

فیروز‌ی عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس؛

مجموعه‌های اجرایی درباره تفاوت‌واردات بین سامسونگ و آیفون توضیح دهند



سرویس سیاسی-عضو کمیسیون صنایع و معادن مجلس گفت که باید مجموعه‌های اجرایی به این موضوع پاسخ دهند که چه تفاوتی بین واردات تلفن همراه سامسونگ وجود دارد که جلوی واردات گوشی مدل آیفون ۱۴ به بعد را گرفته‌اند.
حجت الله فیروزی در واکنش به بخشنامه گمرک مبنی بر ممنوعیت واردات گوشی آیفون ۱۴ به بعد گفت: مباحث مربوط به حوزه رنجبتری از جمله مسائلی است که در اختیار گمرک است پس اینکه بگویم قانون خاصی درباره فلاں کالا وجود دارد، چنین چیزی نیست. وی افزود: دولت برای تنظیم گری بازار کالا و ارز تصمیماتی می‌گیرد؛ اینکه چه تفاوتی بین واردات تلفن همراه مدل سامسونگ و مدل آیفون وجود دارد به سیاست‌های وارداتی بر می‌گردد.اما اساساً به جهت نیاز استفاده تفاوت خاصی وجود ندارد. این نماینده مجلس در مورد اینکه چرا مجوز واردات به تلفن همراه مدل سامسونگ داده می‌شود اما جلوی واردات آیفون مدل ۱۴ به بعد را نمی‌گیرد، گفت: اینها به سیاست‌های اجرایی دولت بر می‌گردد چون تفاوتی بین کالا وجود ندارد و هر دو مصرفی است. اگر قرار به محدودیت واردات باشد از آن لحاظ بوده که هنوز نداشته‌اند پس اگر قرار باشد که ارزی داده شده تا کالایی وارد شود دیگر فرقی نمی‌کند بر آن کالا چه باشد.

فیروز‌ی در عین حال گفت: البته بعضی وقت‌ها به جهت آنکه بخواهیم کالای کشور متخاصم را تحریم کرده و خریداری نکنیم، جلوی واردات گرفته می‌شود؛ اینها سیاست‌هایی است که دولت اتخاذ می‌کند. این عضو کمیسیون صنایع و معادن ادامه داد: بر این اساس امکان دارد در این سیاست به دلیل مدیریت فضای ارزی و یا بحث تحریم کشور متخاصم باشد. و به این دلیل ممنوعیت واردات گذاشته باشند. فیروز‌ی درباره تکلیف رنجبتری شدن گوشی‌های موجود در کشور با مدل آیفون ۱۴ گفت: در حال حاضر تعدادی گوشی همراه آیفون ۱۴ توسط مسافر به کشور وارد شده و یا وارد کنندگانی هستند که اقدام به خریداری این کالا کرده و می‌خواهند به کشور وارد کنند؛ باید دولت در این باره تصمیم‌گیری کند چون نمی‌توان این وضعیت را در پل‌تکلیفی گذاشت، چه گوشی‌هایی که همراه مسافر آمده و چه گوشی‌هایی که سفارش داده شده و خریداری کرده‌اند. نباید آنها پل‌تکلیفی بدانند؛ در نهایت باید مجموعه اجرایی پاسخ دهد که چه تفاوتی بین سامسونگ و آیفون وجود دارد.

دهقان معاون حقوقی رئیس‌جمهور:

انقلاب بدون پشتوانه مردمی قابل‌دوام نبوده و نیست

سرویس سیاسی- معاون حقوقی رئیس‌جمهور گفت: حتماً به کسی که هنجارها را رعایت نمی‌کند و زمینه‌ناامنی فرهنگی در کشور ایجاد می‌کند باید تذکر داده شود و لذا تذکر دادن به آن یک درصد را نغی نمی‌کنیم و مخالف با این تذکر برای رعایت حقوق ۸۵ درصد و قانون نیستیم.

