

گروه پارسیان هوشمند

Intelligent Persian Corporation



Your Vision , Our Mission

آرمان شما ، مأموریت ماست

ارزشهای سازمانی:

صداقت

خلاقیت

ارزش آفرینی

اعضاء و مراکز گروه



www.Meccaward.com



گروه پارسیان هوشمند
Intelligent Persian Corporation
www.ipcgroup.ir



www.ipcet.ir



www.Irpmc.ir



www.Iresc.ir



www.Irating.ir



www.R4B.ir



www.Ipc.co.ir



www.Irbn.ir



www.R4B.co



www.Beesclub.net



www.Ikbb.ir



www.Ic-crs.com



www.lmdn.ir



www.3w-solutions.com



www.Karbood.ir



www.Globalbenchmarking.org

www.ipcgroup.ir

info@ipcgroup.ir

تلفن: ۸۸۱۷۳۴۵۹-۸۸۵۸۳۶۰۹



مرکز مدیریت بهره‌وری ایران

مرکز مدیریت بهره‌وری با دارا بودن اطلاعات مالی، اقتصادی و بهره‌وری بیش از ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در ۵۰ گروه از صنعت که بزرگترین پایگاه داده‌ای کشور در این زمینه می‌باشد خدمات متنوعی را به شرکت‌ها و سازمان‌های ایرانی در قالب زیر مجموعه‌های خود ارائه می‌دهد که اهم آن عبارتست از:

■ برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری به صورت سالانه
و انتشار سالنامه آمار بهره‌وری کشور

■ اندازه‌گیری، تحلیل و مقایسه آنلاین شاخص‌های مالی،
اقتصادی و بهره‌وری به نرخ جاری و ثابت (۱۰۰۰ شرکت)

■ ارائه گزارش تجزیه و تحلیل شاخص‌ها
و شناسایی نقاط ضعف و قوت عملکرد بنگاه‌های اقتصادی

■ برگزاری کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای تخصصی
در زمینه مدیریت بهره‌وری

■ مشاوره در زمینه اجرای پروژه‌های استقرار
چرخه مدیریت بهره‌وری در بنگاه‌های اقتصادی

www.irpmc.ir



شبکه بهینه‌کاوی ایران

Iran Benchmarking Network (IRBN)

نماینده انحصاری ایران در شبکه جهانی بهینه‌کاوی

Global Benchmarking Network (GBN)

تهیه گزارش‌های جامع بهینه‌کاوی فرآیندی از مرکز بهره‌وری و کیفیت آمریکا APQC

۱۰ دلیل برای استفاده از خدمات شبکه بهینه‌کاوی ایران

امکان ارتباط با بیش از ۳۰ شبکه بهینه‌کاوی در ۲۵ کشور جهان از طریق GBN

امکان مقایسه عملکرد با شرکتهای رقیب در تمامی حوزه‌ها

امکان مقایسه عملکرد شرکت با استاندارد صنعت

آگاهی از بهترین نرخ مصرف منابع مختلف

امکان بهینه‌کاوی (Benchmarking) با شرکتهای خارجی

آگاهی از جایگاه شرکت در صنعت مربوطه

امکان آشنایی با تجارب موفق در صنایع مختلف

راه‌اندازی شبکه‌ای از افراد متخصص در زمینه بهینه‌کاوی

امکان آشنایی با استاندارد‌های ساختار مالی در صنایع مختلف

امکان شرکت در دوره‌های رسمی آموزشی با ارائه گواهی نامه مورد تایید GBN

سامانه رتبه بندی اعضای اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

مرکز رتبه بندی اتاق ایران

Iran Chamber of Commerce Rating Center



اهداف رتبه بندی اعضای اتاق ایران

ایجاد تمایز بین کارت های بازرگانی از طریق بکارگیری روشهای علمی و عادلانه رتبه بندی فراهم آوردن بستر قابل اعتماد برای اعطای امتیازات ویژه به دارندگان کارت های رتبه بندی شده تسهیل روابط تجاری داخلی و بین المللی از طریق اطلاع رسانی مناسب از رتبه کارت های بازرگانی اعضا



معیارهای ارزیابی

امتیاز	معیار اصلی	امتیاز	معیار اصلی
۳	شاخص های سود آوری	۱۰	پیشینه
۱۰	ارزش صادرات	۴	توانمندی مدیران
۵	ارزش واردات	۵	گواهینامه ها و تایید صلاحیت های معتبر
۴	فروش	۴	بررسی برنامه های آتی بنگاه
۱	مبلغ سه در هزار درآمد مشمول مالیات	۸	سابقه اعتباری
۴	حضور فعال در شکل ها ، لجنن های صنعتی	۱۲	تولید و ارزش افزوده
۴	حضور فعال در اتاق های بازرگانی	۷	شاخص های بهره وری
۶	فعالیت های اجتماعی	۴	اشتغال زایی
۵	وضعیت دعاوی حقوقی	۱	سرمایه ثبت شده به مجموعه بدهی
۲	سرمایه گذاری در مناطق محروم	۳	نسبت های مالی سازمان

