

مولانا

او چیز دگر داند، او چیز دگر سازد

معرفی بخشی از تغییر
بزرگ در برنامه آموزشی و
تحول EFQM

بخش اول

تهیه و ارائه:



برگزاری یک دوره آموزش

CLASSROOM

رایگان مجازی

با محوریت

مدل مله تعالی سازمانه ۱۴۰۴ و

EFQM:2025

براساس آخرین سرفصلهای منتشر شده

از بنیاد مدیریت کیفیت اروپا در سال ۲۰۲۶

www.hrkhedmatgozar.ir

مسیر گذار تبدیل به رهبر تحول کسب و کار

آیا می خواهید بدانید که چگونه

EFQM

در رویکرد و جهت گیری جدید خود برنامه ریزی
کرده تا به شما در

ارزیابی، آموزش و تحول

سازمانتان کمک کند؟



معرفی مدرس :

- دانش آموخته رشته مهندسی صنایع ، ارشد استراتژی، کارآفرینی، منابع انسانی و دکتری تخصصی مدیریت تکنولوژی - گرایش مدیریت نوآوری Ph.D. و با ۲۷ سال سابقه
- عضو هیئت مدیره و مدیر مرکز مشاوره استراتژی ، نوآوری و تعالی سازمانی شرکت کاوشگران بهره وری KGROUP
- مدرس دانشگاه ، منتور و مدرس دوره های عالی مدیریت، رهبری ، استراتژی و توسعه کسب و کار.
- طراح دوره DBA با گرایش تعالی، تحول و نوآوری سازمانی برای اولین بار در ایران .
- عضو کارگروه های علمی بازنگری مدل در دو جایزه ملی تعالی ایران (انجمن تعالی منابع انسانی - انجمن تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی).
- عضو کمیته علمی تدوین مدل بومی ارزیابی بلوغ فرآیند منابع انسانی در موسسه تمدن سازمانی ، همکار و قائم مقام پروفیسور میرسپاسی.
- ارزیاب ارشد جوایز ملی مدیریت و مدل تعالی سازمانی (مدل EFQM) و عضو ارشد کانون ارزیابان جوایز ملی از سال ۸۴
- ارزیاب رسمی و مورد تایید سازمان اداری و استخدامی کشور در حوزه ارزیابی شایستگی و توسعه مدیران.
- مولف و پژوهشگر برتر، دریافت تندیس و جایزه ویژه از جشنواره علوم انسانی علامه جعفری در سال ۹۷
- مدیر برتر کیفیت کشور در سال ۹۱ از جانب سازمان ملی استاندارد ایران - چهره برتر کیفیت در سال ۹۳
- عضو و رئیس کمیته های علمی و ارزیابی چندین جایزه، موسسه و انجمن های مدیریت .
- عضو ارشد انجمن شتابدهی ایران و انجمن خبرگی مدیریت دانش .





تالے درخترانه سازمانے

(با نظریه اصول، مبانی، تار و پود و مداخلات تعالی حکمرانی در سازمانهای سرامند)

3

(مروزی بو عملکرد شرکت پایشان در حکمرانی سازمانی)

گردآوری، ترجمه و تالیف:
حمید رضا خدیمگزار

PAYANDAN

استاندارد بین المللی
ISO10014:2006
عادی نہ گنتیت —
خودکھائی جیت نطق
ساعت مالی و اقتصادی

پیشہ
مختص
کے
لیے

ISO10014:2006

ترجمہ
مختص
کے
لیے

پیشہ
مختص
کے
لیے

کار آفرینی و تعالی سازمانی

ایده و ابتکار: بررسی ارتباط ایده سازمانی کارآفرین با مشارکت مدل تعالی سازمانی

- باز آفرینی استراتژیک
- پویایی در رقابت
- باز زایش پایدار

[illegible]

**کاربست تعالی سازمانی
از رویکرد تانتلیج**

(با معرفی مسیر تعالی سازمانی در پروژۀ شبکه ملی انرژی خورشیدی)

**BUSINESS
EXCELLENCE
MODEL**

• نویسنده: مدیرعامل و پروژۀ شبکه ملی انرژی خورشیدی
• تهیه و طراحی: سجاد توری
• معرفی: پروژۀ شبکه خورشیدی
• تدوین: سجاد خورشیدی
• تصاویر: شبکه ملی انرژی
• بازنگری: مدیرعامل و پروژۀ شبکه ملی انرژی خورشیدی
• طرح و انتشار: انتشارات خورشیدی

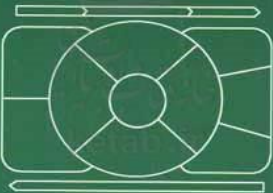
مقدار ویر و تالیف
محمد رضا خورشیدی
مؤلف مسئول

مجله علمی مدیریت منابع انسانی

مدل

تعالی منابع انسانی

ویرایش ۱۴۰۱



ISHRM-HR Excellence Model-1401

Iranian Society for Human Resources Management

معرفی منابع و تالیفات
مدرس:

 www.hrkhedmatgozar.ir

 @khedmatgozarhr

 @khedmatgozarhr

 گروه تلگرامی تعالی آموزش

 hrkhedmatgozar

 hrkhedmatgozar@gmail.com

 0912-348-6944

کانالهای ارتباطی، ترویج و دانش

contact me

توسعه نگرش، کاربست دانش و خلق ارزش،
در افراد و سیستم های مدیریتی



EFQM Training Courses



برگزاری یک دوره آموزش

رایگان مجازی

با محوریت

مدل مله تعالی سازمانه ۱۴۰۴ و

EFQM:2025

براساس آخرین متد آموزش منتشر شده

@khedmatgozarhr

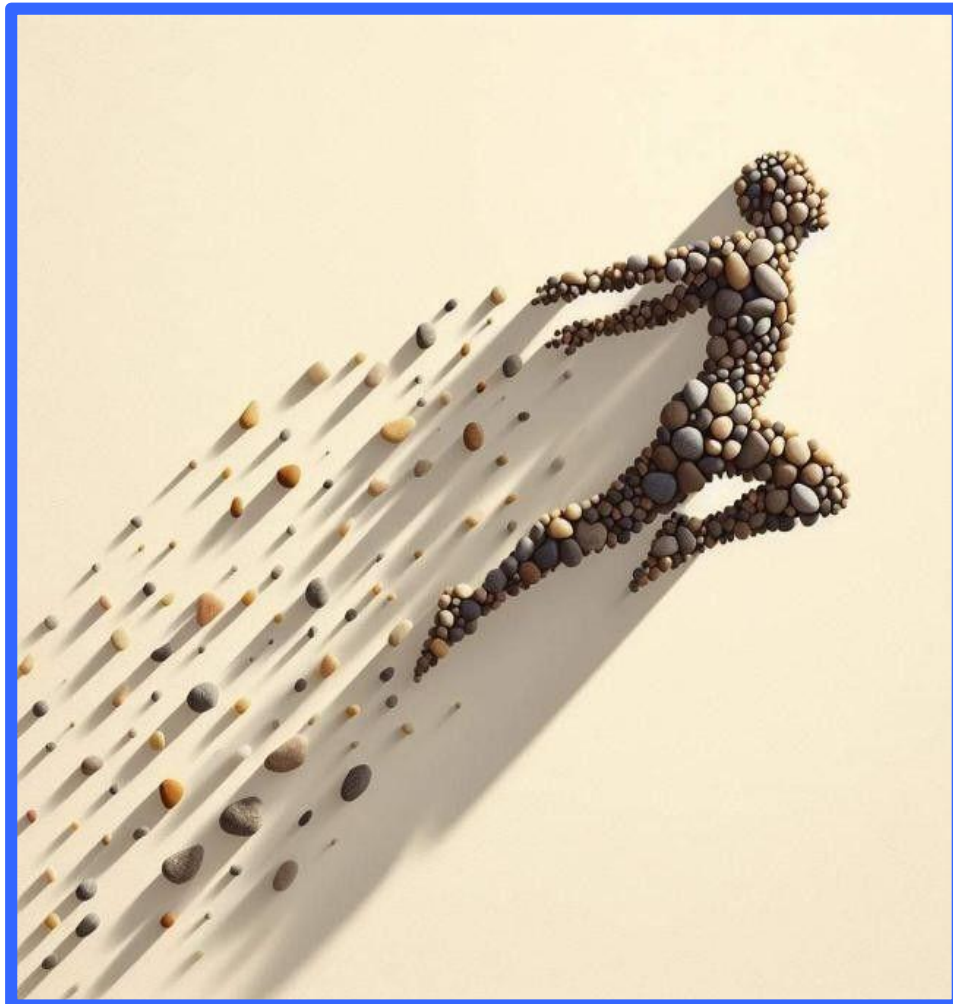
www.hrkhedmatgozar.ir

این دوره آموزشی :

موضوع تعالی سازمانی را از یک
درس نظری و تئوری به یک

اهرم راهبردی

برای بهبود رفتار ، فرهنگ، سبک
رهبری و عملکرد، تبدیل می کند؛
موضوعی که در سازمان های پیشرو،
بخشی از برنامه توسعه و تحول
محسوب می شود.



مقدمه :

بیش از 35 سال است که EFQM با هدایت بیش از 50000 سازمان در مسیرهای منحصر به فردشان، تغییرات مثبتی را ایجاد کرده است.

تعریف امر روزی موفقیت، چیزی بیش از نتایج را می‌طلبد؛ این امر مستلزم تعهد به آینده‌ای پایدار برای همه است.

ماموریت ما :

توانمندسازی سازمان‌ها برای دستیابی به تأثیر پایدار، ساختن آینده‌ای پایداری و ارائه مزایای معنادار برای همه ذینفعان.



Russell Longmuir
Chief Executive Officer, EFQM

Insight



EFQM Team

EFQM Global Learning
Product Manager

ارتباط با تیم EFQM

این مطالب براساس تعامل
مداوم با اعضای تیم و
نشریه ماهیانه EFQM
جمع آوری شده است.



Catalina Marí Martínez



Louise Myall



Vinciane Beauduin



Mohammad Farhan



مسیر گذار تبدیل به رهبر تحول کسب و کار EFQM



ساختار جدید آموزش های EFQM
یکی از مهم ترین نکات این سند معرفی

Business Transformation Leader Pathway

بوده که به تفصیل شامل شش Track است.

این دوره آموزشی:

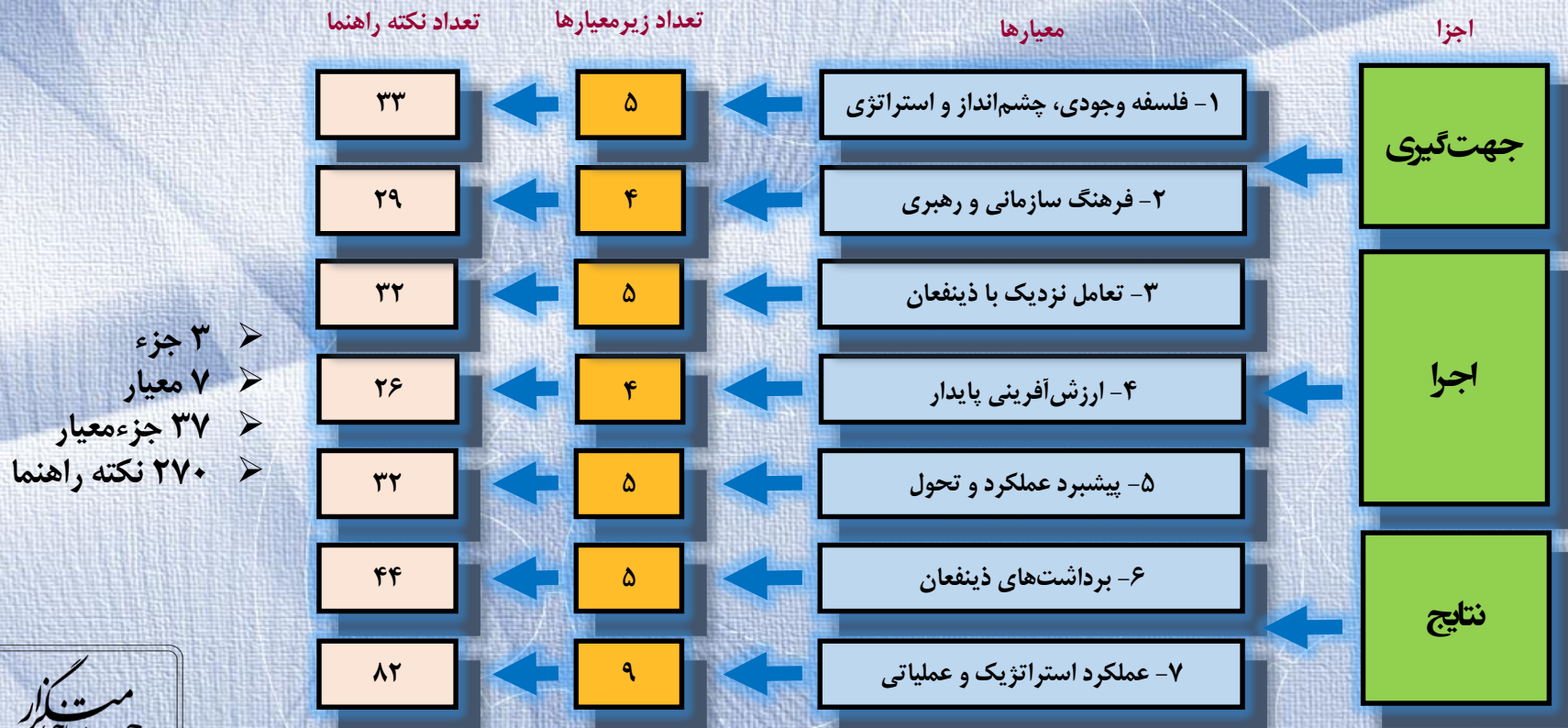
موضوع تعالی سازمانی را از
یک درس نظری و تئوری به یک
اهرم راهبردی
برای تغییر و تحول سازمانی
تبدیل می کند!

