

يادداشت سردبير

جايزه ملي كيفيت ايران در سالهاي اخير با تغيير مدل و نحوه ارزيابي هاي خويش نسبت به افزايش اثربخشي خويش اقدام نموده است ، اين رويکرد جديد جايزه موجب تمرکز بيشتري بر مديريت كيفيت محصول شده و نتايج ملموس كيفي را براي سازمان ها به ارمغان مي آورد .

برگزاري دوره هاي آموزشي متعدد در اين زمينه وظيفه همه مشاوران و مدرسين كيفيت در کشور مي باشد. استفاده از منطق رادار ، مفاهيم پايه سرمايي را نيز در آن نهادينه کرده است و اين موضوع به بلوغ مدل نيز کمک شاياني نموده است. با اين حال ارتباط تنگاتنگ كيفيت و بهره وري به عنوان مهمترين عوامل پايداري سازماني هنوز بايد واکاوي شده و نهادينه تر گردد. منافع مالي و اقتصادي به بهره وري و پايداري اين منافع به كيفيت ارتباط دارد البته افزايش ستانده ها و کاهش داده ها نيز از خروجي هاي اصلي كيفيت است. با اين حال اين ارتباط براي مديران و صاحبان شرکتهاي مشخص و واضح نيست و بهره وري در کاهش داده ها تعريف مي شود ، موضوعاتي مانند كيفيت ، وفاداري مشتري ، برند ، تبليغات و که در حوزه افزايش ارزش ستانده ها قرار مي گيرند هنوز جزو موضوعات اصلي بهره وري نيستند . حتي وزارت بازرگاني نهضت ملي کاهش قيمت تمام شده را دنبال مي کند و بدنبال افزايش ارزش خروجي ها نيست! خلاصه کلام آنکه مديريت بهره وري کاري دشوار و سخت است و تاکنون در کشور انجام نشده است ، ساده انگاري اين موضوع از آفاتي است که بايد از آن حذر کرد ، براي افزايش بهره وري بايد آنرا مديريت کرد کاري که در کشور ما کمي ناياب است!

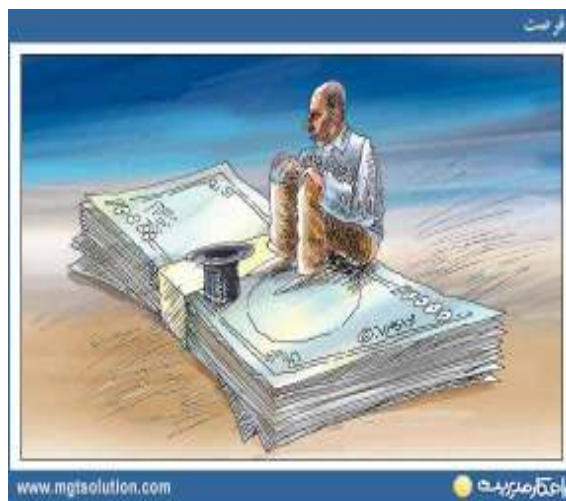
مديريت چشم اسفنديار سازمان آيراني است! براي آن چه فکري کرده ايم ؟ آينده روشني را خواهيم داشت اگر مديران خوبي را در راس فعاليت هاي اقتصادي و غير اقتصادي داشته باشيم.

فرشيد شکرخدايي

استفاده از مندرجات در خبر نامه با ذکر منبع آزاد مي باشد

فهرست مطالب

- ۲..... مديريت بدون زور و اجبار.....
- ۳..... ارائه خدمات جديد مرکز مديريت بهره وري
- ۴..... اخبار IPC.....
- ۵..... اخبار بهره وري در کشور.....
- ۶..... نتايج نظر سنجي مشتريان در زمينه نحوه گزارشات ارائه
- ۷..... گزارشات تحليلي مديريتي ارسال شده طی ۱۵ روز گذشته.....
- ۸..... مادر و مدير.....



شرح تصوير

يکي از دلایل عدم موفقيت، استفاده نکردن از فرصت هاست. مديران موفق به محيط خارجي سازمان خود توجه دقيق دارند، در جستجوي فرصت ها هستند، فرصت ها را شناسايي مي کنند و به شکل مناسب از فرصت ها بهره برداري مي کنند و باعث پيشرفت و تعالي سازمان خود مي گردند.

گردآورنده: ياسمن وثوقيان

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:

چگونگی رفتار برای راهبری موفقیت آمیز

تمام کارهایی که هر انسان از زمان تولد تا مرگ انجام می دهد، نوعی رفتار است و تقریباً تمام رفتارها انتخاب شده هستند. هر قدر بیشتر باید بگیریم که رفتار موثر را انتخاب کنیم در زمینه مدیریت موفق تر خواهیم بود. روسا مدیریت رئیس مابانه را انتخاب می کنند و فکر می کنند می توان افراد را از طریق پاداش و تنبیه وادار به انجام کارها کرد. در حالی که تئوری کنترل اگر در زمینه مدیریت به کار گرفته شود موفقیت آمیزتر خواهد بود.

مدیران راهبر بر خلاف مدیران ریسی ماب نیازهای کارکنان را در نظر می گیرند چون بر این باورند که زمانی می توانیم نیازهایمان را برآورده کنیم که بر زندگی خود کنترل داشته باشیم. اگر نخواهیم به شیوه ای موفقیت آمیز مدیریت کنیم، لازم است افراد تحت مدیریت خود را متقاعد کنیم آنچه را انجامش را از آنان می خواهیم در دنیای با کیفیت خود وارد کنند. برای انجام این کار مسلم است که آن ها باید ابتدا مرا در دنیای با کیفیت خویش وارد کنند. مدیریت راهبرانه موثرین روشی است که کارکنان به وسیله آن مدیر، محصولات و خدمات را در دنیای با کیفیت خودشان وارد می کنند. مدیران راهبر در دستیابی به دنیای با کیفیت کارکنان خود موفق هستند زیرا به نیازهای کارکنان اهمیت می دهند. روسایی که زور می گویند، تهدید می کنند و اهمیتی به نیازهای کارکنان خود نمی دهند، آخرین کسانی هستند که ممکن است کارکنان آنان را در دنیای با کیفیت خود وارد کنند. تئوری کنترل این توضیح کوتاه و مشخص را ارائه می دهد تا نشان دهد چرا روسا در ترغیب کارکنان به انجام کار یا کیفیت بهتر این همه دچار مشکل هستند. پیشرفت دائمی فقط با سخت کوشی کارکنان به وجود نمی آید بلکه آنان می بایست خلاقیت داشته باشند و آن را به کار خود بیفزایند.

بایان سخن

هرقدر هم مدیران کار خود را به خوبی انجام دهند مشکلاتی در رابطه با کار او و کارکنان پدید خواهد آمد. یک مدیر راهبر باید در تمام این موارد به مشاوره بپردازد. بنابراین یاد گرفتن فنون و مهارت های مشاوره باید بخشی از یادگیری مدیریت راهبرانه باشند. البته کارکنان متوجه هستند که مدیران، مشاوران حرفه ای نیستند و نباید از آنان انتظار معجزه داشته باشند. برای اینکه بتوانیم به دور از زور و اجبار به حل مساله بپردازیم، لازم است نظرات و عقاید کارکنان مربوطه را در این مورد که مشکل از نظر آنان چیست جویا شویم. هرقدر مدیر در ایجاد محیطی که در آن مشکلات بدون استفاده از زور و اجبار حل می شوند، موفق تر باشد، احتمال بیشتری وجود خواهد داشت که کارکنان مشکلات خود را با او در میان بگذارند. کارکنانی که مشکلات جدی آن ها بر کیفیت کارشان تاثیر می گذارد معمولاً در محیط کار کسی را ندارند که برای مشاوره به او روی آورند و تمایلی هم ندارند که به یک مشاوره حرفه ای مراجعه کنند، حتی اگر مدیران مهارت های مشاوره را فراگرفته باشند، باید تا زمانی با کارکنان خود مشاوره کنند که احساس کنند می توانند کمکی به آن ها نمایند.



گزیده ای از قوانین برایان تریسی

(۴) قانون رابطه ای مستقیم:

زندگی بیرونی شما، بازتاب زندگی درونی تان است. بین طرز فکر و احساسات درونی شما از یک طرف و عملکرد و تجارب بیرونی شما از طرف دیگر، رابطه ای مستقیم وجود دارد. روابط اجتماعی، وضعیت جسمانی، شرایط مالی و موفقیت اجتماعی شما، بازتاب دنیای درونی تان است.

ارائه خدمات جدید مرکز مدیریت بهره وری همزمان با برگزاری جلسات مجامع شرکت ها

به منظور بررسی و تحلیل عملکرد اقتصادی بنگاه ها از دیدگاه ارزش افزوده مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان اقدام به تهیه گزارش های تحلیل و ارزیابی عملکرد اقتصادی در قالب گزارش تکمیلی هیات مدیره نموده است.

این گزارش شامل موارد زیر می باشد:

- بررسی روند اجزای ارزش افزوده به دو نرخ جاری و نرخ ثابت سال ۱۳۷۶ (با خارج کردن اثر تورم)
- تهیه صورت ارزش افزوده
- گزارش روند میزان ارزش افزوده اقتصادی (EVA)

ارزش افزوده اقتصادی روش مناسبی برای تعیین اهداف اندازه گیری عملکرد، ارزیابی استراتژی ها، تخصیص سرمایه ها، طراحی سیستم های پاداش، افزایش سرمایه و قیمت گذاری است. این شاخص به عنوان برترین معیار عملکرد و جایگزینی مناسب به جای معیارهای سنتی حسابداری، هزینه فرصت صاحبان سهام را در نظر گرفته و تحریف های ناشی از بکارگیری اصول حسابداری را به حداقل می رساند و دارای ابزار مدیریتی سنجش عملکرد و معیاری برای سرمایه گذاری و پیش بینی قیمت سهام، ابزار سنجش خلق ارزش، چارچوبی برای مدیریت مالی، تکنیک ارزشیابی، تعیین ارزش شرکت و معیار بودجه بندی سرمایه ای می باشد. همچنین این شاخص یک شاخص واقعی برای موفقیت شرکت در ارزش آفرینی یا زایل شدن ارزش به شمار می رود.

کاربردهای ارزش افزوده اقتصادی:

- ۱- کاربرد اقتصادی: شناخت توانمندیهای اقتصادی بنگاهها نظیر بهره وری منابع و عوامل تولید.
- ۲- کاربرد مدیریتی: شناخت توانمندیها و کارکردهای منابع انسانی نظیر نیروی کار تولید به منظور سنجش عملکرد.
- ۳- کاربرد حسابداری: تحلیل مالی منطقی و سودمند از وضعیت و عملکرد مالی بنگاههای اقتصادی در مقایسه با سود حسابداری.

هدف از تهیه گزارش ارزش افزوده اقتصادی:

مطالعه و بررسی کارایی فعالیت های اجرایی شرکت با استفاده از تحلیل ارزش افزوده اقتصادی و درک میزان مفید بودن شاخص ارزش افزوده اقتصادی به منظور تحلیل ارزیابی عملکرد شرکت می باشد.

سوال هایی که در این گزارش ارزش افزوده اقتصادی به دنبال پاسخگویی به آنها هستیم

- مقایسه شاخص های سنتی ROI, EPS با EVA و بررسی اینکه آیا واقعا شاخص های سنتی حسابداری میزان ثروت ایجاد شده (از بین رفته) سهامداران و سرمایه گذاران در شرکت را نشان میدهد؟
- مقدار مثبت و یا منفی داشتن شاخص EVA در شرکت به چه معنا می باشد؟

اگر EVA بزرگتر از صفر باشد یعنی شرکت موفق عمل کرده و توانسته است برای سهامداران خود ایجاد ثروت نماید. اگر EVA مساوی صفر باشد شرکت صرفاً به بازدهی معادل هزینه سرمایه دست یافته است پس ارزش افزوده صفر است. اگر EVA کوچکتر از صفر باشد به معنی زایل شدن ثروت سهامداران است در این مواقع عموماً سهام این گونه شرکتها به کسر فروخته می شود.

این گزارش با استفاده از صورت های مالی حسابرسی شده تهیه و پس از واریز مبلغ ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال قابل ارسال می باشد. جهت دریافت گزارش تهیه شده برای شرکت نمونه می توانید با دفتر مرکز مدیریت بهره وری (۸۸۳۲۱۱۴۳-۸۸۳۱۶۲۱۱) تماس حاصل فرمایید. همچنین اعضای مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان می توانند از ۲۵٪ تخفیف استفاده نمایند.



کسی که حرف میزند میکارَد، آنکه گوش

میدهد، درو میکند.

حضرت علی (ع)



اخبار IPC

برگزاری دوره آموزشی جایزه ملی کیفیت در شرکت ارتباطات سیار

برای آشنایی مدیران و کارشناسان شرکت ارتباطات سیار، دوره آموزشی یکروزه به منظور شناخت مبانی مدل INQA در محل این شرکت توسط کارشناسان کمیته ارزیابی جایزه آقایان دکتر فروزان فرد و مهندس شکرخدايي در تاریخ ۶ خرداد ماه برگزار گردید.

برگزاری کارگاه تجزیه و تحلیل شاخص های بهره وری در شرکت

لاستیک بارز

با حضور آقایان دکتر فروزان فرد و مهندس شکرخدايي، کارگاه تجزیه و تحلیل شاخص های بهره وری در شرکت لاستیک بارز برگزار گردید. در این کارگاه یکروزه، مشاوران علاوه بر تشریح روش تجزیه و تحلیل شاخص ها، شاخص های بهره وری شرکت مزبور را بررسی و آنالیز نمودند.

برگزاری سمینار اصلاح الگوی مصرف در شرکت فولاد خوزستان

در این جلسه که با حضور مدیران و کارشناسان شرکت فولاد در تاریخ ۵ خرداد ماه و در محل این شرکت برگزار گردید، آقای دکتر فروزان فرد در مورد آثار هدمند کردن پارانه سخنرانی نمودند. سپس مهندس شکرخدايي آخرین وضعیت شاخص های بهره وری شرکت فولاد خوزستان را تشریح کرده و آن را با وضعیت سایر شرکت های فولادی مورد مقایسه قرار دادند. در ادامه، سه گروه منتخب شرکت، پروژه های بهره وری خود را برای حاضرین ارائه نمودند.

برگزاری دوره آموزشی کیفیت در شرکت پالایش گاز پارسین

برای آشنایی مدیران و کارشناسان شرکت پالایش گاز پارسین، دوره آموزشی یکروزه به منظور شناخت مبانی مدل INQA در محل این شرکت توسط کارشناسان کمیته ارزیابی آقایان دکتر فروزان فرد و مهندس شکرخدايي در تاریخ ۱۰ خرداد ماه برگزار گردید.

درسی از مثنوی

حکایت شتر و موش

موشی افسار شتری را گرفت و به راه افتاد. شتر به دلیل طبع آرامی که دارد با وی همراه شدولی در باطن منتظر فرصتی بود تا خطای موش به وی گوش زد کند. این دو به راه ادامه دادند تا به کنار رودخانه ای رسیدند. موش از حرکت باز ایستاد و شتر از او پرسید که چرا ایستاده ای تو رهبر و پیشاهنگ من هستی. موش گفت: این رودخانه خیلی عمیق است شتر پایش را در آب نهاد و رو به موش گفت: عمق این آب فقط تا زانوست. موش گفت: میان زانوی من و تو فرق بسیار است. شتر پاسخ داد: تو نیز از این پس رهبری موشانی مثل خود را بر عهده گیر.

تا رسی از چاه روزی سوی جاه

خود مران چون مرد کشتی بان نیی

چون پیمبر نیستی پس روبراه

تو رعیت باش گر سلطان نیی



اخبار بهره وری در کشور

افزایش بهره وری در نیروی کار نیازمند مدیریت صحیح است

استاد دانشگاه شهید بهشتی گفت: با توجه به اینکه افزایش تولید در گروهی به کارگیری نیروی کار متخصص است، اجرای صحیح قوانین با مدیریت کارآمد محقق می شود.

فرشید سیم بر در گفتگو با خبرنگار باشگاه خبرنگاران افزود: تطابق نداشتن خدمات کارگران و دریافتی و کارمزد آنها با یکدیگر از جمله مشکلات و عوامل کاهش بهره وری نیروی کار بوده که باید مورد توجه مسئولان قرار گیرد. وی ادامه داد: افزایش بهره وری نیازمند انضباط اجتماعی و شرایط اقتصادی مساعد و نیز به کارگیری نیروی کار متخصص است که این مهم با مدیریت کارآمد قابل اجرا خواهد بود. این کارشناس اقتصادی گفت: وارد کردن تکنولوژی و تجهیزات نوین و همچنین به کارگیری کارگران و نیروی کار آموزش دیده می تواند در افزایش حجم تولید و درآمد ملی تاثیر گذار باشد.

خبرگزاری فارس: استاد یار مهندسی صنایع دانشگاه علم و فرهنگ گفت: اراده‌ای برای افزایش بهره‌وری در کشور وجود ندارد

حال حاضر سهم کل بودجه از مالیات اندک و در خوش‌بینانه‌ترین حالت یک سوم بودجه از مالیات تأمین می‌شود، در حالی که عمده درآمد بودجه از نفت تأمین می‌شود.

غلامی افزود: وقتی دولت از طریق مالیات تأمین هزینه کند شرایط کار و تلاش برای مردم بیشتر فراهم می‌شود و نیروی کار اثربخشی بیشتری خواهد داشت، اما تا زمانی که منابع نفتی از دل زمین بیرون کشیده و بدون تلاش ویژه خرج می‌شود، همچنان دنبال خام‌فروشی نفت و تأمین هزینه دولت خواهد بود. عضو هیئت‌علمی دانشگاه علم و فرهنگ افزود: دولت برای بهره‌وری باید زیر ساخت لازم را ایجاد کند.

وی در زمینه هدفمندی یارانه‌ها و بهره‌وری گفت: قانون هدفمندی یارانه‌ها یکی از مترقی‌ترین قوانین کشور است که این طرح همیشه مطرح بوده، ولی به دلیل نگرانی از پیامدهای آن از آن غفلت شده اما با تأکید مسئولان نظام و رئیس‌جمهور این بحث به صورت ملموس در جامعه مطرح شده است.

غلامی گفت: بزرگترین طرح دولت نهم و دهم هدفمندی یارانه‌ها است که در مناسبات اجتماعی و سالم‌سازی فضای اقتصاد و افزایش سطح فن‌آوری و توجه به تحقیق و توسعه کمک خواهد کرد.

این استاد دانشگاه تأکید کرد: قانون هدفمندی یارانه‌ها زمینه‌ساز بخشی از جریان بهره‌وری است که الگوی مصرف را اصلاح خواهد کرد و به سمت تکنولوژی نو و افزایش بهره‌وری سرمایه حرکت خواهد شد. غلامی گفت: بهره‌وری نیروی انسانی با اجرای این قانون افزایش می‌یابد و از ترکیب بهره‌وری سرمایه و نیروی کار می‌توان انتظار داشت بهره‌وری کل عوامل تولید در جامعه افزایش یابد.

وی گفت: نکته مهم در هدفمندی یارانه‌ها که محل مناقشه است، از نحوه باز توزیع منابع هدفمندی یارانه‌ها و گرنه هیچ متخصصی مخالفتی با اجرای اصل قانون هدفمندی یارانه‌ها ندارد و این یکی از مترقی‌ترین اقدامات دولت به شمار می‌رود.

علیرضا غلامی استادیار مهندسی صنایع دانشگاه علم و فرهنگ وابسته به جهاد دانشگاهی در گفت‌وگو با خبرنگار اقتصادی خبرگزاری فارس، در مورد بهره‌وری در کشور گفت: زیر ساخت لازم برای ارتقاء بهره‌وری در کشور فراهم نشده و یکی از زیر ساخت‌های مهم مباحث فرهنگی شامل آموزش، ارزشها و مقررات است که به ارتقا بهره‌وری کمک می‌کند.

وی افزود: همچنین مقررات شامل مشوقها و عوامل محدودکننده در زمینه بهره‌وری است که به جزء زیر ساخت لازم شرایط اقتصادی کشور برای بهره‌وری مهیا نشده است. عضو انجمن بهره‌وری ایران افزود: تا زمانی که یک منبع بی‌حساب و کتاب به نام نفت برای کشور وجود دارد، اقتصاد کشور به دنبال گذران امور جاری خواهد بود و انگیزه‌ای برای افزایش بهره‌وری وجود ندارد.

وی افزود: اگر روزی نفت به عنوان سرمایه زیرزمینی پس از استخراج تبدیل به سرمایه روی زمین شود، نقطه عطفی در اقتصاد کشور اتفاق می‌افتد. غلامی افزود: تا زمانی که سالانه ۱۰۰ میلیارد دلار نفت ارزان فروخته می‌شود، تمام عوامل و موانع ارتقا بهره‌وری در کشور نادیده گرفته می‌شود و اساسا به دلایل مختلف فضا برای افزایش بهره‌وری مناسب نیست.

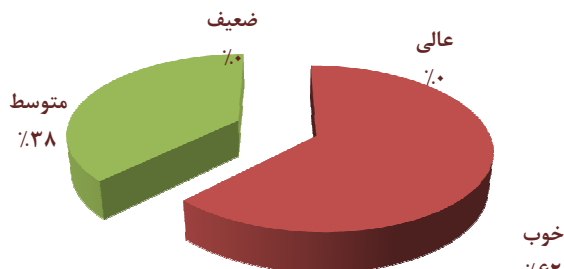
عضو هیئت‌علمی دانشگاه علم و فرهنگ افزود: نفت خود به خود بد نیست و بلکه امکان بزرگی است که خداوند به کشور داده است که در بسیاری از کشورها عامل پیشرفت شده است، اما معنا ندارد که این عامل بزرگ نادیده گرفته شود ولی این عامل ارزشمند در حال حاضر به بدترین شکل تلف می‌شود و خیلی از منابع داخلی کشور هدر دهنده نفت و درآمدهای نفتی هستند.