مجموع ۱۰۰ امتیاز

نشانی دبیرخانه : تهران، خیابان طالقانی، نبش خیابان موسوی، پلاک ۱۷۵

تلفن: ۸۸۳۸۱۳۵۹ - ۸۸۱۷۳۴۴۷

info@R4B.ir

www.R4B.ir



R4B



مهندسین مشاور پارسیان هوشمند سرآمد
Intelligent Persian Consultants



جایزه ملی کیفیت ایران

شرکت مهندسی مشاور پارسیان هوشمند سرآمد با بهره گیری از بهترین کارشناسان و متخصصان علم مدیریت در کشور و با توجه به نیاز روز افزون همگان در ارتقاء دانش مدیریت از سال ۸۵ پایه گذاری گردیده است. ماموریت این شرکت تحقق آرزوها و آرمان های مشتریان خویش است و به منظور کسب موفقیت در انجام ماموریت خویش سعی بر ایجاد تمایز از طریق توجه به نکات ذیل به عنوان استراتژی های خویش نموده است:

۱. توجه ویژه به توانمند کردن سرمایه های انسانی شرکت به عنوان رکن اصلی کسب و کار مشاوره
۲. توجه به ارایه دانش مشاوره مدیریت در قالب نرم افزارهای تحت وب
۳. توجه ویژه به ایجاد رابطه برد- برد با تمامی ذینفعان
۴. یافتن و ایجاد روابط ویژه با شرکای توانمند داخلی و خارجی



جایزه سرآمدی کشورهای اسلامی

خدمات ما:

مشاوره در زمینه توسعه توانمندی های مدیریت و رهبری
مشاوره های کیفیت و تعالی سازمانی جایزه ملی کیفیت ایران
مشاوره های بهره‌وری - مالی - اقتصادی
ارایه راه حل‌های IT
ارایه راه حل های مهندسی صنایع
هدایت فرایندهای خود ارزیابی و آماده سازی برای جوایز ملی و بین المللی
تعیین سبک رهبری
مدیریت استراتژیک (تدوین ، اجرا، بازنگری) و BSC
عارضه یابی سازمانی و تدوین Roadmap بهبود سازمان
طراحی مدل های ارزیابی عملکرد و برگزاری جوایز بخشی
جایزه سرآمدی کشورهای اسلامی

دوره ها و کارگاه های آموزشی:

دوره های مدل‌های تعالی سازمانی - EFQM و INQA
دوره های مدیریت عملکرد - Performance Measurement
دوره های مدیریت استراتژیک - Strategic Management
دوره های مدیریت بازار - Market Management
دوره های مدیریت پروژه - Project Management
دوره های مدیریت منابع انسانی - Human Resource Management
دوره های سیستم مدیریت کیفیت، ایمنی، محیط زیست - QMS, EMS, HSMS, HSE
دوره های ابزارهای کیفیت - Quality Tools
دوره های تخصصی در حوزه مدیریت - General Management
دوره های مدیریت مالی - Financial Management
دوره های مهندسی قابلیت اطمینان - Reliability Engineering

با عضویت در کلوپ مشتریان، از خدمات ویژه ی ما برخوردار شوید

www.IPC.co.ir

تلفن: ۸۸۱۷۳۴۰۷
فکس: ۸۸۱۷۳۴۲۸

شرکت توسعه هوشمند نوین بهره‌وران به عنوان یک شرکت سرمایه گذار ریسک پذیر (Venture Capital) از سال ۱۳۹۰ شروع به فعالیت نموده و در مدت کم فعالیت خود توانسته از طرح‌ها و ایده‌های مختلف دانش بنیان در جهت تجاری سازی حمایت نماید.



از جمله این طرح‌ها می‌توان به حمایت از تولید و تجاری سازی طرح انواع کلاچ‌های صنعتی (Torque limiter) نام برد که هم اکنون در شرکت‌هایی نظیر فولاد مبارکه، ایران خودرو، مگا موتور، سایپای کاشان، فولاد خوزستان، فولاد آلیاژی یزد و ... با نام تجاری "کاربد" مورد استفاده و سفارش قرار گرفته است. در ادامه این روند این شرکت هم اکنون چندین پروژه دیگر که تاکنون سابقه تولید در ایران را نداشته مورد حمایت قرار داده و نه تنها در بعد داخلی بلکه با چشم انداز صادرات به بازارهای خارجی در این زمینه عمل می‌نماید. از کلیه طراحان، مخترعین و صاحبان ایده دعوت می‌شود تا در صورت نیاز از خدمات این شرکت استفاده نمایند.

کاربد که در صنعت با نام ترک لیمیتر (Torque Limiter) شناخته می‌شود با مکانیزمی بهبود یافته شبیه کلاچ در مسیر انتقال قدرت تمامی تجهیزات قابل نصب می‌باشد، در این کوپلینگ‌ها با استفاده از مکانیزم حفزه و ساچمه پس از ایجاد اضافه بار، عمل انتقال قدرت قطع می‌گردد. از مزایای این طرح می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- قابلیت تنظیم دستگاه در هر نقطه از محدوده گشتاور تعریف شده
- مشاوره تخصصی در انتخاب مناسب از بین ۱۴ مدل مختلف
- کارکرد نامحدود در حالت فعال شدن مکانیزم
- آماده به کار شدن سریع (در حد چند ثانیه)
- ارزان بودن مکانیزم و زمان تحویل کمتر در مقایسه با محصولات مشابه خارجی
- قابلیت اطمینان بسیار بالا در عکس العمل‌های سریع
- حساسیت نداشتن به آلودگی‌های محیط کار
- مکانیزم ساده
- سرویس و نگهداری ساده
- این طرح به عنوان اختراع با شماره ثبت ۶۱۲۶۵ به تاریخ ۸۸/۷/۱۳ در اداره ثبت اختراعات جمهوری اسلامی ایران ثبت گردیده است.





