



ویژه کارکنان شهرداری‌ها، دهیاری‌ها و شوراهای اسلامی شهر و روستا

آغاز و انتهای این رویه شمال چهار بخش اساسی است:

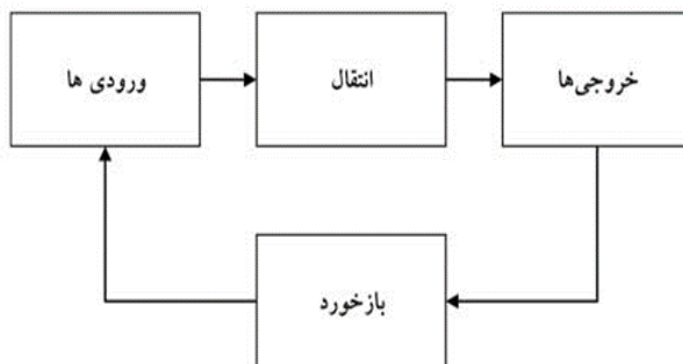


۱- ورودی : دقیقاً اطلاعات وارده از کمیته تشکیل شده پژوهشی و مدیران ارشد این حوزه است

۲- انتقال : اطلاعات و پژوهش‌های انجام شده باید در سمینارهای سالانه به مدیرعامل و معاونین ابلاغ گردد و بعد از برگزاری جلسه‌ای در این خصوص و به بحث گذاشتن این اطلاعات طبق توافق نظر توسط مسئول مربوطه (معاون عملیات) به نیروهای عملیاتی ابلاغ و کنترل بر اجرای آن نظارت دقیق گردد.

۳- خروجی : جمع‌آوری میدانی از بازده و برآیند بکار گرفته شده اطلاعات و جمع‌آوری تجربی این پژوهش‌های بکار گرفته شده مشخص‌کننده میزان بازدهی و مثبت یا منفی بودن نحوه کارکرد تیم تحقیقات و می‌باشد و در صورت نداشتن رشد مثبت بایستی مورد بازخواست قرار گرفته و در صورت عیب در اسرع وقت در شیوه کار بازنگری شود که این امر در حوزه کاری معاون عملیات گنجانده می‌شود .

۴- بازخورد : واکنش محیط (پیامدهای دریافتی از جانب مردم، نیروها و نظرات کارشناسان) ، نسبت به خروجی‌ها به عنوان ورودی در تکرارهای بعدی فرآیند خواهد بود و بدین گونه چرخه کامل شده و نتایج به طور مستمر بهبود خواهد یافت.





اجرای SOP شامل مراحل ذیل می‌باشد:

- برنامه‌ریزی اجرا (قبل از هرکار باید برنامه ای مدون برای اجرا از نظر زمان، چگونگی پیشبرد و نحوه اجرا تهیه کرد)
- اطلاع‌رسانی (در یک بازه زمانی مشخص تمام ایستگاه ها گنجانده و به اندازه کافی برای هر کدام وقت گذاشته شود تا از نظر ذهنی و پیش فرض مغزی آن ها فرهنگ و چگونگی برخورد با این رویه جدید را مشخص کرد)
- توزیع و قابلیت دسترسی SOP های تدوین شده (به صورت یکپارچه قابلیت دسترسی همیشگی به برنامه تعیین شده جدید سازمان و کسب اعتماد نیرو ها به حسن نیت سازمان)
- آموزش به کارکنان (مهمترین بخش اجرا آموزش است ، افرادی از دل کارکنان انتخاب و آموزش و فراگیری برنامه جدید در تعیین نقش جدید آن ها انجام شود)
- پایش عملکرد (باید آزمون های دوره ای برای سنجش میزان فراگیری نیرو ها قرار داد و برای ارتقای جایگاه شغلی آن ها میزان دانش آنها در این زمینه را نیز سنجید تا به پویای این امر کمک شود)
- به طور مثال : جهت انتخاب و گزینش جایگاه فرمانده شیفت (عملیات) داشتن حداقل مدرک کارشناسی در رشته های مرتبط الزامی شود.

