

جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران

(هفت سین پیشرفت)

ناصر صادقی فرد
Keyfiat_gara@yahoo.com



چکیده

سازمانهای در حال توسعه و پیشرفت، نیاز به الگوها، استانداردها و مدل های مختلفی دارند که آنها را در این مسیر هدایت کنند. این مهم است که نه تنها نبود الگوهای مناسب موجب انحراف سازمانها و به هدر رفتن منابع آنها می شود، بلکه انتخاب الگوهای نادرست یا فقط کپی برداری از الگوهای خارجی نیز موجب انحراف از مسیر پیشرفت خواهد شد و سازمانها را به کجراهه می کشاند.

در این مقاله به استناد شناخت مولف از زیر ساخت های فرهنگی، صنعتی کشورمان و ضرورتها (باید و نبایدها)ی پیش روی سازمانها، مدلی معرفی شده است که براساس مطالعه های دقیق، روی: مدل ها، استانداردهای موجود داخلی و خارجی و نیز کسب حدود ۳ دهه تجربه ها در امور اجرایی، مشاوره، آموزش، ممیزی و ارزیابی در سازمان های مختلف است.

مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت (هفت سین پیشرفت) که توسط طراح مدل (نویسنده مقاله) طرح ریزی شده است نه تنها شرایط سازمانها را در مسیر سرآمدی مشخص می کند بلکه در تشکیل، تثبیت و ارتقای زیر ساخت های سازمانها بسیار موثر است.

مدل هفت سین پیشرفت، با استفاده از اطلاعات و تجربه های کسب شده از استانداردهای IMS، تکنیک ها مثل 5S، مدل هایی مثل EFQM و نیز بر مبنای زیر ساخت های فرهنگی و اجتماعی کشورمان (هفت سین پیشرفت) طراحی شده است.

انتخاب هفت سین پیشرفت، آن است که این مدل دارای هفت معیار اصلی و هر معیار اصلی، دارای هفت معیار فرعی و هر معیار فرعی، دارای هفت نکته راهنما است.

این مدل برای تمامی سازمانهای: تولیدی و خدماتی، دولتی و خصوصی، صنعتی و خدماتی، کوچک و متوسط و بزرگ و ... قابل اجرا و بهره برداری است.

مقدمه

سألها تلاش بی وقفه مشاوران، مدرسان، کارشناسان، مدیران و مسئولان سازمان های مختلف در عرصه تولید محصولات مختلف از یک طرف و آموزش و استقرار آموزه های مدیریت از طرف دیگر، نتوانسته است آن گونه که باید و شاید، در شرایط سازمانها تاثیر گذاشته، در روند پیشرفت و رضایت مشتریان مؤثر باشد، علت چیست؟

پیش از آنکه رفتار و عملکرد افراد متولی این موارد را تحلیل کنیم و مورد پرسش قرار دهیم، باید ببینیم که آیا الگوهای منتخب به درستی انجام شده است یا خیر؟

آیا کپی برداری از آخرین دستاوردهای مدیریت، تدوین استاندارد، طراحی مدل و ... می توانند برای سازمانهای ایرانی، که تفاوت بسیار فراوان و عمیق با سازمانهای کشورهای توسعه یافته دارند و با مسائل، مشکلات و زیر ساخت هایی درگیر هستند که کاملاً متفاوت از شرایط آنها است، تاثیر گذار باشد؟

شاید اغلب ما به این باور رسیده باشیم که تا زمانی که زیر ساختهای صنعتی، فرهنگی و ... ما بازنگاری، اصلاح و ارتقا نیابند؛ هر گونه سرمایه گذاری روی موارد یادشده، به مانند پرداختن به شاخ و برگ درختی است که خاک آن نامناسب بوده، از نعمت آب نیز بی بهره است.

نگارنده و طراح مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت بر آن است تا تجربه های اجرایی، آموزشی، مشاوره، ممیزی و ارزیابی خود را برای معرفی یک مدل کاملاً ملی و البته با استفاده از اطلاعات و تجربه های کسب شده در سازمانهای خارج و داخل کشور، ارائه کند.

امید است این مدل مورد توجه سازمان های کشورمان و مسئولان و صاحب نظران مدیریت قرار گیرد.

۱. معرفی مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت (هفت سین پیشرفت) ضرورت های طراحی مدل جدید

در این بخش سعی داریم به این پرسش مهم پاسخ دهیم که با وجود مدل های شناخته شده فعلی (اعم از بین المللی

با توجه به نیاز مبرم سازمانهای ایرانی به توسعه در زمینه های فرهنگی، نیروی انسانی، استانداردهای، شایسته سالیاری و اصلاح شرایط محیط کار، لازم است که مدل سرآمدی متناسب با این نیازها طراحی شود.



مثل EFQM اروپا و ۲ مدل جایزه ملی در کشورمان) چه ضرورتی به طراحی، معرفی یا اجرای مدل جدیدی وجود دارد؟ پاسخ این پرسش در موارد زیر و به گونه مشروح ارائه شده است:

۱. ارزیابی سازمانهای ایرانی در مسیر توسعه می بایستی در چه حوزه هایی باشد؟

توجه به این نکته مهم بسیار دارای اهمیت است که سازمان های ایرانی نیاز مبرم به توسعه در زمینه هایی مثل فرهنگ، آگاهی کارکنان، استانداردسازی، شایسته سالیاری، اصلاح رفتار مدیران به عنوان الگو و رهبر در سازمان، اصلاح و بهینه سازی شرایط محیط کار و سایر زیرساختها دارند. بنابراین ضروری است که مدل سرآمدی به صورت کاملاً شفاف، در این زمینه ها تاکید داشته باشد تا سازمان متقاضی از این الگوها بهره برداری کرده، ارزیابان از این موارد برای ارزیابی و تعیین نقاط قوت و فرصت های بهبود، استفاده کنند.

۲. سازمانهای ایرانی در انتخاب، اجرا و حفظ استانداردهای مدیریتی از چه الگوهایی باید استفاده کنند؟

با توجه به اینکه استاندارد حداقل سطح قابل پذیرش برای هر موضوع ویژه است، بنابراین سازمانها اغلب با انتخاب استاندارد سیستم های مدیریت (کیفیت، زیست محیطی، ایمنی و بهداشت و ...)

سازمان خود را براساس الزامات این استانداردها به حداقل سطح قابل پذیرش هدایت کرده، با دریافت گواهینامه مربوطه، تنها در ممیزی های مراقبتی به یک سری فعالیت های مقطعی اقدام می کنند تا امکان

حفظ گواهینامه فراهم شود.

اگر سازمانی بتواند روند انتخاب، اجرا، حفظ و ارتقای این استانداردها را در روند توسعه سازمان تعریف کند، این اقدام و استانداردهای اجرا شده، خود بخشی از کل روند توسعه خواهند بود که سازمان ناگزیر به هماهنگی با آن است. بنابراین از ساختار استانداردهای سیستم مدیریت (که اغلب درسه حوزه: محصول، محیط زیست و منابع سازمان تعریف شده اند) می توان در ساختار مدل سرآمدی استفاده کرد تا سازمانها (اعم از اینکه این استانداردها را اجرا کرده اند یا خیر) ملزم به توسعه این مفاهیم شوند. بنابراین دستاوردهای این استانداردها نیز در سازمان مورد توجه قرار می گیرد.

۳. سازمانهای ایرانی به توسعه در زیر ساخت ها نیاز دارند.

مدیران سازمانهای ایرانی به این نکته توجه دارند که بدون توسعه زیر ساخت ها در سازمان خود، حرکت در مسیر توسعه غیر ممکن است، بنابراین ضروری است مدل ارزیابی سرآمدی سازمان در کنار مباحثی مثل: اهمیت به مشتری، جامعه و ... به ارتقای فرهنگ سازمانی، ارتقای آگاهی کارکنان، ایجاد شرایط شایسته سالیاری و ... کنند. بر این اساس، سازمان در حال توسعه، می تواند ابتدا با شکل دهی و تقویت این زیر ساختها به توسعه سایر موارد اقدام کند که خود برخاسته از شرایط مناسبی است که این زیر ساختها فراهم می سازند.

گفتنی است که در جوامع توسعه یافته ای مانند اغلب کشورهای اروپایی، بسیاری از این زیر ساختها وجود دارند ولی نباید اشتباه کنیم که لزوماً ما نیز این شرایط را دارا هستیم، پس مدل توسعه و سرآمدی ما نیز می بایستی تفاوتی با مدل اروپایی، آمریکایی و ژاپنی داشته باشد. در این مدل توجه ویژه به زیرساختها شده است که خود مکمل سایر معیارهای سرآمدی هستند.

۴. کارکنان سازمانها می بایستی در محیطی مناسب و با الگوهای مناسب فعالیت کنند.

آیا امکان دارد در محیطی به هم ریخته و نامنظم و در کنار مدیرانی که خود اصول اولیه: نظم، انضباط، برنامه ریزی،

سازماندهی و ... را رعایت نمی‌کنند، کارکنان توسعه یافته و علاقه‌مند به حرکت در مسیر سرآمدی را داشته باشیم؟

طبیعی است که پاسخ این پرسش، خیر است. پس در این مدل سعی شده است به اهمیت نظم دادن به محیط کار و آراستگی بیشتر در تمامی شرایط سازمان و نیز الگو بودن رهبران سازمان برای سایر کارکنان سازمان توجه ویژه شود. روشن است که رهبران شامل: سرکارگراها، سرگروه‌ها، سرپرستها، رئیس‌ها، مدیران، معاونان و مدیریت عامل می‌باشند که با عملکرد خود در تمامی مراحل که در آن وظیفه و مسئولیت دارند، الگوی سایر کارکنان خواهند بود نه اینکه فقط شعار بدهند و از سایر کارکنان بخواهند در این زمینه فعالیت کنند.

۵. ارتقای شرایط سازمانهای ایرانی نیاز به نکات راهنمای بیشتری دارد، تا معیارهای اصلی و فرعی فراوان.

یکی دیگر از ضرورت‌های طراحی مدل جدیدی برای کمک به سرآمدی سازمانهای ایرانی، این موضوع مهم است که در فرایند ارزیابی سازمانها در مسیر سرآمدی، ارزیابها نیازمند به نکته‌های راهنمای متعدد و فراگیر هستند که با استفاده از آنها بتوانند برای سازمانها فرصتهای بهبود بیشتری پیشنهاد کنند. بدیهی است با همین نگرش مدیریت، سازمانها نیز قادر خواهند بود از این نکته‌های راهنما برای اجرای اقدامات بهبود، بهره‌برداری کنند. در این مدل ۳۴۳ نکته راهنما طراحی

شده است که حدود ۲ برابر نکته‌های راهنمایی است که در سایر مدل‌های سرآمدی وجود دارد و این یکی از دلایل زیر ساختی بودن این مدل است.

چرا هفت سین پیشرفت؟

وقتی صحبت از یک مدل جایزه ملی برای سرآمدی به میان می‌آید، طراح مدل می‌بایستی از: الگوها، باورها، اعتقادات و پیشینه ملی کشور استفاده کند.

ایرانیان از دیر باز شروع سال نو را با نوروز و نوروز را با چیدن سفره هفت سین آغاز می‌کنند. در سفره هفت سین، از هفت شیء مناسب که نشانه سرسبزی، برکت و زیبایی است استفاده می‌کنند که حرف اول آنها سین است.

در مدل جایزه ملی نیز از هفت معیار اصلی استفاده شده است که با توجه به اینکه این معیارهای اصلی برای سرآمدی سازمان به شمار می‌آیند هر هفت عنوان با کلمه سرآمدی شروع شده است.

بنابراین مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران (هفت سین پیشرفت) شامل هفت معیار اصلی و هر معیار اصلی شامل هفت معیار فرعی و هر معیار فرعی شامل هفت نکته راهنما است.

بر این اساس در هر مرحله، هفت عنوان، سازمان را در مسیر سرآمدی هدایت می‌کنند.

با توجه به باور ایرانیان به عدد هفت و مقدس بودن این عدد در اسلام، علاوه بر موارد یادشده سطوح جایزه نیز به هفت

طبقه تقسیم شده است که در بخشهای بعدی به آن اشاره خواهیم کرد.

به این ترتیب سازمانهایی که در مسیر سرآمدی قرار می‌گیرند، برای سرآمدی باید از هفت معیار اصلی، و برای هر معیار اصلی از هفت معیار فرعی استفاده نمایند. سپس در مراحل سرآمدی از هفت طبقه بگذرند تا به نقطه اوج سرآمدی دست یابند.

ساختار مدل و اطلاعات مورد استفاده در طراحی آن برای طراحی مدل، از اطلاعات و منابع مختلفی به شرح زیر استفاده شده است:

۱. استانداردهای سیستم‌های مدیریت

با توجه به اینکه سیستم‌های مدیریت برای ایجاد ساختار سیستمی در سازمانها بسیار مفید و موثر می‌باشند بنابراین از استانداردهای ISO 9001، ISO 14001، OHSAS 18001 و سایر استانداردهای سیستم مدیریت برای طراحی مدل استفاده شده است، عنوانهای الزامات این استانداردها، در مجموعه واژه‌های کلیدی طبقه بندی شده و با تلفیق و تحلیل مناسبی از آنها نتایج کسب شده در تدوین معیارهای اصلی و نکته‌های راهنما مورد استفاده قرار گرفته است.

یکی از مزایای استفاده از اطلاعات این استانداردها آن است که سازمان می‌تواند با اجرای مدل هفت سین پیشرفت، استانداردهای IMS را در سازمان مستقر

ردیف	عنوان	امتیاز
۱	سرآمدی در رهبری و سازماندهی	۱۵۰
۲	سرآمدی در استانداردسازی فرایندها	۲۰۰
۳	سرآمدی در آموزش، آگاهی، فرهنگ	۱۳۰
۴	سرآمدی در سازماندهی	۱۲۰
۵	سرآمدی در نتایج صلاحیت و شایستگی	۱۳۰
۶	سرآمدی در نتایج محیط کار و زندگی	۱۲۰
۷	سرآمدی در نتایج طرف‌های علاقه‌مند	۱۵۰
	جمع کل	۱۰۰۰

جدول ۱: هفت معیار اصلی در مدل هفت سین پیشرفت

کند و یا حفظ و ارتقاء دهد.

۲. سیستم SS

طراح مدل، سالها پیش اقدام به طراحی سیستم SS براساس تکنیک SS کرده، این سیستم را در بسیاری از سازمانهای ایرانی به مرحله اجرا گذاشته است.

سیستم SS برای ساماندهی به شرایط عمومی سازمان و برای اصلاح زیر ساختهای سازمان بسیار مفید است، بنابراین در طراحی مدل اصول پنج گانه سیستم SS مورد توجه ویژه قرار گرفته است، به گونه‌ای که طراح مدل باور دارد که در تمامی بخشهای مدل (معیارهای اصلی، معیارهای فرعی و نکته‌های راهنما) از ساختار SS استفاده شده است.

دلیل اهمیت SS برای موضوع مهم استوار است که: سازمانهای ایرانی نیاز به اصلاح و تقویت زیر ساختها دارند و SS بهترین الگوها را برای اصلاح زیر ساختها به ما می دهد.

۳. مدل EFQM

با وجود آنکه در این مقاله تاکید شده است که ما نیاز به یک مدل کاملا ملی برای کشورمان داریم تا سازمانهای ایرانی به خوبی از آن بهره برداری کنند، نباید فراموش کرد که بی توجهی به دستاوردهای پژوهشگران که مرتبط با مدل‌های درآمدی کار کرده اند، در واقع اختراع مجدد چرخ می باشد و این کار اصلا منطقی نیست. بر اساس توضیحات و باور یادشده، مدل EFQM مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و ساختار مدل EFQM، روش‌های امتیازدهی و منطق RADAR مورد استفاده قرار گرفته است.

۴. استفاده از واژه های ایرانی در طراحی مدل

در طراحی مدل، از تدوین معیارهای اصلی و معیارهای فرعی و نکته‌های راهنما تا سطوح جایزه، از واژه هایی استفاده شده است که خود ساختار فرهنگی ویژه‌ای را در قالب این جایزه ملی ایجاد می کند. بدین منظور ابتدا حدود ۱۰۰ واژه کلیدی مرتبط با مدل تعیین شدند، سپس با مراجعه به مراجع مکتوب و سازمانهای ملی

متولی، معادل فارسی، عربی و انگلیسی این واژه ها نیز تعیین و در یک جدول تدوین شدند.

بنابراین در این جدول واژه های اصیل فارسی و ایرانی، شناسایی شدند که در طراحی مدل مورد استفاده قرار گرفتند.

معیارهای اصلی مدل

مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران (هفت سین پیشرفت) در قالب هفت معیار اصلی به شرح جدول (۱) طراحی گردیده است:

درضمن امتیاز هر یک از معیارهای اصلی در برابر آنها تدوین شده است که جمع کل امتیاز قابل کسب توسط سازمانها ۱۰۰۰ امتیاز است.

سطح اول: گواهینامه
با ۳ مرحله یک ستاره، دو ستاره و سه ستاره

سطح دوم: ارج نامه
با ۴ مرحله یک ستاره، دو ستاره و سه ستاره

سطح سوم: سپاس نامه
با ۳ مرحله یک ستاره، دو ستاره و سه ستاره

سطح چهارم: استوارنامه
با ۳ مرحله یک ستاره، دو ستاره و سه ستاره

سطح پنجم: تندیس بلورین
سطح ششم: تندیس سیمین
سطح هفتم: تندیس زرین

مزایای مدل جایزه ملی مدیریت

پیشرفت، نسبت به سایر مدل ها:

برخی از مزایای مدل هفت سین پیشرفت نسبت به سایر مدلها را می توان به صورت زیر عنوان کرد:

۱. توجه ویژه مدل به زیر ساختهای فرهنگی سازمانها با توجه به شرایط شرکت های ایرانی؛

۲. توجه ویژه مدل به آموزشها و آگاهی کارکنان سازمانها با توجه به شرایط شرکت های ایرانی؛