محمد دهقان دربارهٔ عفو گسترده متهمان و محکومان از سوی مقام معظم رهبری و گسترش این نگاه از سوی مسئولان کشور و این‌که این‌نگاه می‌تواند باب گفت‌وگو در کشور باز کند، گفت: کاری‌که مقام معظم رهبری انجام دادند، کاملاً پلرانه و ناشی از آن ذات انقلاب اسلامی است. در واقع این انقلاب بدون پشتوانه مردمی و بدون حضور مردم در میدان طبیعتاً قابل‌دوام ایجاد نبوده و نیست. معاون حقوقی رئیس‌جمهور خاطر نشان کرد: اگر ۴۴ سال این انقلاب به هم‌دامدشتنی‌های خارجی و همه‌توطئه‌هایی‌که از بیرون علیه‌ما صورت گرفته ادامه پیدا کرده‌است به این خاطر است که در کشور یک وحدت ملی بی‌شکست سر رها و انقلاب و امامین انقلاب وجود داشته‌است بنابراین این مسیر طبیعی از آغاز تا رسیدن تا الان بوده‌است. وی یادآور شد: در دوره‌های مختلف هم به طور سالانه‌ما شاهد عفو مقام معظم رهبری بودیم که گاهی اوقات این امر چندین بار در سال اتفاق می‌افتاد که مردم معظم رهبری نسبت به کسانی که مجرم بودند و پرونده‌شان در حال رسیدگی بوده‌است عفو می‌کردند. در حال حاضر این عفو گسترده‌ی بیشتر مردمی را دربر می‌گیرد اما تمام کسانی می‌شود که حتی هنوز پرونده‌شان به بی‌حکم رسیده‌گی دادگاهی نرسیده‌است، ممکن است برخی از پرونده‌ها در مرحله‌مقدماتی باشد و پیدا کردیم دادگاه است به این خاطر است که در کشور یک وحدت ملی بی‌شکست سر رها و امامین انقلاب وجود داشته‌است بنابراین این مسیر طبیعی از آغاز تا رسیدن تا الان بوده‌است. وی یادآور شد: در دوره‌های مختلف هم به طور سالانه ما شاهد عفو مقام معظم رهبری بودیم که گاهی اوقات این امر چندین بار در سال اتفاق می‌افتاد که مردم معظم رهبری نسبت به کسانی که مجرم بودند و پرونده‌شان در حال رسیدگی بوده‌است عفو می‌کردند. در حال حاضر این عفو گسترده‌ی بیشتر مردمی را دربر می‌گیرد اما تمام کسانی می‌شود که حتی هنوز پرونده‌شان به بی‌حکم رسیده‌گی دادگاهی نرسیده‌است، ممکن است برخی از پرونده‌ها در مرحله مقدماتی باشد و پیدا کردیم دادگاه است به این خاطر است که این بار گستره‌هاش مقداری بیشتر بود و این عفو شامل کسانی می‌شود که از عملکرد خودشان نادم شده‌باشند و حتماً این کار بزرگی بود و من به نوبه خود از سعه صدر نظام و رهبری تشکر می‌کنم چراکه کار بزرگی بود. وی بیان کرد: طبیعتاً این نگاه یک‌نگاهی است که مقام معظم رهبری در سطح بالاتر در کشور دارند، ولی مسئولان هم همین نگاه‌دارند. کما این‌که قوه قضائیه این پیشنهاد را دادند، کما این‌که دولت و شخص رئیس‌جمهور از این نظر حمایت کردند و این نظر حکومت و نظام است، البته با آن بزرگ‌مشتی و بزرگ‌گفتی و سعه صدری که رهبر معظم انقلاب و مسئولین ارشد نظام دارند، به یک شکل ویژگی‌ها تحقق پیدا کرد. معاون حقوقی رئیس‌جمهور دربارهٔ این‌که بارها مقام معظم رهبری نظرات خودشان را دربار‌ه مسائلی همچون حجاب مطرح کرده‌اند اما برخی مسئولان نظراتی را عنوان می‌کنند که باعث بروز جالب در کشور می‌شود، اظهار داشت: حجاب طبیعتاً برای نظام جمهوری اسلامی‌هیکن‌هنجار بسیار ارزشمند است و امر عمومی‌است و طبق اصل ۴۰قانون اساسی همه‌امورات و تصمیمات توسط است بر اساس شع باشد. در قوانین موجود موضوع به حجاب اهمیت ویژه داده شده‌است و کسانی که در مورد حجاب هنجارشکنی می‌کنند مجرم شناخته می‌شوند و این قانون حاکم است.

