



یادداشت سر دیبر

همه باید نو شویم!

در سال نو همه باید نو شویم ، این همه تغییر در دور و بر همه ما سرگیجه دوران نور را برای همه ما بدنبال آورده است ، ما که بدنبال استفاده مدیران ایرانی از ابزارهای آنلاین بوده و هستیم هنوز تهیه کننده گزارشات مکتوبی هستیم که مدیران از ما درخواست می کنند ، ما باید نو شویم!
 کسب و کار دشوارتر و دشوارتر خواهد شد و رقابت ها شدیدتر، داده ها متورم می شوند و خروجی ها امکان متورم شدن با همان نرخ را ندارند و حاصل کوچکتر شدن سودهای عملیاتی شرکت ها خواهد بود.

ما باید نو شویم!

برنامه توسعه ای دیگر در راه است ، نتایج برنامه توسعه قبلی لایه نشده است و ما برنامه ای دیگر تدوین کرده ایم که توسعه ملی خود را شتاب بخشیم ، نقدها فراوان و توصیه بیشمار است ، گوش شنوا داشته باشیم بد نیست!

ما باید نو شویم!

نو شدن جبر روزگار است ، گذشت آن زمان که دود از کنده بلند می شد ، همه باید تن دهیم به نو شدنی که ما را اعتلا می بخشد و دلهایمان را صفا می دهد و کسب و کارمان را رونق!

ما باید نو شویم!

سال نو همه مبارک باد!

فرشید شکرخدایی
 نوروز ۱۳۸۹



فهرست مطالب

- ۲..... ریشه شناسی جشن نوروز.....
- ۲..... نامگذاری و علل پیدایش نوروز.....
- ۵..... نوروزی دیگر.....
- ۶..... مدیریت بهره وری و ارتقای کیفیت شغلی - قسمت سوم.....
- ۷..... مدیریت بدون زور و اجبار.....
- ۸..... IPC در سالی که گذشت.....
- ۸..... نخستین جشنواره بهره وری ایرانیان.....
- ۹..... برگزاری سمینارهای بهره وری و اصلاح الگوی مصرف.....
- ۱۰..... عضویت IPC در شبکه جهانی بهینه کاوی.....
- ۱۰..... برگزاری سمینار نیمروزه بهینه کلوی در ایران خودرو.....
- ۱۱..... خانه تکانی سازمانی: (هفت سین آراستگی).....



ریشه شناسی جشن نوروز



زشن و یجشن به معنای نیایش و پرستش آمده است و بخش هایی از اوستای کهن در قالب یسن و یشت بدان بر می گردد و اما جشن های مختلفی که در هر جامعه ای برگزار می شود، عبارتند از جشن های کهن و اساطیری، جشن های تاریخی و ملی، جشن های دینی و مذهبی، جشن های فصلی و دهقانی، جشن های سیاسی و سرانجام جشن های خصوصی و خانوادگی که ناگزیر بسیاری از آنها نمی تواند به تناسب موضوع و منطقه، در همه کشورها و جامعه ها با رسم ها و آیین های یکسانی برگزار شود.

اما جشن نوروز که خاستگاه اصلی آن ایران است از سده ها و هزاره های پیش، به بسیاری از منطقه ها و شهرهای دور و نزدیک جهان راه یافته و رایج شده، دوام پیدا کرده و با همین نام در گستره ای بزرگ برگزار شده است.

دکتر «اردشیر خدادادیان» کارشناس تاریخ باستان و استاد دانشگاه شهید بهشتی، نیز معتقد است که «عید نوروز در ایران جایگاه ویژه ای دارد و این عید نماینده جوانی جهان است، زیرا عید از ریشه عاد

به معنی بازگشتن است و جشن نیز به معنای ستایش است. هر سال جوانی و تازه‌گی دیدن می شود و نشانده نو شدن است. چیزهایی می شویم. در واقع نوروز یعنی روز نو.

نوروز پیش از هر چیز، نشان درک زمان است و تعلق به وقت معینی دارد. ایرانی «نوروز» را در آغاز سال و آغاز گردش طبیعت قرار داده است و جشن می گیرد.

جشن سالیانه ایرانیان در نوروز که حتی پس از غلبه اسلام نیز بر پا می شود بدون شک اساس و سابقه ای بسیار قدیمی دارد و نشانه و رمزی از خلقت جدید هر سال است.

در این که نوروز به مرور زمان جشنی مذهبی شده است تردید کمی باقی است و اما اینکه مظهري عمومی و همگانی و ملی پیدا کرده است بدون شک به زمان و موقع ممتاز فصلی آن بر می گردد.

