

أداة التقييم الذاتي للامتياز التجاري

العناصر	العوامل	ضعيف (نقاط ضعف)	جيد (يحتاج إلى تحسين)	ممتاز (نقاط القوة)	المبررات
١. الاستراتيجية والخطط الداخلية	توافر خطة استراتيجية جنباً إلى جنب مع خطط التوسع الداخلية والخارجية				
	الرسالة، الرؤية، تتماشى مع الخطة الاستراتيجية للامتياز				
	أهداف استراتيجية قابلة للقياس				
	تحديد ميزانية الأبواب المختلفة بناء على الخطة الاستراتيجية				
	توافر خطط التسويق والاتصالات والترويج				
	توافر خطط التطوير والتحسين التي يمكن ربطها بأصحاب الامتياز في المستقبل				
	توجه استراتيجي لتطوير ومنح الامتياز				
	القدرة والدعم الإداري لتخصيص ميزانية وتمويل عملية تطوير ومنح الامتياز				
	تلتزم الإدارة بقيم الامتياز وقادرة على تسويقها وتحفيز الآخرين على تبنيها				
٢. الهيكل التنظيمي وإدارة الموارد البشرية	الهيكل التنظيمي				
	يتناسب الهيكل التنظيمي مع المهام التنظيمية والخطط الاستراتيجية				
	وضوح المهام والمسؤوليات والتسلسل الهرمي في الهيكل التنظيمي				
	الوصف الوظيفي واضح ويدحض الواقع				
	نظام فعال لإدارة الموارد البشرية				
	فعالية وجود المهام الداعمة (القسم أو الموظف المسؤول عن الموارد البشرية ، والمشتريات ، والتسويق ، وما إلى ذلك)				
٣. الإدارة والنظم التكنولوجية	إجراءات وسياسات العمل للعمليات الرئيسية				
	الإدارة المالية والنظام المحاسبي				
	النظام المالي المحوسب				

				عملية إعداد التقارير المالية الدورية	
				استخدام التكنولوجيا في إدارة عمليات الاتصال الداخلية والخارجية (رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الجماعية)	
				نظام إدارة الجودة	
				نظام تقييم وإدارة العملاء	
				نظام لقياس رضا الموظفين	
				وجود عقود قانونية موثقة لإدارة عملية الامتياز	
				وجود علامة تجارية مسجلة وقابلة للتسجيل في بلدان أخرى	
				نظام تسعير واضح يشمل جميع المنتجات والخدمات	
				قائمة بالموردين والموزعين المعتمدين ومعايير اعتماد الموردين	
				المبيعات على زيادة سنوية	٤. المفهوم والميزة التنافسية
				ربحية المشروع بالنسبة لمتوسط ربحية القطاع	
				نجاح المشروع في جذب المستثمرين أو المهتمين بافتتاح فروع جديدة أو تمكن من فتح أكثر من فرع حتى الآن	
				سمعة المشروع على مواقع التصنيف المتخصصة ومواقع الشبكات الاجتماعية (tripadvisor) ، مراجعة google ، إلخ.	
				وجود هوية تنظيمية مرجعية للمشروع موثقة ومعاكسة للتصاميم والمنشورات	
				وجود ديكورات وطابع مميز موثق	
				الميزة التنافسية قابلة للتحويل عبر البلدان والفروع من خلال الامتياز	
				يقدم تقديرا لإجمالي رأس المال المطلوب من قبل أصحاب الامتياز في المستقبل	
				توافر الموظفين المناسبين من حيث الكمية	٥. الموظفين
				توافر الموظفين المؤهلين	
				خطة التدريب السنوية	
				إدارة متوسطة المستوى مؤهلة	
				توافر الموظفين المرشحين لشغل المناصب الحرجة (خطة التعاقب)	
				رضا الموظفين الجيد (٦٥٪ فما فوق)	
				معدل دوران الموظفين منخفض	

				نظام حوافز فعال وكفاء	
				وجود نظام لتحديد احتياجات الامتياز من حيث عدد ومؤهلات الموظفين	
				تنوع المهارات الوظيفية لخدمة الأهداف التنظيمية	٦. الكفاءات والقدرة على نقل المعرفة
				توافر الكوادر المؤهلة في جميع التخصصات اللازمة للمؤسسة	
				مهارات القيادة والإدارة (الإدارة الوسطى)	
				خطة التدريب على العمليات الرئيسية	
				القدرة على تدريب أصحاب الامتياز على العمليات الرئيسية من خلال توافر المدربين والمواد التدريبية	
				تلتزم الإدارة العليا باتباع سياسات وإجراءات العمل الموثقة ونقلها إلى أصحاب الامتياز (إن وجدوا)	
				طريقة الإدارة العليا متوافقة مع متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية	٧. أسلوب الإدارة وثقافة الشركة
				امتلاك القدرة على التغيير وتبني المبادرات	
				ثقافة تنظيمية تدعم التغيير والتخطيط الاستراتيجي	
				مساهمة الإدارة العليا في النهوض بالعمال المؤهلين	