

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادهای چیست؟

در هر مؤسسه یا سازمانی همواره می توان برای انجام امور به راه حل هایی مؤثرتر از آنچه در حال حاضر معمول است دست یافت. برای دست یافتن به چنین اهدافی باید بستر مناسب جهت مشارکت فکری کلیه کارکنان برای اجرای نظام مدیریت را ایجاد کرد.

نظام پیشنهادها تکنیکی است که می توان از فکر و اندیشه کارکنان برای مسئله یابی، چاره جویی و حل مسائل و مشکلات سازمانی بهره جست. بر این اساس ایده ها، ابتکارات و نظرات، برای رفع نارساییهای موجود در روند کاری و یا بهبود بخشیدن به روشهای انجام کار ارائه داده می شود؛ در این نظام فقط به بیان مشکلات پرداخته نمی شود بلکه راه حلهای رفع موانع و بهبود روشها نیز ارائه می شود. از این طریق کارکنان می توانند در اداره امور و فعالیتهای سازمان نیز مشارکت داشته باشند و پیشنهادهای اصلاحی خود را ارائه دهند که این امر خود موجب بروز خلاقیت و نوآوری، افزایش روحیه کارکنان، تسریع در زمان انجام کار، و ارائه راهکارهای عملی برای حل مسائل و مشکلات سازمان می شود.

تعریف پیشنهاد

پیشنهاد؛ ایده یا نظری است داوطلبانه که در صورت اجرا می تواند وضعیت موجود را بهبود بخشیده یا مشکلی را

حل نمایند و می تواند تمامی زمینه های بهسازی و اصلاح فرایندها و فعالیت های بانک را در بر گیرد. پیشنهاد "فکر و ایده نو" که اجرای آن منجر به سود و صرفه اقتصادی برای بانک گردد. ایده ای که در قبل نبوده و یا اجرا نمی شده است.

الزامات قانونی نظام پیشنهادات

بر اساس مصوبات ۱۶۳۶۰/ت/۳۷۷۰۱ مورخ ۱۳۷۴/۱۲/۲۸ سازمان امور اداری و استخدامی کشور و ۸۷۷۴/۱۲/۱ مورخ ۱۳۷۷/۰۶/۰۷ شورای عالی اداری و طبق ماده ۲۰ قانون خدمات کشوری، دستگاههای اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزش و افزایش کارایی و بهره مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارکنان خود و کار مناسب برای جلب مشارکت کارکنان و دریافت پیشنهادهای و اثر گذاری آن در تصمیم گیری ها را فراهم سازند. نظام پیشنهادها و نحوه پرداخت پاداش بر اساس آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها تعیین گردیده است.

اهداف و مأموریت نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

پست بانک با اعتقاد به ضرورت بهره گیری نظام مند از توانایی های فکری و خلاقیت سرمایه انسانی در اداره بانک، اقدام به استقرار نظام پیشنهادها نموده و اهداف زیر را از ایجاد نظام مذکور دنبال می نماید:

۱- ایجاد بستر مناسب جهت مشارکت کلیه کارکنان در حل مشکلات و ایجاد بهبود مستمر در استانداردهای کاری.

۲- بهبود شاخصهای عملکردی از طریق اجرای پیشنهادهای کارکنان در حوزه های مختلف.

۳- تقویت حس مسئولیت، تعلق سازمانی و افزایش رضایت مندی کارکنان.

۴- افزایش بازدهی و سود دهی و بهبود کیفیت خدمات.

۵- تعمیق روابط انسانی کارکنان و تقویت روحیه کارگروهی و تیمی در بین آنها.

۶- جلب رضایت مشتریان از خدمات بانک.

۷- گردش روان اطلاعات و اطلاع رسانی به کارکنان، بهبود کار فردی و گروهی، بهبود مناسبات با دیگر نهادها.

۸- ارتقاء سطح زندگی مادی، معنوی و سلامت و نشاط روحی در محیط کار.

۹- توسعه توان بالقوه و بالفعل کارکنان.

۱۰- همسو نمودن منافع فردی کارکنان با منافع سازمانی.

۱۱- ایجاد روحیه برای حل مشکل و مبارزه طلبی برای آن به جای روحیه فرار از مشکل یا انتقال آن به افراد یا سایر واحدهای سازمانی.

در مجموع هدف از اجرای این نظام ارتقاء کمی و کیفی خدمات و نهایتاً رضایت مندی مشتریان بانک می باشد.

مشخصات یک پیشنهاد قابل ارزیابی

۱- عنوان پیشنهاد؛ عنوان پیشنهاد ترجیحاً می بایست به صورت یک عبارت تیتیری، کوتاه، واضح و گویا باشد.

۲- وضعیت فعلی: مشکل ایجاد شده و دلایل ضروری بهبود وضعیت فعلی به صورت کامل تشریح گردد و مشکلات عنوان

- شده صرفاً در ارتباط با روشها، فعالیتها و استانداردها باشد نه مجریان امور.
- ۳- وضعیت پیشنهادی: صرفاً به بیان انتقاد اکتفا نشود و راهکارهای عملی و اجرایی برای حل مشکل و یا بهبود وضعیت فعلی نیز ارائه گردد.
- ۴- پیشنهاد غیر تکراری باشد.
- ۵- بیان بدیهیات و اموری که جزء شرح شغل و وظایف فرد و یا واحد سازمانی خاص محسوب می‌گردد، نباشد.
- ۶- مبهم و کلی نباشد.
- ۷- در قالب شعار نباشد و قابلیت عملیاتی شدن داشته باشد

معیارهای ارزیابی یک پیشنهاد

۱- کامل بودن پیشنهاد

امتیاز این معیار براساس میزان تسلط پیشنهاد دهنده بر موضوع پیشنهادی و آرایه مستندات و مدارک و محاسبات علمی و قابل استناد که توسط وی تهیه گردیده و همراه پیشنهاد ارائه میشود تعیین می‌شود. بنابراین استفاده صحیح از مفاهیم، اصول علمی و آرایه شاخص‌های مالی و آماری مرتبط که به درک روشن از موضوع توسط کارشناسان بررسی کننده پیشنهاد کمک کند باعث خواهد شد تا پیشنهاد دهنده امتیاز بالاتری کسب نموده و از دوباره کاری در ارائه پیشنهاد و یا عدم پذیرش پیشنهاد توسط دبیرخانه جلوگیری شود.

۲- قابلیت اجرا با توجه به شرایط و امکانات واحد

سازمانی

هرچه قابلیت اجرایی پیشنهاد بیشتر باشد و در آن شرایط، امکانات و نیازهای واحد سازمانی مربوطه بیشتر در نظر گرفته شده باشد پیشنهاد جنبه عملی تر داشته و نشان دهنده توجه و مطالعه بیشتر پیشنهاد دهنده نسبت به وضعیت فعلی و آینده واحد سازمانی مربوطه می باشد. همچنین این معیار کارکنان را به ارائه پیشنهاد های عملی تر تشویق می نماید

۳- ابتکار خلاقیت و نوآوری

این معیار برای خلاقیت نوآوری قوه ابتکار کارکنان امتیاز قائل می شود و از این جهت کارکنان را به استفاده هرچه بیشتر از تفکر و خلاقیت خود در جهت تحقق اهداف سازمانی ترغیب می نماید مهمترین عوامل تعیین این معیار عبارت است از: تبدیل ایده منحصر به فرد پیشنهاد دهنده به پیشنهاد اجرایی برای سازمان، اخذ ایده از منابع علمی و تبدیل به پیشنهاد اجرایی برای سازمان و یا اخذ ایده از طرحهای مشابه در سایر بانکها و تبدیل آن به پیشنهاد اجرایی.

۴- افزایش سطح رضایت کارکنان

این معیار به عنوان یک عامل مهم مطرح است بنابراین پیشنهادهایی که در این راستا بتوانند تاثیر مثبت داشته باشند از امتیاز بیشتری برخوردار می شوند مهمترین عوامل در این معیار عبارتست از بهبود شرایط کار کارکنان، افزایش روحیه کارکنان و ایجاد انگیزش در آنها

تصمیم گیری برای نوع پاداش قابل ارایه به پیشنهاددهندگان

تمامی انواع پاداش های نظام پیشنهادها، توسط دبیرخانه مرکزی محاسبه و پس از تایید اداره کل آموزش و تحقیقات برای واریز به حساب مشمولین به اداره کل امور مالی ارسال می گردد.

ضمناً به منظور جلب توجه کارکنان و شتاب بخشیدن به ارایه پیشنهاد توسط کارکنانی که برای اولین بار پیشنهادی را ثبت می نمایند از طرف رئیس نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها لوح تقدیر اهدا می گردد. پاداش پیشنهاددهندگان بر اساس امتیاز کسب شده در دو مرحله پرداخت می شود: مرحله اول پس از پذیرش پیشنهاد و مرحله دوم ۱۵ روز پس از اجرای پیشنهاد.

همکاران محترم جهت ثبت پیشنهاد خود از طریق آدرس ذیل وارد نرم افزار شوند.

<http://10.80.80.39/nppostbank> و

برای اطلاع از آئین نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها به آدرس ذیل مراجعه نمایند: