



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

تعداد کل نیروی انسانی سازمان در زمان درخواست

تعداد کارکنان : کمتر از 150 نفر بین 150 تا 500 نفر بیش از 500 نفر

بخش اول : مشخصات شناسنامه‌ای

| | | | |
|---|---------|-----------|-------|
| نام سازمان : گروه صنعتی بارز | | | |
| نوع مالکیت سازمان: | | | |
| <input type="checkbox"/> سهامی عام <input type="checkbox"/> سهامی خاص <input type="checkbox"/> سایر با ذکر نوع <input type="checkbox"/> دولتی <input type="checkbox"/> خصوصی | | | |
| در صورت داشتن سهامداران عمده، ترکیب و سهم سهامداران را ذکر فرمایید : | | | |
| عضو بورس اوراق بهادار: <input type="checkbox"/> بلی <input type="checkbox"/> خیر | | | |
| سال بهره‌برداری : | | | |
| آدرس دفتر مرکزی | استان : | شهرستان : | شهر : |
| نشانی کامل : | | | |
| تلفن (با ذکر کد محل) : | | نمابر : | |



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|-----------|-------|
| آدرس کارخانه | استان : | شهرستان : | شهر : |
| نشانی کامل : | | | |
| تلفن (با ذکر کد محل) : | نمابر : | | |
| Web site : | | | |
| E-mail : | | | |
| نماینده سازمان : | تلفن تماس (با ذکر کد محل) * : | | |
| | تلفن همراه * : | | |
| | نمابر * : | | |
| E-mail* : | | | |
| نام عالی‌ترین مقام اجرایی سازمان * : | سمت * : | | |
| | تلفن تماس (با ذکر کد محل) * : | | |
| | نمابر * : | | |
| E-mail* : | | | |

* با توجه به لزوم ارتباط مستمر دبیرخانه با آن شرکت محترم خواهشمند است هرگونه تغییر در اطلاعات مندرج در این فرم را از طریق مکاتبه رسمی به دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری اطلاع دهید.



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

بخش دوم: مراحل اجرا شده در پروژه (طرح):

لازم به ذکر است بخش دوم و سوم فرم حاضر منطبق با فرم‌های شبکه جهانی بهینه‌کاو (GBN) در مسابقه بین‌المللی تجارب موفق و جایزه جهانی بهینه‌کاو می‌باشد.

عنوان پروژه: راه‌اندازی چرخه بهره‌وری در نواحی عملیاتی به تفکیک خطوط تولید

کدام ناحیه/فرایند از فرآیندهای سازمان شما تحت تاثیر این پروژه قرار گرفته است؟ (حداکثر 3 ناحیه ذکر شود)

- رهبری (چشم‌انداز، ارزش‌ها، توسعه رهبران، اخلاقیات و مدیریت)
- مسوولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی (بهبود نیازهای مقرراتی / تعامل با جوامع محلی)
- برنامه‌ریزی استراتژیک و توسعه
- تمرکز بر بازار و مشتری (شناخت مشتریان، ایجاد روابط با مشتریان و بازاریابی)
- جستجو، برقراری ارتباط و ایجاد شرکای تجاری بین‌المللی برای رشد صادرات
- ارزیابی عملکرد (انتخاب شاخص‌ها، تحلیل، گزارش‌دهی، کارت امتیازی متوازن)
- بهینه‌کاو (بهینه‌کاو عملکردی و بهینه‌کاو بهترین تجارب)
- مدیریت دانش و فناوری اطلاعات
- تحصیلات، آموزش، توسعه و یادگیری
- تیم‌سازی، توانمندسازی، ارتقا و ایجاد رضایت
- مدیریت فرآیند و توسعه (six sigma, QC, QA, and Quality management, safety)
- نوآوری (در محصولات/خدمات و فرآیندها)
- روابط با تامین‌کنندگان و شرکا
- استانداردها و جوایز (ایزو 9000، ایزو 14000 و غیره)



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2

بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

تعریف مسئله (شرح مشکل):

