

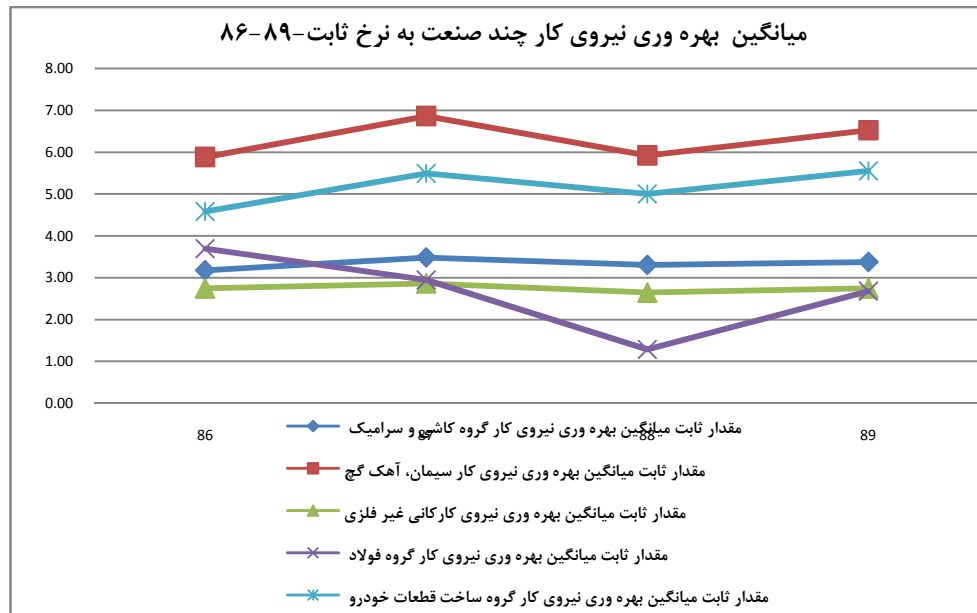
خبر نامه داخلی - گروه پارسیان هوشمند - عضو شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN) (سال پنجم - شماره ۳۸)



معرفی شبکه بهینه کاوی ایران (WWW.IRBN.IR)



اولین نشست برندگان جشنواره ملی بهره وری در تاریخ ۹۱/۳/۱۸ در محل اتاق بازرگانی



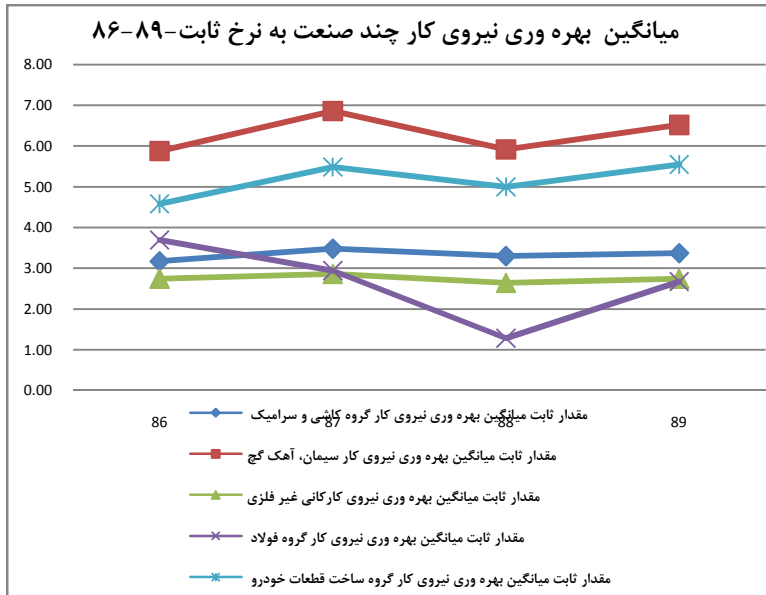
بررسی تحلیل وضعیت بهره وری نیروی کار در صنعت کاشی و سرامیک در مقایسه با ۴ صنعت برگزیده و فعال در کشور

بررسی تحلیل وضعیت بهره وری نیروی کار در صنعت کاشی و سرامیک در مقایسه با ۴ صنعت برگزیده و فعال در کشور

بهره وری نیروی کار

مقایسه میانگین بهره وری نیروی کار صنعت کاشی و سرامیک با چند صنعت فعال در کشور

در اینجا به بررسی روند میانگین بهره وری نیروی کار صنعت کاشی با چند صنعت مطرح در کشور می پردازیم. شایان ذکر است روند این صنعت ها به نرخ ثابت (تورم زدا شده) می باشد.



