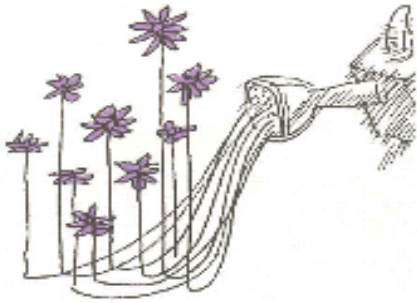


خبرنامه داخلی



کسی که حرف میزند میکارد، آنکه گوش میدهد دو میکند.

حضرت علی (ع)

یادداشت سردبیر

سالهاست در این کشور توجه به بهره وری را فریاد می زنیم ، این فریاد ها بصورت خلاصه تبدیل به موارد مهمی در برنامه توسعه چهارم و همینطور برنامه توسعه پنجم گردیده است ، اما نکته مهم فراموش شده ، راه حل های بهبود بهره وری است که در این هیاهوی همگانی ، فقط به آموزش بسنده کرده ایم، راه حل های حرفه ای تر و شایسته تر در عدم علاقه به سرمایه گذاری های لازم و همینطور عدم داشتن روبان برای افتتاح ، در کشور به باد فراموشی سپرده شده است ، آیا کسی تاکنون برای افزایش بهره وری در بودجه سالیانه به نسبت فعالیت های عمرانی عظیم و بودجه کلانشان ، بودجه در نظر گرفته است! افزایش ۲.۵ درصد تولید ناخالص ملی از طریق افزایش بهره وری !! اندازه گیری های این مرکز به عنوان یک بخش خصوصی مستقل از دولت و عدم درگیری آن به شائبه های سیاسی و مدیریت دولتی ، نشانگر عدم تحقق برنامه های توسعه چهارم در زمینه رشد شاخص های بهره وری حداقل در بخش صنایع و معادن است. آیا زمان آن فرا نرسیده است که شاخص های بهره وری به عنوان یکی از مهمترین خروجی بنگاه های کشور مانند فروش و سود و سرمایه گذاری مورد توجه ویژه قرار گیرد؟ بورس اوراق بهادار به عنوان راه حل شفاف سازی اقتصاد در قیمت گذاری ارزش سهام به این شاخص ها که نشانگر پایداری و یا ناپایداری ارزش آفرینی بنگاه هستند چقدر توجه می نماید ؟ کارگزاران بورس و بیمه و بانکداران این کشور چقدر مفهوم سرانه ارزش افزوده - بهره وری نیروی کار- را درک و از آن استفاده می کنند؟ این موضوع چالش بهبود بهره وری در برنامه توسعه پنجم خواهد بود.

به امید سربلندی ایران عزیز - فرشید شکرخدایی

در این شماره می خوانیم:



- ۲.....برگزاری سمینارهای بهره وری.....
- ۲.....اخبار IPC.....
- ۳.....آغاز به کار دومین دوره جشنواره ملی بهره وری ایرانیان.....
- ۴.....اصول بهره وری و رابطه آن با کیفیت.....
- ۵.....بهره وری در مخابرات به سرعت رشد می کند.....
- ۵.....اخبار IPC.....
- ۶.....بررسی فرهنگ و ارزش های بهره وری در سازمان.....
- ۷.....بهره وری سرمایه در بخش دام و طیور کشور.....
- ۷.....اخبار IPC.....

تهدیه کنندگان:

آقای مهندس فرشید شکر خدایی
آقای دکتر حسن فروزان فرد
خانم فاطمه اسفندیاری
خانم یاسمن وثوقیان

استفاده از این مندرجات در خبرنامه با

ذکر منبع آزاد میباشد

خبرنامه داخلی

برگزاری سمینارهای بهره‌وری و الگوی مصرف همچنان ادامه دارد

برای اصلاح الگوی مصرف به بهبود بهره‌وری بیا نديشيم . . .

مرکز مدیریت بهره‌وری و تعالی سازمانی با هدف ترویج فرهنگ بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف، اقدام به برگزاری سمینارهایی با عنوان "برای اصلاح الگوی مصرف به بهبود بهره‌وری بیا نديشيم" نموده است. در این راستا، آقایان مهندس شکرخدايي و دکتر فروزان فرد با حضور در شرکت‌های مختلف در سطح کشور، تدریس این سمینارها را بر عهده دارند. در کمتر از سه ماه از آغاز این سمینارها، هفده شرکت با دعوت از مدرسان مرکز، اقدام به برگزاری آن در محل شرکت خویش نموده‌اند. روند ابراز تمایل شرکت‌ها برای برگزاری سمینار همچنان ادامه دارد و رو به گسترش می‌باشد.

برخی شرکت‌هایی که تاکنون میزبانی سمینارها را بر عهده داشته‌اند:

- زغال سنگ کرمان
- آلومینیوم اراک
- مس سنگون
- زغالسنگ مرکزی
- گروه ملی صنعتی فولاد ایران
- فولاد آذربایجان
- سیمان خوزستان
- نورد و لوله اهواز
- نورد و لوله اهواز
- سیمان داراب
- چادرملو
- فولاد خوزستان
- آلومینای ایران
- تهیه و تولید مواد اولیه فولاد خراسان
- مجتمع فولاد خراسان
- ایرالکو و . . .



اخبار IPC

آغاز پروژه تعالی سازمانی در شرکت پایانه و مخازن پتروشیمی

با حضور کارشناسان شرکت IPC آقایان مهندس شکرخدايي و دکتر فروزان فرد اولین جلسه آموزش خودارزیابی در شرکت پایانه و مخازن پتروشیمی برگزار شد. در این جلسه که با حضور مدیران و کارشناسان شرکت مزبور و در محل شرکت برگزار گردید، آشنایی با مفاهیم مدل تعالی سازمانی در دستور کار قرار گرفت.



خبرنامه داخلی

آغاز به کار دومین دوره جشنواره ملی بهره وری ایرانیان



در پی برگزاری موفقیت آمیز نخستین دوره جشنواره ملی بهره وری ایرانیان که با استقبال گسترده شرکت ها و سازمان های دولتی و غیردولتی همراه بود، دومین دوره جشنواره از مردادماه سال جاری آغاز به کار نمود. در این دوره نیز از شرکت ها و سازمان ها برای ثبت نام در جشنواره به عنوان شرکت کننده و یا حامی دعوت به عمل خواهد آمد.

کلید سازمان ها و شرکت های متقاضی می توانند برای انجام ثبت نام به سایت جشنواره (www.ipcel.ir) مراجعه نموده و فرم ثبت نام را دریافت نمایند. پس از تکمیل فرم مربوطه و ارسال آن برای دبیرخانه، امکان ورود اطلاعات برای محاسبه شاخص ها در سایت مرکز مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی ایرانیان (www.irpmc.ir) و شرکت در جشنواره برای شرکت ثبت نام شده پس از مدت زمان کوتاهی فراهم می شود.



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. (کازانتراکویس)
۳. اگر صمیمانه همه تلاشتان را کرده باشید، شکست اسباب خجالت نیست. (نابلئون هیل)
۴. مورچگان را چو بود اتفاق شیر زیان را بدرانند پوست (سعدی شیرین بیان)
۵. مهم نیست که شما سرنگون شوید ، مهم آن است که دوباره برپا خیزید. (ونسان لومباردی)

خبرنامه داخلی

اصول بهره وری و رابطه آن با کیفیت

از این رو استفاده از روشهای آماری برای رسیدگی به وضع کیفی مواد ورودی و تصمیم گیریهای مدیریت تدارکات در انتخاب منابع خرید ضروری به نظر می‌رسد.

اصل پنجم: مشکلات را بیابید. جستجو برای یافتن مشکلات و تلاش در جهت رفع آنها باید مستمر باشد. از این رو، سیستم ممیزی مدیریت باید به طور دائم تمامی دستورالعملها و فرایندهای مربوط به برنامه‌ریزی، تدارکات، تولید و تضمین کیفیت را مورد بررسی و تجدید نظر قرار دهد.

اصل ششم: روشهای مدرن آموزشی برقرار کنید. برای استفاده از توانمندیهای مدیران و پرسنل باید از روشهای مدرن آموزشی استفاده کرد. آموزش و یادگیری علوم و فنون مرتبط با صنعت شما برای آگاهی از تغییرات دائمی مواد، روشها، طراحی محصول، ماشین آلات، تکنیک ها و خدمات باید اجباری باشند.