۳. توجه ویژه مدل به شایسته سالی با توجه به شرایط شرکت های ایرانی؛

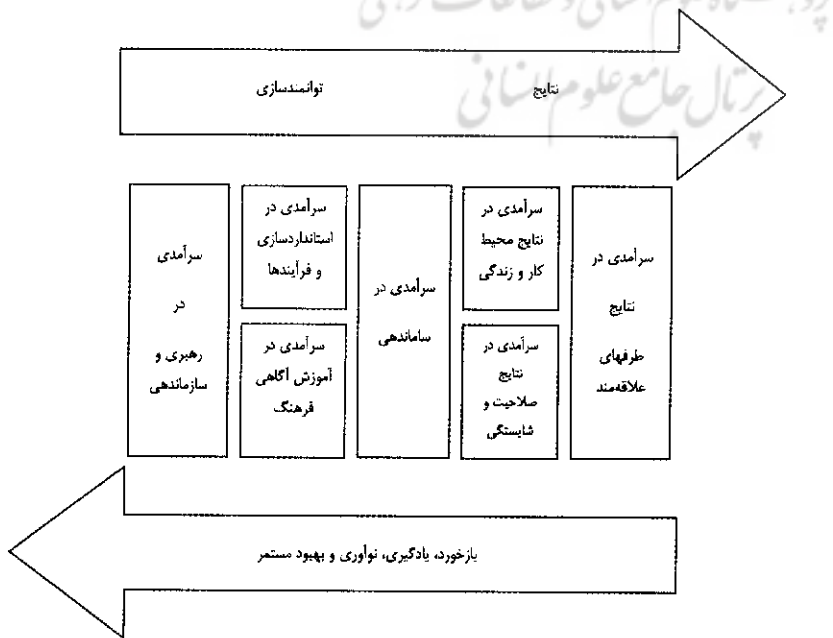
۴. توجه ویژه مدل به الگوسازی مدیران

ساختار مدل هفت سین پیشرفت

ساختار مدل، براساس الگوی سایر مدلهای درآمدی و براساس هفت معیار اصلی، به شکل زیر طراحی شده است که شامل چهار معیار اصلی در بخش توانمند سازها و سه معیار اصلی در بخش نتایج است:

سطوح جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران

جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران (هفت سین پیشرفت) در هفت سطح تعریف و تعیین شده است:



برای سایر کارکنان سازمان؛

۵. توجه ویژه مدل به استانداردهای در کنار

فرایندها به منظور تقویت زیرساختها؛

۶. ترکیب معیار رهبری و استراتژی در قالب یک معیار اصلی با توجه به تجربه‌های مدل EFQM؛

۷. ترکیب تمامی اصول مرتبط با یکدیگر در قالب معیارهای اصلی (از ماموریت تا برنامه در معیار اصلی اول)؛

۸. اهمیت ویژه به ساماندهی محیط کار و شرایط فیزیکی افراد؛

۹. استفاده از حدود ۱۰۰ واژه کلیدی در قالب واژه‌های ایرانی، برای مدلی با اهمیت جایزه ملی؛

۱۰. استفاده از اطلاعات سیستم SS برای شکل‌گیری زیرساختهای سازمان؛

۱۱. استفاده از اطلاعات استانداردهای ISO 9001، ISO 14001، OHSAS 18001

برای سیستم دهی به سازمانها؛

۱۲. امکان استفاده از مدل برای سازمانهایی که گواهینامه‌های IMS را دریافت کرده‌اند برای ارتقای دستاوردهای حاصل از استانداردهای IMS؛

۱۳. استفاده از الگوی عدد هفت با توجه به باورهای ایرانی - اسلامی، در زمینه طراحی معیارها، نکته‌های راهنما، سطوح جایزه و ...؛

۱۴. تعیین ۷ سطح جایزه که در ۴ سطح آن هر یک ۳ مرحله دارند که امکان پیشرفت و کسب موفقیت برای شرکتها را در ۱۵ مرحله فراهم می‌سازند.

۱۵. فراگیر بودن مدل که به جای تمامی مدلها و استانداردهای مدیریت قابل استفاده خواهد بود.

۱۶. این مدل به اجرای امور توسط تمامی متولیان و مسئولان و کارکنان تاکید دارد، بنابراین از مدیریت ارشد تا کارکنان اجرایی درگیر هستند.

۱۷. امکان استفاده از این مدل در تمامی سازمانها، اعم از خصوصی و دولتی، بزرگ و کوچک، تولیدی، خدماتی و ... وجود دارد.

۱۸. این مدل برای عارضه‌یابی در سازمانها به ویژه به صورت فراگیر با تاکید بر زیرساختها بسیار مناسب است.

۱۹. براساس این مدل سازمانها قادر خواهند بود به صورت متوازن و در تمامی

ابعاد پیشرفت کنند.

جمع‌بندی و درخواست یاری از فرهیختگان

اطلاعات ارائه شده بخشی از نتایج کسب شده توسط طراح این مدل است.