نامگذاری و علل پیدایش نوروز

نوروز واژه مرکبی است که از دو جز «نو» و «روز» تشکیل شده است و همان گونه که در لغت فارسی معنی می دهد مفهوم روز نو از آن بر می خیزد و بر نخستین روز از نخستین ماه سال خورشیدی تعلق می گیرد. در این روز آن گاه که آفتاب به برج بره انتقال می یابد و فصل بهار آغاز می گردد روز نویی از سال جدید نیز شروع می شود. اصل پهلوی این واژه «نوک روج» یا «نوگ روز» بوده است.



بزرگ شمردن نوروز و علل ماندگاری آن در خاطره ها:

به چه علت نوروز بزرگ شمردن می شود و هنوز هم این جشن با تمام ابعاد خود در ایران و بعضی نقاط دیگر برگزار می شود؟ هر کدام از نویسندگان و صاحب نظران علمی را بیان کرده اند ولی آنچه که در تمام منابع آمده است به شرح زیر است:

۱. کیومرث که نخستین پادشاه باشد در روز نوروز از مادر زاییده شده است.
۲. کیخسرو پور سیاوش در این روز از مادر زاییده شده است.
۳. هوشنگ شاه پیشدادی در همین روز فرخنده پا به عرصه وجود نهاده است.
۴. طهمورث در این روز فرخ دیوان تبهکار و مردم آزار را بند نهاده است.
۵. فریدون شاه در این روز کشور پهناور ایران را در میان سه فرزند خود ایرج، سلم و تور تقسیم نموده است.
۶. زرتشت در این روز آفریده شده است و در همین روز مبارک از سوی اهورامزدا به پیغمبری برگزیده شده است.
۷. بنا به عقیده فرقه امامیه «شیعه دوازده امامی» روز جلوس حضرت امیرالمومنین (ع) بر مسند خلافت و نیز واقعه بزرگ تاریخی و مذهبی غدیر خم و انتخاب حضرت علی (ع) از طرف حضرت محمد (ص) به وصایت و ولایت خویش هر دو در روز نوروز بوده است.

درباره علت پیدایش و آغاز این عید بزرگ ایرانی، سخنان پراکنده و گوناگون گفته و نوشته شده است ولی خبر بیرونی و نویسنده نوروزنامه یعنی خیام که تا اندازه ای به علت اصلی وضع این عید پی برده اند، کمتر کسی به ریشه و حقیقت آن توجه کرده است. نظر بیرونی و خیام به زبان ساده و به طور کوتاه چنین است که ایرانیان عقیده داشته اند که پس از آفرینش زمین و آسمان که چندین هزار سال به حال سکون و بی حرکت ایستاده بودند، به فرمان اهورامزدا آغاز به حرکت کردند و حرکت خورشید در این هنگام در بامداد نخستین روز ماه فروردین یا روز هرمزد از نخستین دقیقه یا درجه برج حمل بود، چون خورشید یک دور در برج ها گشت و دوباره به همان روز و ساعت و دقیقه که در آغاز حرکت از آنجا رفته بود باز آمد کیومرث آن لحظه و ساعت را دریافت و آغاز تاریخ نهاد و دور دوم حرکت خورشید از نخستین دقیقه برج حمل شروع شد و چون ایرانیان طول یک سال خورشیدی را ۳۶۵ شبانه روز و ۶ ساعت و ۱۲ دقیقه حساب می کردند به علت کبیسه نکردن سال ها، آغاز سال با نقطه اعتدال ربیعی، در هر چهار سال تقریباً یک روز فاصله پیدا می کرد و ناچار لحظه تحویل سال و نوروز یا روز هرمزد فروردین ماه در برج های می گردید.

در تاریخ بلعمی که ترجمه تاریخ طبری است درباره نوروز می نویسد: و نخستین روز که به مظالم نشست (جمشید) روز هرمز بود از ماه فروردین پس آن روز را نوروز نام کرد، تا اکنون سنت گشت.

عید بودن نوروز را چنین نیز گفته اند که چون جمشید برای خود تخت بساخت در این روز بر آن سوار شد و جن و شیاطینی آن را حمل کردند و به یک روز از کوه دماوند به بابل آمد و مردم برای دیدن این امر در شگفت شدند و این روز را عید گرفتند.

نوروز در زبان عربی به دو صورت ذکر شده است، هم به چهره متداول فارسی آن «نوروز» به کار رفته و هم به گونه «نیروز» استعمال شده است.



لذا به همین جهت است که هاتف اصفهانی سروده است :

همایون روز نوروز است امروز و به فیروزی
 بر اورنگ خلافت کرد شاه لافتی ماوی

دلایل استواری و پایداری این جشن بزرگ :

نخست آن که نوروز به صورت طبیعی در یکی از قسمت های دوگانه سال واقع شده و برای یک جشن ملی بسیار مناسب است. دیگر اینکه از گذشته های دور، اول ماه و اول سال در نزد ایرانیان مقدس بوده است. اول روز هر ماه در نزد زرتشتیان به نام خداوند «اهورامزدا» مرسوم است و از این جهت بسیار محترم است و جشنی مذهبی به شمار می آید. اول هر سال نیز صرف نظر از مقام جداگانه خود مصادف با روز هرمزد می شود و محترم است. بعضی از محققان نیز مانند دکتر کانگیر آلمانی، علت پیدایش نوروز را انگیزه های مذهبی شمرده و گفته اند که بنا بر عقیده مذهبی زرتشتیان ماه فروردین و جشن فروردین متعلق به فروهرهای مقدس است و منظور عید اموات است. برخی دیگر نیز نوشته اند که بر اثر محاسباتی که در زمان کیومرث شد معلوم گردید که فروردین در هر سال چند ساعت از موقع اصلی خود عقب افتاده است و در مدت ۱۴۶۱ سال باز بدان محل که نقطه اعتدال ربیعی باشد باز می گردد. از موقعی که کیومرث حساب سال شمسی را پیدا کرد تا ۱۲۱ سال سلطنت جمشید این روز به آخر رسید و فصل به محل نخستین بازگشت و بر مبنای این نظر، چون جمشید آن روز را دریافت جشن ساخت و نوروزش نام نهاد و مردمان را فرمود که هر سال چون فروردین نو شود آن روز را جشن کنند و آن را روز نو دانند.

هفت سین

در سفره ی نوروزی «هفت سین» نیز فراهم می شود. عدد هفت یکی از عددهای ورجاوند و گزیده شده در فرهنگ ایرانی و زرتشتی است. هفت سین در مراسم نوروزی به روایت های گوناگون به وجود آمده است، گروهی از پژوهشگران بر این باورند که در زمان ساسانیان، بشقاب های نقش دار بسیار زیبایی را از سرزمین چین به ایران آورده اند که به تدریج به نام آن سرزمین «چینی» نام گرفته اند و واژه «چینی» بعدها به «سینی» تبدیل شده است. در جشن نوروز آن زمان، میوه ها و شیرینی ها و خوراکی های دیگر را در هفت عدد از این سینی ها می چیدند و بر سفره نوروزی می گذاشتند و آن را هفت چینی یا هفت سینی می گفتند که بعدها در طول زمان به هفت سین تبدیل شده است.

گروهی دیگر چنین باور دارند که در زمناهای پیش و به هنگام نو شدن سال، هفتشین بر سفره نوروزی می گذاشتند مانند: شیر، شکر، شیرینی، شربت، ... که به تدریج به هفت سین تبدیل شده است؛ گروهی دیگر بر این گمانند که ابتدا هفت چین بوده است، یعنی هفت نوع چیدنی از درخت، که بعدها به هفت سین تغییر یافته است.

نوشته دکتر کوروش نیکنام



نوروزی دیگر

می توان دانش تک تک افراد را بکار گرفت و تبدیل به دایمی سازمانی نمود. می توان کاری کرد که همه یاد بدهند و یاد بگیرند و فضای سازمان یک فضای آموزشی باشد.

می توان به افراد سازمان بمانند منابع نگاه کرد و نگاه ابزاری را در خانه تکانی ذهنی بدور ریخت می توان به وضع موجود مانند یک دوران گذار نگاه کرد و هر روز را فرصتی برای بهتر شدن تلقی نمود. می توان با اعم سیاستهای درست مدیریتی کاری کرد تا اهداف فردی و سازمانی با هم در یک جهت قرار بگیرند.

می توان بگونه ای فرهنگ سازی کرد و شاخصهای عملکرد را تعریف کرد هر کس تلاش کند و بدود به مقصد برسد و رسیدن به مقصد فقط برای ایستادگان نباشد.

می توان برای شنیدن حرفهای زیر پوستی و نهان سازمان وقت گذاشت. می توان از حالت همیشه طلبکار خارج شد و قدر دان زحمات همکاران شد. می توان لبخند زد و سختی مشکلات را آسان کرد. می توان به هر کدام از کارکنان به چشم یک انسان نگاه کرد با همه عواطف و احساسات و شرایطی که دارد. می توان سلامی دوباره کرد. می توان دوباره شکفت. می توان تلاش کرد تا باورها، اندیشه ها و رفتارها نو شوند.

و این روز می تواند همه روزهای سال باشد و نوروز فقط بهانه ای است که خود را با نو شدن طبیعت هماهنگ کنیم و به نو کردن خود و سازمانمان بپردازیم. سال ببرتان مبارک باشد!!!

بهاری دیگر در سرزمین کهن ما با طراوت فراوان آغاز می گردد. بهار پیام های زیبا و روحنوازی را برای ما به ارمغان می آورد. بحران اقتصادی در جهان و هیاهوی آن موضوع بحثهای سیاستمداران و اقتصاد دانان است. و بهار فارغ از اینکه این بحران جهانی به کشور ما گزندی خواهد زد یا نه و چه زمان اثر گذار است می آید و تازگی را با خود به همراه می آورد

عید نوروز، روز نو شدن، روز تولد دوباره طبیعت، تحول احوال انسانها و روزی که شادی و تازگی در همه جای طبیعت نمایان است. عید نوروز با دعای تحول آغاز می شود، نوروز یا روز نو و جدید نماد تحول، سازندگی، حرکت و پویایی است که همراه با تحول و دگرگونی طبیعت، وجود ما نیز متحول می شود

به راستی تبلور نوروز سازمانها چگونه می تواند باشد؟ آیا سازمانها نیز می توانند برای استقبال از نوروز آماده و مهیا می شوند؟

برای نوروز می توان بگونه ای عمل کرد تا مراحل انجام کارها کمتر شود و کارها با چالاکی بیشتر انجام شود.

می توان اهداف دوره ای را مشخص نمود و با مشخص شدن اهداف عملیاتی هر کس بداند که باید چه کاری را انجام دهد تا سازمان سریعتر به جلو حرکت کند.

می توان نه بر مبنای عرف و عادت که بر مبنای عقل و درایت و نیاز زمان حرکت کرد.



فرارسیدن سال نو همیشه نوید بخش افکار نو، کردار نو و تصمیم های نو برای آینده است. آینده ای که همه امید داریم بهتر از گذشته باشد. در سال نو، ۳۶۵ روز سلامتی، شادی، پیروزی، مهر و دوستی و عشق را برای شما آرزو مندیم.



مدیریت بهره‌وری و ارتقای کیفیت شغلی – قسمت سوم

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی شغلی

اصطلاح کیفیت زندگی شغلی (Life work Quality) در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است و حداقل سه استفاده رایج از این اصطلاح وجود دارد. اول اینکه QWL اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط مناسب کارفرما، کارکنان و میزان پایین حوادث دارد. شاید این شایع‌ترین استفاده از این اصطلاح باشد، QWL همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی، سیستم پرداختی که عملکرد خوب را تشویق می‌کند، تضمین شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. بالاخره QWL اغلب به یک نوع برنامه تغییر سازمانی اشاره دارد. در این رابطه برنامه‌های QWL ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی که عملکردهای QWL را برای بهبود برنامه‌های آن و بهبود میزان کارایی سازمانی نظیر بهره‌وری و کیفیت به کار می‌برد، در نظر گرفته شود. تصویر شماره یک ارتباط معانی متفاوت QWL را نشان می‌دهد.

برنامه‌های QWL چارچوبی را برای هماهنگی، ایجاد، بقا یا ادامه و بهبود عملکردها و افزایش کارایی سازمانی فراهم می‌آورد. این برنامه‌ها شامل مجموعه‌ای از اهدافی بوده که در صدد است به آن دست پیدا کند و مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی که مایل است تمام فعالیت‌ها را کنترل کند. برای انجام این برنامه‌ها، راهبردها و همچنین مجموعه‌ای از منابع که برای اجرای راهبردهای یادشده در سازمان اختصاص داده شده، مورد نیاز است.

برنامه‌های QWL چارچوبی را برای هماهنگی، ایجاد، بقا یا ادامه و بهبود عملکردها و افزایش کارایی سازمانی فراهم می‌آورد. این برنامه‌ها شامل مجموعه‌ای از اهدافی بوده که در صدد است به آن دست پیدا کند و مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌هایی که مایل است تمام فعالیت‌ها را کنترل کند. برای انجام این برنامه‌ها، راهبردها و همچنین مجموعه‌ای از منابع که برای اجرای راهبردهای یادشده در سازمان اختصاص داده شده، مورد نیاز است.

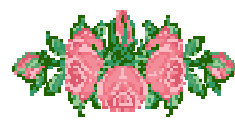
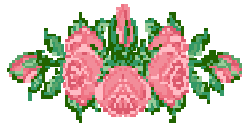
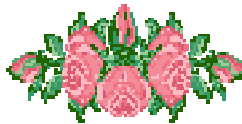
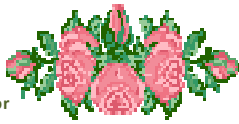
بر اساس اصول و راهبردهای برنامه کیفیت زندگی شغلی، عملیاتی رانیز می‌توان در سازمان به عنوان وسیله برای نیل به اهداف آن در نظر گرفت. هر چند عملیات مورد استفاده در برنامه‌های مختلف کیفیت زندگی شغلی متنوع هستند اما در برگیرنده شیوه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی برای ایجاد همکاری در میان گروه‌هایی نظیر کمیته‌ها، اتحادیه‌ها، مدیران و... هستند. شیوه‌هایی برای سازمان دادن کار و تغییر شرایط کاری نظیر برنامه‌های غنی‌سازی شغلی، استفاده از گروه‌های کاری مستقل، ایجاد برنامه‌هایی با قابلیت انعطاف زمانی و ایجاد کمیته‌های امنیت کارگران هم از اهمیت خاصی برخوردار است.

عملیات دیگر QWL شامل شیوه‌هایی برای اداره کردن منابع انسانی نظیر استفاده از برنامه‌های تقسیم سود و حرکت به سوی تقلیل نیروی کار حقوق بر یا پرداخت مبتنی بر مهارت، گزینش مبتنی بر نظام شایستگی، ایجاد حق تقدم در ثبات استخدام، سرمایه‌گذاری زیاد در آموزش مسایل اقتصادی و لزوم برقراری ارتباطات در سازمان است. در عوض، ایجاد عملیات QWL باید با تغییر شکل و پویایی سازمانی آغاز شود. اگر موفقیت آمیز باشد، عملیات جدید با ایجاد فرصت‌های بیشتر برای برآورده ساختن نیازهای کارکنان و توسعه ظرفیت‌ها یا استعدادهایشان در حین کار آغاز می‌شود و منجر به حل موثرتر مشکلات، عملیات موثرتر و در نهایت نیروی کار تواناتر در سازمان می‌شود. متأسفانه، برنامه‌های QWL همیشه منجر به اقتباس یا پذیرش عملیات QWL نمی‌شود. به طور مثال، در بسیاری موارد حمایت ناکافی مدیریت از QWL می‌تواند منجر به برنامه‌ای شود که در عمل به اجرا در نمی‌آید. به همین نحو، عملیات QWL همواره منجر به بهبود نتایج QWL و کارایی سازمانی نمی‌شود. برای مثال، گاهی اوقات عملیات جدید، بدون آمادگی لازم و آموزش کافی به اجرا در می‌آید و نتایج منفی از آن گرفته می‌شود. بالاخره، برخی سازمان‌ها بدون روشن بودن اهداف، اصول و راهبردهایی که باید از آن استفاده کنند، تلاش در اجرای عملیات QWL دارند و در نتیجه اغلب در می‌یابند که برنامه QWL موفقیت و تاثیر کمتری دارد.

گزیده‌ای از قوانین برایان تریسی

قانون دوم: قانون ذهن

همه‌ی علت و معلول‌ها، ذهنی هستند. افکار شما تبدیل به واقعیت می‌شوند. افکار شما آفریننده‌اند. شما تبدیل به همان چیزی می‌شوید که درباره‌ی آن بیش‌تر فکر می‌کنید. همیشه درباره‌ی چیزهایی فکر کنید که به‌طور واقعی طالب آن‌ها هستید و از فکر کردن درباره‌ی چیزهایی که خواستار آن‌ها نیستید، اجتناب کنید.



مدیریت بدون زور و اجبار

باکنار گذاشتن زور و اجبار ، به کیفیت برسیم

هایدین سار جت - 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:

تئوری کنترل

وقتی افرادی تحت مدیریت ما قرار دارند ما آنچه را انجام می دهیم انتخاب می کنیم و آنان نیز آنچه را انجام می دهند، انتخاب می کنند بنابراین توانایی ما برای موفق شدن در زمینه مدیریت به این بستگی دارد که چقدر یاد بگیریم رفتارهای موثر را انتخاب کنیم.

برخی از روسا مدیریت رییس مابانه را انتخاب می کنند و در مقابل کارکنان آن ها هم انتخاب می کنند که محصولات یا خدماتی با کیفیت بهتری ارائه نکنند. در صنایع رقابتی، مدیرانی که مایل نیستند مدیریت راهبرانه را بیاموزند موسسات خود را به سوی نابودی پیش خواهند برد. زیرا این کار باور نادرست آنان را تقویت می کند که می توان افراد را از طریق پاداش و تنبیه وادار به انجام کارهایی کرد که مدیر می خواهد. تئوری کنترل به گونه ای که در مورد رفتار انسان به کار رود بسیار جدید است. برای اولین بار در کتابی به نام "تئوری کنترل" در سال ۱۹۴۸ ارائه شد. یک اصل اساسی تئوری کنترل این مطلب را تأیید می کند که "شما نمی توانید هیچ کس را وادار کنید کاری را که نمی خواهد، انجام دهد. شما فقط می توانید راه بهتری به او بیاموزید و او را تشویق کنید که به انجام آن بپردازد"

تئوری کنترل می گوید: تمام رفتارهای انسان به وسیله آنچه در درون شخص جریان دارد ایجاد می شود و آنچه خارج از حیطه درونی ما رخ می دهد ما را وادار به انجام هیچ کاری نمی کند.

تئوری کنترل می گوید: وقتی ما انتخاب می کنیم کاری را انجام دهیم به این دلیل است که این رفتار انتخاب شده است. یکی یا بیش از یکی از پنج نیاز اساسی ما را برآورده می کند، یعنی نیازهایی که در ساختمان ژنتیک مغز ما وجود دارند.

مدیر راهبر می داند تمام کاری که او یا هر کس دیگری می تواند انجام دهد این است که به کارکنان اطلاعات بدهد آنگاه کارکنان هستند که تصمیم می گیرند آیا کار با کیفیت بالا را که برای موفقیت موسسه مورد نیاز است انجام بدهند، یا نه. مدیران راهبر سعی می کنند اطلاعاتی به کارکنان بدهند تا آنان ترغیب شوند که به این نتیجه برسند که تلاش بیشتر برای انجام کار با کیفیت، بیش از هر کار دیگری می تواند در این زمان انجام دهند، نیازهای آنان را برآورده می سازد. به هر حال برای مدیران راهبر این اطلاعات حیاتی است زیرا شما تا از نیازهای کارکنان آگاه نباشید، نمی توانید اطلاعاتی به آن ها بدهید که برآورده کننده نیاز هایشان باشد.

ادامه دارد





IPC در سالی که گذشت

این جشنواره، سالیانه با هدف برگزیدن سازمانها و شرکتهای کشور از منظر شاخصهای بهره وری با توجه ویژه به اهداف برنامه های توسعه و در نهایت ایجاد نظامی برای اندازه گیری و انتشار موقعیتهای این شرکتهای در سطح ملی است. این جشنواره بر اساس اندازه گیری شاخص های بهره وری با یک متدولوژی یکسان و با حمایت سامانه تحت وب مرکز مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی www.irpmc.ir برگزار گردید و امکان مقایسه شاخصهای مالی، اقتصادی و بهره وری بیشتر از ۴۰۰ شرکت ایرانی در ۲۳ بخش اقتصادی در آن انجام پذیرفت.

✓ نخستین جشنواره بهره وری ایرانیان در اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران

در خرداد ماه ۸۸، مراسم اختتامیه نخستین جشنواره ملی بهره وری ایرانیان با حضور جمعی از مدیران ارشد صنایع و معادن کشور در سالن اجتماعات اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران با هدف بررسی وضعیت بهره وری بنگاههای اقتصادی در سطح ملی با حضور وزیر محترم بازرگانی و ریاست محترم اتاق برگزار شد. لازم به ذکر است در این راستا معیارهای اصلی داوری در جشنواره با تمرکز بر اندازه گیری یکسان شاخص های ذیل در سامانه تحت وب مرکز مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی ایرانیان در بازده زمانی ۸۶-۸۲ انجام پذیرفت.



* شاخص های بهره وری نیروی انسانی

* شاخص های بهره وری سرمایه

* شاخص بهره وری کل

* شاخص بهره وری کل عوامل

* شاخص های بهره وری مواد

* شاخص های بهره وری انرژی

* شاخص کارایی فرآیند

بدین منظور پس از محاسبه شاخص های شرکتهای موجود در بخش صنعت و معدن، در این مراسم از بین نامزدهای منتخب در گروههای ۱۶گانه جشنواره که به عنوان نامزد انتخاب شده بودند و بهترین و پایدارترین وضعیت بهره وری را طی سالهای ۸۲ الی ۸۶ داشته اند تقدیر به عمل آمد. بهتر بودن از میانگین صنعت، رشد پایدار و بالاتر بودن رشد از اهداف برنامه توسعه چهارم از شروط اصلی جشنواره برای منتخبین بوده است.

لازم به ذکر است هیچ کدام از شرکت های موجود در بین نامزدها شایستگی دریافت نشان بهره وری ملی از نخستین جشنواره ملی بهره وری ایرانیان را نداشته اند.

نکته ها

- ۱- رمز پیروزی در دانش و توانمندی نهفته است، نه در بخت و اقبال. (مایکل همر)
- ۲- وقتی خوشحال هستید قول ندهید. وقتی غمگین هستید پاسخ ندهید. وقتی عصبانی هستید تصمیم گیری نکنید. دو بار فکر کنید...، خردمندانه عمل کنید.
- ۳- نمی توانیم مسائل و مشکلات خود را با همان تفکری که باعث به وجود آمدن آنها شده است حل کنیم. (آلبرت انیشتن)



✓ برگزاری سمینارهای بهره وری و اصلاح الگوی مصرف



شرکت آلومینای ایران



شرکت آلومینیوم اراک

در سال ۸۸، مرکز مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی با هدف ترویج فرهنگ بهره وری و اصلاح الگوی مصرف، اقدام به برگزاری سمینارهایی با عنوان "برای اصلاح الگوی مصرف به بهبود بهره وری بیاندیشیم" نموده است. در این راستا، آقایان مهندس شکرخدایی و دکتر فروزان فرد با حضور در شرکت های مختلف در سطح کشور، تدریس این سمینارها را بر عهده داشته اند. در کمتر از سه ماه از آغاز این سمینارها، شرکت های مختلفی با دعوت از مدرسان مرکز، اقدام به برگزاری آن در محل شرکت خویش نموده اند.

لازم به ذکر است، این سمینارها در راستای اهداف ذیل برگزار گردید:

- آشنایی با فعالیت های انجام شده در زمینه بهره وری در مجموعه ایمیدرو و پروژه های آتی
- تشویق بنگاه ها برای اندازه گیری و تجزیه و تحلیل شاخص های بهره وری گسترده تر و انجام پروژه های بهبود با بهره گیری از مدل مدیریت بهره وری سرآمد
- بررسی ارتباط ساختاری الگوی مصرف و بهره وری
- تغییر نگرش در فرآیند تولید ارزش
- معرفی سامانه تحت وب مدیریت بهره وری و تعالی سازمانی ایرانیان. (www.irpmc.ir)
- بررسی وضعیت کلان اقتصادی معادن و صنایع معدنی

(هفت سین پیشرفت)

ایرانیان از دیر باز شروع سال نو را با نوروز و نوروز را با چیدن سفره هفت سین آغاز می کنند. در سفره هفت سین، از هفت شیء مناسبت که نشانه سرسبزی، برکت و زیبایی است استفاده می کنند که حرف اول آنها سین است. در مدل جایزه ملی نیز از هفت معیار اصلی استفاده شده است که با توجه به اینکه این معیارهای اصلی برای سرآمدی سازمان به شمار می آیند هر هفت عنوان با کلمه سرآمدی شروع شده است.



۱. سرآمدی در رهبری و سازماندهی
۲. سرآمدی در استاندارد سازی فرایندها
۳. سرآمدی در آموزش، آگاهی، فرهنگ
۴. سرآمدی در سازماندهی
۵. سرآمدی در نتایج صلاحیت و شایستگی
۶. سرآمدی در نتایج محیط کار و زندگی
۷. سرآمدی در نتایج طرف های علاقه مند



✓ عضویت IPC در شبکه جهانی بهینه کاوی

در سالی که گذشت، شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند بعد از ارائه توانمندی های خود به شبکه جهانی بهینه کاوی با تأیید همه اعضا به عضویت رسمی شبکه جهانی Benchmarking درآمد. پارسيان هوشمند با عضویت در این شبکه علاوه بر محاسبه و مقایسه شاخص های بهره وری شرکت های داخلی در مرکز مدیریت بهره وری ایرانیان قادر به ارائه امکانات مقایسه ای با رقبای بین المللی خواهد بود. لازم به ذکر است، در حوزه های جغرافیایی مشخص، نمایندگان منحصر بفرد مطابق اساسنامه، عضو شبکه خواهند شد. مطابق این تعریف شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد، نماینده کشورمان در این شبکه می باشد. در شماره قبل ویژه نامه ای در مورد شبکه جهانی بهینه کاوی، تاریخچه و نحوه عملکرد آن، توضیحاتی خدمت شما عزیزان ارائه گردید.



اخبار جدید IPC

برگزاری سمینار نیمروزه بهینه کاوی در ایران خودرو

این سمینار با برگزاری جمعی از مدیران ایران خودرو انجام پذیرفت. در این سمینار آقای شکر خدایی در زمینه شبکه جهانی بهینه کاوی تاریخچه، اهداف و موسسین این شبکه و چگونگی عضویت شرکت پارسيان هوشمند سرآمد در این شبکه به عنوان نماینده ایران توضیحاتی ارائه دادند.

در فرصت باقیمانده در زمینه متدولوژی بهینه کاوی، نحوه سازماندهی مناسب اطلاعات و اندازه گیری ها در داخل سازمان به گونه ای که شرایط را برای شروع اندازه گیری بهینه کاوی آماده کند، توضیحاتی داده شد.

در این سمینار نیمروزه بر این مهم تأکید شد که هر سازمانی باید آمادگی اولیه را پیدا کند تا وارد Benchmarking شود در غیر این صورت در مرحله Benchmark باقی می ماند. یعنی هر سازمانی باید شاخص های مناسب و نحوه چگونه رسیدن به اهداف را در سازمان خود بیابد تا بتواند وارد مرحله بهینه کاوی گردد.

فرایندی که باعث بهینه کاوی می گردد، توسعه زیر ساخت ها و اندازه گیری شاخص های مناسب می باشد در این راستا اگر در یک سازمان بستر سازی مناسب صورت پذیرد، بهترین انتخاب بهینه کاوی صورت می پذیرد.

لازم به ذکر است در این سمینار آقای دکتر فروزان فرد، با برگزاری کارگاهی از اطلاعات جمع آوری شده شرکت ایران خودرو در سامانه تحت وب www.irpmc.ir، تجزیه و تحلیل ارزش افزوده شرکت ایران خودرو را انجام دادند.

برگزاری دوره آموزش خودارزیابی در لیزینگ ایران خودرو

با حضور مدیران ارشد شرکت لیزینگ ایران خودرو، دوره آموزش خودارزیابی در محل این شرکت آغاز شد. این دوره روز ۴ اسفندمه با حضور مهندس شکر خدایی برگزار گردید. جلسه دوم آموزش نیز توسط دکتر فروزان فرد در تاریخ ۵ اسفند ماه برگزار گردید.



مدیران باید مفاهیم، ویژگی ها و کاربرد هفت سین را بدانند:

1. ساختار: هر مدیری می بایست نسبت به شناخت ساختار سازمانی مطابق با ویژگی های سازمان تحت مدیریت خود اهتمام ورزد.
2. سلسله مراتب: شناخت سلسله مراتب و اصول مترتب بر آن و اشاعه و آموزش آن در سازمان برای مدیران واجب است.
3. سازماندهی: مدیران باید شیوه های تقسیم کار میان افراد و گروه های کاری و هماهنگی میان آنان را به منظور کسب اهداف سازمانی بدانند. که این فرآیند در واقع مفهوم سازماندهی است.
4. سامانه: داشتن تفکر سیستمی ضرورتی انکار ناپذیر برای مدیران می باشد. بکارگیری سیستم های مطابق با شأن و نیاز سازمان برای مدیران مهم است.
5. سکوت: اگر خرد ده مرحله داشته باشد نه مرحله ی آن سکوت است. خیلی از مواقع مدیران با سکوت به موقع زمینه های موفقیت را فراهم می سازند.
6. سپاسگذاری: تشکر و سپاسگزاری به موقع از کارمندان و مرئوسین ضمن افزایش انگیزش آن ها زمینه های تعالی سازمان را فراهم می سازد.
7. سخت کوشی: کوشش و تلاش و پیگیری های مجدانه ضمن انکار ناپذیر دستیابی به موفقیت در زندگانی است.

خانه تکانی سازمانی: (هفت سین آراستگی)

همان طوری که برای استقبال از نوروز، خانه تکانی انجام می شود خانه تکانی سازمانی نیز بالاستقرار هفت سین آراستگی قابل اجرا خواهد بود. هفت سین آراستگی مجموعه فعالیت هایی است برای ایجاد و حفظ محیط سازمان یافته، مرتب، پاکیزه، زیبا، دلپذیر، استاندارد و با انضباط برای انجام کار در سازمان های ایرانی نشئت گرفته از ۷ سین عید نوروز به شرح زیر می باشد.



1. سوا کردن و دور کردن اقسام ضروری از اقسام غیر ضروری
2. سامان دادن و مرتب چیدن اقسام مورد نیاز
3. سپیدی و پاکیزگی محیط کار
4. سعی در حفظ مطلوب اقدامات انجام شده
5. سازمان یافتگی و انضباط
6. سخت کوشی
7. سماجت در انجام کار خوب تا مرز عادت

بیارید این آتش زر دشت
بگیرد همان زند و اوستا بمشت
نگه دارد این فال جشن سده
همان فر نوروز و آتشکده
همان اورمزد و مه و روز مهر
بشوید به آب خرد جان و چهر
کند تازه آیین لهراسبی
بماند کین دین گشتاسبی

فردوسی بزرگ

