشنهاد؛
- عدم اعتقاد و باور قلبی در برخی از مدیران ارشد؛
- مغایرت سبک‌های مدیریتی برخی از مدیران با سبک مدیریت مشارکتی؛

## چالش‌های فراروی نظام پیشنهاد‌های دانشگاه فردوسی مشهد (ادامه)

- عدم وجود فرهنگ مشارکت و روحیه کار تیمی در کارکنان؛
- عدم احساس تعلق به دانشگاه در میان برخی از کارکنان؛
- نبود جایگاه مناسب برای نظام پیشنهادها در دانشگاه؛
- عدم کارشناسی دقیق و به‌موقع پیشنهادها در برخی از کمیته‌های تخصصی؛ و
- عدم اجرای به‌موقع برخی از پیشنهاد‌های قابل قبول (مصوب).

## راهکارهای رفع چالش‌های نظام پیشنهادهای دانشگاه فردوسی مشهد

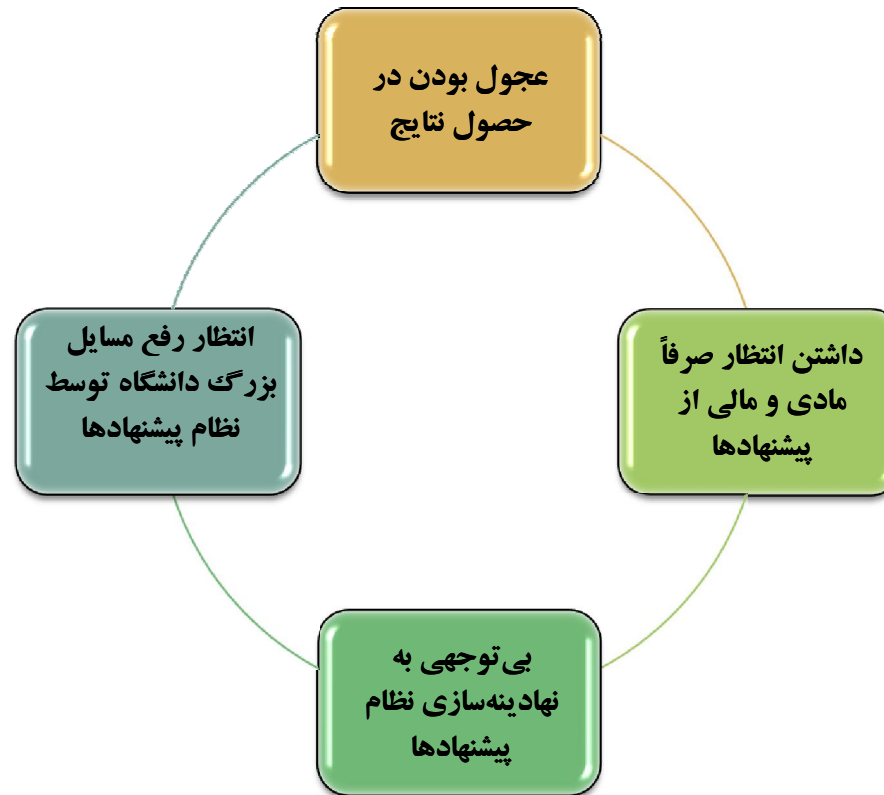
- حمایت و تعهد مدیران ارشد؛
- اهمیت به آموزش مستمر مدیران و کارکنان و برگزاری سمینار و همایش‌های تخصصی در زمینه نظام پیشنهادهای؛
- شناساندن بیشتر نظام پیشنهادهای و اهداف آن به مدیران و کارکنان؛
- ایجاد فرهنگ مشارکتی و روحیه کار تیمی در میان کارکنان؛
- ایجاد فرهنگ تعلق سازمانی در کارکنان؛



## راهکارهای رفع چالش‌های نظام پیشنهادی دانشگاه فردوسی مشهد (ادامه)

- ترغیب روحیه مسأله‌یابی و تشویق کارکنان به چاره‌جویی برای حل مسایل دانشگاه؛
- افزایش سطح آگاهی کارکنان از فعالیت‌های دانشگاه؛
- استفاده از تجارب سازمان‌های موفق و مشاورین مطلع؛
- تشکیل منظم جلسات بررسی پیشنهادها؛
- عدم برخورد تبعیض‌آمیز با پذیرش پیشنهادها؛ و
- بررسی و اجرای به‌موقع پیشنهادها.

# نبایدها در رویکرد مدیران ارشد



# انتظارات از مدیران

- به کارگیری مدیریت مشارکتی جهت ترویج فرهنگ مشارکت؛
- داشتن روحیه انتقادپذیری و استقبال از تغییر؛
- حمایت و پشتیبانی از نظام پیشنهادها؛
- لحاظ نمودن مشارکت کارکنان در نظام پیشنهادها هنگام ارزیابی و تشویق آنها؛
- تشویق و جلب مشارکت کارکنان واحد جهت ارائه پیشنهاد؛
- محترم شمردن همه پیشنهادها؛

# انتظارات از مدیران (ادامه)

- پی‌گیری جدی در خصوص بررسی و اجرای به‌موقع پیشنهادهای؛
- به‌روز رسانی مستمر موضوعات فراخوان (بذر پیشنهاد) متناسب با مسایل و مشکلات روز واحد؛
- تاکید بر هدف‌گذاری کمی شاخص‌های نظام پیشنهادهای؛ و
- شرکت منظم در جلسات کمیته تخصصی نظام پیشنهادهای واحد.

# برنامه‌های آتی نظام پیشنهادها

- فعال‌سازی نظام پیشنهادهای دانشجویی؛
- انتشار فصلنامه الکترونیکی نظام پیشنهادها؛
- طراحی و تدوین راهنمای جامع کاربران سامانه الکترونیکی نظام پیشنهادها؛
- نظرسنجی دوره‌ای از مدیران و کارکنان برای کسب آگاهی از دیدگاه آنان نسبت به عملکرد نظام پیشنهاد؛
- حضور و یا ارایه مقاله در سمینارهای مرتبط با نظام پیشنهادها؛ و
- گسترش و توسعه تفکر مشارکت سرمایه‌های انسانی از طریق برگزاری کارگاه آموزشی.

با شکر از حضور و توجه شما

