



## سیستم نظام پیشنهادات آبانگان Abanegan Suggestion System (AB-SS)

با توسعه تکنولوژی اطلاعات و نزدیکی هر چه بیشتر جوامع و سازمان‌ها به یکدیگر، دسترسی به تکنولوژی و سرمایه در انحصار کشورها و سازمان‌های معدودی نبوده و نیروی انسانی به عنوان برگ برنده در فضای رقابتی کسب و کار در قرن بیست و یکم مطرح می‌باشد. علاوه بر این سرمایه خاصیت فزاینده‌گی (Synergy) دارد، یعنی می‌تواند محصولی را تولید کند و که ارزش آن بیشتر از مجموع ارزش اجزاء آن محصول باشد.

از طرفی حتی قوی‌ترین مدیران نیز نمی‌توانند ادعا کنند که اطلاعات کافی از تمامی جوانب سازمان داشته و بتوانند بهترین راه‌حل‌ها را برای حل مشکلات ارائه نمایند. بدین ترتیب اگر بپذیریم افراد در هر سطحی از سازمان، ممکن است دارای ایده‌هایی کارگشا باشند، طبیعی است که باید به دنبال راهکارهایی برای شناسایی این ایده‌ها باشیم. چرا که افراد بواسطه ارتباط نزدیک با کاری که انجام می‌دهند و تجربه حاصل از تکرار آن، معمولاً به جزئیات کار بیشتر آشنا بوده و در صورت فراهم شدن شرایط، همین افراد بهترین کسانی هستند که می‌توانند پیشنهادهای اصلاحی ارائه نمایند.

از میان انبوه روش‌های مدیریت، **مدیریت مشارکتی** یکی از رویکردهای نسبتاً جدید مدیریت است که با رسمیت شناختن اهمیت نیروی انسانی تلاش می‌کند راهکارهایی برای حضور فعالانه کلیه افراد در سازمان بیابد. اهمیت مدیریت مشارکی به حدی است که عده‌ای از صاحب‌نظران معتقدند نظام حکومتی آرمانی در جهان آینده مبتنی بر مشارکت کلیه آحاد جامعه، نه نخبگان و برگزیدگان آنان می‌باشد. در شیوه مدیریت مشارکتی، **نظام پیشنهادها** یکی از مفیدترین راهکارهایی است در آن کلیه کارکنان این امکان را می‌یابند تا با ارائه نظرات و پیشنهادهای خود گامی در جهت ارتقای عملکرد سازمان بردارند. البته اعتقاد و باور مدیران ارشد به این نظام پیش نیاز مهم و اساسی اجرای موفقیت آمیز آن بوده و به عنوان اولین قدم در جهت پیاده‌سازی نظام از اهمیت و حساسیت بسزایی برخوردار می‌باشد. با ایجاد و استقرار صحیح نظام پیشنهادها، پدیده معجزه فکرها و مغزها بوقوع می‌پیوندد. این نظام مکانیزمی را فراهم می‌کند که بوسیله آن می‌توان به یافته‌های ذهنی سرمایه‌های انسانی و توانایی‌های بالقوه آنان در جهت بهسازی مستمر سازمان دست یافته و زمینه‌های بروز خلاقیت‌ها و به فعلیت رسیدن استعدادهای درونی کارکنان را فراهم نمود. بنابر این نظام پیشنهادها یکی از سازمان-یافته‌ترین روشهای جلب مشارکت افراد محسوب می‌شود.

### نظام پیشنهادها (Suggestion System):

جمع‌آوری نظرات و پیشنهادات کارکنان جهت بهبود فرآیند و ارتقای بهره‌وری به صورتی نظام یافته.