سال	۸۹	۸۸	۸۷	۸۶
مقدار ثابت میانگین بهره وری نیروی کار گروه کاشی و سرامیک	۳.۳۷	۳.۳۰	۳.۴۸	۳.۱۷
مقدار ثابت میانگین بهره وری نیروی کار گروه سیمان، آهک گچ	۶.۵۲	۵.۹۲	۶.۸۶	۵.۸۸
مقدار ثابت میانگین بهره وری نیروی کار کانی غیر فلزی	۲.۷۴	۲.۶۴	۲.۸۶	۲.۷۴
مقدار ثابت میانگین بهره وری نیروی کار گروه فولاد	۲.۶۷	۱.۲۸	۲.۹۴	۳.۶۹
مقدار ثابت میانگین بهره وری نیروی کار گروه ساخت قطعات خودرو	۵.۵۵	۵.۰۰	۵.۴۹	۴.۵۸

همانطور که در نمودار مشهود می باشد، روند بهره وری نیروی کار میانگین صنعت کاشی و سرامیک در مقایسه با صنعت سیمان، ساخت قطعات خودرو روند پائین تری را دارا می باشد اما در مقایسه با دو صنعت دیگر بالاتر می باشد. با توجه به این نمودار باید عوامل تشکیل دهنده این شاخص برای صنعت کاشی و سرامیک در مقایسه با صنایع دیگر بررسی گردد تا میزان افزایش و کاهش صورت و مخرج را یافت. با توجه به اینکه چرا روند این صنعت در مقایسه با صنایع دیگر عنوان گردید پائین تر می باشد نیاز به بررسی دارد تا با تجزیه و تحلیل تمامی شرکت های موجود در این صنعت و بررسی روند شاخص بهره وری نیروی کار هر کدام از آن ها می توان مهم ترین عاملی که باعث روند پائین تر این شاخص در مقایسه با صنایع دیگر را یافت. به عبارت دیگر روندی که از صنعت کاشی در مقایسه با دو صنعت بالاتر از خود پیش روی ماست ناشی از هزینه بالا در نیروی کار در مقابل سود دهی کمتر می باشد که این امر نیاز به تحلیل و بررسی ریشه ای این صنعت در مقایسه با صنایع دیگر می باشد.

همان طور که مستحضر هستید بهره وری نیروی کار متشکل از ارزش افزوده بنگاه بر هزینه کارکنان آن بنگاه می باشد، با بررسی روند تک تک شرکت های این گروه نسبت به سال پایه ۸۲ به این نتیجه رسیدیم که روند بعضی از این شرکت ها به فرض از سال ۸۲ تا ۸۹ نسبت به سال پایه ۸۲، در شاخص بهره وری نیروی کار میزان بهره وریشان، افزایش داشته است.

در زیر مثالی از روند چند شرکت گروه کاشی و سرامیک در این شاخص ارائه می گردد:

افزایش این شاخص به دلیل آن است که در بعضی شرکت ها مانند، پارس سرام ارزش افزوده (صورت کسر) ۱۷.۰۳ درصد کاهش و هزینه کارکنان ۲۲.۰۷ درصد (مخرج کسر) کاهش یافته است که به دلیل اینکه صورت و مخرج در این شرکت کاهش داشته است اما کاهش هزینه کارکنان بیشتر از کاهش ارزش افزوده می باشد به همین دلیل در سال ۸۲ تا ۸۹ روند افزایشی در این شاخص به وجود آمده است اما با بررسی کل شرکت های این گروه باز هم بیشتر شرکت های موجود در این گروه روند کاهشی داشته اند به همین دلیل در مقایسه با صنایع دیگر روند پائین تری را در شاخص بهره وری نیروی کار پیموده است. به عنوان مثال در شرکت صنایع کاشی و سرامیک الوند از سال ۸۲ تا ۸۹ میزان بهره وری کاهش یافته است. زیرا ارزش افزوده (صورت کسر) ۸.۸۶ درصد افزایش و هزینه کارکنان ۵۲.۲۵ درصد (مخرج کسر) افزایش یافته است و افزایش ارزش افزوده (صورت کسر) کمتر از افزایش هزینه کارکنان (مخرج کسر) می باشد. این فقط نمونه ای از تغییرات بیشتر هزینه نیروی کار در مقایسه با ارزش افزوده در این گروه می باشد.

نتیجه گیری :

با توجه به این موضوع می توان گفت در این گروه هزینه صرف شده برای نیروی کار در بیشتر شرکت های این گروه در مقایسه با ارزش افزوده بدست آمده بنگاه ها بالا می باشد به همین دلیل میانگین بدست آمده در این شاخص نسبت به میانگین دو صنعت سیمان و ساخت قطعات خودرو روند پائین تری را دارا می باشد اما در اینجا نکته مثبتی که می توان اشاره نمود این می باشد که در صنعت کاشی و سرامیک روند تغییرات و روند پایدارتری را نسبت به صنایع دیگر به خود اختصاص داده است. اما در مقایسه با سهم مواد در ایجاد ارزش افزوده در مقایسه با هزینه نیروی کار می توان دریافت سهم بیشتری از ارزش افزوده بنگاه های گروه کاشی و سرامیک به کارکنان اختصاص یافته است چرا که با توجه به بررسی روند ارزش افزوده در مقایسه با دو شاخص بهره وری نیروی کار و بهره وری مواد گروه کاشی و سرامیک، در شاخص بهره وری نیروی کار در مقایسه با صنایع دیگر روند پائین تری از روند بهره وری مواد داشته است.

