



یادداشت سردبیر

شفافیت در اقتصاد موضوع مهمی است که در محافل مختلف سیاسی و اقتصادی مورد بررسی و گفتگوی بسیار بوده است، عدم انتشار اطلاعات و خبرهای شفاف در زمان مناسب که موجب عدم دسترسی برخی از فعالان اقتصادی به فرصتهای برابر در اقتصاد می گردد و همچنین انتشار خام داده ها و اطلاعات و عدم کار کارشناسی بر روی آنها از مصادیق ایجاد این عدم شفافیت هستند، انتشار اطلاعات شفاف در بورس به گونه ای که واقعیت های شرکت های عضو را نشان دهد از اهدافی است که بورس با هدایت سرمایه ها به سمت بهترین شرکت ها و بهترین فعالیت های اقتصادی موجب ارتقای بهره وری سرمایه در کشور می گردد. این مهم تاکنون با انتشار اطلاعات خام شرکت های بورسی محقق نشده است.

ایجاد سامانه تحت وب مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان نیز با توجه به استقبال از گزارشات مکتوب تصمیم بر آن گرفت تا با ارسال گزارشات مکتوب به تمام فعالان اقتصادی و مدیران عامل و هیات مدیره شرکت ها و انتشار آن در روزنامه های کثیرالانتشار و نسبت به این شفاف سازی اقدامات لازم را ارایه دهد. انتشار و ارسال بیش از ۱۵۰۰۰ گزارش در برنامه امسال مرکز قرار دارد که بیش از ۲۵ نمونه گزارش مکتوب از هر شرکت بورسی در اختیار همان شرکت، رقبا، سهامداران عمده، مشتریان، کارگزاری های بورس و مقامات دولتی مرتبط قرار خواهد گرفت. این برنامه وسیع با سرمایه گذاری شرکت پارسیان هوشمند انجام خواهد شد و امیدواریم انتشار آنها موجب شفاف سازی اطلاعات اقتصاد کشور گردد. حمایت مسئولین و فعالان اقتصادی کشور ما را در این مهم یاری خواهد رسانید، در صورتی که گزارش خاصی نیز مورد نظر شماست می توانید با ارسال ایمیل پیشنهاد خود را ارسال نمایید و در انتها در صورت تمایل به همکاری با ما تماس بگیرید. بهترین حمایت از ما ارسال ایمیل این خبرنامه به تمام دوستانتان است.

فرشید شکرخدایی

فهرست مطالب

- ۲..... مدیریت بدون زور و اجبار.....
- ۲..... اخبار بهره وری در کشور.....
- ۳..... مدیریت بهره وری و ارتقای کیفیت شغلی.....
- ۳..... اخبار بهره وری در کشور.....
- ۴..... تحلیل اجزای ارزش افزوده شرکت سیمان ارومیه.....
- ۵..... چقدر شبیه گازها هستیم؟.....
- ۶..... اخبار IPC.....
- ۷..... شفاف سازی بورس توسط بخش خصوصی.....

مثبت اندیشی فرایندی است که از خود سوالات مثبت کنیم. رمز موفقیت این است که هرگز سوال منفی نکنیم و به جای آن از سوالاتی نیرو بخش استفاده کنیم. اگر کسی از خود سوالات صحیح و دقیقی کرده باشد، شکست غیر ممکن است.
(آنتونی رابینز)



مدیریت بدون زور و اجبار

باکنار گذاشتن زور و اجبار، به کیفیت برسیم

هایدین سارجنت - مترجم: وحید افضلی راد

مطالب پیش رو برگرفته از مجله ((داخل پروازی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران)) می باشد که در شماره قبل مطالبی از آن خدمت شما همراهان ارائه شد. در ادامه، مطالب برگرفته شده از این مجله خدمت شما عزیزان ارائه می گردد:

پنج نیاز اساسی انسان

همه ما از این واقعیت آگاهیم که ژن ها همان طور که رنگ چشم و شکل بینی ما را تعیین می کنند به همان ترتیب ساختار جسمانی و فیزیولوژیکی ما را نیز مشخص می کنند. هم چنین آن ها اساس و علت اصلی بسیاری از رفتارهای ما هستند. انگیزه های ژنتیک را می توان به پنج نیاز اساسی خلاصه کرد. این نیاز ها موجب می شوند که ما در جستجوی :

۱. بقا

۲. عشق و تعلق

۳. قدرت یا به حساب آمدن

۴. آزادی

۵. لذت و تفریح باشیم.

از این پنج نیاز چهار تا نیاز های روانی هستند. تنها ی نیاز برای بقا است که فیزیولوژیک و جسمی است.

در این یادداشت، به نیازهای روحی-روانی تاکید دارم. یعنی عشق، قدرت، آزادی، لذت و تفریح، زیرا برآوردن این نیازها در محیط کار بسیار بیش از نیازها در محیط کار بسیار بیش از نیازها به بقا کارکنان را به سوی انجام کار با کیفیت بهتر پیش می برد.

انسان ها اگر باور کنند که شغلشان فقط موجب بقا و زنده ماندن آن هاست، فقط به اندازه ای کار خواهند کرد که شغل خود را حفظ کنند. همه ما می خواهیم بر کاری که انجامش را انتخاب می کنیم نوعی حس کنترل داشته باشیم.

این تئوری کنترل نامیده شده است. مدیران رییس ماب با ندانستن یا نپذیرفتن تئوری کنترل به گونه ای رفتار می کنند که گویی کارکنانشان زمانی که در سر کار خود هستند، می توانند نیازهای خود را کنار بگذارند و یا آن ها را تابع نیازهای روسای خود سازند.

کارکنان با توجه به میزان قدرتی که برای رییس خود قائل می شوند به طور پنهان یا آشکار با او می جنگند.

رئیس مابی آن انرژی را که برای انجام کار وجود دارد می خشکاند. کارکنان

به قدری از به دست آوردن کمی قدرت قدر شناس هستند که به شخصی

که آن قدرت را به آنان داده بسیار احترام می گذارند.

اخبار بهره وری در کشور

شرکت فولادخوزستان پیشگام در بهره وری

خبرگزاری آریا- شرکت فولادخوزستان پیشگام در افزایش تولید فولادخام کشور در سال گذشته بود. به گزارش سرویس اقتصادی آریا به نقل از روابط عمومی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو)، عبدالمجید شریفی مدیرعامل شرکت فولادخوزستان در جلسه کمیته بهره وری ایمیدرو این مطلب را عنوان کرد و افزود: با اینکه از ابتدای راه اندازی شرکت در سال ۱۳۶۸ تاکنون شش کوره قوس الکتریکی در این کارخانه فعال بوده است اما با ارتقاء بهره وری توانسته ایم ظرفیت اولیه یک ونیم میلیون تنی را با همان شش کوره به سه میلیون و دویست هزار تن در حال حاضر افزایش دهیم. کمیته بهره وری ایمیدرو روز چهارشنبه اول اردیبهشت، نخستین جلسه خود را در سال جدید به میزبانی شرکت فولادخوزستان در اهواز برگزار کرد. شریفی ضمن ارائه گزارشی از روند افزایش تولید در این شرکت اظهار داشت: قریب به ۷۰ درصد از افزایش تولید فولادخام کشور در سال ۸۸ به دلیل رشد تولید فولادخام در فولادخوزستان محقق شده است و در سال جاری نیز که سال همت مضاعف و کارمضاعف نام دارد با تولید بیش از ۲۷۱ هزار تن در فروردین ماه جهش چشمگیری در این زمینه مشاهده می شود. همچنین در خصوص فعالیتهای زیست محیطی بهره برداری از غبارگیر سیستم برش خرسک در فولادخوزستان برای نخستین بار در کشور صورت گرفت که با حضور معاون رییس جمهوری و رئیس سازمان حفاظت از محیط زیست در اهواز صورت گرفت.