گروه پارسین هوشمند

فروشگاه پارسین هوشمند (ipeshop.ir)

گروه پارسین هوشمند به منظور دسترسی بهتر و شایسته تر فعالان کسب و کار و پژوهشگران به آمار و اطلاعات شفاف بنگاه ها و بخش های اقتصادی و همچنین اشاعه فرهنگ خرید و فروش در فضای مجازی، از فروردین ماه سال ۱۳۹۲، اقدام به راه اندازی فروشگاه آنلاین پارسین هوشمند به عنوان اولین فروشگاه آنلاین تخصصی ارائه دهنده گزارش و کتاب در حوزه های رتبه بندی، بهینه کاوی، مدیریت بهره وری، مالی، اقتصادی و ریسک نموده است.

این سامانه حاوی گزارش های تخصصی در حوزه های رتبه بندی، مدیریت بهره وری، مالی، اقتصادی و ریسک و همچنین کتب مرجع رتبه بندی به تفکیک بخش های اقتصادی و شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری می باشد.

اسامی کتاب ها:

عنوان	محتوا	توضیحات تکمیلی
سالنامه آمار بهره وری کشور	در این کتاب روند رشد مهمترین شاخص های بهره وری - بهره وری نیروی کار، سرمایه، کل عوامل، مواد، انرژی و کارایی فرایند - نمایش داده شده است.	در سال های ۱۳۸۴ - ۱۳۹۰ مربوط به ۳۱ گروه اقتصادی
کتب مرجع رتبه بندی به تفکیک بخش های اقتصادی	در این کتاب فهرست رتبه بندی شرکت ها بر اساس ۹ سرفصل مالی و ۳۱ شاخص اقتصادی و بهره وری به صورت سالانه نمایش داده شده است.	نسخه الکترونیکی آن ها در سال های ۸۵ - ۸۷ و ۸۶ - ۸۸ مربوط به ۱۹ گروه اقتصادی موجود می باشد.
کتاب مرجع رتبه بندی سرفصل ارزش افزوده و شاخص های بهره وری	شامل فهرست رتبه بندی ۴۰۰ شرکت در سرفصل ارزش افزوده و شاخص های بهره وری نیروی کار، سرمایه و کل عوامل	شاخص های اندازه گیری شده در این کتاب به صورت دوره های سه ساله ۸۷ - ۸۹ و ۸۸ - ۹۰ می باشد.

اسامی گزارش ها:

عنوان	محتوا	توضیحات تکمیلی
گزارش های تحلیل فاصله (Gap Analysis)	در این گزارش ها وضعیت مالی و عملکردی شرکت ها با میانگین صنعت مربوطه مقایسه می گردد که شامل بررسی ساختار دارایی، بدهی و فروش می باشد.	گزارش ها به صورت بررسی عملکرد یک ساله و سه ساله شرکت ها از سال ۸۸ تا ۹۰ در ۳۱ گروه اقتصادی موجود است.
گزارش های مدیریتی اندازه گیری و مقایسه شاخص های عملکردی مالی	این گزارش ها شامل اندازه گیری و مقایسه شاخص های عملکردی مالی شرکت ها بر اساس مجموعه شاخص های زیر می باشد: بهره وری منابع انسانی، بهره وری سرمایه، بهره وری انرژی، سودآوری و نرخ برگشت سرمایه، نسبت های مالی، بهره وری کل، بهره وری مواد و کارایی فرایند	در این گزارش ها اندازه گیری ها به صورت روند شش ساله از سال ۸۲ تا ۸۷ و مقایسه ها با میانگین صنعت و شرکت های هم گروه نمایش داده شده است.
گزارش های رتبه بندی شرکت ها در سرفصل ها و شاخص های مالی	این گزارش ها شامل فهرست رتبه بندی شرکت ها در شاخص های بهره وری نیروی کار، شاخص های بهره وری سرمایه و شاخص های سودآوری و نرخ برگشت سرمایه موجود می باشد.	گزارش ها به صورت ۲ تا ۵ ساله منتهی به سال ۹۰ در صنایع مختلف موجود می باشد.
گزارش رتبه بندی شرکت ها بر اساس ریسک های عملیاتی، مالی و کل	این گزارش شامل فهرست رتبه بندی شرکت ها بر اساس ریسک های عملیاتی، مالی و کل (مرکب) می باشد.	گزارش ها به صورت ۲ تا ۵ ساله منتهی به سال ۹۰ در صنایع مختلف موجود می باشد.

اسامی گروه ها:

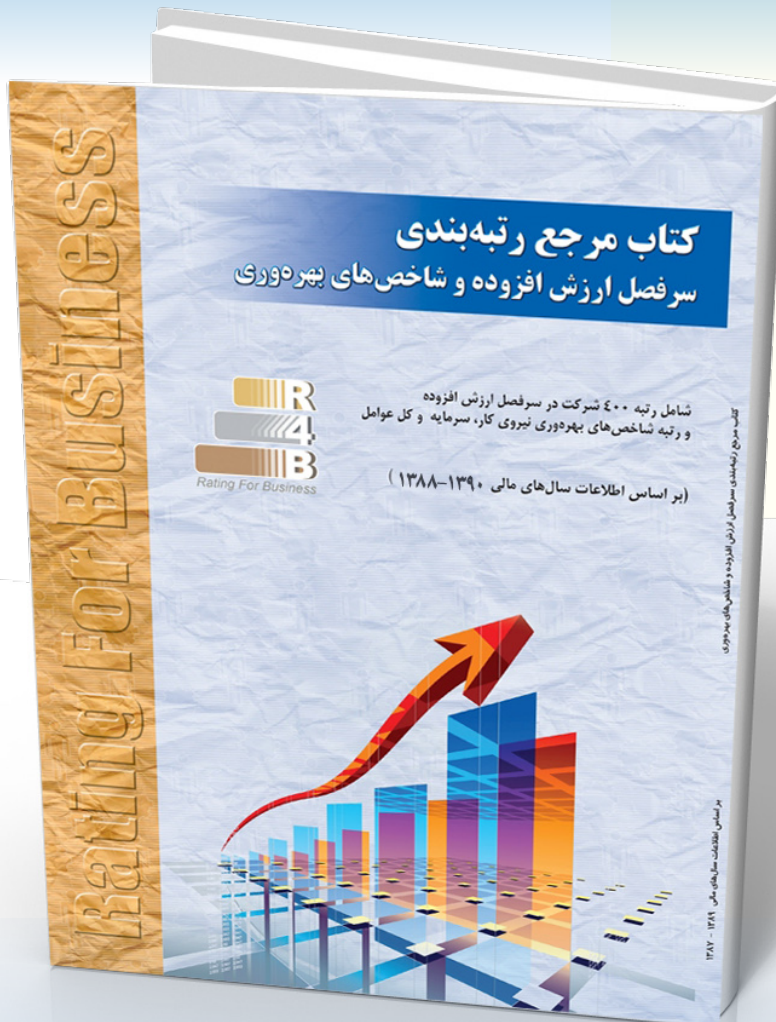
۱. انبوه سازی، املاک و مستغلات	۱۲. سرمایه گذاری ها	۲۳. ماشین آلات و دستگاههای برقی
۲. آشامیدنی	۱۳. سیمان، آهک و گچ	۲۴. محصولات شیمیایی
۳. بانک ها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی	۱۴. صنایع غذایی	۲۵. محصولات فلزی
۴. بیمه	۱۵. فرآورده های نفتی کک و سوخت هسته ای	۲۶. محصولات کاغذی
۵. پلاستیک	۱۶. فلزات اساسی	۲۷. محصولات لبنی
۶. تایر سازی	۱۷. فولاد	۲۸. معادن
۷. تولیدات پتروشیمی	۱۸. قند و شکر	۲۹. منسوجات و فرش بافی
۸. خدمات فنی- مهندسی خودرو	۱۹. کانی های غیر فلزی	۳۰. مواد و محصولات دارویی
۹. خدمات فنی و مهندسی	۲۰. کاشی و سرامیک	۳۱. واسطه گری مالی
۱۰. خودرو سازی	۲۱. لوازم خانگی	
۱۱. ساخت قطعات خودرو	۲۲. ماشین آلات و تجهیزات	

اطلاعات تماس:

تلفکس: ۸۸۵۷۸۰۱۱ | پست الکترونیکی: sales@ipeshop.ir

مرکز رتبه بندی کسب و کار

www.irating.ir



وابسته به



گروه پارسیان هوشمند

رتبه بندی ۴۰۰ شرکت ایرانی در شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری R۴B ۴۰۰

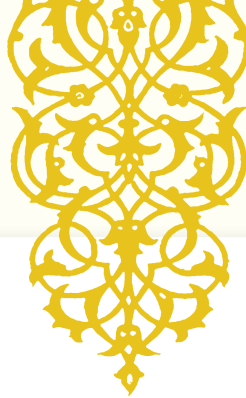
عناوین کتب مرجع رتبه بندی :

- کتاب مرجع رتبه بندی سرفصل ارزش افزوده و شاخص های بهره وری (رتبه بندی در سال های ۸۷-۸۹ با بررسی ۱۷ صنعت و در سال های ۸۸-۹۰ با بررسی ۲۰ صنعت)
- ۲۵ عنوان کتاب مرجع رتبه بندی به تفکیک گروه های کسب و کار (رتبه بندی در سال های ۸۵-۸۷ و ۸۶-۸۸)

عناوین گزارش های رتبه بندی :

- مربوط به ۳۱ گروه اقتصادی با اطلاعات سال های مالی ۱۳۸۲ الی ۱۳۹۰ :
- گزارش رتبه بندی شرکت ها در سرفصل ارزش افزوده و شاخص های بهره وری
- گزارش رتبه بندی شرکت ها در شاخص های بهره وری نیروی کار
- گزارش رتبه بندی شرکت ها در شاخص های بهره وری سرمایه
- گزارش رتبه بندی شرکت ها در نسبت های مالی
- گزارش رتبه بندی شرکت ها در شاخص های سودآوری و نرخ برگشت سرمایه

برای کسب اطلاعات بیشتر و همچنین تهیه کتب و گزارش ها می توانید به وبگاه فروشگاه پارسیان هوشمند به نشانی www.IPCshop.ir مراجعه فرمایید.