معرفی شبکه بهینه کاوی ایران (WWW.IRBN.IR)



شبکه بهینه کاوی ایران با معرفی فعالیتهای گسترده انجام شده در زمینه اندازه گیری مقایسه و تجزیه و تحلیل شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری به شبکه جهانی بهینه کاوی و پذیرفته شدن عضویت گروه پارسیان هوشمند به عنوان نماینده کشور ایران در شبکه جهانی بهینه کاوی (www.globalbenchmarking.org) فعالیت خود را آغاز نمود. شبکه بهینه کاوی ایران با هدف ایجاد بستری برای توسعه خدمات مقایسه ای در زمین شاخص های عملکردی مالی و غیر مالی، شاخص های فرآیندی سازمان ها با یکدیگر در حال فعالیت می باشد. همچنین این شبکه از طریق عضویت در شبکه جهانی بهینه کاوی (GBN) با شبکه بهینه کاوی بیش از ۲۹ کشور (اعضا GBN) دیگر نیز در ارتباط بوده و امکان تبادل اطلاعات با سازمان های فعال در سایر کشورها را نیز فراهم آورده است.

موضوع هایی که سازمان های تولیدی و خدماتی و بازرگانی می توانند با عضویت در این شبکه از خدمات آن بهره مند شوند عبارتند از :

۱. بهینه کاوی در زمینه فضای عملیاتی در سازمان مانند بهینه کاوی در زمینه ساختار سازمانی
۲. بهینه کاوی در زمینه فرآیند های اجرایی در آن سازمان
۳. بهینه کاوی در زمینه برنامه ریزی استراتژیک و نحوه سیاستگذاری های سازمان
۴. بهینه کاوی در زمینه شاخص های عملکردی مالی و غیر مالی

فواید بهینه کاوی

تجربه کسانی که از بهینه کاوی در فرآیند بهبود سازمانی استفاده کرده اند نشانگر سودمندی آن و فواید بسیاری است که برای ایشان به همراه داشته است.

برخی از این فواید عبارت است از:

- هدایت سازمان به خارج از چهارچوب های منجمد، با مشاهده راه های بهبود در سایر سازمان ها، صنایع و فن آوری سازمان
- افزایش آگاهی نسبت به هزینه ها و عملکرد خود در مقایسه با رقیبا
- برانگیختن چالش
- ایجاد شناخت بهتر نسبت به محیط کسب و کار
- آرایه مرجعی برای اندازه گیری عملکرد سازمان
- یافتن زمینه های بهبود و راه های جدید انجام کارها از خارج سازمان خود

متدولوژی تهیه گزارش:

در این گزارش سعی گردیده است مقایسه ای بین شرکت البرز دارو و میانگین صنعت مربوطه با استفاده از تحلیل عمودی صورت گیرد در روش عمودی، شیوه تحلیل بدین ترتیب است که در هر یک از صورتهای مالی یکی از اقلام مهم یا عمده را انتخاب و نسبت سایر اقلام را به آن می سنجند بطور مثال در سود و زیان ، مانده سود ناویژه (سود عملیاتی) به عنوان مبنا در نظر گرفته شده و سایر اقلام سود و زیان بر اساس آن سنجیده می شوند. اینکه کدام قلم را بعنوان عدد مبنا در نظر بگیریم به نوع فعالیت موسسه و شرکتی که تحلیل در رابطه با آن صورت می پذیرد بستگی زیادی دارد. اما بطور کلی در ترازنامه معمولاً جمع دارائیها به عنوان مبنا لحاظ می شود و سایر اقلام ترازنامه بر اساس آن سنجیده می شود در سود و زیان نیز معمولاً مبنا را سرفصل "فروش" قرار می دهند.

با استفاده از صورت های سود و زیان و ترازنامه علاوه بر تحلیل های افقی و عمودی که تنها بر یکی از اقلام مالی تمرکز دارند می توان تجزیه و تحلیل های بیشتری به منظور درک بهتر از وضعیت عملکردی سازمان انجام داد. روش هایی که به منظور تجزیه و تحلیل های بیشتر مورد استفاده قرار می گیرند، تجزیه و تحلیل نسبتها نام دارد. در روش استفاده از نسبتهای مالی، شیوه کار بدین ترتیب است که اجزاء صورتهای مالی نسبت به یکدیگر مورد بررسی قرار می گیرند به نحوی که مثلاً مانده دارائیها از ترازنامه با سود خالص، تشکیل نسبتی را می دهند. با توجه به تنوع اقلام صورتهای مالی نسبتهای بی شماری را می توان محاسبه نمود ولی تجربه نشان داده است که بعضی نسبتها معنی دار تر می باشند. نسبتهای رایج مانند نقدینگی، فعالیت، اهرمی، سودآوری می باشند.

اولین نمونه گزارش بهینه کاوی

شبکه بهینه کاوی ایران به اطلاع می رساند که اولین نمونه گزارش بهینه کاوی، برای صنعت خودرو در زمینه شاخص های مالی آماده و برای عموم قابل استفاده دسترسی می باشد
برای دانلود این گزارش می توانید به سامانه IRBN.IR، قسمت مقالات و گزارشات مراجعه فرمائید.