 www.hrkhedmatgozar.ir

 EFQM



ساختار مدل تعالی سازمانی EFQM 2025



@khedmatgozarhr

www.hrkhedmatgozar.ir

ارزیابی آمادگی سازمان در مسیر تعالی سازمانی



www.hrkhedmatgozar.ir

معيار مقایسه	مدل تعالی سازمانی	سایر مدل‌های ارزیابی عملکرد
تمرکز اصلی	خلق ارزش پایدار برای همه ذی‌نفعان، چابکی، تحول دیجیتال، پایداری	کاهش نقص و خطا، بهبود کیفیت و کارایی فرآیندها (داده‌محور)
دامنه شمول	جامع (رهبری، راهبرد، کارکنان، شراکت‌ها، فرآیندها، نتایج)	عمدتاً عملیاتی و فرآیندی
ذی‌نفعان کلیدی	همه ذی‌نفعان (مشتریان، کارکنان، جامعه، سهامداران، شرکا)	مشتریان (از طریق کیفیت محصول/خدمت) و کارکنان
روش‌شناسی	چارچوب مدیریتی مبتنی بر مفاهیم رادار (R.A.D.A.R.) برای ارزیابی، مدل مبتنی بر بلوغ	معیارهای ارزیابی عملکرد با ابزارهای آماری
خروجی/نتایج	نتایج ادراکی و عملکردی در تمام ابعاد	کاهش چشمگیر نقص، افزایش بهره‌وری، صرفه‌جویی در هزینه
ویژگی متمایز	تمرکز قوی بر پایداری، تحول دیجیتال، اکوسیستم ذی‌نفعان، ارزش پایدار	برای کاهش خطا
کاربرد در بانکداری	بسیار مناسب برای مدیریت جامع، تحول دیجیتال، پایداری، و تجربه مشتری	مناسب برای ارزیابی و بهبود عملکرد کلی بانک
مزایا	جامعیت، انعطاف‌پذیری، تمرکز بر ارزش پایدار و آینده	کارایی فرآیندها
محدودیت‌ها	پیچیدگی در اجرا، نیاز به تعهد قوی رهبری	ممکن است نیاز به منابع متنوع برای اجرا داشته باشد

تعالی سازمانی

زمانی رخ می دهد که

جسارت به اجرا

تبدیل شود! چون این موضوع

فقط یک پروژه نیست؛

بلکه

یک فرهنگ است.

 www.hrkhedmatgozar.ir

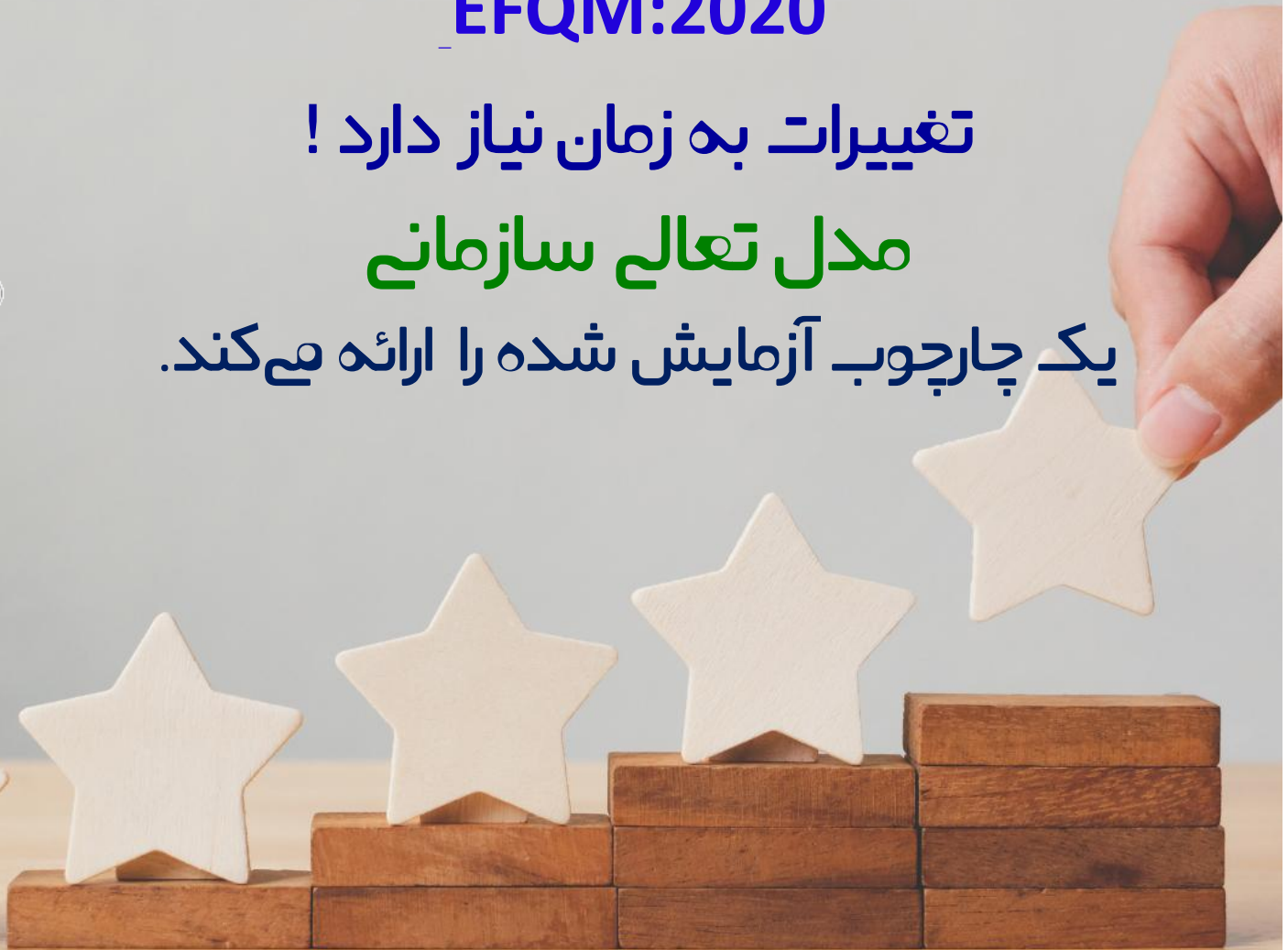


تغییر و تحول سازمانی براساس مفاهیم و نقاط تمرکز در EFQM:2020

تغییرات به زمان نیاز دارد !

مدل تعالی سازمانی

یک چارچوب آزمایش شده را ارائه می‌کند.



مراحل قرار گیری در مسیر تعالی سازمانی



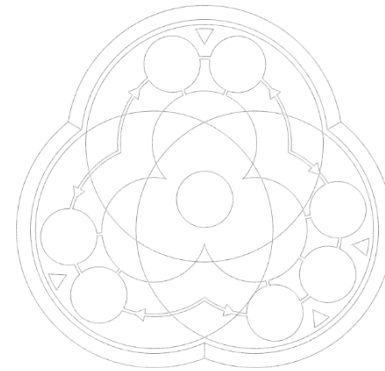
@khedmatgozarhr

بستر سازی تعالی = همگرایی و اشتیاق سازمانی
جاری سازی رویکردهای تعالی مدار = همکاری و نوآوری سازمانی
ارزیابی اثربخش برنامه ها = یادگیری سازمانی

5P تعالی سازمانی چیست؟

مقاصد یا فلسفه وجودی، افراد، فرآیندها، اشتیاق و عملکرد

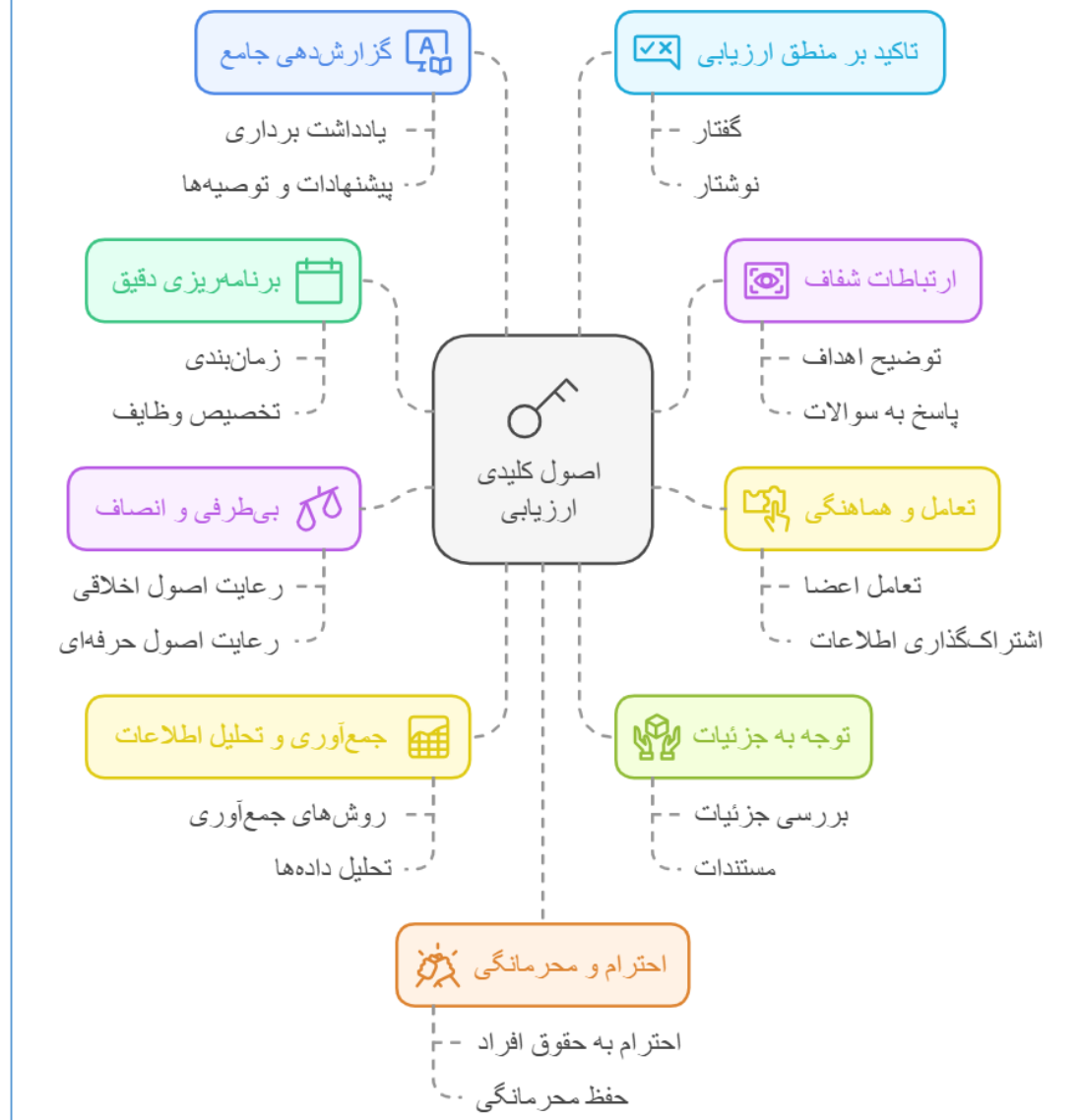
- Purpose
- People
- Processes
- Passion
- and Performance



بنیاد آموزش، ترویج و علم، تعالی و نوآوری سازمانی

ویژه پروژه ها و دوره های عالی مدیریت و رهبری سازمانی

 www.hrkhedmatgozar.ir

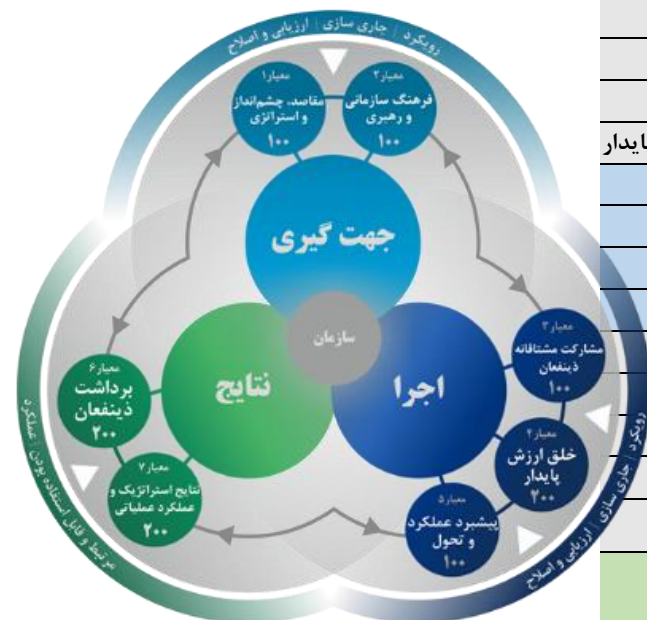


**بنیاد آموزش، ترویج و علم،
تعالی و نوآوری سازمانی**

www.hrkhedmatgozar.ir

کجا می‌رویم
چه کسی هدایت می‌کند
با چه کسانی حرکت می‌کنیم
چه ارزشی خلق می‌کنیم
چگونه بهتر می‌شویم
دیگران چه می‌بینند
چه نتایجی گرفته‌ایم.





الف : جهت گیری	معیار ۱: مبنای وجودی سازمان ، چشم انداز و استراتژی-۱۰۰	۱-۱- تعریف کردن مبنای وجودی و چشم انداز .
		۲-۱- شناسایی و درک کردن نیازهای ذینفعان .
		۳-۱- درک کردن اکوسیستم، قابلیت های سازمان و مهم ترین چالش ها.
		۴-۱- توسعه دادن استراتژی
		۵-۱- طراحی و اجرای سیستم مدیریت عملکرد و حاکمیت سازمانی .
ب : اجرا	معیار ۲: فرهنگ سازمانی و رهبری-۱۰۰	۱-۲- هدایت کردن فرهنگ سازمانی و پرورش دادن ارزش ها
		۲-۲- فراهم آوری شرایط برای تحقق تغییر
		۳-۲- توانمند کردن خلاقیت و نوآوری
		۴-۲- ایجاد اتحاد و تعهد در ارتباط با مبنای وجودی، چشم انداز و استراتژی
		۱-۳- مشتریان - ایجاد روابط پایدار
ج : نتایج	معیار ۳: تعامل نزدیک با ذینفعان-۱۰۰	۲-۳- کارکنان - جذب، دخیل کردن، توسعه و نگهداشت آنان
		۳-۳- ذینفعان کسب و کار و حاکمیتی - جلب و پایدار نگهداشتن حمایت مداوم آنان
		۴-۳- جامعه - مشارکت در توسعه ، رفاه و سعادت
		۵-۳- شرکا و تامین کنندگان - ایجاد روابط و حصول اطمینان از پشتیبانی آنان در خلق ارزش پایدار
		۱-۴- طراحی ارزش و چگونگی خلق آن
	معیار ۴: خلق ارزش پایدار ۲۰۰	۲-۴- در میان گذاشتن و توصیه (به فروش رسانیدن) ارزش
		۳-۴- ارائه (تحويل) ارزش
		۴-۴- تعریف و اجرای تجربه کلی
		۱-۵- پیشبرد عملکرد و مدیریت ریسک
		۲-۵- متحول کردن سازمان جهت آینده
	معیار ۵: پیشبرد عملکرد و تحول-۱۰۰	۳-۵- پیشبرد نوآوری و بهره گیری از فناوری
		۴-۵- استفاده از داده ها، اطلاعات و دانش
		۵-۵- مدیریت دارایی ها و منابع
		نتایج برداشتی مشتریان
		نتایج برداشتی کارکنان
	معیار ۶: برداشت های ذینفعان-۲۰۰	نتایج برداشتی ذینفعان کسب و کار و حاکمیتی
		نتایج برداشتی جامعه
		نتایج برداشتی شرکا و تامین کنندگان
	معیار ۷: عملکرد استراتژیک و عملیاتی-۲۰۰	شاخص های استراتژیک و عملیاتی عملکرد

داستان یک سازمان سرآمد

شرکت «آرمان توسعه صنعت» تصمیم گرفت طی پنج سال آینده به معتبرترین تولیدکننده تجهیزات صنعتی منطقه تبدیل شود.

مدیرعامل و تیم مدیریت ارشد، ابتدا چشم‌انداز، مأموریت و استراتژی شرکت را با مشارکت مدیران تدوین کرد تا همه بدانند سازمان به کجا می‌رود . **Direction** . سپس رهبران تلاش کردند فرهنگ اعتماد، یادگیری، نوآوری و مسئولیت‌پذیری را در سازمان نهادینه کنند و خود الگوی این ارزش‌ها باشند . **Organizational Culture & Leadership** . در ادامه، شرکت با مشتریان، کارکنان، تأمین‌کنندگان، سهامداران و جامعه محلی جلسات مستمر برگزار کرد تا نیازها و انتظارات آنان را بهتر درک کند . **Engaging Stakeholders** . بر اساس این شناخت، محصولات جدید، خدمات پس از فروش و پروژه‌های مسئولیت اجتماعی طراحی شد تا برای همه ذی‌نفعان ارزش پایدار ایجاد شود . **Creating Sustainable Value** . برای اجرای بهتر برنامه‌ها، فرآیندها بازطراحی، فناوری‌های نوین به‌کار گرفته شد و شاخص‌های عملکرد به‌صورت مستمر پایش گردید تا سازمان همواره در مسیر تحول باقی بماند . **Driving Performance & Transformation** . پس از مدتی، نظرسنجی‌ها نشان داد رضایت مشتریان، کارکنان و سایر ذی‌نفعان به‌طور محسوس افزایش یافته است . **Stakeholder Perceptions** . در پایان نیز نتایج مالی، بهره‌وری، سهم بازار، نوآوری و پایداری سازمان رشد قابل توجهی داشت و نشان داد استراتژی و اقدامات سازمان به نتایج ملموس منجر شده‌اند . **Strategic & Operational Performance** .

کارت‌های رهیاب برای آموزش مدل‌های تعالی نسخه های ۱۴۰۴

مدل جایزه تعالی و پیشرفت ۱۴۰۴ بر اساس EFQM:2020		DIRECTION جهت گیری
معیار ۱: فلسفه وجودی، چشم انداز و استراتژی – ۱۰۰ سازمان برجسته با فلسفه وجودی الهام بخش است و چشم اندازی که مهیج کننده بوده و راهبردی که محقق می سازد تعریف می شود.		
(۱-۱) فلسفه وجودی و چشم انداز را تعریف می کند .	(۲-۱) نیازهای ذی نفعان را شناسایی و درک می کند.	(۳-۱) زیست بوم، قابلیت های سازمان و چالش های کلان را درک می کند.
معیار ۲: فرهنگ سازمانی و رهبری – ۱۰۰ فرهنگ سازمانی مجموعه ای مشخص از ارزش ها و هنجارهاست که توسط کارکنان و گروه های یک سازمان شکل می گیرد و طی زمان بر سازمانی با سازمان به صورت کل مرتبط است تا افرادی یا تیمی که جهت گیری ها را از بالای سازمان تعیین کنند. این موضوع درباره رفتار ، فقط به دیدگاه سنتی که مدیران ارشد را رهبر تلقی می کند، محدود نمی شود.		
(۱-۲) فرهنگ سازمانی را هدایت نموده و ارزش ها را	(۲-۲) شرایط را برای تحقق تغییر ایجاد می کند.	(۳-۲) خلاقیت و نوآوری را امکان پذیر می کند

معیار ۵: پیشبرد عملکرد و تحول - ۱۰۰

آورده سازد تا موفق شود و موفق بماند. ترکیب پیشبرد عملکرد و تحول، ضرورت عمل به تعهدات کنونی، ضمن آمادگی برای آینده را تایید می کند.

ن سازد.	۳-۵ نوآوری و فناوری را هدایت می کند.	۴-۵ از داده ها، اطلاعات و دانش به طور بهینه استفاده می نماید.	۵-۵ دارایی ها و منابع را مدیریت می نماید.
---------	--------------------------------------	---	---

نتائج RESULTS

منطق ارزیابی مدل تعالی سازمانی – RADAR

ارزیابی و تحلیل نتایج	ارزیابی و تحلیل جهت گیری و اجرا
مربوط و قابل استفاده بودن : Relevance & Usability <u>محدوده و مربوط بودن :</u> (Scope & Relevance) مجموعه ای از نتایج که به طور شفاف با علت وجودی، چشم انداز و استراتژی سازمان مرتبط هستند، شناسایی می شوند. مجموعه نتایج انتخاب شده در طول زمان بازنگری شده و بهبود می یابند. <u>داده های قابل استفاده :</u> (Usable Data) نتایج بموقع، قابل اعتماد و صحیح بوده و به منظور ایجاد بینشی معنی دار، برای پشتیبانی از بهبود عملکرد و تحول، به طور مناسبی بخش بندی می شوند.	رویکردها : Approaches مناسب : (Sound) : رویکردها دارای منطق شفاف بوده، هدفشان برآوردسازی و پاسخگویی به نیازهای ذینفعان کلیدی و مربوطه است و بطور مناسبی تشریح و برای تناسب با آینده طراحی می شوند. <u>همسو شده :</u> (Aligned) برای جهت گیری قابل استفاده نمی باشد. رویکردها جهت گیری سازمانی را پشتیبانی می کند و با دیگر رویکردهای مربوطه یکپارچه می شود.
عملکرد : Performance	جاری سازی : Deployment

بنیاد آموزش ، ترویج و علم ،
تعالی و نوآوری سازمانی



نکات کلیدی مهم آموزش برآمده از مستندات اخیر **EFQM**

Build commitment not just Compliance!

شرکت در این دوره شما را قادر می‌سازد
تا بر یک روش ساختاریافته و جامع برای ارائه بهبود پایدار تسلط پیدا کنید.
شما یاد می‌گیرید که از RADAR به عنوان یک چارچوب عملی مدیریت عملکرد و
بهبود استفاده کنید.

در نهایت این دوره به شما کمک می‌کند تا با تکمیل ابتکارات و گنجاندن
بهبود مستمر در مدیریت روزانه، "حلقه های یادگیری و مسیر تعالی را درک و
بکار بندید .



EFQM Fast Track Performance Improvement Practitioner

This course will equip you with the knowledge and skills needed to drive performance improvement in your organisations from beginning to end.

با توجه به محتوای این سند که مربوط به
دوره **EFQM Certified Model Foundation 2025** است،
هدف اصلی دوره صرفاً آموزش مدل EFQM نیست، بلکه
توانمندسازی افراد برای به کارگیری مدل در تشخیص، بهبود
عملکرد و خلق ارزش پایدار
است.

موضوعات کلیدی آموزشی Key Training Topics

استخراج شده برای طراحی یک دوره آموزشی تعالی به شرح زیر است:

محور آموزشی	اولویت	موضوعات کلیدی
۱. مبانی تعالی سازمانی	★★★★★	فلسفه تعالی، پیچیدگی محیط کسب و کار، چرایی استفاده از مدل EFQM، تحول مدل های تعالی
۲. معماری مدل EFQM 2025	★★★★★	ساختار: Direction چرا، Execution چگونه، Results چه نتایجی، ارتباط بین اجزا
۳. معیارهای هفت گانه EFQM	★★★★★	تشریح عمیق هر ۷ معیار، روابط بین معیارها، شواهد و مثال های کاربردی
۴. منطق RADAR	★★★★★	مفهوم RADAR، طراحی رویکرد، استقرار، ارزیابی و بازنگری، اندازه گیری نتایج
۵. خودارزیابی سازمانی	★★★★★	روش های خودارزیابی، Rapid Diagnostic، تحلیل نقاط قوت و زمینه های بهبود
۶. تحلیل عملکرد سازمان	★★★★☆	استفاده از RADAR برای تشخیص عملکرد، تحلیل شکاف ها، اولویت بندی پروژه های بهبود
۷. داده ها و بینش های EFQM	★★★★☆	استفاده از داده ها، داشبوردها، تحلیل روندها و تصمیم گیری مبتنی بر شواهد
۸. بهبود عملکرد و خلق ارزش	★★★★★	تبدیل یافته های ارزیابی به برنامه های بهبود، ارزش آفرینی پایدار
۹. کاربردهای مدل EFQM	★★★★☆	استراتژی، تحول دیجیتال، نوآوری، ESG، منابع انسانی، مدیریت فرآیندها، حکمرانی
۱۰. مسیرهای حرفه ای EFQM	★★★★☆	آمادگی برای دوره های Assessor، Excellence Practitioner و Performance Improvement Practitioner

موضوعات کلیدی آموزشی Key Training Topics





سطح اول: تفکر تعالی

سطح دوم: استقرار تعالی

سطح سوم: ابزارهای ارزیابی

سطح چهارم: تحلیل داده

سطح پنجم: رهبری تحول

What is the one thing other organizations can learn from you?

Grand Opening at the BMW San Luis Potosí plant in Mexico



BMW San Luis Potosi achieving the EFQM Recognized for Excellence 5 Star level!

عناصر کلیدی جهت تحقق تحول دیجیتال:

- برنامه‌ریزی استراتژی کسب و کار دیجیتال
- مشارکت مناسب با مشتری
- تعریف فرآیندهای دیجیتال
- پیاده‌سازی ابزارها و فناوری مناسب
- گرفتن تصمیمات مبتنی بر داده





تمرکز اصلی دیگر صرفاً امتیازدهی
نیست،

بلکه بر:

• تشخیص

• یادگیری،

• بهبود مستمر،

• و خلق ارزش پایدار

قرار گرفته است.

منظور از **Insight** چیست؟ **EFQM** بین **Data** و **Insight** تفاوت قائل است.



@khedmatgozarhr



استفاده از داده‌های داخلی و خارجی برای تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد

Evidence-based Decision Making

است.

اهرم‌های انسانی و فرهنگ

را که **تعهد** (نه فقط انطباق) ایجاد می‌کنند، را به کار بگیرید .
و ابتکاراتی را با اولویت‌بندی در تعریف اهداف، طراحی رویکردها،
استقرار اقدامات و ارزیابی و اصلاح پیشرفت ، اجرا کنید .

هسته اصلی رویکرد EFQM Transform

هفت خروجی کلیدی؛ یک نقشه راه تحول سازمانی

EFQM Transform

**Seven outputs.
One transformation
roadmap.**

Transformation Engine

Powered by Sapience AI

Direction • Execution • Results



Root-Cause Diagnosis

Themes behind your OFIs



Benchmark Positioning

vs. sector best-in-class



Prioritised Initiatives

Owners • KPIs • Deliverables



Maturity Radar Charts

Current vs. leading practice



Implementation Roadmap

12–24 month structured plan



Board-Ready Report

Executive narrative + evidence



Success Metrics Framework

Track and evidence delivery over time

→ Sapience AI enablement layer ←

efqm.org/transform

هسته اصلی رویکرد EFQM Transform



1. تحلیل ریشه‌ای علل (Root-Cause Diagnosis) با تحلیل داده‌ها و شواهد، علل واقعی مشکلات سازمان شناسایی می‌شود تا تصمیم‌های اصلاحی بر پایه ریشه مسائل، نه علائم ظاهری، اتخاذ شوند .
2. اولویت‌بندی اقدامات (Prioritised Initiatives) فرصت‌های بهبود بر اساس میزان ارزش‌آفرینی، فوریت، منابع موردنیاز و همسویی با اهداف راهبردی اولویت‌بندی شده و مسئول اجرا، شاخص‌ها و خروجی هر اقدام تعیین می‌شود .
3. نقشه راه اجرا (Implementation Roadmap) برنامه‌ای زمان‌بندی شده برای اجرای پروژه‌های تحول تدوین می‌شود تا اقدامات بهبود به صورت مرحله‌ای، هماهنگ و قابل پایش در سازمان اجرا شوند .



هسته اصلی رویکرد EFQM Transform



۴. موقعیت‌یابی در مقایسه با رقبا: (Benchmark Positioning) عملکرد سازمان با سازمان‌های پیشرو مقایسه می‌شود تا فاصله با بهترین تجربیات، مزیت‌های رقابتی و حوزه‌های نیازمند بهبود مشخص گردد .

۵. نمودارهای بلوغ: (Maturity Radar Charts) سطح بلوغ سازمان در ابعاد مختلف مانند رهبری، استراتژی، نوآوری و فرآیندها به صورت بصری نمایش داده می‌شود تا شکاف‌های عملکردی آشکار شوند .

۶. گزارش مدیریتی هیئت‌مدیره: (Board-Ready Report) نتایج ارزیابی در قالب گزارشی مختصر، مستند و تصمیم‌ساز ارائه می‌شود تا مدیران ارشد بتوانند سریع‌تر درباره اولویت‌های تحول تصمیم‌گیری کنند .

۷. چارچوب سنجش موفقیت: (Success Metrics Framework) شاخص‌های کلیدی عملکرد و ارزش‌آفرینی تعریف و به صورت مستمر پایش می‌شوند تا اثربخشی اقدامات بهبود و میزان تحقق اهداف سازمان اندازه‌گیری شود .

این تحول نشان می‌دهد که نقش مشاوران آینده نیز تغییر خواهد کرد. سازمان‌ها دیگر صرفاً به مشاوران تعالی نیاز ندارند،

بلکه به **رهبران تحول کسب و کار Business Transformation Leaders** نیاز خواهند داشت؛ افرادی که بتوانند استراتژی، فرهنگ، فرآیند، نوآوری، داده و بهبود مستمر را در یک چارچوب یکپارچه هدایت کنند. این دقیقاً همان فلسفه‌ای است که مسیر آموزشی جدید EFQM بر اساس آن طراحی شده است.

در همین راستا خدمات بنیاد آموزشی، ترویجی و علمی تعالی و نوآوری سازمانی در حوزه‌ای زیرملاحظه نمایید!

خدمات عرضه یابی سازمانی

خدمات تعالی سازمانی

خدمات آموزش مدیریت

خدمات مدرسه کسب و کار



((آموزش ، شاهراه تعالی و بالندگی است))

معرفی بنیاد آموزشی، ترویجی و علمی تعالی و نوآوری سازمانی رجوع کنید به وبسایت رسمی

www.hrkhedmatgozar.ir



خدمات عارضه یابی سازمانی

عارضه یابی عالی ترین سطح کاربست دانش، در عمل است که منجر به یادگیری، نوآوری و شناسایی نقاط قابل بهبود می شود.

[اطلاعات بیشتر](#)



خدمات مشاوره تعالی سازمانی

دست یافتن به مزیت رقابتی با دو رکن «پیشبرد عملکرد» در کوتاه مدت و «تحول» در خلق ارزش پایدار در بلند مدت.

[اطلاعات بیشتر](#)



خدمات آموزش مدیریت

آموزش شاهراه تعالی و بالندگی است. آموزش، آفرینش اندیشه هاست و رفتار بازتاب اندیشه

[اطلاعات بیشتر](#)



خدمات مدرسه کسب و کار

ظرفیت سازی و توسعه شایستگیهای رهبران کسب و کار جهت نوآوری و پیشبرد عملکرد فردی، تیمی و سازمانی.

[اطلاعات بیشتر](#)



توسعه نگرش، کاربست دانش و خلق ارزش، در افراد و سیستم های مدیریتی

معرفی برخی از خدمات و موضوعات کلیدی

در فرآیند ارائه خدمات به سازمانهای متقاضی:



تجربه سفر تعالی با توسعه افراد و سیستم های مدیریتی



سال اول	سال دوم	سال سوم	سال چهارم	سال پنجم	سال ششم	سال هفتم	سال هشتم تا دهم	سال ۱۱ تا ۱۳ ام	سال ۱۴ تا ۱۵ ام
ابتدای راه تعالی			میانه راه تعالی				بالغ و متعالی		

تدوین نقشه راه تعالی و توسعه سازمانی

رجوع کنید به کلینیک تخصصی تعالی سازمانی





مراحل ، شرایط و شیوه اجرای خدمات

روش مشاوره و تدریس :

- آرایه مطالب ، مثالها، سناریو و تجارب عملیاتی متعدد
- آزمون پیش و پس از دوره
- اجرای تیمی بازیهای مدیریتی
- پاسخ به پرسشها
- اهدای جوایز به تیمها و افراد شاخص
- ارائه منابع متنوع شامل کتاب، مقاله و وب سایتهای معتبر



تمرکز همزمان بر رهبری و مدیریت

Transformational
Leadership

کارایه و اثربخشی؟

آیامی دانید مدیران تعالی سازمانی، کارگزاران دانش هستند!

ارائه برنامه توسعه شایستگی مدیر تعالی سازمانی



- مهارت‌های رهبری
- شمه‌ارزیابه و تفکر خلاق
- تیزهوشه کسب و کار
- تفکر سیستمی و فرآیندی
- تغییر و تحول زایه در عملکرد
- یادگیری، نوآوری و تفکر برهم‌زننده
- طراح برنامه توسعه فردی و سازمانی



سوالات هدایتگر در زمینه آموزش تعالی شامل :

- مدل‌های تعالی چه کمکی به سازمان و سایر ذینفعان کلیدی آن در مسیر ایجاد و خلق ارزش می‌کند ؟
- تفاوت این مدل‌ها با سایر سیستم‌ها و استانداردهای مدیریتی چیست ؟
- زیر ساخت‌ها مهم برای قرارگیری در مسیر تعالی کدام موارد هستند (از کجا باید شروع کنیم) ؟
- آیا برای قرارگیری در مسیر تعالی نقشه راه عملیاتی با زمان مشخصی وجود دارد؟
- نقش مدیران ارشد و کارکنان در این مسیر چیست؟
- روش و سبک خدمات یک مشاور ارزش افزا و حرفه ای در این پروژه تحول سازمانی چگونه است ؟



اثرات این دوره آموزش برای فراگیران

1. درک معنا و مفهوم تعالی در عمل و رفتار افراد و سازمان .
2. درک از سهم خود در اهداف آموزشی این دوره .
3. درک مناسب از اصول بنیادین و معیارهای اصلی مدل تعالی
4. تشریح و اجزای مدل تعالی سازمانی در فضای کسب و کار شرکت
5. درک ارتباطات سیستمی مدل با اصول ارزشی .
6. آشنایی با فرایند مشارکت در جایزه تعالی
7. درک منطق رادار و نقش آن در تدوین اظهارنامه
8. شناسایی کاربرد اصلی و مزایای تدوین اظهارنامه تعالی
9. روشهای تدوین و فراهم آوری یک اظهارنامه متناسب با سازمان
10. درک مناسب از مراحل کلیدی در ترسیم نقشه راه تعالی سازمان.





طرحریزی دوره آموزشی
توسعه شغلی و حرفه های
مدیران ، کارآفرینان و رهبران
کسب و کارها

ارایه راهکارهای موثر در رهبری تغییر و تغییر افراد ؟

افراد چرا تغییر را نمی پذیرند یا تا آنجا که امکان دارد در برابر آن ، مقاومت می کنند ؟

ناآگاهی، پرهزینه ترین کالای دنیا است. از طریق آموزش است که سیستم بهبود می یابد و هزینه ها را کاهش و درآمدها را افزایش می دهد.



خدمات عرضه یابی سازمانی

خدمات تعالی سازمانی

خدمات آموزش مدیریت

خدمات مدرسه کسب و کار