علی احمدی ریاست بهره وری را نپذیرفت

در پی تکذیب خبر انتصاب علی احمدی رئیس صندوق بازنشستگی و رفاه کارکنان صنعت نفت به سمت رئیس سازمان بهره وری، روزنامه رسالت بر صحت خبر خود تاکید کرد. رسالت نوشت: دو هفته قبل پیشنهادات مختلفی به آقای علی احمدی ارائه شد و ملاقات و مذاکراتی هم میان ایشان و معاون نظارت و راهبردی رئیس جمهور صورت گرفت به گونه ای که پیش نویس ابلاغ آقای علی احمدی برای ریاست سازمان بهره وری تهیه و در اختیار ایشان قرار گرفت و معاونت نظارت و راهبردی برای حضور ایشان در سازمان بهره وری اصرار فراوان داشت و به گفته برخی کارکنان سازمان مذکور مراسم معارفه هم برگزار شد. اما گویا آقای علی احمدی مصلحت را در عدم پذیرش این مسئولیت دانست.

خبرنامه داخلی

مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد
عضو شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN)

مدیریت بهره وری و ارتقای کیفیت شغلی - قسمت آخر

مقاصد و اهمیت بهره وری

شرکت ها و مدیران همواره بر پایه سوددهی ارزیابی می شوند. بنابراین راه های افزایش بهره وری همواره مورد علاقه همگان است. افزایش بهره وری از این لحاظ مهم به شمار می آید که با کاهش بهره وری، سطح زندگی مردم نیز کاهش می یابد، افزون بر آن اگر همین روند ادامه یابد، نسل کنونی زندگی بدتری نسبت به نسل پیشین خواهد داشت. کوتاه سخن می توان گفت، توجه به کیفیت زندگی شغلی و بهره وری به طور معمول یعنی تاکید بر روش هایی که سازمان را دگرگون و متحول می کند تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان را افزایش دهد، دخالت در کار و عملکرد آنها را فزونی بخشد و فشار عصبی، ترک خدمت و غیبت را کاهش دهد.

اهداف برنامه های کیفیت زندگی شغلی

توجهی که اکنون به کیفیت زندگی شغلی می شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قایل هستند. کارکنان می خواهند تا در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان، تغییراتی داده شود. شماری از آگاهان بر این باورند که رکود بهره وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از سازمان ها ناشی از کاستی های کیفیت زندگی شغلی و تغییراتی است که در علاقه مندی ها و رجحان های کارکنان پدید می آید. کارکنان می خواهند در کارشان نظارت و دخالت بیشتر داشته باشند. آنان میل ندارند مانند یک مهره در یک سیستم به حساب بیایند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و بتوانند اندیشه خود را بیان کنند و در تصمیم گیری ها مشارکت داشته باشند، واکنش های مناسب تری از خود نشان خواهند داد. بنابراین هدف اولیه برنامه های کیفیت زندگی شغلی، ایجاد سازمان هایی است که هم در ارایه برنامه ها و خدماتی که ارزش آن به وسیله جامعه تعیین می شود، موثرتر باشد و هم زمینه ای پاداش دهنده تر برای کارکنان به وجود آورد. در اکثر موارد برنامه های کیفیت زندگی شغلی با این اندیشه شروع می شود که رهبران سازمانی معتقدند می توانند تغییراتی در نحوه فعالیت سازمان هایشان به وجود آورند تا در نتیجه آن، انرژی و خلاقیت اعضای سازمان را برای برآورده ساختن اهداف سازمانی بهتر بسیج کنند و در عین حال باعث شوند سازمان مکانی جالب تر و رضایت مندانه تر برای کار باشد. برنامه های QWL وسیله ای را برای شناسایی و اجرای این تغییرات به وجود می آورد.

اخبار بهره وری در کشور

رئیس دانشگاه پیام نور فارس با اشاره به اینکه با همدلی، وفاق و اتحاد، همت مضاعف بیشتر ظهور می کند، یادآور شد: همت مضاعف به بهره وری بیشتر در امور منجر می شود، بنابراین اگر کار مضاعف را به همراه همت مضاعف داشته باشیم، هم افزایی ایجاد شده و بسیاری از مشکلات حل می شود.

رئیس دانشگاه پیام نور فارس:

همت مضاعف، بهره وری بیشتر را به دنبال دارد

رئیس دانشگاه پیام نور فارس با اشاره به اینکه با همدلی، وفاق و اتحاد، همت مضاعف بیشتر ظهور می کند، گفت: همت مضاعف به بهره وری بیشتر در امور منجر می شود.