درست است که این‌نگاه‌فرهنگی رهبر انقلاب و همان‌نگاه بزرگ‌مشتی ایشان است اما خود مقام معظم رهبری فرمودند، حجاب یک امر شرعی است. وی تأکید کرد:اصل تکالیف در کشور روشن است. همه تابع‌نگاه رهبر معظم انقلاب هستند و این‌که اگر کسانی که باعث بی‌حکمی حجاب‌شان در تمام ایران شده‌باشند یا در صورتی که اگر کسانی به صورت طبیعی حجاب‌شان را رعایت نمی‌کنند به‌جای خودمان هستند ما که نمی‌توانیم نسبت به این‌ها یک نگاه همراه با دوئیت داشته باشیم. این‌ها چه‌جای‌ما هستند و ما آن‌ها را دوست داریم حال ممکن است رعایت نکنند، اما به‌جای‌ما و جزو این نظام و انقلاب هستند و این نظام و انقلاب و کشور را دوست دارند و این بحث جداگانه‌است. اما یک بحث دیگر هم وجود دارد و این است که کسانی هستند با انگیزه هنجارشکنی به داخل جامعه می‌آیند اگر به آن‌ها تذکر خاصی داده می‌شود و یک جایی با آن‌ها برخورد می‌شود این‌ها ولو ایک درصد جامعه هستند، بیشتر نیستند. در صدد رسیدن‌اندکی هستند و متأسفانه بعضی از این‌ها متصل به بیرون هستند. انگیزه‌شان فقط بحث حجاب نیست. انگیزه دیگری دارند برای هنجارشکنی. جامعه و حکومت نسبت به این‌ها بی تفاوت نیست، حجاب در کشور ارزش است. وی با اشاره به این‌که در نظر سنجی‌ها بیش از ۸۵ درصد مردم معتقد به حفظ کیان خانواده هستند، عنوان کرد: تووجه کنید بحث حفظ هنجارهای اسلامی دینی و مذهبی بسیار یکی از عوامل حفظ کیان خانواده است که بیش از ۸۵ درصد در کشور ما بر این امر اتفاق نظر دارند و تمام نظرسنجی‌ها در حال حاضر این نشان می‌دهد. آن یک درصد نباید در واقع کاری‌کنند که کیان خانواده ضربه بخورد؛ خواست بیش از ۸۵ درصد مردم حفظ کیان خانواده است و آن یک درصد نباید به کیان خانواده ضربه بزنند. لذا باید این‌که درصد به خواست مردم احترام بگذارند البته نه آن‌هایی‌که خودشان خشن صورت گیرد، اما حتماً به کسی که هنجارها را رعایت نمی‌کند و زمینه‌ناامنی فرهنگی در کشور ایجاد می‌کند باید تذکر داده شود و لذا تذکر دادن به آن یک درصد را نغی نمی‌کنیم و مخالف با این تذکر برای رعایت حقوق ۸۵ درصد و قانون نیستیم.

نهاده‌ینه کردن قانونی «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها»؛ ضرورتی اجتناب‌ناپذیر

■ **اجرای سلیقه‌ای «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها» توسط برخی مدیران دستگاه‌ها که به طور حتم در افزایش هر چه بیشتر بهر دوری سازمانی تأثیر گذار است، ضرورت نهادینه کردن این نظام به شکل قانونی را در بدنه بر نامه‌ریزی استراتژیک سازمان‌ها، بیش از پیش نمایان ساخته است.**



سرویس سیاسی- «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها‌های کارکنان» به عنوان یک ابزار اجرایی مدیریت مشارکتی، نظام هم‌کاری فکری و عملی کلیه اعضای یک سازمان با سطوح مختلف مدیریتی

محسوب می‌شود و این نظام که مبتنی بر اصل انسان مداری است، برای افکار و خلاقیت‌های کلیه اعضای سازمان ارزش قائل است و به عنوان یک نظام مطلوب و کار آمد مدیریتی هم از لحاظ نظری و هم از لحاظ عملی آزمون‌های موفق خود را طی کرده است.

طبق گزارش‌ها نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

به عنوان یک روش مدیریتی در افزایش کارایی و سود

جنگ جهانی دوم، ژاپنی‌ها با این سیستم در صنایع

آمریکا آشنا شدند و به تدریج آن را در صنایع خود

ترویج دادند. این نظام به طور فرآبرگ از دهه ۱۹۵۰

در شرکت‌های تولیدی-خدماتی ژاپن به کار گرفته

شد و سپس از سوی شرکت‌ها و سازمان‌های

کشورهای جهان مورد پذیرش قرار گرفت.

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها همچنین از دهه

۱۳۶۰ در تعدادی از شرکت‌های صنعتی ایران نیز به

اجرا گذاشته شد و با توجه به موفقیت‌های حاصله در

شرکت‌ها، مورد استقبال دیگر شرکت‌ها و سازمان‌های

صنعتی، تولیدی و خدماتی قرار گرفت.

بر اساس این گزارش، نظام پیشنهادها برای

نخستین بار در اوایل سال ۱۳۶۷ در یکی از شرکت‌های

تحت پوشش سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران

(شرکت ایران رادیا تونر) اجرایی شد و از آن پس شرکت

های دیگر نیز به اجرای نظام پیشنهادها پرداختند که

امروزه در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌های داخلی،

این نظام پیاده‌سازی شده است. در پی آن در روز ۲۸

مرداد سال ۱۳۷۷ دولت وقت، در نشست شورای عالی

اداری و با توجه به آثار مثبت و سوده‌مندی که اجرای این

نظام در بخش قابل توجهی از شرکت‌ها و سازمان‌های

داخلی و خارجی به دنبال داشت، با توجه به ضرورت

نقل مشارکت کارکنان در افزایش کارایی و اثربخشی

دستگاه‌های دولتی و افزایش رضایت و توان کاری

کارکنان، استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها

در وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها، بانک‌ها، و تمام

دستگاه‌ها را تصویب کرد.

در ادامه نیز شورای عالی اداری دولت هشتم در

هشتاد و هشتمین جلسه خود در اسفندماه ۱۳۷۹ و با

توجه به بند چهارم مصوبه سال ۱۳۷۷ با نظر گرفتن

نتایج حاصله از اجرای آزمایشی و ارزشیابی انجام

شده، بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

وقت کشور نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها را

تصویب کرد. در حالی که اجرایی نظام پذیرش و

بررسی پیشنهادها به خوبی مورد استقبال دستگاه‌ها

و شرکت‌های دولتی قرار گرفته بود، دولت نهم نیز

در مهرماه سال ۱۳۹۰ سه‌گویه نامه این نظام به استناد

دستورالعمل ماده ۲۱ آیین نامه اجرایی موضوع ماده ۲۰

قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص استقرار

نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها را تدوین کرد تا با

استفاده از سیستم پیشنهاد فرست لازم به منظور انجام

فکر، دانش و تجربیات سازنده همه کارکنان در تمام

سطوح به شکل سازمان یافته برای اجرا فراهم شود.

با این وجود و با گذشت چندین سال از تصویب و

اجرای این نظام به نظر می‌رسد که بررسی پیشنهادها،

حتی تهیه شیوه نامه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها،

در صورت غفلت واقع نشد. اما در دولت سیزدهم

روز چهارشنبه ۲۶ بهمن ماه جاری «هفدهمین

همایش ملی و یازدهمین جشنواره پیشنهادها»

به همت پژوهشگاه مطالعات توسعه سازمان‌های

دانشگاهی تهران در پارک طبیعت پردیسان سازمان

حفاظت محیط زیست و با هدف «آب‌نگری و توسعه

اثربخشی رویکرد نظام پیشنهادها در کشور و» با

همکاری وزارت نفت، سازمان محیط زیست کشور،

شرکت پالایش نفت اصفهان و سایر دانشگاه‌ها و مراکز

علمی و تحقیقاتی، سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی

دولتی و خصوصی برگزار شد. یابداری نظام پیشنهادها،

و توسعه سازمان‌ها، تأثیر سیاست‌ها، رویه‌ها و قوانین

در اثربخشی نظام پیشنهادها، تأثیر شایستگی کارکنان

در بهبود اثربخشی نظام پیشنهادها و تأثیر سبک‌های

فکر در ارتقای اثربخشی نظام پیشنهادها، تأثیر برداشت

دانشگاه‌ها در توسعه نظام پیشنهادها، استراتژی توسعه

نظام پیشنهادها و کاربرد آن در توسعه سازمان و نظام

پیشنهادها و الگوی حل مسئله از محورهای اصلی این

همایش بود.