وی افزود: گردش مناسب اقتصاد کشور قبل از درآمدهای نفتی به خاطر اتکا به درآمدهای کار مردمی و مالیات خراج بوده است. در حالی که بعد از درآمدهای نفتی دولت‌ها خود را بی‌نیاز از کار و مالیات مردم می‌دانستند و به راحتی از درآمد نفت خرج می‌کردند.

این استادیار دانشگاه افزود: دولت‌ها بعد از پیدایش نفت به جای اینکه مخارج خود را از مردم تأمین کنند، مردم را جیره‌خوار دولت کرده‌اند و در

نتایج نظر سنجی مشتریان در زمینه نحوه گزارشات ارائه شده

نحوه اطلاع رسانی در ارتباط با
آشنایی با مرکز مدیریت بهره وری



مرکز مدیریت بهره وری در هنگام ارائه گزارشات به اعضای مرکز اقدام به جمع آوری نظرات مشتریان خود در قالب فرم نظر سنجی در زمینه نحوه و چگونگی گزارشات ارسال شده و کیفیت و نحوه آشنایی اعضا با مرکز نموده است. در این شماره به نحوه اطلاع رسانی در ارتباط با آشنایی با مرکز مدیریت بهره وری می پردازیم.

مرکز مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی ایران در راستای تحقق ترویج فرهنگ بهره گیری از مدیریت بهره وری و لزوم هدف گذاری سازمانها بر اساس بهبود شاخص ها و استفاده از چرخه بهره وری و به منظور ارائه راهکارهای علمی با استفاده از آخرین فن آوری ها و یافته های علمی تاسیس شده است.

این مرکز برای آشنایی تمامی شرکت های گروه صنعت و معدن از راهکارها و ابزارهایی بهره جسته است که در ذیل به معرفی آن ها خواهیم پرداخت.

ردیف	نحوه اطلاع رسانی	سال	توضیحات
۱	راه اندازی پایگاه اطلاعاتی	۸۶	راه اندازی پایگاه اطلاعاتی متمرکز بر اندازه گیری شاخص های بهره وری در ابتدای سال ۱۳۸۶ و با حضور ده ها شرکت بزرگ کشور نشان از ایده و انتخاب درست و شایسته مدیران شرکت پارسیان هوشمند در جهت ارائه خدمات مدیریتی با استفاده از رویکردهای نوین و ترویج استفاده از مفهوم E-Management در کسب و کار هزاره سوم است.
۲	خبرنامه	۸۷-۸۸-۸۹	هدف از ارائه خبرنامه اطلاع رسانی در زمینه بهره وری می باشد. این اطلاع رسانی خدمات و دستاوردهای مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان در برمیگیرد. خدماتی که تا کنون توسط مرکز ارائه گردیده و نیز اهدافی که در دست اجرا دارد.
۳	نشست مدیران مرکز با نهاد های مرتبط با بهره وری	۸۷	گفتگوی مدیران مرکز با وزیر کار، دبیر جایزه ملی بهره وری، رئیس مرکز ملی بهره وری، رئیس انجمن مدیریت کیفیت ایران و ...
۴	حضور در سمینارهای مرتبط با بهره وری	۸۷	دایر نمودن غرفه برای معرفی مرکز مدیریت بهره وری و خدمات مرکز در جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی در اسفند ۸۷ و همچنین دایر نمودن غرفه در دومین کنفرانس مدیریت بهره وری و کیفیت
۵	برگزاری نخستین جشنواره بهره وری ایرانیان	۸۸	برگزاری نخستین جشنواره بهره وری ایرانیان به ریاست جشنواره، جناب آقای دکتر نهباندریان رئیس اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران که با ارسال ۶۵۰۰ فکس به شرکتها انجام پذیرفت.
۶	برگزاری سمینار	۸۸	برگزاری سمینارهای (با بهبود بهره وری به اصلاح الگوی مصرف بیانیدشیم) در ۲۰ شرکت مانند: (فولاد خوزستان، آلومینای ایران، آلومینیوم اراک و ...)
۷	گزارش های تحلیلی	۸۹	تهیه و ارسال ۱۲۰۰۰ گزارش تحلیلی مدیریتی قابل ارائه به شرکت ها تا پایان سال ۱۳۸۹
۸	گزارش تکمیلی هیات مدیره	۸۹	به منظور بررسی و تحلیل عملکرد اقتصادی بنگاه ها از دیدگاه ارزش افزوده مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان اقدام به تهیه گزارش های تحلیل و ارزیابی عملکرد اقتصادی در قالب گزارش تکمیلی هیات مدیره نموده است.
۹	برگزاری مراسم افتتاحیه دومین جشنواره بهره وری ایرانیان	۸۹	مراسم افتتاحیه دومین جشنواره ملی بهره وری ایرانیان، با حضور رئیس اتاق ایران و جمعی از صاحب نظران عرصه بهره وری در محل اتاق ایران برگزار شد.
۱۰	برگزاری مراسم اختتامیه دومین جشنواره بهره وری ایرانیان	۸۹	برگزاری مراسم اختتامیه دومین جشنواره بهره وری ایرانیان به ریاست جشنواره جناب آقای دکتر نهباندریان رئیس اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران که با ارسال بیش از ۶۵۰۰ فکس به شرکتها انجام خواهد گرفت. این جشنواره در آذر ماه سال جاری برگزار خواهد شد.