به گزارش خبرنگار «شبکه خبر دانشجوی» از شیراز، دکتر علی رضا موغلی روز گذشته در نخستین جلسه پرسش و پاسخ دانشجویان و مسئولان دانشگاه پیام نور استان فارس در سال جدید، با اشاره به نامگذاری امسال به نام همت و کار مضاعف، اظهار داشت: کار مضاعف از سال ها پیش با سه سفر هیئت محترم وزیران و سفر مقام معظم رهبری، در دانشگاه پیام نور استان آغاز شده و حال باید در کنار کار مضاعف، همت مضاعف را نیز به صورت جدی تری دنبال کنیم. وی افزود: در حالی که کار مضاعف بیشتر به مقوله کمیت مربوط است، همت مضاعف به کیفیت می پردازد و باید در این زمینه، فرهنگ سازی شود.



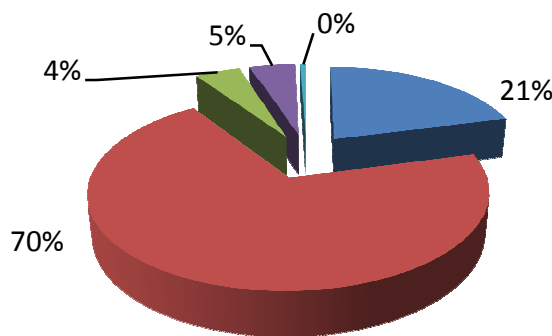
خبرنامه داخلی

مهندسین مشاور پارسیان هوشمند سرآمد
عضو شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN)

تحلیل اجزای ارزش افزوده شرکت سیمان ارومیه

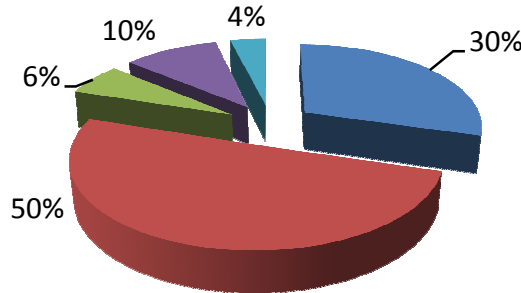
ترکیب اجزای ارزش افزوده شرکت سیمان ارومیه سال ۸۶

مالیات استهلاک تسهیلات اعتباری سود جبران خدمات



ترکیب اجزای ارزش افزوده میانگین صنعت سیمان و آهک، گچ سال ۸۶

مالیات استهلاک تسهیلات اعتباری سود جبران خدمات



نمودارهای مقایسه ای بالا تحلیل ارزش افزوده شرکت سیمان ارومیه در مقایسه با ترکیب اجزای ارزش افزوده میانگین صنعت سیمان را نشان می دهد. ارزش افزوده مهمترین متغیر اقتصادی قابل اندازه گیری در یک بنگاه اقتصادی می باشد که به میزان ثروت ایجاد شده از کوششهای جمعی آنهایی که در سازمان به کار اشتغال دارند (یعنی نیروی انسانی) و آنهایی که سرمایه شرکت را فراهم آورده اند (یعنی سهام داران)، اطلاق میشود. تحلیل ارزش افزوده و بررسی اجزای تشکیل دهنده در طی یک سال و مقایسه آن با میانگین می تواند برای شناسایی وضعیت فعلی بنگاه و شرایطی که در آینده با آن مواجه خواهد بود مفید واقع شود. همانطور که مشاهده می شود، در این مقایسه در زمینه مالیات، استهلاک، جبران خدمات و سود بانکی سیمان ارومیه کمتر از میانگین صنعت می باشد و در زمینه در صد سهم سودخالص، سیمان ارومیه در سال ۸۶ بیشتر از میانگین صنعت است.

در صورت تمایل به لغو اشتراک درخواست خود را به پست الکترونیکی زیر ارسال نمایید.

URL :WWW.IRPMC.IR

E-mail: info@irpmc.ir

چقدر شبیه غازها هستیم؟

درس چهارم:

وقتی تشویق شویم و به ما شجاعت داده شود. پیشرفت‌ها چشم‌گیرتر خواهد بود. تشویق و جرأت بخشیدن به موقع همیشه ایجاد انگیزه می‌کند، قدرت می‌دهد و کمک می‌کند تا بهترین نتیجه حاصل شود. وقتی غازی مریض یا خسته می‌شود. مجبور است گروه را ترک کند.