سیاسی

دوشنبه ۱ اسفند ۱۴۰۱، ۲۹ رجب ۱۴۴۴، ۲۰ فوریه ۲۰۲۳، شماره ۴۱۵۸، صفحه ۷

تبدیل شده بود.

افزایش تعلق و دبستگی کارکنان با اجرای «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها»

مجید کرد رسمی‌بازنشسته و دکترای مدیریت

منابع انسانی که در حال حاضر مشاور مدیر منابع انسانی

سازمان حفاظت محیط زیست است نیز با بیان اینکه، در

زمینه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها نیز دیک به بیش

از ۳۰ سال تجربه دارد، افزود: به نظر مجموعه مینا،

پالایشگاه شمشیرت‌ژاد سرخس مشهد، پالایشگاه

نفت کارون اوزار و شرکت برق منطقه ای مازندران

در این زمینه عالی کار کردند و آنها جزو تجارب مفید

نظام پیشنهادها هستند. وی که دبیری علمی «هفدهمین

همایش ملی و یازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها»

را نیز بر عهده داشت، در گفت و گو با ایرنا با تأکید بر

اجرایی شدن نظام پیشنهادها در تمام سطوح کارکنان

دستگاه‌ها و مجموعه‌های دولتی و غیردولتی اظهار

داشت: به طور حتم مدیر ارشد یک سازمان و مجموعه

خود باید پیشقروا اجرا این نظام پیشنهادها باشد. چراکه

این کار تعلق و دبستگی کارکنان نسبت به سازمان

مربوطه را به دنبال خواهد داشت. مشاور مدیر منابع

انسانی سازمان حفاظت محیط زیست معتقد است:

تقسیم کار و سهمیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری

های سازمانی توسط مدیر ارشد سازمان، به طور حتم در

شکوفایی ذهنی مجموعه و در ادامه یوایی هر چه بیشتر

سازمان و مجموعه مدیریتی بسیار اثر گذار خواهد بود.

نقش ۹۰ درصدی مدیران در موفقیت

و عدم موفقیت «نظام پذیرش و بررسی

پیشنهادها»

مشاور مدیر منابع انسانی سازمان حفاظت محیط

زیست در ادامه با یادآوری اینکه شرح حرکت اجرای

نظام پیشنهادها در سال ۱۳۷۷ بوده است، افزود: بنده

در آن دوره یکی از مجربان این برنامه بودم به طوری

که اجرای این نظام در چهار وزارتخانه آن زمان شامل

وزارتخانه های دفاع و امور پشتیبانی نیروهای مسلح،

همهادهای دفاعی و فرماندهی نیروهای مسلح،

تعلیق یا کند شده است و این خود ضربات سنگینی را

به نظام پیشنهادها وارد می‌کند. وی معتقد است که نظام

پیشنهادها به صورت کلان، نظام بسیار مناسبی است

که برآورد و حاصل تفکر خرد جمعی است و می‌تواند

بسیار پاری رسان مجموعه مدیریتی به خصوص در

بخش صنعت کشور باشد.

یک مدیر اسبق حوزه گاز کشورمان در پاسخ به

سئوالی، نقش مدیران در نهادینه کردن «نظام پذیرش

و بررسی پیشنهادها» بسیار اثر گذار و مهم دانست و

اوضاع آن کرد: با تغییر مدیریت‌ها و اعتقاد یا نبود اعتقاد

یک مدیر به نظام پیشنهادها، این ابزار مدیریتی را خودبه

خود دچار نوسان می‌کند. میمقی ابیانه می‌گوید: به دلیل

اینکه در حال حاضر اجرای نظام پیشنهادها به سلاطین

مدیران مرتبط است، اجرای آن در برخی مجموعه‌ها

تعلیق یا کند شده است و این خود ضربات سنگینی را

به نظام پیشنهادها وارد می‌کند. وی معتقد است که نظام

پیشنهادها به صورت کلان، نظام بسیار مناسبی است

که برآورد و حاصل تفکر خرد جمعی است و می‌تواند

بسیار پاری رسان مجموعه مدیریتی به خصوص در

بخش صنعت کشور باشد.

