

مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی

وابسته به جشنواره ملی بهره‌وری



## گزارش بازخورد مدیریتی شرکت نمونه

۹۵/۰۲/۱۵

خلاصه گزارش ارزیابی توان اجرایی سازمان

مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی

وابسته به جشنواره ملی بهره‌وری

وبسایت: [www.irxq.ir](http://www.irxq.ir)

پست الکترونیکی: [info@irxq.ir](mailto:info@irxq.ir)

تلفن: ۸۸۱۷۳۴۴۷

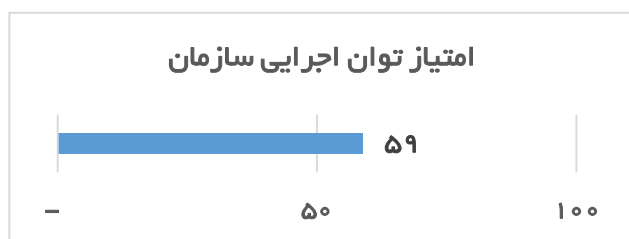
فکس: ۸۹۷۷۰۱۵۸



## خلاصه اجرایی

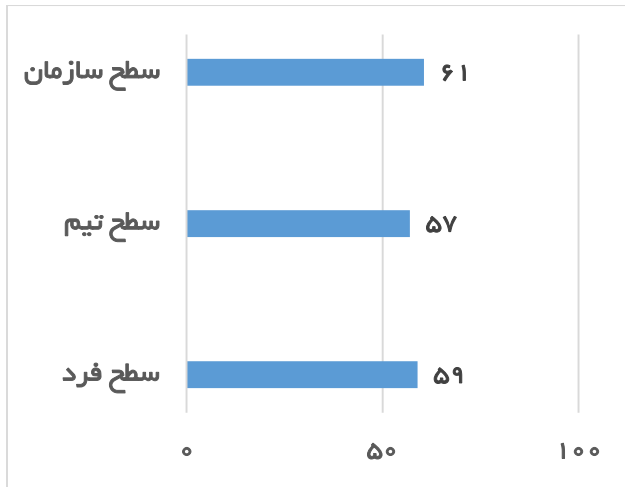
هدف از تهیه این گزارش کمک به سازمان و یا واحد کاری در شناخت درجه‌ی توانایی تمرکز و اجرا بر روی مهمترین اهداف سازمان می‌باشد.  $xQ$  (Execution Quotient یا بهره‌ اجرا) خدمتی است که میزان تمرکز و هم‌افزایی سازمانی را برای دستیابی به مهمترین اهداف، اندازه‌گیری نموده و مسیر بهبود توان اجرای سازمان را ترسیم می‌نماید. در این متدولوژی، شاخص‌هایی در خصوص میزان تمرکز کاری و هم‌افزایی کار اندازه‌گیری می‌شوند که باعث می‌گردند سازمان تصویری واقع‌بینانه از نحوه اجرای کارها توسط همکاران خود بدست آورد.

امتیاز  $xQ$  یا اجرا عددی بین ۰ الی ۱۰۰ بوده ( $0 \leq xQ \leq 100$ ) و متوسط درصد تمرکز و هم‌افزایی در لایه‌های فردی، تیمی و سازمانی را معین می‌سازد. این که مدیران ارشد بدانند بطور میانگین، افراد، تیم‌های کاری و کل سازمان تحت امرشان، چقدر از تمرکز کاری برخوردارند و چند درصد می‌توانند در کارها هم‌افزایی ایجاد کنند، بسیار حائز اهمیت است. برای اغلب مدیران مبرهن است که اجرای ضعیف کارها، باعث افزایش هزینه‌ها شده و همین امر ریسک سازمان را در شرایط اقتصادی سخت، بسیار افزایش می‌دهد. افزایش توان اجرایی، ضمانتی است برای کاهش ریسک ناشی از افزایش هزینه‌های عملیات در تمامی سازمان‌ها.



خلاصه اجرایی	تعداد	درصد
آرای قابل قبول	۲۲	۱۰۰.۰۰%
مدیر عامل /مدیر ارشد	۰	۰.۰۰%
مدیر /سرپرست/ رهبر تیم	۱۰	۴۵.۴۵%
کارمند/عضو تیم	۱۲	۵۴.۵۵%
زیر دیپلم	۱	۴.۵۵%
دیپلم	۶	۲۷.۲۷%
کارشناسی	۹	۴۰.۹۱%
کارشناسی ارشد	۴	۱۸.۱۸%

## امتیاز اجرا به تفکیک سازمان، تیم و فرد



این روش متمرکز بر بکارگیری اصول اجرا توسط فرد، تیم و سازمان می‌باشد. همچون:

- جهت‌گیری سازمانی: اینکه استراتژی کلان سازمان بطور اساسی و توسط همه در سازمان درک شده است؟
- سنجش تیمی: تیم‌های کاریتان، شاخص‌های شفافیت برای معین نمودن فرآیندها (های) مخالف جهت اهداف دارند؟
- اهداف فردی: آیا برآستی هر یک از کارکنان می‌دانند که چه کاری می‌بایست برای دستیابی به اهداف سازمان انجام دهند؟

## امتیاز اجرا به تفکیک شش اصل اجرا

### شفافیت کاری

اهداف فردی: شفاف، قابل اندازه‌گیری، اهداف کاری با فرجه معین جهت‌گیری سازمانی: استراتژی سازمانی و درک دقیق اهداف تمرکز تیمی: تیم کاری کوشا و متمرکز بر اهداف الویتدار

### تعهد کاری

اهداف تیم - کیفیت: شفاف، اهداف تیمی قابل اندازه‌گیری درگیر بودن فردی: ارزش‌ها و انگیزه‌های فردی تعهد فردی: افراد متعهد به جهت‌گیری سازمانی

### تفسیر کاری

افق دید سازمانی: همه کارکنان متمرکز بر اهداف سازمانی برنامه ریزی تیمی: شفافیت، همبستگی وظایف و پیگیری از این طریق برنامه ریزی فردی: رویکرد سیستمی به زمانبندی الویت‌ها وقت گذاشتن فردی: زمان صرف شده برای اجرای اهداف اصلی

### توانمندسازی

توانمندسازی تیم: کفایت منابع و آزادی عمل برای انجام کار بهبود عملکرد سازمانی: ثابت قدمی و رویکرد سیستمی به بهبود عملکرد پشتیبانی سازمانی: پشتیبانی فعال برای اهداف کار تیمی

### هم‌افزایی

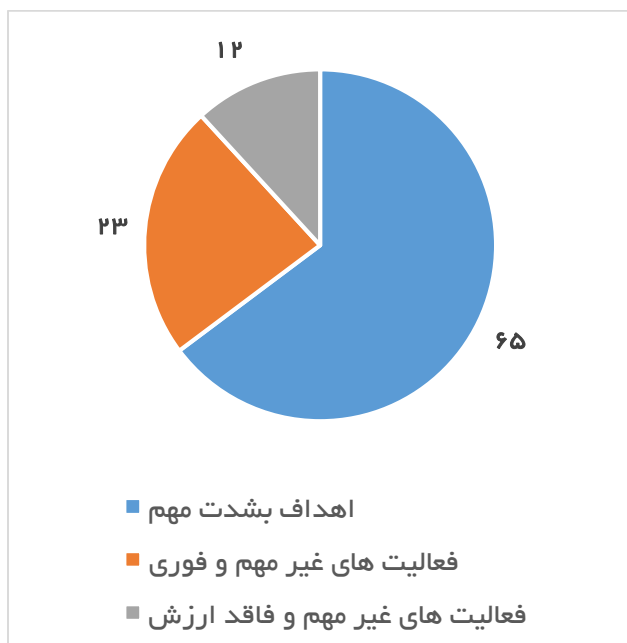
ارتباطات تیمی: بلوغ ادراک و خلق گفتمان اطمینان تیمی: یک محیط ایمن کاری بر اساس تفکر برد - برد همکاری سازمانی: هموار بودن کار و ارتباطات بین و درون بخشی قابلیت اطمینان سازمانی: ارزش‌های سازمانی و تعهدات شرافتمندانه

### پاسخگویی

پاسخگویی تیمی: الزام به احترام در بین اعضای تیم شاخص‌های کیفی تیم: سنجش‌های متوالی، دقیق و آشکار موفقیت بهره‌وری فردی: ابتکار فردی و مسئولیت‌پذیری در مقابل نتایج

### درصد زمان صرف شده بر اهداف بشدت مهم

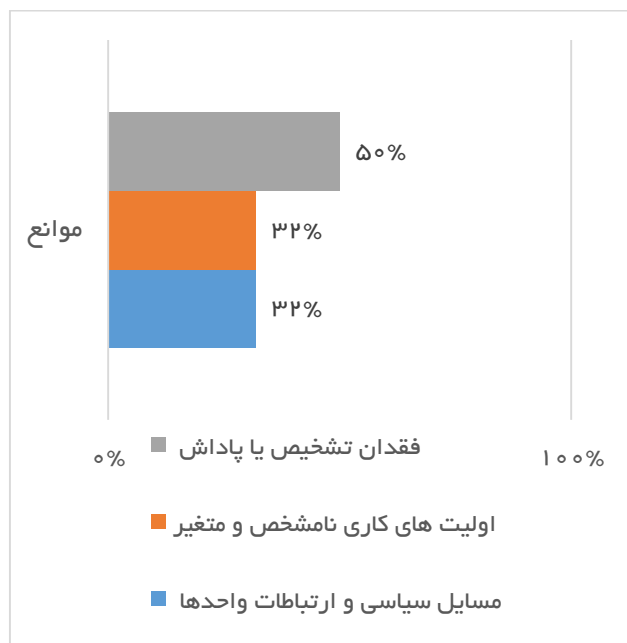
نمودار زیر نشان دهنده درصد زمانی است که افراد سازمان بر روی اهداف کلیدی و بشدت مهم سازمان، در مقابل زمان صرف شده روی فعالیت‌های دیگر صرف نموده‌اند. (سوال ۲۱)



- اهداف بشدت مهم
- فعالیت‌های دیگری که ارتباط کمی با مهمترین اهداف واحد کاری خود دارد اما نیازمند توجه فوری
- فعالیت‌هایی مانند اتلاف وقت در بوروکراسی اداری، تعارض بین واحدها، انجام کارهای بیهوده و ...

### مهمترین موانع سازمانی اجرا

این نمودار تا سه مورد از مهمترین موانعی را که اغلب افراد انتخاب نموده‌اند نمایش می‌دهد. مهمترین موانعی که رسیدن به اهداف کاری را برایشان سخت می‌کند. (سوال ۲۰)



## خلاصه گزارش ارزیابی توان اجرایی سازمان

خلاصه اجرایی	تعداد	درصد
آرای قابل قبول	۲۲	۱۰۰.۰۰%
مدیر عامل / مدیر ارشد	۰	۰.۰۰%
مدیر / سرپرست / رهبر تیم	۱۰	۴۵.۴۵%
کارمند / عضو تیم	۱۲	۵۴.۵۵%
زیر دیپلم	۱	۴.۵۵%
دیپلم	۶	۲۷.۲۷%
کارشناسی	۹	۴۰.۹۱%
کارشناسی ارشد	۴	۱۸.۱۸%