سر فصل ها و موضوعات

سخن اول سخنان ریاست جشنواره آقای دکتر نهندیان ۱۵

۱۷	معرفی جشنواره ملی بهره‌وری	فصل اول
۱۸	اهمیت رشد ارزش افزوده و بهره‌وری در کشور	
۲۰	نگاهی به جشنواره ملی بهره‌وری	
۲۱	دستاورد شرکت‌ها با حضور در جشنواره	
۲۲	مراحل اجرایی	
۲۲	منطق امتیاز دهی	
۲۳	سطوح تقدیر	
۲۴	ارکان اجرایی: کمیته راهبری-کمیته علمی-دبیرخانه-شبکه داوران	
۲۶	نمودارهای داوری	
۲۷	جشنواره ملی بهره‌وری از آغاز تا کنون	
۲۷	لزوم برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری	
۲۷	اولین دوره جشنواره	
۲۷	دومین دوره جشنواره	
۲۸	سومین دوره جشنواره	
۲۹	چهارمین دوره جشنواره	
۲۹	کلام آخر	
۳۰	خدمات پشتیبانی شرکت‌ها جهت حضور موفقیت آمیز در جشنواره ملی بهره‌وری	
۳۳	برنامه‌های دوره پنجم جشنواره ملی بهره‌وری	

۳۵	دیدگاه‌ها؛ مصاحبه با ارکان و اعضای کمیته‌های جشنواره	فصل دوم
۳۶	مصاحبه با نایب رئیس اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران	
۳۹	مصاحبه با رییس کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری:	
۴۱	مصاحبه با رییس هماهنگی و نظارت بر برنامه‌های توسعه بهره‌وری وزارت نفت:	
۴۳	مصاحبه با معاون نظارت بر اجرای استاندارد در سازمان ملی استاندارد	
۴۶	مصاحبه با مدیرعامل سازمان بهره‌وری انرژی ایران	
۴۸	مصاحبه با مدیرعامل شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت:	
۵۱	مصاحبه با دبیر کمیته علمی-جشنواره	
۵۲	مصاحبه با دبیر جشنواره ملی بهره‌وری	
۵۳	مصاحبه با مدیر سامانه جشنواره ملی بهره‌وری	
۵۴	مصاحبه با رییس کمیته اجرایی و عضو کمیته علمی-جشنواره ملی بهره‌وری	



فصل سوم	چهارمین جشنواره ملی بهره وری	۵۵
مرحله اول چهارمین جشنواره ملی بهره وری		
۵۶	مصاحبه با مدیران بنگاه های اقتصادی برتر	۵۶
۵۷	دکتر فلاح مدیرعامل بانک تجارت	۵۷
۶۰	عباسی ایبانه مدیرعامل گروه صنعتی بارز	۶۰
۶۲	مدیر عامل بانک انصار	۶۲
۶۴	مدیر عامل شرکت مجتمع صنایع لاستیک بزد	۶۴
۶۵	مدیرعامل البرز دارو	۶۵
۶۶	دست نوشته های مدیران در مراسم اختتامیه	۶۶
۶۸	اسامی نامزدها و برگزیدگان مرحله اول چهارمین جشنواره ملی بهره وری	۶۸
مرحله دوم چهارمین جشنواره ملی بهره وری		
۷۲	مصاحبه با مدیران برتر مرحله دوم	۷۲
۷۳	مدیر عامل شرکت صنایع نساجی همدانیان	۷۳
۷۵	مدیر تعالی سازمانی بانک پاسارگاد:	۷۵
۷۷	مدیر عامل قند نقش جهان	۷۷
۷۸	پروژه های برتر ارائه شده در دوره چهارم	۷۸
۸۲	اسامی برگزیدگان مرحله دوم جشنواره چهارمین جشنواره ملی بهره وری	۸۲

فصل چهارم	اسامی داوران فعال در چهارمین جشنواره	۸۴
-----------	--------------------------------------	----

کتاب سال چهارمین جشنواره ملی بهره وری

زیر نظر: دبیرخانه جشنواره ملی بهره وری

شورای سیاستگذاری و سردبیری:

محمد نهاوندیان، فرشید شکرخدايي، حسن فروزان فر د،

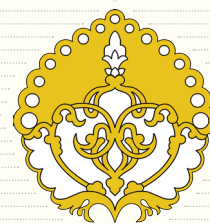
کیوان منتظری، احسان جنتی فر د

دبیر تحریریه:

حمیدرضا صفایی، سیما صر اف

مدیر هنری:

داود محرابی





سخن اول



سخنان ریاست جشنواره آقای دکتر نهاوندیان:

شفافیت و بستن سرچشمه‌های رانت به افزایش بهره‌وری می‌انجامد

اگر انتظار داریم بنگاه‌های اقتصادی در سطح وسیع بهره‌ور شوند باید به ساختارها و سیاست‌ها در نگاه کلان توجه شود باید توجه داشت که در سطح خرد بنگاه‌های بهره‌ور در کشور وجود دارد ولی در سطح کلان نرخ رشد بهره‌وری قابل دفاع نیست که این موضوع لزوم همزمان توجه به ارتقای بهره‌وری در سطوح خرد و کلان را بیش از پیش مورد توجه قرار می‌دهد.