در این صورت بعضی از غازها گروه را ترک کرده، به او کمک می‌رسانند و او را حمایت می‌کنند. این غازها با او باقی خواهند ماند تا وقتی بمیرد یا بتواند دوباره به گروه باز گردد. در این صورت غازهای کمک‌رسان، یا گروه دیگری تشکیل داده و یا به گروه اولیه می‌پیوندند.

درس پنجم:

بباید در کنار هم بمانیم و به اینکه چه اختلافاتی با هم داریم توجه نکنیم. خصوصاً در مشکلات و چالش‌های بزرگ، اگر کنار یکدیگر باشیم و همدیگر را حمایت کنیم، اگر بدون در نظر گرفتن اختلافاتی که بین ما وجود دارد، روح کار گروهی داشته باشیم، خواهیم توانست بر مشکلات فائق آئیم. اگر ارزش واقعی دوستی را درک کنیم، اگر از احساس مشارکت آگاه باشیم زندگی آسان‌تر خواهد شد و عمر پر بارتر خواهد گذشت.



اگر به غازها وقتی از سرمای زمستان به مناطق گرمسیر مهاجرت می‌کنند نگاه کنید خواهید دید که آنها به شکل ۷ پرواز می‌کنند. شاید علاقه مند باشید بدانید چرا! اراندمان پرواز در مقایسه با پرواز به تنهایی تا ۷۱ درصد افزایش می‌یابد.

درس اول:

در یک مسیر حرکت کردن و در قالب تیم کار کردن کمک می‌کند تا سریع‌تر و آسان‌تر به مقصد برسیم. با کمک به یکدیگر نتایج، چشمگیرتر خواهد بود. وقتی غازی گروه را ترک می‌کند. ناچار است مشکلات تنها پرواز کردن و مقاومت هوا را تحمل کند. بنابراین فوراً به گروه می‌پیوندد و از قدرت گروهی که پیشاپیش او حرکت می‌کند بهره می‌جوید.

درس دوم:

در میان و هماهنگ با گروه بودن و در یک جهت حرکت کردن میزان تلاش را کاهش می‌دهد و رسیدن به هدف را آسان‌تر می‌کند. در چنین شرایطی هر کسی، هم کمک می‌رساند و هم دریافت‌کننده‌ی کمک خواهد بود. وقتی رهبر گروه از پرواز خسته می‌شود... به انتهای گروه رفته و غاز دیگری رهبری گروه را بر عهده می‌گیرد.

درس سوم:

مشکلات و کارهای طاقت‌فرسا را بین هم تقسیم کنیم. تواناییهایمان را روی هم بگذاریم و استعدادها، منابع و قدرتمان را شریک شویم. وقتی غازها به شکل ۷ پرواز می‌کنند با سر و صدای خود یکدیگر را به جلو رفتن تشویق می‌کنند در این صورت همه با یک سرعت به پیش می‌روند.

گزیده ای از قوانین برایان تریسی

(۳) قانون عینیت یافتن ذهنیات:

دنیای پیرامون شما، تجلی فیزیکی دنیای درون شماست. کار شما در زندگی، این است که زندگی مورد علاقه‌ی خود را در درون خلق کنید. زندگی ایده‌آل خود را با تمام جزئیات آن مجسم کنید و این تصویر ذهنی را تا زمانی که در دنیای پیرامون تان تحقق پیدا کند، حفظ کنید.