معرفی یکی از خدمات قابل ارائه در شبکه بهینه کاوی



Iran Benchmarking Network

شبکه بهینه کاوی ایران

به منظور پاسخگویی به نیاز سازمان های شرکت کننده در جشنواره ملی بهره وری در زمینه بهره گیری از تجربیات سازمان های برتر در جهت ارتقاء بهره وری، شبکه بهینه کاوی ایران (www.irbn.ir) با همکاری این جشنواره تورهای یادگیری را در صنایع مختلف برگزار می نماید.

در این تورها سازمان های برتر، با معرفی تفصیلی تجربه خود ضمن به اشتراک گزاردن آموخته های علمی و تجربیات خود در زمینه مورد بحث از پیشنهادات سایر صاحب نظران و علاقه مندان آن حوزه نیز بر خوردار می شوند. از سوی دیگر این تورها با فراهم آوردن امکان بازدیدهای دوره ای از سازمان های برتر فضایی جهت تبادل تجربیات و ارتقا سطح یادگیری و فرهنگ تعالی را برای مدیران و کارشناسان علاقه مند به فنون و ابزارهای مدیریتی از طریق تسهیل ارتباطات با سازمان های برتر کشور که پیشرفت قابل توجهی را در زمینه ارتقای بهره وری داشته اند فراهم آورده است. به این منظور شرکت هایی که پروژه های برتر داشته اند دعوت به عمل می آید تا میزبانی این تورها را داشته باشند.

لازم به ذکر است نمایندگان شرکت هایی که میزبانی این تورها را می پذیرند، در دوره های آتی می توانند به طور رایگان شرکت نمایند.

برای کسب اطلاعات بیشتر با دبیر خانه شبکه بهینه کاوی به شماره ۰۲۵۰۶۰۸۱۰۶ تماس حاصل فرمایید.

پرواز شاهین

پادشاهی دو شاهین کوچک به عنوان هدیه دریافت کرد. آنها را به مربی پرندگان دربار سپرد تا برای استفاده در مراسم شکار تربیت کند. یک ماه بعد، مربی نزد پادشاه آمد و گفت که یکی از شاهین ها تربیت شده و آماده شکار است اما نمی داند چه اتفاقی برای آن یکی افتاده و از همان روز اول که آن را روی شاخه ای قرار داده تکان نخورده است.

این موضوع کنجکاوی پادشاه را برانگیخت و دستور داد تا پزشکان و مشاوران دربار، کاری کنند که شاهین پرواز کند. اما هیچکدام نتوانستند. روز بعد پادشاه دستور داد تا به همه مردم اعلام کنند که هر کس بتواند شاهین را به پرواز درآورد پادشاه خوبی از پادشاه دریافت خواهد کرد. صبح روز بعد پادشاه دید که شاهین دوم نیز با چالاکي تمام در باغ در حال پرواز است. پادشاه دستور داد تا معجزه گر شاهین را نزد او بیاورند.

درباریان کشاورزی متواضع را نزد شاه آوردند و گفتند اوست که شاهین را به پرواز درآورد. پادشاه پرسید: «تو شاهین را به پرواز درآوردی؟ چگونه این کار را کردی؟ شاید جادوگر هستی؟»

کشاورز که ترسیده بود گفت: «سرورم، کار ساده ای بود، من فقط شاخه ای را که شاهین روی آن نشسته بود بردم. شاهین فهمید که بال دارد و شروع به پرواز کرد.» گاهی لازم است برای بالا رفتن، شاخه های زیر پایمان را ببریم (البته شاخه های زیر پای خودمان نه زیر پای دیگران!)

چقدر به شاخه های زیر پایتان وابسته هستید؟ آیا توانایی ها و استعدادهایتان را می شناسید؟ آیا ریسک می کنید؟

آیا کارمندان خود را می شناسید؟ آیا تلاش می کنید استعدادهای آنان شکوفا شود؟ یا به خاطر ترس از پریدن و پرواز، آنان را به شاخه هایی از سازمان وابسته می کنید؟ آیا بهتر نیست کارکنانتان توانمند و چالاک باشند در عین حال جلد سازمان؟

آیا نقاط قوت و استعدادهای سازمان خود را می دانید؟ آیا به استقبال تهدیدها می روید یا همواره به شکلی محافظه کارانه به حفظ وضع موجود می اندیشید؟ در رویارویی با تهدیدها و مشکلات است که سازمان می تواند استعدادهای و توانایی های خود را بروز داده و توسعه دهد.



کانون مروچین بهره وری

نخستین نشست برندگان جشنواره ملی بهره‌وری برگزار شد



نخستین نشست برندگان جشنواره ملی بهره‌وری در روز ۱۸ خرداد ماه، به درخواست دارندگان جوایز روز ملی بهره‌وری، در محل اتاق ایران، برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی اتاق ایران، در این جلسه مقرر شد که تمامی اعضا تحت عنوان «کانون مروچین بهره‌وری» در راستای تحقق اهداف ترویج فرهنگ بهره‌وری، حمایت از تولید داخلی، اشاعه روحیه همکاری و تعاون و استفاده از مزایای آن در توسعه بهره‌وری، حمایت از فرهنگ بومی و ملی که بهره‌وری را پشتیبانی می‌کند، حمایت از فعالیت‌های عام المنفعه (مؤسسات خیریه، مدرسه سازی و حفاظت از محیط زیست)، حمایت از حق مالکیت معنوی و حمایت از هنرمندان، مخترعان و مبتکران در مسیر توسعه بهره‌وری، به فعالیت بپردازند.