پروژه را شرح دهید. آیا این پروژه، عملیاتی است یا مدیریتی؟ چقدر برای سازمان شما دارای اهمیت است؟ چه تعداد از کارکنان، مشتریان و تامین‌کنندگان تحت تاثیر قرار گرفته‌اند؟ (حداکثر در 250 کلمه)

طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بخش بهره‌وری در سازمانها از اهمیت بسزایی برخوردار شده است. چرخه مدیریت بهره‌وری، بر اساس برنامه‌ای استراتژیک، توجه صحیح به ارتقای انگیزه نیروی انسانی، بهبود مهارت‌های آنان با بازآموزی و آموزش و پرورش برای آنها، ایجاد زمینه‌ای مساعد برای بروز خلاقیت و استعدادها در سازمان، افزایش میزان تحقیق و توسعه، استفاده از علم و دانش در اداره امور و بهبود کیفیت محصول در جهت برقراری نظامی برای اندازه‌گیری، ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود بهره‌وری در سازمان از طریق استفاده از سیستم‌های مدیریتی تلاش می‌کند. اجرای پروژه چرخه بهره‌وری در سازمان است که می‌تواند مدیر را در تشخیص مشکلات و مسائل یاری دهد و ابزار مناسبی را در حل مسائل پیچیده سازمان در اختیار آنان قرار دهد. از این جهت گروه صنعتی بارز در راستای راهبرد کلان خود مبنی بر سرآمدی عملیاتی اقدام به تعریف و اجرای پروژه راه‌اندازی چرخه بهره‌وری نموده است. در اجرای این پروژه پس از بررسی مدل‌ها و متدولوژی‌های رایج در ایجاد چرخه بهره‌وری و الگوبرداری از شرکت‌های موفق در زمینه بهره‌وری، با توجه به ماهیت تولیدی سازمان، مدل «اندازه‌گیری بهره‌وری مبتنی بر رویکرد شاخص‌ها» انتخاب گردید. و پس از ارائه آموزش‌های لازم در خصوص مفاهیم بهره‌وری، اعضای کمیته‌ها در قبال تیم‌های بهبود بهره‌وری برای هر فرآیند سازماندهی شده و پس شناسایی مهمترین شاخص‌های هر فرآیند، اطلاعات واقعی و استاندارد هر شاخص در دوره‌های سه ماهه محاسبه می‌گردد و مقادیر کارایی و اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری برای هر شاخص محاسبه و نتایج حاصله در قالب نمودارهای روند بهره‌وری و با کمک ابزارهای مختلف کنترل کیفیت مورد تحلیل و بررسی قرار می‌گیرد و عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری شناسایی و در جهت رفع آنها و ارتقاء بهره‌وری، پروژه‌های بهبود تعریف می‌گردد و این چرخه بصورت مستمر اجرا می‌گردد.



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2

بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

سطح بکارگیری:

آیا این پروژه در کل سازمان شما اجرا شده یا تنها در بخشی از سازمان؟ میزان درک کارکنان مرتبط، از پروژه چقدر است؟ چقدر اجرای این پروژه زمان برده است؟ (حداکثر در 150 کلمه)

این پروژه در سطح کلیه فرآیندهای تولیدی سازمان (5 خط تولید انواع تایر و تیوب) از 1.5 سال قبل اجرا گردیده است. ساختار پروژه متشکل است از کمیته راهبری بهره‌وری و 5 کمیته بهره‌وری که هر کمیته شامل تعدادی تیم بهبود بهره‌وری (جمعا 25 تیم) می‌باشد و هر تیم مسئولیت محاسبه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری یک فرآیند خاص را برعهده دارد، در مجموع تعداد 90 نفر از قسمتهای مختلف سازمان شامل تولید، تحقیقات و توسعه، تعمیرات، مهندسی صنایع، برنامه‌ریزی تولید، امور مالی و تضمین کیفیت در این پروژه فعالیت دارند. کمیته‌ها متناسب با تعداد نفرات هر فرآیند تولید بر اساس سن، تحصیلات، پست سازمانی و ... شکل گرفته‌اند و در مجموع 130 شاخص بهره‌وری جزئی برای 26 فرآیند تولید و 5 شاخص بهره‌وری کل برای 5 خط تولید محاسبه و تحلیل می‌گردد.