باید توجه داشت آمارهای مربوط به بهره‌وری در اقتصاد کلان چندان مناسب نیست و به عنوان نمونه متوسط نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار کشور با استفاده از آمارهای بانک جهانی در هفت سال گذشته ۱/۷ درصد می‌باشد. بنابراین آنچه که در قانون آمده هیچ‌گاه محقق نگردیده است. طبق برنامه سوم و چهارم توسعه مقرر شده یک سوم رشد کشور از افزایش بهره‌وری حاصل شود اما نه نرخ رشد هدف و نه سهم بهره‌وری در آن حاصل نشده است. که در این رابطه تصویب قانون بهبود مستمر کسب و کار می‌تواند مثبت ارزیابی شود زیرا که از اصلی‌ترین عوامل توقف در بهره‌وری رانت می‌باشد و تا زمانی که فردی به واسطه برخورداری از روابط خاص بتواند درآمدهای کلان و هنگفت کسب نماید نمی‌توان انتظار رشد بهره‌وری داشت. همچنین تا زمانی که رانت در کشور وجود دارد انگیزه‌ها در اقتصاد به سمت بهره‌وری هدایت نمی‌شود.

لازمه افزایش بهره‌وری در سطح کلان کشور بستن سرچشمه‌های رانت و لازمه رانت ستیزی افزایش



شفافیت است که این موضوع در قانون پیش بینی شده است. ایجاد فضای تعاملی بین فعالان اقتصادی و دستگاه های حاکمیتی برای ارتقای بهره وری ضروری است. تشویق بنگاه ها برای استفاده از مشاور مدیریت یکی از راه های افزایش بهره وری است، می بایست روش سنتی مالک و مدیر کنار گذاشته و مدیریت حرفه ای جایگزین آن شود و همچنین می بایست راه نوینی در نهاد سازی در کشور دنبال شود و اینکه در هر کاری که احساس نیاز می شود سازمان دولتی ایجاد شده، نتیجه آن در همه موارد خوب نمی باشد و در اموری که هم افزایی لازم است، ترجیحاً باید سازمان های عمومی غیر دولتی ایجاد شده. اما در امور حاکمیتی کار باید به دولت سپرده شود

معطل گذاشتن منابع از دیگر مشکلات اقتصاد است و مصداق بارز آن وجود طرح های زیاد نیمه تمامی است که در سراسر کشور وجود دارد.

در خصوص ارزیابی چهارمین جشنواره ملی بهره وری باید گفت: با توجه به تعداد شرکت هایی که تحت پوشش این ارزیابی قرار گرفتند، می توان دریافت که حرکت به سمت اهداف جشنواره به خوبی دنبال شده، اما راه بلندی در پیش داریم. تعداد شرکت های پذیرش شده در جشنواره امسال نسبت به سال های گذشته افزایش داشته است اما این کافی نیست و باید روزی را در نظر بگیریم که این جشنواره همه بخش های صنعت و معدن و خدمات ما را تحت پوشش قرار دهد.

و در پایان اظهار امیدواری است که بتوانیم این مسابقه و رقابت را با همه شرکت های ایرانی در سطح بین المللی برگزار نموده و با پایمردی در این کار به اهداف مورد نظر دست یابیم.



معرفی جشنواره ملی بهره‌وری



فصل اول

اهمیت رشد ارزش افزوده و بهره‌وری در کشور

رشد تولید ناخالص داخلی در سطح ملی و یا ارزش افزوده در هر یک از بخش‌های اقتصادی از طریق دو منبع، یکی افزایش نهاده‌ها (نیروی کار و سرمایه) و دیگری بهبود ساختارها (ماشین آلات تولید و تجهیزات نیرو، بهبود کیفیت نیروی انسانی و مدیریت) حاصل می‌شود. به دلیل رقابت فشرده‌ای که در سطح جهان برای کسب سهم بیشتری از تجارت جهانی وجود دارد، تمامی کشورها خصوصاً کشورهای توسعه یافته و در حال گذار تلاش می‌کنند تا رشد تولید ناخالص داخلی یا ارزش افزوده بخش‌ها را حتی الامکان از طریق بهبود ساختارها تامین کنند. به عبارت روشن‌تر، به جای اینکه تعداد نیروی انسانی خود را افزایش دهند تلاش می‌کنند تا با اجرای برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت تخصصی، سطح مهارت شاغلان را افزایش دهند و یا به جای ایجاد ظرفیت‌های جدید، ظرفیت‌های موجود را به آخرین فناوری‌های نوین مجهز کنند.

در ایران نیز، بررسی مستندات برنامه‌های توسعه کشور نشان می‌دهد که استراتژی توسعه ملی و رشد اقتصادی، حاصل افزایش دو نهاده اصلی میزان سرمایه گذاری و اشتغال بوده است. اما در حال حاضر با توجه به مشکلات موجود در تامین سرمایه و نیز ایجاد فرصت‌های شغلی، توجه به رویکردهای دیگر توسعه مد نظر برنامه ریزان کلان اقتصاد قرار گرفته که یکی از این رویکردها همانطور که بیان شد، توسعه اقتصادی از طریق بهبود ساختارها یعنی افزایش بهره‌وری کل عوامل (TFP) است. بر این اساس محاسبه رشد بهره‌وری کل عوامل در کشور و همچنین تعیین سهم آن در رشد اقتصادی جهت برنامه ریزی‌های آتی از اهمیت بسیاری برخوردار است. به علاوه، تعیین سهم دو عامل نیروی انسانی و موجودی سرمایه در رشد اقتصادی کشور و مقایسه آن با سهم رشد بهره‌وری کل عوامل در رشد اقتصادی ضروری است. لذا بر اساس شاخص‌های اندازه گیری شده در مرکز مدیریت بهره‌وری ایران (irpmc.ir)، رشد شاخص‌های متوسط ارزش افزوده، متوسط بهره‌وری کل عوامل، متوسط بهره‌وری نیروی کار و متوسط بهره‌وری سرمایه محاسبه شده و در جداول زیر مقادیر رشد این شاخص‌ها در مقایسه با اهداف برنامه پنجم توسعه در بخش‌های صنعت، معدن و موسسات پولی و مالی قابل مشاهده است:

مفهوم ارزش افزوده

ارزش افزوده مهم ترین متغیر اقتصادی است که در محاسبه ارزش خروجی‌های ایجاد شده مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای محاسبه تعداد زیادی از شاخص‌های بهره‌وری، از ارزش افزوده بنگاه اقتصادی در یکسال مالی به عنوان یکی از مهم ترین خروجی‌ها استفاده می‌شود. ارزش افزوده در واقع عبارت است از ثروت اضافی که توسط شرکت از طریق فرآیند تولید یا ارائه خدمات ایجاد می‌شود و با کسر نهاده‌های واسطه از عایدی‌ها به دست می‌آید. برای مثال، نهاده‌هایی نظیر سرمایه و نیروی انسانی متخصص در طی یک فرآیند، ارزش جدیدی تولید می‌کنند که در واقع به ارزش نهاده‌های ما افزوده می‌شود.

اهداف رشد ارزش افزوده در برنامه چهارم و پنجم توسعه و مقادیر رشد واقعی آن به نرخ ثابت سال ۸۳

عنوان/سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
رشد واقعی ارزش افزوده بخش صنعت ^۱	۱۰۰	۱۰۸	۱۰۶	۹۲	۹۵	۹۱	۱۱۱
رشد ارزش افزوده بخش صنعت بر اساس برنامه پنجم ^۲	۱۰۰	۱۱۱	۱۲۴	۱۳۸	۱۵۳	۱۷۰	۱۸۹
رشد واقعی ارزش افزوده بخش معدن	۱۰۰	۱۲۷	۱۰۵	۶۹	۶۶	۶۹	۷۳
رشد ارزش افزوده بخش معدن بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۱۱	۱۲۴	۱۳۸	۱۵۳	۱۷۰	۱۸۹
رشد واقعی ارزش افزوده بخش پولی و مالی	۱۰۰	۱۱۴	۱۳۴	۱۲۰	۱۲۱	۱۱۹	۱۳۳
رشد ارزش افزوده بخش پولی و مالی بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۹	۱۱۹	۱۳۰	۱۴۱	۱۵۴	۱۶۸

۱ - سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری irpmc.ir
 ۲ - مستندات مربوط به اهداف برنامه چهارم و پنجم توسعه



اهداف رشد بهره‌وری کل عوامل در برنامه چهارم و پنجم توسعه و مقادیر رشد واقعی آن به نرخ ثابت سال ۸۳

عنوان/سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
رشد واقعی بهره‌وری کل عوامل بخش صنعت	۱۰۰	۸۵	۱۱۸	۱۵۳	۱۴۷	۹۹	۱۲۳
رشد بهره‌وری کل عوامل بخش صنعت بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۴	۱۱۹	۱۲۴	۱۲۹
رشد واقعی بهره‌وری کل عوامل بخش معدن	۱۰۰	۱۰۹	۱۱۳	۱۰۸	۱۰۳	۱۰۶	۱۲۹
رشد بهره‌وری کل عوامل بخش معدن بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۴	۱۱۹	۱۲۴	۱۲۹
رشد واقعی بهره‌وری کل عوامل بخش پولی و مالی	۱۰۰	۹۴	۷۵	۷۲	۵۶	۶۲	۷۰
رشد بهره‌وری کل عوامل بخش پولی و مالی بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۴	۱۰۶	۱۰۸	۱۱۰	۱۱۳

اهداف رشد بهره‌وری نیروی کار در برنامه چهارم و پنجم توسعه و مقادیر رشد واقعی آن به نرخ ثابت سال ۸۳