«کامیاب منتظری» نماینده جشنواره ملی بهره‌وری ضمن تشکر از استقبال خوب دارندگان جوایز روز ملی بهره‌وری از این اقدام، علت حضور پر شمار اعضا را عملکرد موفق و قابل تقدیر تمام اعضا در یکسال گذشته بر شمرده و اعلام کرد که تمامی عناوین بر مبنای عملکرد موفق شرکت‌ها و ممیزی بسیار سخت‌گیرانه کمیته علمی و تیم ۲هزار و ۷۰۰ نفره داوری صورت پذیرفته است.»

وی در ادامه توضیح داد: «تمامی عناوین با پشتوانه علمی مستند و با استفاده از صورت‌های مالی حسابرسی شده شرکت‌ها به‌دست آمده و از هر لحاظ قابل دفاع است.»

نماینده جشنواره ملی بهره‌وری با بیان این‌که این جشنواره از اقدامات بسیار موفق اتاق بوده و جا دارد که جایگاه مناسب‌تری در اقتصاد ایران داشته باشد، افزود: «خروجی‌های متعدد و متنوع این جشنواره، بستر مناسبی برای ارتقاء بهره‌وری در کشور ایجاد کرده و با همت سایر ذی‌نفعان در کشور، می‌توان حرکت مناسبی در این زمینه در کشور سامان داد که تأسیس کانون مروچین بهره‌وری از جمله این اقدامات است»

«حسان جنتی فرد» مدیر سامانه ملی محاسبه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری (irpmc.ir) نیز ارائه گزارشی از عملکرد جشنواره در یکسال گذشته پرداخت و گفت: «در مرحله نخست سومین جشنواره ملی بهره‌وری، ابتدا از بین ۸۹۰ بنگاه اقتصادی، ۲۵۸ شرکت به‌عنوان کاندید به داوری گذاشته شدند و از بین آن‌ها از ۶۲ شرکت به‌عنوان شرکت‌هایی که در محاسبه شاخص‌ها، بهترین عملکرد را داشته‌اند، تقدیر شد.

وی یادآور شد: «در مرحله دوم این جشنواره، از بین ۲۵۸ شرکت کاندید مرحله اول، طرح‌های موفق بهره‌وری دریافت و به داوری صدها داور گذاشته شد که با توجه به عملکرد دو مرحله جشنواره، ۳۰ شرکت موفق به دریافت جوایز روز ملی بهره‌وری شدند.»

«مصطفی بغدادی» سرارزیاب جایزه ملی کیفیت ایران و مسئول ارزیابی جایزه سرآمدی کشورهای مسلمان (MECCA Award) به مقایسه جشنواره ملی بهره‌وری در داخل و خارج از کشور پرداخت و اعلام کرد: «حضور این تعداد شرکت در یک جشنواره تاکنون سابقه نداشته، همچنین ابتکارات به‌کار رفته در این جشنواره، در حدی بوده که جایزه سرآمدی اروپا (EFQM) از ابتکار به‌کار رفته نیز استفاده کرده است»

وی ادامه داد: «همچنین سطح بالای اندازه‌گیری شاخص‌ها در حدی بوده که باعث عضویت ایران در شبکه جهانی GBN شده و این امکان مهیا شده که شرکت‌های ایرانی خود را با رقیب خارجی مشابه، مقایسه کنند»

در ادامه جلسه، نماینده شرکت نفت پارس، سرمایه‌گذاری ایران و تراکتورسازی تبریز به بیان دیدگاه‌ها و تجربیات خود در این راستا پرداخت و مقرر شد که اقدامات عملی این بنیاد در کمیته‌های تخصصی، پی‌گیری شود.

ده رفتار کارمند موفق

۸- شکست راه را برای موفقیت باز می کند.

با اینکه اینطور به نظر می رسد که بعضی ها اصلاً در هیچ کاری با شکست مواجه نشده اند، واقعیت این است که شکست برای همه اتفاق می افتد. تفاوت بین افراد موفق و ناموفق در طریقه برخورد آنها با شکست هایشان است. آنها که به موفق می رسند کسانی هستند که از اشتباهاتشان درس گرفته و جلو می روند.

۹- من بزرگترین طرفدار خودم هستم.

منتظر این هستید که یک نفر در شرکت استعدادهای شما را کشف کند؟ شاید دیگر وقتش رسیده باشد که شیپور تشویقتان را خودتان بزنید. در مورد دستاوردهایتان و کارهایی که برای شرکت کرده اید، حرف بزنید. کارمندان موفق می دانند چطور دستاوردهای موفقیت هایشان را بدون اینکه برادعا به نظر برسند به گوش همه برسانند .

۱۰- دستگاه فرصت سنج من هیچوقت خاموش نمی شود.