پس از ارائه نتایج و تحلیل‌ها در کمیته‌های بهره‌وری نواحی تولید، روش‌های حل مسئله به کمک نمودارهای استخوان‌ماهی و بارش افکار بررسی می‌شود. بدلیل اینکه کمیته‌ها از افراد واحدهای مختلف سازمان تشکیل شده‌است شیوه طوفان فکری بسیار مناسب بوده و راه‌حل‌های پیشنهادی بررسی و در نهایت پروژه‌های بهبود تعریف و طبق برنامه عملیاتی پیشرفت آنها کنترل می‌گردد و پس از اجرا، میزان اثربخشی و سودآوری پروژه در کمیته ارزیابی پروژه‌ها بررسی می‌گردد و براساس آیین‌نامه انگیزشی به اعضای پروژه‌های بهبود، پاداش داده می‌شود.



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

نوآوری:

چه چیزی در این پروژه نوآورانه است؟ آیا ایده‌ای جدید در آن نهفته است یا پروژه‌ای است که در گذر زمان به تدریج بهبود یافته است یا پروژه‌ای است که شما با الهام از سازمان دیگری اجرا نموده اید؟ (حداکثر در 250 کلمه)

استفاده از افراد در کلیه سطوح سازمان (از اپراتوری تا مدیر ارشد) بصورت کاملاً داوطلبانه. در این پروژه تعداد 90 نفر از پرسنل کارخانه در سطوح مختلف (مدیر ارشد: 6٪ - کارشناس: 25٪ - سرپرست: 45٪ - اپراتور: 24٪) بصورت داوطلبانه اعلام آمادگی نمودند و بطور کامل در زمینه مباحث محاسبه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری آموزش دیدند. و با توجه به اینکه دانش بهره‌وری در سطح کارخانه توسعه داده شده، کلیه پرسنل با مفاهیم کارایی و اثربخشی و بهره‌وری آشنا هستند و با یک زبان مشترک از طریق واژه‌های بهره‌وری مسائل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

استفاده از پرسنل جوان با توجه به توانایی بالا و روحیه و انگیزه بیشتر آنها با ترکیب سنی زیر:

25 تا 35 سال: 62٪

35 تا 45 سال: 32٪

45 تا 55 سال: 6٪

تشکیل کمیته‌های بهره‌وری برای خطوط مختلف تولید و ایجاد رقابت بین کمیته‌ها از طریق مقایسه میزان رشد شاخص‌های بهره‌وری و بهینه‌کاوی در یادگیری کمیته‌های بهره‌وری از یکدیگر.

میزان مناسب بودن برنامه عملیاتی تنظیم شده برای اجرای پروژه چقدر است؟ (حداکثر در 150 کلمه)

در اجرای این پروژه پنج فرآیند تولیدی انتخاب و افراد در قالب پنج کمیته بهره‌وری (برای هر فرآیند تولیدی یک کمیته) شامل کارشناسان واحدهای مختلف، سازماندهی شدند و پس از بررسی مدل‌ها و متدولوژی‌های رایج در ایجاد چرخه بهره‌وری، با توجه به ماهیت تولیدی بودن شرکت، مدل «اندازه‌گیری بهره‌وری مبتنی بر رویکرد شاخص‌ها» انتخاب گردید. و پس از ارائه آموزش‌های لازم در خصوص مفاهیم بهره‌وری، اعضای کمیته‌ها در قبال تیم‌های بهبود بهره‌وری برای هر فرآیند سازماندهی شده و پس از تعریف کلیه شاخص‌های بهره‌وری هر فرآیند، مهمترین آنها انتخاب و اقدام به جمع‌آوری اطلاعات ورودی و خروجی واقعی و محاسبه‌ی ورودی و خروجی استاندارد در دوره‌های سه ماهه سال نمودند و با استفاده از اطلاعات مذکور مقادیر کارایی و اثربخشی و نهایتاً بهره‌وری برای هر شاخص محاسبه و نتایج حاصله در قالب نمودارهای روند بهره‌وری مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت.