اصل هفتم: روشهای مدرن سرپرستی را برقرار کنید. برای آنکه کارکنان بتوانند وظایف محول شده را به بهترین نحو انجام دهند، باید توسط مدیریت، پشتیبانی، هدایت و کنترل شوند. این اعتقاد باید بین مدیران قوت گیرد که بهبود سطح کیفیت محصولات باعث بهبود سطح بهره وی نیز می شود.

اصل هشتم: ترس و وحشت را دور کنید. استقرار روشهای ارتباطی و اطلاعاتی صحیح در سطوح مختلف شغلی شرکت باعث می‌شود که ترس از تشکیلات سازمانی دور شود و زمینه های ارائه کار بهتر و بازدهی بیشتر برای تمامی کارکنان شرکت مهیا شود.

اصل نهم: سنها را بشکنید. مدیریت باید موانعی را که بر سر راه ارتباط و همکاری بین واحدها و قسمتهای مختلف وجود دارد، از میان بردارد. در این صورت، واحدهای مختلف سازمان با یکدیگر هماهنگتر و با روشن بینی بیشتری کار خواهند کرد.

اصل دهم: از اهداف پراکنده و بدون برنامه ریزی بپرهیز کنید. مدیریت باید از شعار دادن و نصیحت کردن نیروی فعال در مواردی مانند: «همان بار اول کار را درست انجام دهید»، «کار بدون عیب و نقص»، «ارتقای سطح بهره وری» و ... چنانچه راه حل عملی و روشهای اجرایی مناسب برای آنها تهیه و برنامه ریزی نکرده است، بپرهیزد. این گونه شعار دادن بدون توجه به روش اجرایی، بیشتر ایجاد بی نظمی و نفاق می کند تا کارساز باشد. اصولاً مشکلاتی نظیر کاهش سطح کیفیت محصول و یا سیر نزولی منحنی بهره وری به خاطر ناکارایی و گردش نادرست سیستم به وجود می آیند که عموماً رفع و حل آنها خارج از حیطه قدرت کارکنان و در مواردی حتی خارج از حیطه قدرت سازمان است. پس باید واقع بین بود و انتظارات ناچجا و فزاینده از امکانات از پرسنل نداشت.

اصل یازدهم: از تغییر حجم کار استاندارد بپرهیز کنید. اصولاً تعیین حجم کار استاندارد مانعی بر سر راه بهبود مداوم کیفیت و بهره‌وری است و هزینه های تمام شده محصول را افزایش می دهد و کارکنان را در انجام بهتر کار یاری و پشتیبانی نمی کند. البته این بدان معنا نیست که کارکنان را به حال خود رها کرد تا با هر سرعتی که دوست دارند تولید کنند؛ بلکه باید یک نوسان مناسب را تعیین کرد.

اصل دوازدهم: موانع را برای رسیدن به سربلندی و افتخار از میان بردارید. مدیریت باید شرایط پیشرفت و تکامل همه جانبه را برای کلیه پرسنل فراهم کند و آنها را در رسیدن به این اهداف تکاملی یاری رساند.

اصل سیزدهم: برنامه های پرمحتوای آموزش برقرار کنید. یک شرکت برای رشد و پیشرفت مستمر نیاز به پرسنل خوبی دارد که دائماً درحال آموزش، مطالعه و یادگیری باشند و باید توجه داشت که تمامی رقابتهای سالم شغلی از علم و دانش ریشه می گیرد.

اصل چهاردهم: ایجاد ساختاری مناسب. این اصل مدیریت ارشد را موظف می کند که مسئولیت بهبود مداوم کیفیت و بهره‌وری را عهده دار شود و تلاش کند که ساختار سازمانی به گونه ای عمل کند که تمامی جزئیات اجرایی سیزده اصل قبلی انجام شود. نقطه شروع و پایان چهارده اصل دکتر دمنینگ در همین اصل است. چرا که سیزده اصل قبلی بدون داشتن ضمانت اجرایی کافی از سوی مدیران ارشد که در قالب ساختار سازمانی نمود پیدا می کند، هرگز قابلیت اجرا پیدا نمی کند و کارپردی نخواهد داشت.

آنچه مسلم است، نقش مهم را در بهبود بهره وری عامل انسانی بر عهده دارد. برای استفاده مطلوب و بهینه از نیروی انسانی به سه اصل نیاز داریم:

اصل آگاهی (دانش، تجربه و تخصص، پژوهش و تحقیقات)
اصل انگیزه

اصل مدیریت (مدیریت و سازمان دهی منابع طبیعی و انسانی)

افزایش بهره وری از ترکیب و تلفیق منابع مختلف، سازمان دهی و برنامه ریزی صحیح و جامع تحقق پذیر است. انتخاب مناسب افراد، تقسیم کار، ارزیابی، پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با کار انجام شده، پشتوانه و ارکان بهره وری محسوب می‌شوند.

نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ را شاید بتوان مدیریت در شرایط وجود اهداف متناقض برای مدیران نامید. همان طور که می‌دانیم مدیران آمریکایی و ژاپنی در واقع دو سیستم یا دو سبک مدیریتی مختلف را به کار می‌گیرند. مدیران شرکتهای آمریکایی تأکید بیشتری بر بازده سرمایه و سود سرمایه برای سهام داران خود دارند. در حالی که رقبای ژاپنی آنها بر افزایش سهم فروش محصول خود در بازار، عرضه محصول جدید به بازار، ساختن تصویری مناسب از شرکت در اذهان و به برقراری نظام کیفیت مناسب در شرایط و محیط کار توجه بیشتری دارند.

وجود پیچیدگی ها و مشکلات در عصر حاضر، مدیریت امروز را به این حقیقت آگاه کرده است که حتی با اجرای مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد سازمانها قادر نخواهد بود به صورتی سیستماتیک اهداف متناقض را برآورده سازد. بسیاری از این اهداف، اگر چه نه همه آنها در ذات خود متضاد هستند. مثلاً در عین حال که شرکتهای باید به دنبال نیروی کار وفادار باشند از طرف دیگر در صورت لزوم به اخراج کارکنان خود یا کاهش تعداد آنها به اندازه صدها یا هزاران نفر نباید اهمیتی بدهند.

فلسفه مدیریت بهره وری فراگیر، نه تنها اصول مدیریت بر مبنای هدف، مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد را در بر دارد، بلکه به مهمترین و بنیادی ترین هدف اصلی جوامع یعنی بهبود سطح رفاه انسانها از نظر مادی و معنوی به طور مستمر تکیه دارد. به عبارتی مدیریت بهره وری فراگیر سازمانها را از نادیده انگاشتن سیستم های انسانی در کنار سایر سیستم ها باز می‌دارد. بازسازی اقتصادی پس از جنگ جهانی دوم در ارتقای سطح کیفیت کالا و خدمات و گسترش فرهنگ مصرف تأثیر بسزایی داشت و باعث شد که سرعت تکامل و گسترش فعالیتهای کیفی، در عرصه بازرسی و کنترل، در دوران پس از جنگ افزایش یابد و بعد از آن به تدریج سیستم های کیفی در جوامع صنعتی جهان مطرح شود.

دکتر «دمنینگ» که یک کارشناس کیفیت بود، پس از جنگ جهانی به ژاپن رفت و آموزه های خود را جهت افزایش توأم بهره‌وری و کیفیت در صنایع ژاپن در اختیار مدیران ژاپنی قرار داد و در اندک مدتی توانست صنایع ژاپن را به‌واقع متحول کند. به همین دلیل امروزه عالی ترین جایزه کیفیت ژاپن به نام او «جایزه دمنینگ» نامیده می‌شود. تئوری دکتر دمنینگ که بر مبنای ۱۴ اصل بنا نهاده شده تحولی عظیم در کشورهای در حال توسعه از خود به جای نهاد که بررسی این اصول بسیار مهم و راهگشا به نظر می‌رسد. در اینجا به اختصار به این ۱۴ اصل اشاره‌ای می‌کنیم:

اصل اول: بهبود محصولات و خدمات و برنامه ریزی برای آینده. مدیریت ارشد با توسل به کار گروهی مدیران میانی و با تمام قوا و تمامی امکانات موجود باید سعی کند که کیفیت محصولات و خدمات به طور مداوم بهبود یابد.

اصل دوم: قبول یک فلسفه جدید. ما در دورانی اقتصادی به شدت در حال پیشرفت و اطلاعات مدار زندگی می‌کنیم. در این دوران ارزشهای فرهنگ اقتصادی توسط تمامی کارکنان شرکت نقشی اساسی را در موفقیت شرکت ایفا می‌کند و از بروز عواملی که ممکن است اقتصاد شرکت را وادار به سیری نزولی کند، جلوگیری خواهد کرد. بدین منظور باید حتماً فرهنگ سازی اقتصادی کارکنان و القای روحیه و فلسفه نوین تولید را در دستور کار مدیران ارشد سازمانی قرار داد.

اصل سوم: از وابستگی به بازرسی انبوه اجتناب کنید. باید دانست که بازرسی نهایی در ماهیت کیفیت محصولات ساخته شده تأثیر نمی‌گذارد و در نهایت تنها قادر است که محصولات منطبق و نامنتطبق را شناسایی کند از این رو باید این نوع از بازرسی را به تدریج به سوی کنترل کیفیت فرایند سوق داد.

اصل چهارم: کیفیت مواد ورودی را بهتر کنید. بسیاری از مشکلات و معضلات مربوط به خط تولید و کیفیت نامناسب محصولات نشأت گرفته از مواد اولیه و ماشین آلات نامناسب است.

هیچ چیز بی بهره تر از آن نیست که کاری غیرضروری را بهره
ورتر سازید (پیتر دراگر)

خبرنامه داخلی

مدیر عامل شرکت مخابرات ایران: بهره‌وری در مخابرات به سرعت رشد می‌کند

وی تاکید کرد، این امر موجب خواهد شد تا امکان ارائه سرویس‌های متنوع و متناسب با فناوری روز فراهم شود.

خبرگزاری جمهوری اسلامی ۸۸/۷/۴



وی با بیان این مطلب که با خصوصی شدن مخابرات، بیت‌المال نیز سود خواهد برد، تصریح کرد: تلاش کارکنان در جهت ایجاد بهره‌وری و کسب رضایت مشتری موجب افزایش درآمد شرکت شده و از آنجایی که مطابق پروانه باید ۳۰ درصد درآمد به خزانه واریز شود، در نتیجه بیت‌المال نیز سود خواهد برد.

فیضی افزود: معتقدیم موارد مطرح شده پس از گذشت شش ماه از خصوصی‌سازی شرکت مخابرات ایران محقق خواهد شد. مدیر عامل شرکت مخابرات ایران گفت: پس از نهایی شدن خصوصی‌سازی در این شرکت، قوانین و مقررات دست و پاگیر نیز حذف شده و مسوولان امکان تصمیم‌گیری سریعتر برای امور مختلف را خواهند داشت.

مدیرعامل شرکت مخابرات ایران گفت: پس از کامل شدن روند خصوصی‌سازی در شرکت مخابرات ایران، بهره‌وری در این شرکت به شدت رشد خواهد کرد.

به گزارش ایرنا به نقل از روابط عمومی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، صابر فیضی روز شنبه، گفت: پس از خصوصی‌سازی، دریافتی کارکنان به درآمد شرکت گره خواهد خورد.

وی افزود: به همین دلیل، مدیریت هزینه‌های زاید توسط خود کارکنان صورت خواهد گرفت و همین امر موجب افزایش بهره‌وری در مجموعه شرکت مخابرات ایران می‌شود.

فیضی گفت: از سوی دیگر و به منظور کسب درآمد بیشتر، کارکنان بیش از پیش به دنبال کسب رضایت مشتری خواهند بود و همین امر موجب



اخبار IPC

نقشه پرش سه گام بارز تهیه گردید.



نقشه مسیر تعالی شرکت بارز با عنوان "پرش سه گام بارز" توسط کارشناسان مرکز مدیریت بهره‌وری و تعالی سازمانی ایرانیان تهیه شده و بزودی در سطح رهبران سازمان مورد تایید قرار خواهد گرفت.

این نقشه، پروژه‌ها و فعالیت‌هایی را که شرکت بارز برای طی کردن مسیر تعالی، ملزم به انجام آنهاست، مشخص می‌کند. در طراحی پرش سه گام بارز از متدولوژی "Total Organizational Excellence" (پروفسور جان اوکلند (John S. Oakland) استفاده شده است.

تعالی سازمانی فراگیر (Total Organizational Excellence)، راه دستیابی به عملکرد کلاس جهانی را در ارائه یک چهارچوب کاربردی برای مدیران بنا نهاده است تا راهنمای چگونگی بهبود عملکرد کسب و کار در سازمان‌های گوناگون باشد.

ما شکست نمی‌خوریم، بلکه نتایج مختلفی از اعمالمان به دست می‌آید. (دکتر وین دایر)

خبرنامه داخلی

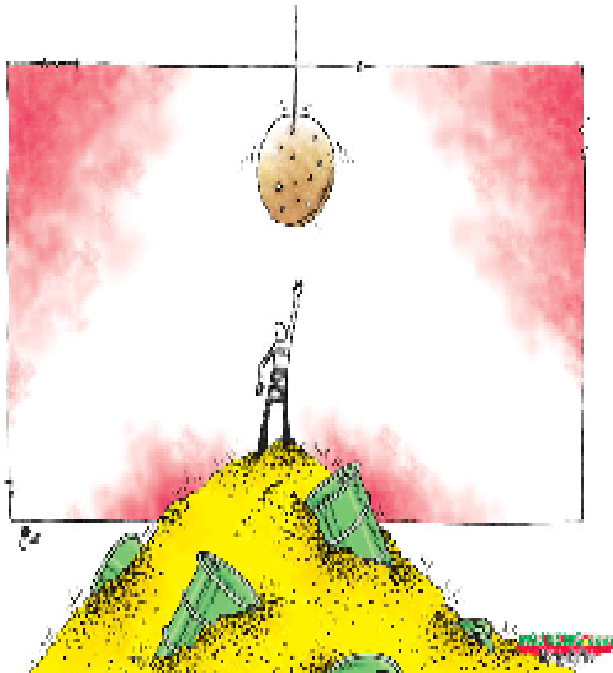
بررسی فرهنگ و ارزش های بهره وری در سازمان

با وجود سابقه ۴۵ ساله عضویت ایران در سازمان بهره وری آسیا، تبلیغ و گسترش فرهنگ

بهره وری در کشور ما به عنوان یک عامل موثر در توسعه بهره وری و شکوفایی، از جایگاه خاصی برخوردار نیست حتی در دهه اخیر که ما به فرهنگ بهره وری از نان شب به آن محتاج تر بوده و هستیم در میان متصدیان امور و در مجامع علمی کشور نام و نشانی از آن نبوده و نیست. در فرهنگ اسلامی نیز مسئله بهره وری سابقه طولانی داشته و اسلام از بدو تولدش فرهنگ حداکثر استفاده مفید از زندگی و کار را توصیه کرده است.

علامه طباطبائی در مورد نقش عوامل اجتماعی و فرهنگی و علت عقب افتادگی جوامع اسلامی می فرمایند:

«بیشتر دانشمندان شرقی ما دارای طرز تفکر اجتماعی نیستند، تفکر آنها تفکر فردی است ما شرقیها آنچه از خود می فهمیم این است که موجودی مستقل می باشیم و هیچگونه رابطه ای که استقلال وجودی ما را نقض کند با محیط اطراف خود نداریم و این طرز تفکر موجب می شود که ما جز جلب منفعت برای خود و دفع ضرر از خود نیندیشیده و توجهی به غیر خود نداشته باشیم»^۱ در حالیکه قرآن کریم ما را امت واحد نامیده است یعنی افکار و اندیشه ها دارای روح واحدی هستند.



هدف از بهره وری این است که انسان به عقیده و باوری برسد که بتواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند و برای تحقق این امر نهایت تلاش خود را بکارگیرد.

در واقع بهره وری نگرش واقع بینانه به زندگی است که این تعریف تمام ابعاد زندگی انسان را شامل می شود به گونه ای که هر شخصی باید در امور روزانه خود به فکر بهبود وضعیت زندگی و کار خود باشد و حداکثر استفاده را از نیروی فکر، زمان و امکانات ببرد و بهره وری کسی است که بهتر فکر می کند، درست ترین راه را انتخاب می کند و از حداقل امکانات حداکثر استفاده را می نماید و از نظم در امور و وجدان کار برخوردار است.

از آنجا که بهره وری محور انسان و کار انسان می باشد لذا عوامل فرهنگی و اجتماعی مانند نگرش و طرز تلقی افراد نسبت به کار، انضباط، روحیه کار جمعی، اخلاق کار و همچنین مدیریت نیروی کار نقش اساسی در رهبری و کنترل فعالیتهای دسته جمعی برای نیل به اهداف مطلوب جامعه بهره وری دارد. بهره وری نگرشی واقع گرایانه به زندگی است و فرهنگی است که در آن انسان با فکر و هوشمندی خود فعالیت هایش را با ارزشها و واقعیات منطبق ساخته تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی خود حاصل کند.^۱ هدف در بهره وری این است که انسان به عقیده و باوری برسد که بتواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز به انجام برساند و برای تحقق این امر نهایت تلاش خود را بکار گیرد. هدف دستیابی به مقاصدی است که نیازهای مادی و معنوی انسان را برآورده می سازد و زندگی بهتر را برای او فراهم می نماید. مفهوم بهره وری امروزه بخاطر شدت نیاز به بازسازی اقتصادی و استفاده مفید از عوامل تولید، بیشتر در مورد مسایل اقتصادی و تولیدی بکار گرفته می شود که شدت توجه به آن این ذهنیت را ایجاد می کند که بهره وری فقط در مسایل اقتصادی خلاصه می شود در حالی که انسان به عنوان یک فرد به فرهنگ بهره وری محتاج تر است تا اقتصاد جامعه، یعنی مقدمه بهره وری کار و تولید اقتصادی، برخوردار بودن افراد و عوامل تولید از فرهنگ بهره وری است چرا که این افراد اجتماع اند که جامعه را می سازند و جامعه مطلوب ترکیبی از افراد آگاه و مدیریت مطلوب آن جامعه است

کسی که به آبادانی می کوشد جهان از او به نیکی یاد می کند . فردوسی خردمند

خبرنامه داخلی

مرکز پژوهش‌ها اعلام کرد: بهره‌وری سرمایه در بخش دام و طیور کشور پایین است

ناتوانی در تنظیم تولید و بازار مصرف (توسط وزارتخانه‌های مسئول) در این بخش در مواجهه با تعرفه سنگین صادرات، عملاً بازارهای هدف صادرات خود را از دست داده‌اند (و این فرایندی است که با زحمات فراوان در رقابت با سایر کشورها تنظیم و به راحتی تخریب می‌شود.)
مرکز پژوهش‌ها در پایان گزارش خود تعدادی پیشنهاد اجرایی برای برطرف شدن مشکلات این بخش ارائه داد.

اینها خبرگزاری کار ایران



بهره‌وری پایین سرمایه در بخش دام و طیور کشور نشان می‌دهد که واحدهای تولیدی دام و طیور، کوچک، خرد و قدیمی بوده و تلفات سرمایه و انرژی، علوفه و دان در این واحدها چشمگیر است.

ایلنا: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی وضعیت و مشکلات صنعت دام و طیور کشور را بررسی کرد.

به گزارش ایلنا، دفتر مطالعات زیربنایی این مرکز با اعلام این مطلب که بهره‌وری پایین سرمایه در بخش دام و طیور کشور نشان می‌دهد که واحدهای تولیدی دام و طیور، کوچک، خرد و قدیمی بوده و تلفات سرمایه و انرژی، علوفه و دان در این واحدها چشمگیر است، افزود: به رغم وجود قوانین مصوب در راستای حمایت قانونی از سرمایه‌گذاری در این زیر بخش و همچنین وجود یارانه‌ها و حمایت‌های قانونی در ازای اجرای طرح‌های خودکفایی و کاهش واردات فرآورده‌های دام و طیور، تامین نقدینگی برای توسعه سرمایه‌گذاری‌ها و سرمایه در گردش از سوی بانک‌ها و صندوق‌های توسعه سرمایه‌گذاری بخش کشاورزی بسیار اندک و ناچیز و در بسیاری از مواقع نیز خارج از زمان مطلوب است. مرکز پژوهش‌ها افزود: تولیدکنندگان دام و طیور نیز به دلیل سوء مدیریت های ناشی از



به یاد داشته باشید، برای حل مشکلات، همواره راه‌های متعددی پیش رو دارید، بنابراین با تامل بهترین راه را انتخاب کنید.



برگزاری جلسات هم‌اندیشی کمیته ارزیابان جایزه ملی کیفیت ایران

با حضور مهندس شکرخدایی، دبیر کمیته ارزیابی جایزه ملی کیفیت و دکتر فروزان فرد عضو کمیته ارزیابی جایزه، جلسات هم‌اندیشی کمیته ارزیابان جایزه ملی کیفیت ایران هر هفته در محل انجمن مدیریت کیفیت برگزار می‌گردد.

در این جلسات، از متقاضیان ارزیابی در فرآیند جایزه نیز مصاحبه به عمل می‌آید.