بله، روزهایی خواهد بود که فقط می خواهید با وضعیت موجود شاد باشید اما یادتان باشد که کارمندان موفق همیشه دنبال فرصت های پیشرفت هستند. همیشه چشمها، گوش ها و ذهنتان را برای یافتن فرصت های خوب باز نگه دارید چون نمی دانید که چه وقت فرصتی پیش می آید که روند کارتان را تغییر دهید .



چرا به نظر می رسد که بعضی افراد خیلی راحت نردبان ترقی را در اداره بالای می روند درحالیکه برخی دیگر سالیان سال همانجایی که بودند باقی می ماندند؟ ممکن است فکر کنید که فقط به این دلیل است که این افراد قابلیت های بیشتری برای موفقیت دارند مثل مغز خوب، استعداد و پارتی. اما چیز دیگری هم به همین اندازه اهمیت وجود دارد: رفتار. دکتر مارتین سلینگمان، نویسنده کتاب خوش بینی دریافته است که رفتار عامل تعیین کننده بهتری برای موفقیت است نسبت به IQ، تحصیلات، و سایر عوامل. او دریافت که افراد مثبت سالم تر زندگی می کنند و روابط بهتری داشته و در کارشان پیشرفت بیشتری می کنند. همچنین دریافته که افراد مثبت اندیش پول بیشتری هم در می آورند. هر کسی می تواند رفتاری درست داشته باشد. مهم نیست که اهل کجا باشید یا استعداد ذاتیتان چقدر باشد، رفتار صحیح تفاوت بزرگی در کار شما ایجاد خواهد کرد. سعی کنید این ۱۰ رفتار را جزء خصایص خود در آورید تا همیشه کارمندی موفق باشید.

۱- من مسئول سر نوشت خود هستم.

اگر در سراسر زندگی کاری خود منتظر اتفاقی هیجان انگیز باشید، احتمالاً انتظارتان طولانی خواهد شد. متخصصین موفق کسانی هستند که خودشان بیرون می روند و این اتفاق را به وجود می آورند. پس سعی کنید به طریقی متفاوت تر به کار خود نگاه کنید. کارتان را تا حد نهایت پیشرفت بالا خواهید برد و مسئول آن فقط و فقط خودتان هستید.

۲- هر چیزی ممکن است.

فکر می کنید هیچوقت نمی توانید به مقام نایب رئیس شرکت ارتقاء پیدا کنید؟ پس مطمئن باشید که نمی توانید. یادتان باشد: اگر فکر کنید که نمی توانید، به احتمال خیلی زیاد نخواهید توانست.

۳- هیچ کاری آنقدر کوچک نیست که خوب انجامش دهید.

هیچوقت نمی دانید که دیگران متوجه شما خواهند شد یا نه. این یک دلیل برای این است که به کارتان افتخار کنید—به همه آن. مدیرعامل شرکتی می گفت که اولین کارش این بوده که ذخیره انبار را چک کند و خیلی زود به خاطر تلاش های خود و کار خوبش شناخته شد. دفعه بعدی که می خواستید کارتان را سر هم بندی کنید چون فکر می کنید کسی متوجه کار شما نیست این را به یاد داشته باشید.

۴- تک تک افراد یک ارتباط مهم برای شما تلقی می شوند.

با اینکه لازم است در محیط کار خشن باشید، اما می توانید با اطرافیان خود با مهربانی رفتار کنید. فکر می کنید اهمیتی ندارد که رابطه ی خوبی با منشی مدیرعامل برقرار کنید؟ مطمئن باشید که خیلی کمکتان خواهد کرد. با اطرافیان خود مودبانه رفتار کنید چون نمی دانید این آدم ها کجا به دردتان خواهند خورد.

۵- من برای انجام اینکار و کار بالاتر از این ساخته شده ام.

اگر تمام روز را به این فکر کنید که برای انجام آنکاری که مسئولیتش را گرفته اید ساخته نشده اید، کارایتان به شدت پایین خواهد آمد. ممکن است کارتان به طور کامل با شما سازگار نباشد اما کارمندان موفق طوری رفتار می کنند که انگار کار رویهای خود را دارند، مهم نیست که کارشان چه باشد.

۶- اینکه چه می دانم کافی نیست، اینکه چه کسانی را می شناسم هم مهم است.

کارمندان موفق از اهمیت ارتباطات چه داخل و چه خارج از شرکت باخبرند. باید بتوانید فعالانه ارتباطاتی تخصصی برای خود جور کنید. همکاران را برای ناهار بیرون دعوت کنید. بعد از کار با چند نفر از همکارانتان به رستوران یا کافه بروید. عضو انجمن تخصصیتان شوید. برای آینده تان ارتباط سازی کنید.

۷- چه کار دیگری می توانم انجام دهم؟

از آنجا که سر نوشتتان دست خودتان است، برای پیدا کردن راه های ارتقاء و پیشرفت در کارتان، باید به خود کارتان توجه کنید. برای گرفتن یک پروژه اضافی داوطلب شوید. یک مهارت تازه یاد بگیرید که توجه بالا دستی ها را به شما بیشتر کند. برای کمک به همکارانتان تا دیروقت سر کار بمانید. کارمندان موفق کسانی نیستند که فقط کارشان را انجام دهند و بعد محل کار را ترک کنند. آنها دنبال راه های دیگری برای جلب توجه دیگران هستند .

اسامی شاخص های طبقه بندی شده صنعت و معدن در سامانه irpmc

ردیف	سرفصل های مالی
۱	سود عملیاتی
۲	سود(زیان) پس از کسر مالیات
۳	سود(زیان) قبل از کسر مالیات
۴	ارزش افزوده
۵	ارزش ستانده
۶	ارزش فروش خالص
۷	بدهیهای جاری
۸	بدهیهای غیر جاری
۹	جمع سایر دارائیهای غیر جاری
۱۰	حقوق صاحبان سهام
۱۱	دارایی های جاری
۱۲	داراییهای غیر جاری
۱۳	سایر هزینه های ورودی کل
۱۴	مجموعه بدهیها
۱۵	مجموعه داراییها
۱۶	مصارف واسطه (مواد، خدمات و کالای خریداری شده)
۱۷	موجودی مواد و کالا
۱۸	هزینه کل تولید
۱۹	هزینه استهلاک دارائی ثابت
۲۰	جبران خدمات کارکنان
۲۱	هزینه فرایند
۲۲	تعداد شاغلین
۲۳	داراییهای نامشهود
۲۴	ارزش افزوده به روش جمع

ردیف	شاخص های مصارف واسطه
۱	ارزش افزوده بر مصارف واسطه
۲	ارزش ستانده بر مصارف واسطه
۳	ارزش افزوده بر مصارف واسطه - به روش درآمد

ردیف	شاخص های انرژی
۱	ارزش افزوده به مصرف انرژی - به روش درآمد
۲	بهره وری انرژی به روش درآمد
۳	بهره وری انرژی
۴	ارزش افزوده به مصرف انرژی
۵	ارزش ستانده به مصرف انرژی
۶	سرانه مصرف انرژی
۷	سرانه هزینه انرژی
۸	درصد هزینه انرژی در ورودی کل
۹	نسبت هزینه انرژی به فروش
۱۰	کارایی هزینه انرژی به فروش
۱۱	درصد هزینه انرژی به هزینه کل تولید

ردیف	شاخص های مواد و فرایند
۱	بهره وری مواد
۲	بهره وری مواد - به روش درآمد
۳	ارزش ستانده بر مواد مستقیم
۴	گردش مواد خام
۵	درصد سهم موجودی مواد و کالا در مجموعه داراییها
۶	درصد هزینه مواد مصرف شده در هزینه کل تولید
۷	نسبت مواد مصرف شده به فروش
۸	کارایی فرایند - به روش درآمد
۹	کارایی فرایند

ردیف	درصدسهم اجزای ارزش کل داده ها
۱	ارزش ستانده به ارزش کل داده ها
۲	درصد استهلاک در ورودی کل
۳	درصد سایر هزینه ها در ورودی کل
۴	درصد مواد مصرف شده در ورودی کل

ردیف	شاخص های منابع انسانی
۱	بهره وری نیروی کار(رقابت پذیری هزینه نیروی کار) - به روش درآمد
۲	بهره وری نیروی کار(رقابت پذیری هزینه نیروی کار)
۳	درصد سهم جبران خدمات در ارزش افزوده - به روش درآمد
۴	سرانه ارزش افزوده - به روش درآمد
۵	ارزش ستانده بر جبران خدمات کارکنان
۶	ارزش ستانده کل بر تعداد نیروی کار
۷	سرانه ارزش افزوده
۸	نفر ساعت آموزش سرانه
۹	هزینه آموزش کارکنان
۱۰	درصد هزینه نیروی کار در ورودی کل
۱۱	هزینه نیروی کار بر تعداد شاغلین
۱۲	واحد هزینه نیروی کار
۱۳	درصد جبران خدمات کارکنان واحد تولید به هزینه کل تولید
۱۴	درصد سهم ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان به کل بدهی ها
۱۵	درصد سهم جبران خدمات در ارزش افزوده
۱۶	نسبت تعداد شاغلین به فروش
۱۷	نسبت هزینه جبران خدمات به فروش
۱۸	فروش سرانه

ردیف	شاخص های بهترین مصرف منابع در صنعت مربوطه
۱	کارایی تعداد شاغلین به فروش
۲	کارایی مواد مصرف شده به فروش
۳	کارایی هزینه انرژی به فروش
۴	کارایی هزینه جبران خدمات به فروش
۵	کارایی هزینه سربار به فروش
۶	کارایی هزینه های اداری مالی و فروش به فروش خالص
۷	کارایی کمک بلاعوض به فروش

ردیف	شاخص های بهره وری سرمایه
۱	بهره وری دارایی ثابت - به روش درآمد
۲	بهره وری سرمایه
۳	بهره وری سرمایه - به روش درآمد
۴	درصد سهم هزینه سرمایه در ارزش افزوده - به روش درآمد
۵	گردش سرمایه
۶	نسبت فروش به سرمایه در گردش
۷	ارزش ستانده بر داراییهای ثابت
۸	ارزش ستانده بر سرمایه عملیاتی
۹	بهره وری دارایی ثابت
۱۰	تراکم سرمایه
۱۱	سرنانه کل داراییها
۱۲	گردش دارایی های ثابت
۱۳	گردش سرمایه عملیاتی
۱۴	نسبت ارزش افزوده به داراییهای جاری
۱۵	درصد سهم ارزش دارایی های ثابت مشهود به کل دارایی ها
۱۶	درصد سهم هزینه سرمایه در ارزش افزوده
۱۷	دوره وصول مطالبات
۱۸	سرنانه کل داراییها
۱۹	گردش سرمایه - عملیاتی
۲۰	گردش مجموع داراییها
۲۱	حقوق صاحبان سهام به کل دارایی ها
۲۲	نسبت بدهی به حقوق صاحبان سهام
۲۳	بهره وری کل داراییها - به روش درآمد
۲۴	نسبت ارزش افزوده به داراییهای جاری - به روش درآمد
۲۵	درصد سهم دارایی های جاری به کل دارایی ها
۲۶	درصد سهم دارایی های نامشهود به کل دارایی ها
۲۷	درصد سهم سرمایه گذاری بلند مدت به کل دارایی ها
۲۸	درصد سهم تسهیلات مالی دریافتی بلند مدت به کل بدهی ها
۲۹	درصد سهم سایر بدهیهای غیر جاری به کل بدهی ها
۳۰	درصد سهم سایر دارایی های غیر جاری به کل دارایی ها
۳۱	درصد سهم بدهی های جاری به کل بدهی ها

ردیف	شاخص های سود آوری و نرخ بازگشت سرمایه
۱	درصد سهم سود در ارزش افزوده - به روش درآمد
۲	سودآوری
۳	سود سرنانه
۴	نسبت سود عملیاتی به ارزش کل داده ها
۵	در صد سود(زیان)
۶	درصد حاشیه سود خالص
۷	درصد حاشیه سود عملیاتی
۸	درصد حاشیه سود ناویژه
۹	درصد سهم سود خالص به ارزش فروش خالص
۱۰	درصد سهم سود در ارزش افزوده
۱۱	ارزش افزوده به ارزش ستانده
۱۲	ارزش افزوده به ارزش ستانده - به روش درآمد
۱۳	برگشت سرمایه
۱۴	بازده فروش
۱۵	بازده مجموع دارایی ها
۱۶	بازده حقوق صاحبان سهام

ردیف	شاخص های درصد سهم اجزای سربار
۱	درصد هزینه های سربار در هزینه کل تولید
۲	درصد سهم اجاره محل در هزینه های سربار
۳	درصد سهم استهلاک در هزینه های سربار
۴	درصد سهم بیمه در هزینه های سربار
۵	درصد سهم حمل و نقل در هزینه های سربار
۶	درصد سهم خدمات قراردادی در هزینه های سربار
۷	درصد سهم دستمزد غیرمستقیم در هزینه های سربار
۸	درصد سهم سایر هزینه های سربار در هزینه های سربار
۹	درصد سهم ملزومات مصرفی در هزینه های سربار
۱۰	درصد سهم مواد غیر مستقیم در هزینه های سربار
۱۱	درصد سهم هزینه آب در هزینه های سربار
۱۲	درصد سهم هزینه انرژی در هزینه های سربار

ردیف	نسبت های مالی
۱	نرخ بازده سرمایه گذاری (ROI)
۲	نسبت سود به سرمایه در گردش
۳	نسبت سود خالص به کل دارایی ها
۴	نسبت بدهی
۵	نسبت جاری
۶	نسبت دارایی های جاری به قیمت تمام شده
۷	گردش موجودی انبار
۸	نسبت داراییهای غیر جاری به بدهیهای غیر جاری
۹	نسبت سریع یا آتی
۱۰	نسبت قیمت تمام شده به موجودی کالا
۱۱	نسبت وجوه نقدی
۱۲	هزینه های اداری مالی و فروش به فروش خالص
۱۳	نسبت ارزش افزوده به ارزش فروش خالص
۱۴	نسبت ارزش افزوده به ارزش فروش خالص - به روش درآمد
۱۵	ارزش افزوده به هزینه کل تولید - به روش درآمد
۱۶	درصد سهم هزینه تسهیلات اعتباری در ارزش افزوده - به روش درآمد
۱۷	درصد سهم هزینه تسهیلات اعتباری در ارزش افزوده
۱۸	ارزش افزوده به قیمت تمام شده - به روش درآمد
۱۹	ارزش افزوده به هزینه کل تولید
۲۰	نسبت هزینه سربار به فروش
۲۱	نسبت کمک بلاعوض به فروش

ردیف	شاخص های بهره وری کل عوامل
۱	ارزش افزوده به ارزش کل داده ها - به روش درآمد
۲	بهره وری کل عوامل به روش کندریک - به روش درآمد
۳	بهره وری کل عوامل روش کندریک
۴	بهره وری کل عوامل روش کندریک بدون آلفا و بتا - به روش درآمد
۵	ارزش افزوده به ارزش کل داده ها
۶	بهره وری کل عوامل روش کندریک بدون آلفا و بتا