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

تیم سازی (اعضای تیم دخیل در طرح):

| ردیف | نام | نام خانوادگی | مدرک تحصیلی | سمت | سابقه | بخش/ واحد دارای مسئولیت | مسئولیت در پروژه تعریف شده |
|------|-----------|--------------|-------------|---------------|-------|-------------------------|-----------------------------------|
| 1 | ابوالقاسم | وثوق | | مدیرکل | 19 | تولید و بهره‌برداری | حامی اصلی پروژه |
| 2 | محمد | ضیایی | | مدیر | 10 | مهندسی صنایع | مدیر پروژه |
| 3 | سیدمهدی | پورباقری | | کارشناس مسئول | 6 | مهندسی صنایع | دبیر پروژه و رابط بین کمیته‌ها |
| 4 | محمدرضا | رشیدی | | مدیر | 13 | ناحیه 1 | رئیس کمیته بهره‌وری ناحیه 1 تولید |
| 5 | اسحاق | طهماسبی | | مدیر | 18 | ناحیه 2 | رئیس کمیته بهره‌وری ناحیه 2 تولید |
| 6 | رضا | باقری | | مدیر | 17 | ناحیه 3 | رئیس کمیته بهره‌وری ناحیه 3 تولید |
| 7 | غلامرضا | جلالی | | مدیر | 20 | ناحیه 4 | رئیس کمیته بهره‌وری ناحیه 4 تولید |
| 8 | علی | دهقانی | | مدیر | 16 | ناحیه 5 | رئیس کمیته بهره‌وری ناحیه 5 تولید |

برنامه عملیاتی (ACTION PLAN):

| ترتیب مراحل | عنوان عملیات در هر مرحله | مدت اجرای هر مرحله (ماه) | |
|-------------|--|--------------------------|-------------|
| | | تاریخ شروع | تاریخ خاتمه |
| 1 | تشکیل کمیته راهبری بهره‌وری | 91/01/15 | 91/01/31 |
| 2 | تشکیل کمیته بهره‌وری ناحیه 4 (بصورت پایلوت) | 91/02/01 | 91/02/15 |
| 3 | آموزش کمیته بهره‌وری ناحیه 4 | 91/2/16 | 91/02/31 |
| 4 | تشکیل تیم‌های بهره‌وری و محاسبه شاخص‌های بهره‌وری فرآیندها | 91/03/01 | 91/04/31 |
| 5 | تحلیل نتایج حاصل از محاسبه شاخص‌ها و تعریف پروژه‌های بهبود | 91/05/01 | 91/05/31 |
| 6 | اجرای پروژه‌های بهبود تعریف شده در ناحیه 4 | 91/06/01 | 91/12/30 |
| 7 | تشکیل کمیته‌های بهره‌وری نواحی 1، 2، 3 و 5 | 91/06/01 | 91/06/15 |
| 8 | آموزش کمیته‌های بهره‌وری نواحی 1، 2، 3 و 5 | 91/06/16 | 91/06/31 |
| 9 | تشکیل تیم‌های بهره‌وری و محاسبه شاخص‌های بهره‌وری فرآیندها | 91/07/01 | 91/08/30 |
| 10 | تحلیل نتایج حاصل از محاسبه شاخص‌ها و تعریف پروژه‌های بهبود | 91/09/01 | 91/09/30 |
| 11 | اجرای پروژه‌های بهبود تعریف شده در نواحی 1، 2، 3 و 5 | 91/10/01 | 91/12/30 |



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

نتایج:

منافع مالی و غیرمالی پروژه را که در نتیجه اجرا حاصل شده‌اند، شرح دهید.