خبرنامه داخلی

مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد
عضو شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN)



اخبار IPC

پایانه ها و مخازن پتروشیمی

در راستای پیگیری موضوع تعالی سازمانی و نتایج اولین دوره خود ارزیابی، در سازمان پایانه مخازن پتروشیمی تصمیم های جدی برای استفاده از برنامه ریزی استراتژیک و مفاهیم مربوط به آن مد نظر می باشد. در این راستا همکاری جدیدی بین این شرکت با شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند برای پیش بردن این موضوع آغاز گردیده است. در همین چارچوب در دوره آموزشی که در عسلویه و بندر ماهشهر برگزار شد، مدیران میانی با مفاهیم و مبانی چهارچوب برنامه ریزی استراتژیک آشنا شدند. لازم به ذکر است اولین جلسه کمیته راهبردی با حضور مدیر عامل و جمعی از مدیران ارشد این شرکت در محل دفتر تهران این شرکت برگزار گردید و پروژه برنامه ریزی استراتژیک این شرکت کلید خورد.

طبق برنامه از پیش تعیین شده تا پایان خرداد ماه اولین ورژن استراتژی شرکت مخازن با کمک مشاورین و همت مدیران کمیته راهبردی استخراج خواهد شد و پس از آن با بهره گیری از ابزار BSC در طول تیر ماه و مرداد ماه شرایط برای بهره گیری مناسب تر و امکانات و توان مندی های شرکت در جهت نیل به اهداف بلند مدت فراهم خواهد شد.

پالایش گاز شهید هاشمی نژاد

با هدف توانمند سازی مدیران ارشد و کارشناسان شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد سمنان یک روزه ای با عنوان مروری بر اصول و مفاهیم برنامه ریزی استراتژیک برگزار شد. در این سمینار ضمن ارائه مطالبی در زمینه مدل ها و ابزارهای برنامه ریزی استراتژیک رهنمود هایی در زمینه هدف گذاری سالیانه ارائه شد.

بهنوش ایران

دوره آموزشی آشنایی با مبانی مدل جایزه ملی کیفیت ایران در بهنوش با حضور مهندس شکر خدایی در تاریخ ۸۹/۲/۹ برگزار گردید. در این دوره مدیران و کارشناسان بهنوش با جایزه ملی کیفیت ایران و اصول ارزیابی آن آشنا شدند. دوره های بعدی در هفته های آتی برگزار خواهد شد.

برگزاری جلسه هماهنگی دومین جشنواره بهره وری ایرانیان

جلسه مسئولین اجرایی جشنواره بهره وری ایرانیان به ریاست جشنواره، جناب آقای دکتر نیاوندیان رئیس اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران برگزار گردید. در این جلسه هماهنگی های لازم برای برگزاری دومین دوره جشنواره بهره وری ایرانیان انجام پذیرفت.



۱. اگر دایم همان کار پیشین را تکرار کنیم، در گل فرو خواهیم رفت. (جرج برنارد شاو)
۲. قلم و رنگ در اختیار شماست، بهشت را نقاشی کنید و بعد وارد آن شوید. (کازانتز اکیس)
۳. اگر صمیمانه همه تلاشتان را کرده باشید، شکست اسباب خجالت نیست. (ناپلئون هیل)
۴. مورچگان را چو بود اتفاق شیر ژیان را بدرانند پوست (سعدی شیرین بیان)
۵. مهم نیست که شما سرنگون شوید، مهم آن است که دوباره برپا خیزید. (ونسان لومباردی)
۶. زیاده روی و اسراف مکن، زیرا بخشش اسراف کار مورد ستایش نیست و تنگدستی او هم مورد ترحم واقع نمی شود. امام علی (ع)

شفاف سازی بورس توسط بخش خصوصی

با توجه به استقبال از گزارشات مکتوب برای شرکت های عضو ، مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان بر آن شد تا با ارسال گزارشات مکتوب به تمام فعالان اقتصادی و مدیران عامل و هیات مدیره شرکت ها و انتشار آن در روزنامه های کثیرالانتشار و نسبت به این شفاف سازی اقدامات لازم را ارایه دهد . انتشار و ارسال بیش از ۱۵۰۰۰ گزارش در برنامه امسال مرکز قرار دارد که بیش از ۲۵ نمونه گزارش مکتوب از هر شرکت بورسی در اختیار همان شرکت ، رقبا ، سهامداران عمده ، مشتریان ، کارگزاری های بورس و مقامات دولتی مرتبط قرار خواهد گرفت . این برنامه وسیع با سرمایه گذاری شرکت پارسیان هوشمند انجام خواهد شد و امیدواریم انتشار آنها موجب شفاف سازی اطلاعات اقتصاد کشور گردد. حمایت مسئولین و فعالان اقتصادی کشور ما را در این مهم یاری خواهد رسانید.