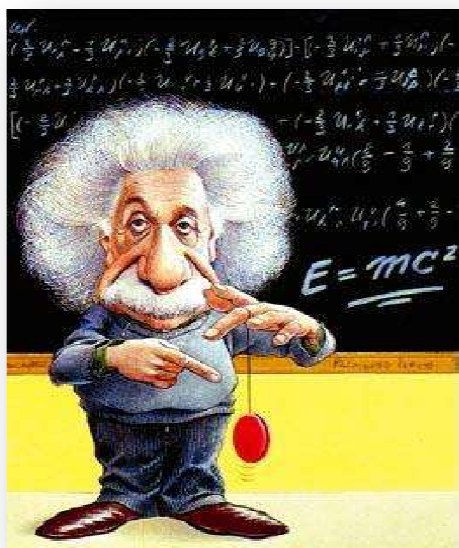
گزارشات تحلیلی مدیریتی ارسال شده طی ۱۵ روز گذشته

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

گزارشات بهره وری منابع انسانی	گزارشات بهره وری سرمایه
داروسازی	داروسازی
سیمان	سیمان
فولاد	فولاد
قطعات خودرو	قطعات خودرو
کانی های فلزی	کانی های فلزی
فلزات اساسی	فلزات اساسی
لاستیک سازی	لاستیک سازی
محصولات شیمیایی	محصولات شیمیایی
سهامداران گروه فولاد و سیمان	سهامداران گروه فولاد و سیمان

اسامی گروه ها

لازم به ذکر است در طی ۱۵ روز آتی گزارشات بهره وری منابع انسانی و بهره وری سرمایه برای سهامداران گروه های محصولات شیمیایی و گروه ساخت قطعات خودرو ارسال میگردد.



۱۰ خصوصیت انیشتین

۱. کنجاوی را دنبال کنید

“من هیچ استعداد خاصی ندارم. فقط عاشق کنجاوی هستم”
چگونه کنجاوی خودتان را تحریک می کنید؟ من کنجاو هستم. مثلاً پیدا کردن علت اینکه چگونه یک شخص موفق است و شخص دیگری شکست می خورد. به همین دلیل است که من سال ها وقت صرف مطالعه موفقیت کرده ام. شما بیشتر در چه مورد کنجاو هستید؟ پیگیری کنجاوی شما رازی است برای رسیدن به موفقیت.

مادر و مدیر

بی صبرانه منتظر رسیدن روزهایی زیباتر و رویایی برای ایران عزیزمان هستیم و در این انتظار ، باید همه ما گامی برداریم ... باید همه ما عاشق پیشرفت ایرانمان باشیم.



چهل خصوصیت افراد موفق

کرایگ هاپر؛ نویسنده، محقق، مقاله نویس، مجری رادیو و تلویزیون و یک سخنران حرفه ای است. در ۲۵ سال گذشته، او با کارهایش به عنوان یک کارشناس حرفه ای موفقیت در حوزه های شخصی و اجتماعی معرفی شده. هاپر یک سایت هم درباره سخنرانی موثر دارد که در آن نوشته:

«من خواسته ام بخش های مهم کتاب های کمکی که تا به حال خوانده ام و تجربه هایی که در زندگی ام داشته ام را به صورت ۴۰ نکته کلیدی فشرده کنم و در اختیار دیگران بگذارم تا در هر زمان بتوانند آن را بخوانند. مطمئناً کتاب هایی که در سطح جهانی فروخته می شوند و درباره خودیاری هستند ممکن است برای بعضی ها قابل استفاده باشند ولی من مایلیم چیزی بنویسم که برای همه مفید واقع شود.» حالا این شما و این هم ۴۰ توصیه کرایگ.

در هر شماره به ۵ خصوصیت خواهیم پرداخت.

۱. فرصت هایی را می بینند و پیدا می کنند که دیگران آنها را نمی بینند.
۲. از مشکلات درس می گیرند، در حالی که دیگران فقط مشکلات را می بینند.
۳. روی راه حل ها تمرکز می کنند.
۴. هوشیارانه و روشمندانه موفقیت شان را می سازند، در زمانی که دیگران آرزو می کنند موفقیت به سراغ شان آید.
۵. مثل بقیه ترس هایی دارند ولی اجازه نمی دهند ترس آنها را کنترل و محدود کند.

در زمانهای دور، دو قبیله در رشته کوههای آند زندگی میکردند که خصومت دیرین با یکدیگر داشتند. روزی قبیله کوه نشین از فراز کوه پائین آمده و قبیله مقابل را مورد هجوم و غارت قرار دادند و هنگام بازگشت، طفل خردسالی را هم از یک خانواده ربوده و با خود به بالای کوه بردند

اهالی قبیله ای که - ساکن دره بودند - نمیدانستند که چگونه از کوه بالا رفته و اموال بغارت رفته را به همراه آن کودک، از قبیله مهاجم پس بگیرند. آنها همچنین افرادی را که - قادر باشند از میان آن صخره ها راهی را به فراز کوهستان بکشایند - نمیشناختند. با این همه، رئیس قبیله به ناچار مجبور شد که تعدادی از جنگاوران ورزیده و شجاع خود را برای انجام ماموریت گسیل نماید

جوانان شروع به کار کردند. آنان ابتدا، به آهستگی توانستند از چندین صخره کوتاه بالا رفته تا اینکه به اولین رد پای باقیمانده از دشمن برسند و آن را دنبال کرده اما پس از مدتی تلاششان بی نتیجه بود و اثر پا در میان سنگها ناپدید شده بود، دوباره رد پای دیگری را یافته و آنرا دنبال کردند و بازهم نتیجه ای حاصل نشد

باری چندین روز به همین منوال گذشت و آن جنگاوران که به تعقیب و تقلید رد پاها پرداخته بودند فقط توانستند چند صد متری را از کوه بالا روند

بزودی احساس یاس و نومیدی به سراغ آن مردان آمده و به ناچار آماده بازگشت شدند. اما همچنانکه مشغول بستن بار و بنه خود بودند، مشاهده کردند که مادر همان کودک به جست و چالاکي از کوه پائین میآید. حیرت و تعجب گروه وقتی دو چندان شد که دیدند آن زن کودک خردسالی را با تسمه ای بر پشت خود بسته و از فراز آن صخره ها بسرعت بسمت پائین حرکت میکند.

راهبر گروه به استقبال آن زن شجاع رفته و از وی پرسید که چگونه از عهده کاری آنچنان دشوار و غیر ممکن برآمده است، چرا که آن جوانان که - قویترین مردان قبیله بودند - از عهده این امر بر نیامده بودند. آن زن شانه هایش را بالا انداخت و در جواب گفت: " چون این طفل، فرزند شما نبود! "

شاید در نگاه نخست این نامه فقط شرح حال عشق یک مادر به فرزندش باشد ولی با نگاهی دوباره می توان برداشت مدیریتی خوبی از آن داشت فرزند این داستان می تواند کار مدیران ما باشد .. کاری که اگر فقط برای رفع تکلیف حاضر به انجامش باشیم، می شود همان صعود چند متری و بی نتیجه و در عوض اگر با تعصب و علاقه به آن فعالیت کنیم، حاصلش موفقیتی است که باعث تعجب و تحسین همگان خواهد شد.

براستی چند تن از مدیران ما، کار و مسئولیتشان را مانند فرزندشان دوست دارند و حاضرند برای نجات آن هر کاری بکنند؟

درست است که نباید کار و زندگی را با هم آمیخت و باید تعادل را برقرار نمود؛ ولی عشق ورزیدن به کاری که به گفته حضرت علی(ع) بزرگترین تفریح است، مسلماً نتایج مطلوبی به بار خواهد آورد.