- * منافع مالی پروژه نظیر میزان صرفه‌جویی در هزینه‌ها، یا درصد افزایش درآمد و...
 - * منافع غیرمالی پروژه نظیر افزایش انگیزش یا رضایت، کاهش در نرخ گردش کارکنان، بهره‌وری بالاتر، شکایات کمتر و ...
- (حداکثر در 300 کلمه)

نتایج کیفی:

- 1- یکسان‌سازی سیستم‌های اندازه‌گیری ارزیابی عملکرد در فرآیند‌های تولیدی متفاوت
 - 2- محاسبه اختلاف ایجاد شده در استاندارد مصرف مواد و مصرف واقعی آن در هر یک از فرآیند‌های تولیدی
 - 3- ایجاد درک عمیق در ارتباط با مفهوم کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری در پرسنل شرکت از اپراتور تا مدیران
 - 5- افزایش روحیه کار تیمی در کارکنان تولیدی
 - 6- پویا سازی ذهنی و ایده پردازی پرسنل و شناخت کامل و دقیق تر پرسنل نسبت به فرآیند تولید و مسایل وابسته
- نتایج کمی:
- در طول یک سال (سال 91) کمیته‌های پنج‌گانه بهره‌وری نواحی تولید در قالب 25 تیم کاری و طی برگزاری 25 جلسه، در مجموع 130 شاخص بهره‌وری جزئی (مواد، انرژی، سرمایه، نیروی کار، سربار، زمان و...) برای 26 فرآیند تولید و 5 شاخص بهره‌وری کلی برای 5 ناحیه تولید محاسبه گردید و پس از تجزیه و تحلیل شاخص‌های فوق تعداد 109 پروژه و اقدام بهبود در جهت ارتقاء بهره‌وری، تعریف، اولویت‌بندی و اجرا گردیده یا در دست اجراست
- در نهایت اجرای پروژه فوق منجر به افزایش تولید به میزان 28٪ و کاهش ضایعات به میزان 6.2٪ در کل مجتمع در طول یک سال گردیده است که سودآوری سالیانه برابر با 246,190,064,499 ریال بوده است.



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

شواهد تجارب برتر:

آیا این پروژه به عنوان یک تجربه ایده‌آل / خوب شناخته می‌شود؟ (به عنوان مثال آیا این پروژه با الگوبرداری از یک تجربه موفق پیاده‌سازی شده است؟ آیا شما نتایج اجرای این پروژه و عملکرد آن را با رقبا مقایسه کرده‌اید؟ آیا این پروژه در جوایز دیگر موفقیتی کسب کرده است؟)
(حداکثر در 250 کلمه)

بر اساس نتایج حاصله از اجرای این پروژه که در قسمت قبل ارائه گردیده است و مقایسه با پروژه‌های مشابه اجرا شده در سایر سازمانها، می‌توان گفت که این پروژه یکی از پروژه‌های بسیار موفق می‌باشد. و از سوی دیگر این پروژه در چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری ایران در تاریخ **22 May 2013** بعنوان یک تجربه موفق ارائه گردید و از بین 168 پروژه ارائه شده از سوی 56 سازمان، بعنوان پروژه برتر انتخاب و موفق به دریافت تقدیرنامه گردید.

گام‌های بعدی طرح ریزی شده:

چگونه این پروژه امکان توسعه و پیشرفت خواهد داشت؟
(حداکثر در 250 کلمه)

با توجه به اینکه بهره‌وری یک موضوع کوتاه مدت نبوده و در زمان کوتاه نمی‌توان تحول اساسی در بهره‌وری ایجاد نمود و همچنین در جهت استمرار و نهادینه‌نمودن برنامه‌های بهره‌وری در سطوح مختلف و ایجاد بستر مناسب در جهت ارائه پیشنهادات بهبود، نقشه راه بهره‌وری سازمان برای یک دوره 5 ساله تدوین گردیده است. از سوی دیگر چرخه بهره‌وری بطور مستمر در کارخانه در حال اجرا می‌باشد و با اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری جزئی و کل، نتایج حاصله با مقادیر دوره‌های قبل و شاخص‌های سایر سازمانها و متوسط صنعت مقایسه گردیده و پس از تحلیل آنها اقدام به تعریف و اجرای پروژه‌های بهبود می‌گردد.