## مزایا و اهداف

- نظام پیشنهادها دارای مزایا و اهداف گوناگونی است که بسته به نوع و ساختار سازمان قابل تعریف و اندازه‌گیری می‌باشد.
- قابلیت پیاده‌سازی در سازمان‌های مختلف، فراگیری و سادگی اجرا، هزینه‌های نسبتاً کم و زمینه‌سازی برای استقرار نظام‌های پیشرفته‌تر.
  - ایجاد حس تعلق به سازمان و در نتیجه کاهش مقاومت افراد در مقابل تغییرات مثبت.
  - افزایش نوآوری و ابتکار در بین کارکنان و پی‌بردن به قابلیت‌ها و توانایی‌های آنان.
  - شناسایی کارکنان دارای توان مسئولیت‌پذیری بیشتر.
  - تسهیل ارتباطات و تبدیل فرهنگ شفاهی به فرهنگ مکتوب.
  - آسانتر شدن نحوه انجام کارها و فعالیت‌های سازمان.
  - افزایش توان اجرایی مدیریت در اداره امور سازمان.
  - ارتقای فرهنگ سازمانی و سرمایه‌های انسانی سازمان.
  - نهادینه‌سازی فرهنگ مشارکت گروهی و فردی و تقویت روحیه کار گروهی و تیمی.
  - همسو شده منافع فردی کارکنان با منافع سازمانی.
  - تقویت توانمندی کارکنان در فعالیتهای بهبودجویی و پویا سازی محیط کار.
  - مقابله با مشکلات بحرانی به طور هماهنگ و متحد.
  - بسترسازی برای تبلور خلاقیت و استعداد سرمایه انسانی.
  - کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری.



## ساختار سیستم نظام پیشنهادات آبانگان

سیستم نظام پیشنهادات آبانگان (AB-SS) با بهینه‌کاوای از تجارب برتر جهانی در حوزه مدیریت مشارکتی و در



بستر نرم‌افزاری Microsoft SharePoint طراحی شده و با توجه به وضعیت خاص هر سازمان از نظر اهداف، وظایف، نوع، اندازه، وسعت فعالیت، ساختار سازمانی، سبک و شخصیت مدیریت، فرهنگ سازمانی، سطح تحصیلات کارکنان و ... قابل سفارشی‌سازی می‌باشد به گونه‌ای که قابلیت بازنگری جهت توسعه و اصلاح آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوطه را به منظور تکامل و حفظ پویایی را دارا است.

در این سیستم علاوه بر مشارکت کارکنان سازمان زمینه مناسب جهت ارائه پیشنهاد توسط افراد مرتبط با سازمان نظیر خانواده‌های کارکنان، پیمانکاران، دانشگاهیان و سراسر ارگان‌ها و نهادها و اشخاص حقیقی و حقوقی فراهم می‌باشد.



پیش بینی پرداخت پاداش (بخصوص پاداش‌های معنوی) به پیشنهاد دهندگان نظام پیشنهادها نیز انجام شده است. حتی در مورد پیشنهادهایی که در مرحله اول ارزیابی غیرقابل قبول تشخیص داده می‌شوند نیز از پیشنهاد دهنده به دلیل توجه و علاقه‌ای که نسبت به رفع مشکلات سازمان نشان داده قدردانی می‌شود. به منظور تثبیت و تداوم نظام و دلگرمی مسئولین و مجریان دست‌اندرکار بهتر است ساختار تشکیلاتی آن در نمودار رسمی سازمان گنجانده شود.

### ارکان اصلی نظام پیشنهادها

این سیستم دارای ذینفعان متعددی در داخل و حتی در مواردی در خارج از مرزهای سازمان در میان تأمین‌کنندگان و مشتریان می‌باشد. ارکان اصلی آن بر اساس تعریف اولیه در سیستم AB-SS عبارتند از:

- **مسئول نظام پیشنهادها:** با توجه به جنبه‌های اجرائی متعدد در نظام پیشنهادها و حدود اختیارات گسترده‌ای که می‌بایست برای مسئول نظام در نظر گرفته شود، توصیه می‌شود بالاترین مقام سازمان این مسئولیت را به عهده گرفته و حسب ضرورت به قائم مقام خود تفویض نماید.
- **کمیته اجرایی نظام پیشنهادها:** کمیته اجرایی گرداننده اصلی نظام پیشنهادها در سازمان است. اعضای این کمیته از بین مدیران، سرپرستان و کارشناسان سازمان انتخاب می‌شوند و می‌بایست علاوه بر برخورداری از دانش و تخصص کافی، به کارآیی نظام پیشنهادها اعتقاد و باور داشته و از روحیه تحول‌پذیری برخوردار باشد.
- **دبیرخانه نظام پیشنهادها:** دبیرخانه نظام پیشنهادها رابط بین پیشنهاد دهندگان و کمیته اجرایی نظام پیشنهادها بوده که مسئولیت حفظ و نگهداری اسناد و مدارک نظام، صورتجلسات و مصوبات کمیته نظام، دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با نظام، پیشنهادهای ارائه شده توسط پیشنهاد دهندگان و سایر مدارک مربوطه را دارا می‌باشد.
- **گروه‌های کارشناسی:** گروه‌های کارشناسی و ارزیابی، از بین کارشناسان با تجربه در بخش‌های مختلف سازمان و در صورت لزوم و نیاز به بررسی بیشتر تخصصی از کارشناسان خارج از سازمان انتخاب می‌شوند.



Improve Your Productivity by Abanegan Suggestion System



- برخی از مفاهیمی که به صورت عملی و بر مبنای ساختار علمی در سیستم AB-SS پیاده سازی شده اند عبارتند از:
- مشارکت: عبارت است از چالشی ذهنی و عاطفی که افراد را برمی انگیزد تا داوطلبانه، برای تحقق اهداف مورد نظر سازمان، همکاری نموده و در مسئولیت ها و نتایج حاصله سهیم شوند.
  - مدیریت مشارکتی: مدیریت مشارکتی یک شیوه یا روش مدیریتی است که با توجه به سطح آمادگی کارکنان، به منظور ایفای نقش حقیقی ایشان به عنوان عضو مفید مؤثر سازمان، کارکنان را در همه فعالیت های مربوطه مشارکت داده و از توانایی های ایشان جهت انجام امور سازمان برای نیل به اهداف بهره می گیرند.
  - پیشنهاد: هرگونه فکر و ایده نو که بتواند منجر به ایجاد یک تغییر مثبت، بهبود روش افزایش کیفیت تولید کاهش هزینه ها و بالابردن روحیه کارکنان و ... گردد پیشنهاد تلقی می گردد.

### ساختار و روال های اصلی سیستم

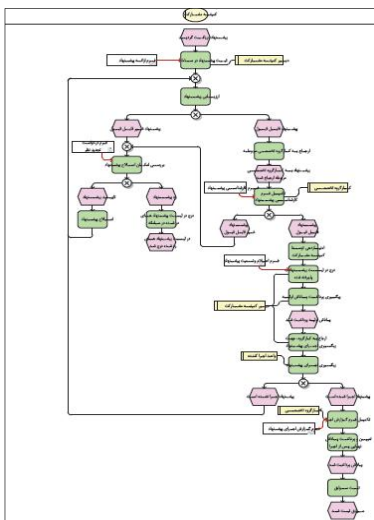
این سیستم به واسطه بستر Microsoft SharePoint قابلیت انعطاف پذیری بر مبنای نیازهای سازمانی و سفارشی سازی بر اساس ساختار کاری نظام پیشنهادات را دارا می باشد.

### شرایط ارائه پیشنهاد

پیشنهاد حق کلیه ذینفعان سازمان می باشد که می تواند بصورت فردی یا گروهی ارائه شود. پیشنهاد می تواند جزو وظیفه سازمانی و شرح وظایف پیشنهاد دهنده باشد به شرطیکه قابلیت اجرا داشته و آرمانی و رویایی نباشد. ضمن اینکه پیشنهاد بایستی روشن و واضح بوده و گنگ، مبهم و دو پهلو نباشد و حتی می تواند تکمیل کننده پیشنهاد های قبلی باشد.

### موضوع پیشنهادها

پیشنهادهایی که در سیستم نظام پیشنهادات ارائه و پذیرفته می شوند باید دارای شرایط زیر باشند:



- بهبود شرایط، محیط کار، ابزار و وسایل جهت ارتقای بهره‌وری
- افزایش کمیت و کیفیت خدمات، محصولات و بهره‌وری سازمان
- بهبود روش های انجام کار و تسریع در امور
- صرفه جویی اقتصادی از طریق کاهش هزینه دوباره کاری ها و ضایعات
- ابداعات و تغییراتی که سازمان را در تحقق اهداف سازمانی کمک کند
- ارائه راه های مطلوب برای استفاده از ظرفیت های موجود و بالقوه
- اصلاح دستورالعمل ها، بخش نامه ها و آیین نامه های داخلی
- بهینه نمودن سیستم های تصمیم گیری، نظارت و کنترل، ارزیابی و پایش
- افزایش راندمان نیروی انسانی، تجهیزات، امکانات و تسریع در عملیات
- افزایش رضایت شغلی، رفاه و بهبود شرایط کار همکاران، صمیمیت، همدلی و انجام فعالیت های گروهی





## پرداخت پاداش

پرداخت پاداش در نظام پیشنهادها از اهمیت خاصی برخوردار است همانگونه که در ازای کار سازمانی مطابق با شغل حقوق و مزایا پرداخت می‌شود که جبران خدمت ایشان را بنماید، برای جبران خدمت کارکنان به ازای فکر کردن و پیشنهاد دادن نیز بایستی پاداش مناسب پرداخت شود. پرداخت پاداش نه تنها برای جبران خدمت پیشنهاد دهنده به سازمان است و وی را تشویق و ترغیب نموده و این احساس را در او بوجود می‌آورد که از زحمتش قدردانی شده است، بلکه دیگر همکاران که شاهد این تشویق و تقدیر و پاداش هستند را برمی‌انگیزاند تا ایشان هم در نظام پیشنهادها مشارکت نمایند. لذا پاداش متناسب با پیشنهاد و براساس فرمولی مشخص در سیستم محاسبه می‌گردد تا پاداش هر چه بیشتر مطابق واقعیت پرداخت شده و از مسایل حاشیه‌ای جلوگیری شود.

## فرم‌ها و ساختار سیستم

این سیستم به واسطه طراحی چابک و پویای خود ضمن بهره‌گیری از قابلیت‌های شیروپونت و ابزار مدیریت گردش کار آبانگان (AB-BPMS) یک پورتال ویژه و اختصاصی برای نظام پیشنهادات محسوب می‌گردد که دارای بخش‌ها و فرم‌های زیر می‌باشد.



- صفحه اصلی اختصاصی هر کاربر
- صفحه ارائه پیشنهاد
- صفحه بررسی پیشنهاد
- کارتابل پیشنهادات جدید
- کارتابل پیشنهادات کاربر (پیشنهاد دهنده)
- کارتابل دبیر کمیته
- کارتابل ارزیاب کمیته
- فرم‌های ارزیابی
- فرم‌های جلسات
- مدیریت جلسات (زمان، مکان، شرکت‌کنندگان)
- مدیریت پاداش‌ها
- گزارشات و نمودارها
- تاریخچه پیشنهاد
- اجرای پیشنهاد
- پاداش پیشنهاد





- پیام‌های آموزشی و انگیزشی
- برنامه‌ها و دستورالعمل‌های نظام پیشنهادات
- معرفی پیشنهادات برتر و برگزیده
- فروم تخصصی نظام پیشنهادات
- اطلاعات پایه‌ای و تنظیمات سیستمی
- پیام‌های کوتاه و آلامرها
- صفحات اختصاصی نسخه ویژه تلفن همراه (Android, IOS)

### قابلیت‌های فنی سیستم

این سیستم علاوه دارابودن قابلیت‌های عمومی سیستم‌های داخلی و بین‌المللی مشابه دارای ویژگی‌های ممتاز دیگری نیز می‌باشد که بر اساس ساختار سازمان و نوع نیاز قابل عملیاتی شدن می‌باشد.

- پشتیبانی از Single Sign-On جهت یکپارچگی ورود با سایر سیستم‌های سازمانی
- طراحی بهینه ساختار DataBase و اجرای متدهای ویژه از جمله Partitioning جهت کنترل سرعت
- قابلیت اتصال به سایر سیستم‌های سازمانی از جمله سیستم منابع انسانی برای دریافت لیست پرسنل و چارت سازمانی و سیستم مالی جهت ارسال پاداش‌های تصویب شده
- قابلیت اتصال به سیستم‌های اطلاع‌رسانی سازمانی از جمله اتوماسیون اداری، پست الکترونیک و پیام کوتاه
- قابلیت انطباق با انواع نظام پیشنهادها در کشور (مدل‌های سنتی و کایزنی)
- قابلیت اجرای روش دبیرخانه به دو صورت متمرکز و پراکنده (توزیعی)
- قابلیت اجرای انواع گردش کارهای (Work Flow) مختلف
- امنیت بسیار بالا به واسطه معماری طراحی شده
- دارای بسته هوشمندی در پیدا کردن پیشنهادهای تکراری
- ارتباط با سیستم منابع انسانی برای بروزرسانی اتوماتیک اطلاعات پرسنلی
- اطلاع‌رسانی بموقع و کارا در تمامی مراحل و وضعیتهای پیشنهاد به تمامی افراد مربوطه از طریق آلامر، پیام کوتاه و پست الکترونیک
- بخش مجزا برای اتاق فکر جهت تبادل افکار و نظریات افراد بصورت Online و تالار گفتگو با امکان ارائه تیترا مطالب یا سرفصل‌ها و دریافت نظرات و ایده‌ها از افراد مختلف بصورت Offline





- بخش نظرسنجی با امکان طرح سؤال و جواب‌های مربوطه
- پارامتریزه و قابلیت انعطاف با روال‌های مختلف
- جستجوی پیشرفته
- ردیابی و کنترل پیشنهاد
- قابلیت تعریف نیروی جانشین
- قابلیت ایجاد فراخوان پیشنهاد
- معرفی پیشنهاددهنده برتر
- مدیریت جلسات و کارگروه‌ها
- نگهداری تاریخچه اطلاعات پیشنهادات
- تعریف انواع سطوح دسترسی و محرمانگی
- تعریف انواع گردش‌های کاری
- انجام مکانیزه محاسبات مربوط به نمره، پاداش و استفاده
- دبیرخانه مرکزی و دبیرخانه‌های توزیع شده
- قابلیت ارائه انواع گزارشات تحلیلی، آماری و مدیریتی
- قابلیت اجرای انواع فیلترینگ‌ها بر روی گزارشات
- قابلیت مرتب‌سازی نتایج بر اساس تاریخ و فیلدهای خاص
- گزارش‌ساز پویا با امکان طراحی انواع گزارشات خاص و سفارشی



کلید موفقیت نظام پیشنهادات خود را از ما بخواهید

[info@Abaneganco.com](mailto:info@Abaneganco.com)

تهران، خیابان ملاصدرا، شیراز شمالی، کوچه زاینده‌رود، پلاک 12، واحد 3 تلفکس: 021-88055794 (5 خط)

[www.Abanegan.Co](http://www.Abanegan.Co)

[info@Abanegan.Co](mailto:info@Abanegan.Co)