جهاد دانشگاهی برای رفع مشکل عدم

شکل‌گیری صحیح «نظام پذیرش و بررسی

پیشنهادها» کار مطالعاتی انجام‌دهد

میمقی ابیانه همچنین با تأکید بر اینکه، پس از

گذشت سال‌ها محاسن و معایب «نظام پذیرش و

بررسی پیشنهادها» مشخص شده است، افزود: به

اساس گزارش مدیرانی که کشورمان سابقه‌مدیریتی

داشته‌اند و همچنین برآیندهایی که از سوی کمیته‌های

ارزیاب انجام شده، محاسن و معایب نظام پیشنهادها

مشخص شده‌است. وی تأکید کرد: با توجه به گذشت

چندین سال از اجرای ناقص نظام پذیرش و بررسی

پیشنهادها، یک سازمانی قوی همچون جهاد دانشگاهی

که از سابقه درخشانی در حوزه تحقیق و پژوهش‌ها و وزارت

می‌تواند به عنوان متولی، دلایل افت وضعیت نظام

پیشنهادها در کشور را که در دوره‌ای به سرعت در حال

اوج‌گیری بود و پیش می‌رفت، مشخص کند.

مدیران با به نظام پیشنهادها و شایسته

سالاری توجه ویژه داشته باشند

این مدیر اسبق کشورمان معتقد است اگر مدیران

به همه مباحث مدیریتی از جمله بهره‌وری، نظام

پیشنهادها و شایسته‌سالاری معتقد باشند، به طور حتم

سیازمان‌ها به نظام پیشنهادها را قانو مند کردن آن

توسط سازمان برنامه و بودجه و ابلاغ رسمی این نظام

به دستگاه‌ها از سوی دولت دانست و افزود: در این

صورت است که نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در

بدنه برنامه‌ریزی استراتژیک هر دستگاه و سازمان

دولتی نهادینه خواهد شد. کرد رسمی‌افزود: در غیر

این صورت و در شرایط فعلی یک مدیر مجموعه‌ای

که به نظام پیشنهادها باور دارد، آن را اجرا می‌کند و

مدیر دیگری که آن را باور ندارد اجرایی‌کنند. بنابراین

معتقدند تنها راه نهادینه کردن نظام پذیرش و بررسی

پیشنهادها در سازمان‌ها این است که باید این نظام در

ساختار برنامه‌ریزی استراتژیک دیده شود تا در مدیریت

مجموعه‌ها موفق شویم.

با توجه به گذشت چندین سال از اجرای ناقص نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، یک سازمانی قوی همچون جهاد دانشگاهی که از سابقه درخشانی در حوزه تحقیق برخوردار است، می‌تواند به عنوان متولی، دلایل افت وضعیت نظام پیشنهادها در کشور را که در دوره‌ای به سرعت در حال اوج‌گیری بود و پیش می‌رفت، مشخص کند.

تبدیل شده بود.

افزایش تعلق و دبستگی کارکنان با

اجرای «نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها»

مجید کرد رسمی‌بازنشسته و دکترای مدیریت

منابع انسانی که در حال حاضر مشاور مدیر منابع انسانی

سازمان حفاظت محیط زیست است نیز با بیان اینکه، در

زمینه نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها نیز دیک به بیش

از ۳۰ سال تجربه دارد، افزود: به نظر مجموعه مینا،

پالایشگاه شمشیرت‌ژاد سرخس مشهد، پالایشگاه

نفت کارون اوزار و شرکت برق منطقه ای مازندران

در این زمینه عالی کار کردند و آنها جزو تجارب مفید

نظام پیشنهادها هستند. وی که دبیری علمی «هفدهمین

همایش ملی و یازدهمین جشنواره نظام پیشنهادها»

را نیز بر عهده داشت، در گفت و گو با ایرنا با تأکید بر

اجرایی شدن نظام پیشنهادها در تمام سطوح کارکنان

دستگاه‌ها و مجموعه‌های دولتی و غیردولتی اظهار

داشت: به طور حتم مدیر ارشد یک سازمان و مجموعه

خود باید پیشقروا اجرا این نظام پیشنهادها باشد. چراکه

این کار تعلق و دبستگی کارکنان نسبت به سازمان

مربوطه را به دنبال خواهد داشت. مشاور مدیر منابع

انسانی سازمان حفاظت محیط زیست معتقد است:

تقسیم کار و سهمیم کردن کارکنان در تصمیم‌گیری