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2

بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

بخش سوم : رویکرد بهینه‌کاوی در اجرای پروژه

لازم به ذکر است تکمیل این بخش اختیاری بوده و تنها برای شرکت‌هایی است که قصد حضور در جایزه ملی بهینه‌کاوی را دارند.

شرح دهید که چگونه از بهینه‌کاوی (مقایسه و آموختن از دیگران) به عنوان ابزار بهبود سازمان خود استفاده کرده‌اید؟ هنگام پاسخ دادن به این پرسش موارد زیر را در نظر بگیرید.

نحوه و میزان تسهیم اطلاعات

- چگونه سازمان شما پروژه‌های برتر را شناسایی و پیاده‌سازی کرده است؟ آیا این پروژه‌ها تنها در نواحی محدودی صورت گرفته یا در تمام سازمان جاری شده‌اند؟
 - چگونه دانش موجود سازمان شما جمع‌آوری شده و در اختیار سایر بخش‌ها قرار می‌گیرد؟ تسهیم دانش و اطلاعات درون سازمان در مقایسه با دانش فراگرفته شده از خارج چگونه است؟
- (حداکثر در 250 کلمه)



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2

بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

مدل بهینه‌کاوی استفاده شده

- آیا شما برای شناخت و پیاده‌سازی پروژه‌های برتر از متدولوژی مدون بهینه‌کاوی استفاده کرده‌اید؟ آیا برای انتخاب این متدولوژی مطالعه‌ای انجام داده‌اید؟
- در اجرای پروژه‌های بهینه‌کاوی بر کدام رویکرد تمرکز بیشتری وجود دارد؟ مقایسه آماری یا یادگیری از الگوهای برتر سایر سازمان‌ها
- آیا پروژه‌های بهینه‌کاوی شما تنها محدود به یادگیری از رقبا است یا این یادگیری از سایر بخش‌های درون سازمانی و همین‌طور خارج از صنعت نیز صورت گرفته است؟
(حداکثر در 250 کلمه)



بنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2

بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

تعامل مدیریت ارشد

- آیا پروژه‌ها و ابتکارات بهینه‌کاوی با الزامات راهبردی سازمان شما هم‌راستا بوده است؟ میزان هم‌پوشانی این پروژه‌ها ارزیابی شده است؟
- پروژه‌های بهینه‌کاوی از شروع تا پیاده‌سازی، چقدر مورد حمایت مدیران ارشد سازمان بوده است؟ مثال‌هایی از پروژه‌ها ذکر کنید.
(حداکثر در 250 کلمه)

اخلاق حرفه‌ای

- چگونه از رعایت اصول اخلاقی در اجرای پروژه‌های بهینه‌کاوی اطمینان حاصل می‌کنید؟
(حداکثر در 150 کلمه)



پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری

فرم شماره 2
بخش ارایه تجربیات موفق ارتقای بهره‌وری

کد متقاضی (توسط دبیرخانه تکمیل می‌شود)

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

توانمندسازی نیروی کار

آیا برای تیم بهینه‌کاو دوره‌های آموزشی برگزار شده است؟
(حداکثر در 150 کلمه)

بخش چهارم: تعهدنامه

این بخش توسط عالی‌ترین مقام سازمان امضاء می‌شود.

- اینجانبضمن تایید اطلاعات موجود، دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری را دارای اختیارات کامل در ارتباط با انتشار اطلاعات می‌دانم و در جشنواره ملی بهره‌وری شرکت کرده و نتیجه نهایی را که توسط دبیرخانه اعلام خواهد شد، می‌پذیرم.

تاریخ: // امضاء: