

به نام خدا

سید مسعود همایونفر، رئیس موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی و دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در پاسخ به بیانیه اخیر شرکت ایران خودرو که در ارتباط با نتایج ارزیابی ششمین دوره جایزه ملی صادر شده بود، به نکات مهمی در ارتباط با نحوه ارزیابی و نتایج اعلام شده در ششمین همایش تعالی سازمانی که ۴ اسفند ماه سال جاری برگزار شد، اشاره کرده است.

دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، ضمن تشریح نظام ارزیابی در این جایزه ملی و تقدیر از تلاش‌های ارزنده مدیران و کارکنان شرکت ایران خودرو و تمامی شرکت‌های تابعه آن، علل رنجش خاطر مدیریت ارشد ایران خودرو از نتایج اعلام شده را تشریح کرد.

سید مسعود همایونفر، تاکید کرده است که دستیابی به امتیاز بیش از ۵۵۰، مستلزم برنامه‌ریزی وسیع و اجرای برنامه‌ها همراه با صبر و حوصله و تلاش فراوان است و نباید برای دستیابی به سطوح بالاتر امتیازها، انتظاری فراتر از واقعیت‌های موجود سازمان داشت.

دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی اعتقاد دارد که اعلام سطوحی از جایزه ملی، فراتر از آنچه که واقعیت‌های سازمان تعیین می‌کند، نه تنها به رشد و توسعه و پایداری سازمان‌ها کمکی نمی‌کند، بلکه ایجاد فضایی کاذب و به دور از واقعیت‌ها باعث پنهان ماندن برخی از کاستی‌ها شده و در نهایت مشکلات عدیده‌ای را برای سازمان‌ها ایجاد خواهد کرد.

متن کامل بیانیه دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی را ملاحظه می‌فرمایید.

ارزیابی بر اساس واقعیت‌ها

سازمان‌های کشورمان برای افزایش قدرت رقابت و ارتقاء بهره‌وری از مدل تعالی سازمانی در سطح وسیعی استفاده می‌کنند. طی شش سال گذشته، تعداد سازمان‌هایی که در فرایند ارزیابی جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی شرکت کرده‌اند، همه ساله رو به افزایش بوده است. افزایش ۳۰ درصدی تعداد متقاضیان جایزه ملی در سال جاری و افزایش ۶۰ درصدی آن در سال گذشته، نشان دهنده اعتبار و استحکام ارزیابی‌هایی است که توسط نظام ارزیابی این جایزه ملی صورت می‌پذیرد.

جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی، براساس مدل تعالی سازمانی که دارای ۹ معیار و ۳۲ زیر معیار است و در مجموع با تعداد قابل توجهی شاخص که بعضاً به بیش از ۳۰۰ شاخص می‌رسد، تمامی زوایای سازمان‌ها را از دیدگاه‌های مختلف مورد ارزیابی قرار می‌دهد. تیم‌های ارزیابی که عمدتاً شامل ۴ تا ۷ نفر ارزیاب آموزش دیده هستند، ابتدا به صورت انفرادی، سپس تیمی و پس از آن با استقرار در سایت سازمان متقاضی و کسب اطلاعات واقعی از وضعیت آن سازمان نسبت به انجام ارزیابی اقدام می‌نمایند. این نتیجه در کمیته هماهنگی ارزیابی، کمیته علمی و سپس در کمیته داوری جایزه ملی مطرح و پس از بررسی‌های لازم و حذف خطاهای احتمالی، نتیجه نهایی

استخراج و اعلام می‌شود و هر گونه اعلام نتیجه قبل از اینکه تمامی مراحل به طور کامل طی شوند، غیر قابل انتشار و غیر قابل استناد خواهد بود. این رویه، به صراحت برای سازمان‌های متقاضی تشریح شده است. در بین جایزه‌های موجود در کشورمان به طور قاطع می‌توان گفت که هیچ یک از آنها مراحل ارزیابی دقیق، مفصل و جامع، مشابه جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی را نداشته و این جایزه از این جهت منحصر به فرد است. از سوی دیگر، ارزش‌ها و ضوابط و معیارهایی که برای دستیابی به سطوح مختلف جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی تعیین شده است به طور کامل توسط ارکان مختلف جایزه ملی رعایت شده و تمامی اعضای کمیته‌ها و ارزیابان خود را موظف و متعهد به رعایت این ضوابط می‌دانند.

آنچه در مورد شرکت ایران خودرو و اتفاق افتاده است، این است که اولاً مدیریت مرتبط با موضوع تعالی سازمان، قبل از انجام مراحل ارزیابی، حتی در مراحل اولیه ارزیابی که هنوز بازدید از این سازمان صورت نپذیرفته بود شخصاً نسبت به اعلام نتیجه نهایی و دستیابی به تندیس سیمین اطلاع‌رسانی نمودند که اصولاً اعلام شرایط احراز چنین سطحی جزء وظایف دبیرخانه جایزه ملی است نه سازمان متقاضی. ثانیاً مدیریت شرکت مزبور بر دستیابی به سطح تندیس سیمین اصرار و پافشاری داشت؛ در حالی که نظام ارزیابی جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی چنین سطحی را برای این شرکت تایید نکرده بود و اعلام رسمی نتیجه ارزیابی باعث رنجش خاطر و اتخاذ تصمیمی شد که از جانب مدیریت شرکت ایران خودرو به طور عمومی اعلام شد.

ثالثاً کارکنان شرکت ایران خودرو و مدیران و کارکنان پر تلاش شرکت‌های وابسته به این شرکت گام‌های استواری را در مسیر تعالی سازمانی برداشته‌اند که بسیار ارزشمند و شایسته تقدیر فراوان است. بسیاری از این سازمان‌ها در ششمین دوره جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی سال ۸۷ به سطوح بسیار درخشانی دست یافته‌اند که حرکت آنها را در مسیر تعالی سازمانی قطعاً تسریع خواهد کرد. شایسته است به کلیه مدیران و کارکنان شرکت‌های تابعه و مدیران و کارکنان شرکت ایران خودرو به خاطر این تلاش ارزنده تبریک و تهنیت گفت و از اینکه با تصمیم مدیریت ارشد شرکت ایران خودرو این مدیران نتوانستند در ششمین همایش تعالی سازمانی حضور یابند و تندیس‌ها، تقدیرنامه‌ها و گواهی‌نامه‌های خود را که سند تلاش و موفقیت کارکنان این شرکت‌هاست را دریافت کنند، ابراز تاسف نمود، اما مطمئناً صرف نظر از فضای پر ابهام کنونی این عزیزان راه تعالی سازمانی را ادامه خواهند داد.

دبیرخانه جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی اعتقاد دارد که رعایت ضوابط و شرایط احراز سطوح مختلف جایزه ملی و احترام گذاشتن به ارزش‌ها و مفاهیم بنیادین، لازمه حرکت در مسیر تعالی سازمانی است و ارکان جایزه ملی حداکثر تلاش خود را به عمل آورده‌اند تا با پایبندی به این معیارها و ارزش‌ها، فضایی را ایجاد کنند تا سازمان‌ها با تکیه بر واقعیت‌ها، نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود خود را بشناسند و با اجرای برنامه‌های بهبود در مسیر تعالی سازمانی حرکت کنند، دبیرخانه جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی اعتقاد دارد اعلام سطوحی از جایزه ملی فراتر از آنچه که واقعیت‌های سازمان تعیین می‌کند، نه تنها به رشد، توسعه و پایداری سازمان‌ها کمکی نمی‌کند، بلکه با ایجاد فضایی کاذب و به دور از واقعیت‌ها باعث پنهان ماندن برخی کاستی‌ها شده و در نهایت مشکلات عدیده‌ای را برای سازمان‌ها ایجاد خواهد کرد. براین اساس ضمن تاکید بر اینکه حرکت در مسیر تعالی، به ویژه برای سطوح

امتیازی بیش از ۵۵۰، نیازمند صبر و حوصله فراوان و تلاش زایدالوصف است، از کلیه سازمان‌هایی که در فرایند ارزیابی جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی حضور داشته‌اند، تقاضا می‌شود به جایزه ملی فقط به عنوان یک ابزار تشویقی بنگرند و سطح انتظار در مدیران و ذینفعان خود را بدون تکیه بر معیارها، ضوابط و مقررات جایزه ملی، آنقدر بالا نبرند که اعلام نتیجه واقعی باعث بروز مسائلی شود که متأسفانه در این دوره شاهد آن بوده‌ایم.

در پایان لازم می‌داند مراتب تقدیر خود و ارکان جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی را از کلیه سازمان‌هایی که در سال جاری در فرایند ارزیابی جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی حضور داشته‌اند، اعم از سازمان‌هایی که از نتایج اعلام شده رضایت داشته و سازمان‌هایی که به دلیل عدم انطباق نتایج اعلام شده با سطح مورد انتظار خود به رضایت مطلوب خود نرسیده‌اند، به خاطر سعی و تلاش برای حرکت در مسیر تعالی سازمانی، اعلام داشته و از اینکه وجود برخی کاستی‌ها، احیاناً موجب رنجش خاطر بعضی از آنان را فراهم آورده است، پوزش بطلبید.

امید فراوان دارد که با استعانت از خداوند متعال و با کمک و مساعدت و همراهی سازمان‌ها، به ویژه با تلاش و همفکری کارکنان متعالی این سازمان‌ها که به حق سرمایه اصلی سازمان‌های ایرانی برای حرکت به سوی تعالی هستند، همه ساله شاهد رشد و ارتقاء توانمندی‌های سازمان‌های ایرانی باشیم. با انسان‌های متعالی است که می‌توان سازمان‌های متعالی ساخت و با چنین سازمان‌هایی است که می‌توان پیشرفت و سربلندی روز افزون را برای کشور عزیزمان، جمهوری اسلامی ایران، به ارمغان آورد.

سید مسعود همایونفر

دبیر جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی

و رئیس موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

۸۷/۱۲/۱۰