حال از تمامی استادان و مدیران و فرهیختگان هموطن درخواست می‌شود در زمینه‌های یادشده برای استفاده درست از این مدل ما را یاری دهند:

- بررسی، اصلاح و ارتقای مدل،

- همکاری در کمیته راهبری مدل،

- همکاری در کمیته فنی مدل،

- حمایت از مدل به عنوان سازمان یا فرد تایید کننده مدل،

- اعلام آمادگی برای ارزیابی سازمان مطبوع در قالب مدل،

- همکاری در زمینه تشکیل دبیرخانه شایسته برای مدل،

- همکاری در مورد NGO متولی مدل،

- ارائه تجربه‌ها و رهنمودهای کاربردی برای توسعه مدل،

- سایر زمینه‌های مورد نظر و مرتبط با مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران

- پیشنهاد نمادهایی برای تندیس‌های جایزه ملی مدیریت پیشرفت ایران (در سطوح پنجم، ششم و هفتم).

نتیجه‌گیری

ضرورت استفاده از مدل‌های ارزیابی مسیر پیشرفت و توسعه، از سالهای پیش

برای مدیران سازمانها مطرح بوده است ولی اینکه کدام مدل می‌تواند نیازهای واقعی سازمانهای ایرانی را مورد ارزیابی

قرار دهد، همیشه پرسش اصلی و مهم ترین دغدغه مدیران سازمانها بوده است. طراح مدل جایزه ملی مدیریت پیشرفت

(هفت سین پیشرفت) بر پایه مطالعات، تجربیات و اطلاعات کسب شده در طی

حدود ۳۰ سال فعالیت خود در عرصه‌های تولیدی و خدماتی و نیز حدود ۱۷ سال

فعالیت‌های آموزشی، مشاوره، ممیزی و ارزیابی مدلی را طراحی و ارائه نموده

است که می‌تواند جهت ارزیابی سازمانها مورد استفاده قرار گیرد.

سازمان‌هایی که از این مدل استفاده می‌کنند می‌توانند علاوه بر ارزیابی

سرمادی سازمان خود، در مورد چگونگی تحقق و نیز حفظ و ارتقای دستاوردهای سیستم‌های مدیریت یکپارچه (IMS) نیز از آن بهره‌بردار می‌کنند

گفتنی است که در این مدل، به زیرساختهای سازمان به ویژه در بعد ساماندهی اهمیت ویژه‌ای داده شده است که برخاسته از الگوی SS است.

مدل هفت سین پیشرفت، تلفیقی بسیار قوی از ساختار فرهنگی و تاریخی کشور عزیز ما ایران، با شرایط و نیازهای واقعی سازمانهای ایرانی عصر حاضر و نیز آخرین دستاوردهای علمی و اجرایی حوزه مدیریت است.

طراح مدل از تمامی صاحب‌نظران عرصه مدیریت درخواست می‌کند در جهت اجرا و ارتقای این مدل همکاری و مساعدت کنند.

امید است در آینده نزدیک شاهد سازمانهای موفق در سطح ملی و بین‌المللی باشیم که از زیرساختهای قوی و متکی به ریشه‌های دیرینه کشورمان بهره‌گیرند. □

منابع

۱. صادقی فرد، ناصر، ساماندهی محیط کار و منزل بر اساس سیستم SS چاپ اول، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۷

۲. صادقی فرد، ناصر، سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای OHSAS 18001، چاپ پنجم، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۶

۳. صادقی فرد، ناصر، مدیریت مشارکتی، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۲

۴. صادقی فرد، ناصر، اصول مدیریت سازمان، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۸۷

۵. حاجی شریف، محمود، مدیریت کیفیت فراگیر (TQM)، چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مجتمع صنعتی سیمان آبیک، ۱۳۷۴

۶. نجفی، منوچهر، مدل تعالی سازمانی و EFQM، چاپ اول، تهران: روناس، ۱۳۸۲

۷. موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران، ISO 9001:2005

۸. موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران، ISO 14001:2004

9. Australian/new Zealand standard. Management system integration- guidance to business, government, and community organization. 1999

● ناصر صادقی فرد: کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، مدیرعامل شرکت کیفیت‌گرا، مدرس دانشگاه و ارزیاب ملی جایزه بهره‌وری