لیست گزارش های تحلیلی قابل ارائه به شرکت ها تا پایان سال ۱۳۸۹ عبارتند از:

شماره گزارش	نوع گزارش	نام گزارش
۱	مجموعه گزارش های بررسی عملکرد شرکت به تفکیک موضوع	شاخص بهره وری منابع انسانی
۲		شاخص های بهره وری سرمایه
۳		بهره وری انرژی
۴		سودآوری و نرخ برگشت سرمایه
۵		شاخص های مالی
۶		بهره وری کل
۷		بهره وری مواد
۸		کارایی فرایند
۹	مجموعه گزارش های مقایسه عملکرد شرکت با رقبا به تفکیک موضوع	گزارش مقایسه با رقبا (منابع انسانی)
۱۰		گزارش مقایسه با رقبا (بهره وری سرمایه)
۱۱		گزارش مقایسه با رقبا (سود آوری و نرخ برگشت سرمایه)
۱۲		گزارش مقایسه (شاخص های مالی)
۱۳		گزارش مقایسه (بهره وری کل)
۱۴	مجموعه گزارش های مقایسه عملکرد شرکت با میانگین و بیشترین و کمترین در صنعت به تفکیک موضوع	گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (بهره وری انرژی)
۱۵		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (بهره وری منابع انسانی)
۱۶		گزارش مقایسه (بهره وری مواد)
۱۷		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (بهره وری سرمایه)
۱۸		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (سود آوری و نرخ برگشت سرمایه)
۱۹		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (بهره وری انرژی)
۲۰		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (شاخص های مالی)
۲۱		گزارش مقایسه با میانگین و بهترین در صنعت (بهره وری کل)
۲۲	مجموعه گزارش های تحلیلی شاخص های عملکردی از سال ۸۲ تا ۸۷	گزارش تحلیل سطح ۱
۲۳		گزارش تحلیل سطح ۲
۲۴		گزارش تحلیل سطح ۳
۲۵		گزارش تحلیل سطح ۴

در صورتی که تمایل به دریافت گزارشات هریک از شرکت های بورسی دارید با شماره ۸۸۳۴۷۸۶۶ تماس حاصل فرمایید.

خبرنامه داخلی

مهندسین مشاور پارسیان هوشمند سرآمد
عضو شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN)



اسامی گروه ها و شرکت های بورسی که گزارشات آنها برای خودشان ، رقبا ، سهامداران عمده ، مشتریان ، کارگزاری های بورس و مقامات دولتی مرتبط ارسال گردیده است.

گروه سیمان آهک گچ

سیمان اردبیل و آهک آذرشهر
سیمان ارومیه
سیمان اصفهان
سیمان ایلام
سیمان بجنورد
سیمان بهبهان
سیمان تهران
سیمان داراب
سیمان دشتستان
سیمان دورود
سیمان سپاهان
سیمان شاهرود
سیمان شرق
سیمان شمال
سیمان صوفیان
سیمان غرب
سیمان فارس
سیمان قاین

گروه فولاد

صنایع گالوانیزه فجر سپاهان
فولاد خوزستان
فولاد مبارکه
گروه صنعتی سپاهان
لوله و تجهیزات سدید
لوله و ماشین سازی ایران
مجتمع فولاد خراسان
نورد لوله اهواز
نورد و تولید قطعات فولادی

گروه فلزات اساسی

آلومراد
آلومینیوم المهدی
آلومینیوم ایران
آلومینیوم پارس
شرکت ملی سرب و ملی ایران
آلومتک
صنایع مس شهید باهنر
ملی صنایع مس ایران

گروه کانی های فلزی

سنگ آهن گل گهر
معدنی و صنعتی چادرملو

لازم به ذکر است گزارشات شرکت های غیر بورسی (۲۲ شرکت) نیز برای خودشان ارسال گردیده و امکان ارسال آن برای سایرین میسر نمی باشد.



معمولا مشکل بعضی ها در کمبود امکانات نیست، بلکه در

نحوه اداره امکانات موجود است.