عنوان/سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
رشد واقعی بهره‌وری نیروی کار بخش صنعت	۱۰۰	۱۱۳	۱۴۳	۱۴۴	۱۵۳	۱۱۲	۱۲۸
رشد بهره‌وری نیروی کار بخش صنعت بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۵	۱۱۰	۱۱۶	۱۲۲	۱۲۸	۱۳۴
رشد واقعی بهره‌وری نیروی کار بخش معدن	۱۰۰	۱۰۲	۱۱۴	۱۰۹	۱۰۹	۱۲۲	۱۳۳
رشد بهره‌وری نیروی کار بخش معدن بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۵	۱۱۰	۱۱۶	۱۲۲	۱۲۸	۱۳۴
رشد واقعی بهره‌وری نیروی کار بخش پولی و مالی	۱۰۰	۹۹	۶۸	۷۰	۶۰	۶۶	۶۷
رشد بهره‌وری نیروی کار بخش پولی و مالی بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۷	۱۱۳	۱۲۱	۱۲۹	۱۳۷	۱۴۶

اهداف رشد بهره‌وری سرمایه در برنامه چهارم و پنجم توسعه و مقادیر رشد واقعی آن به نرخ ثابت سال ۸۳

عنوان/سال	۸۴	۸۵	۸۶	۸۷	۸۸	۸۹	۹۰
رشد واقعی بهره‌وری سرمایه بخش صنعت	۱۰۰	۱۰۸	۱۰۶	۹۲	۹۵	۹۱	۱۱۱
رشد بهره‌وری سرمایه بخش صنعت بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۱۱	۱۲۴	۱۳۸	۱۵۳	۱۷۰	۱۸۹
رشد واقعی بهره‌وری سرمایه بخش معدن	۱۰۰	۱۲۷	۱۰۵	۶۹	۶۶	۶۹	۷۳
رشد بهره‌وری سرمایه بخش معدن بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۱۱	۱۲۴	۱۳۸	۱۵۳	۱۷۰	۱۸۹
رشد واقعی بهره‌وری سرمایه بخش پولی و مالی	۱۰۰	۱۱۴	۱۳۴	۱۲۰	۱۲۱	۱۱۹	۱۳۳
رشد بهره‌وری سرمایه بخش پولی و مالی بر اساس برنامه پنجم	۱۰۰	۱۰۹	۱۱۹	۱۳۰	۱۴۱	۱۵۴	۱۶۸





نگاهی به جشنواره ملی بهره‌وری

یکی از مهمترین راه‌ها برای رشد و شکوفایی اقتصادی در هر جامعه، ارتقا و افزایش بهره‌وری می‌باشد. در کشور ما نیز توسعه اقتصادی همواره از راه افزایش سرمایه‌گذاری‌ها اتفاق افتاده است و علی‌رغم هدف‌گذاری‌هایی که در سطح ملی و در قالب برنامه‌های ۵ ساله توسعه تاکنون تعریف شده بود، هیچ‌گاه و در هیچ مقطع زمانی دستیابی به اهداف بهره‌وری محقق نشد. این موضوع از مهمترین نشانه‌ها در کشور در زمینه کمبود یک عامل تشویقی و محرک برای بخش‌های مختلف اقتصادی جهت توجه بیشتر به موضوع بهره‌وری بود، در همین راستا و در جهت تحقق مفاد برنامه‌های توسعه ای و اهمیت افزایش بهره‌وری در تمامی سطوح کلان و خرد اقتصاد کشور و در جهت بهتر اجرایی شدن این برنامه‌ها و لزوم بهره‌گیری از ساز و کار اجرایی برای تحقق چشم‌انداز بیست‌ساله نظام و با توجه به تاکیدات مقام معظم رهبری در جهت اجرایی شدن اصل ۴۴ قانون اساسی نظام مقدس جمهوری اسلامی، گروه پارسیان هوشمند با همکاری اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران به عنوان بالاترین سطح سازمان‌های خصوصی در کشور به منظور پاسخگویی به چنین نیاز و کمبودی در کشور، مسئولیت برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری را در سطح ملی و در بخش‌های اقتصادی مختلف برعهده گرفته است.

اهداف جشنواره:

۱. توسعه نظام جامع سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری در کشور (www.irpmc.ir)
۲. ایفای نقش پیشبرنده در افزایش بهره‌وری سازمانها و شرکت‌های کشور
۳. تشویق بنگاه‌ها برای اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری و انجام پروژه‌های بهبود با بهره‌گیری از مدل مدیریت بهره‌وری سرآمد
۴. افزایش توان رقابت‌پذیری سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی در محیط کسب و کار بین‌المللی و همچنین افزایش سازگاری آن‌ها با بازارهای جهانی
۵. تغییر نگرش در فرآیند تولید ارزش کشور
۶. شناسایی و تجلیل از بهره‌ورترین و پرتلاش‌ترین سازمانها، شرکت‌ها و مدیران کشور

نکات متمایز کننده جشنواره ملی بهره‌وری با سایر جوایز ملی:

- تعداد بالای سازمان‌هایی که در هر دوره جشنواره مورد بررسی قرار می‌گیرند. به جرأت می‌توان گفت هیچ برنامه‌ای با این تعداد شرکت‌کننده به تفکیک هر صنعت تا به امروز در ایران برگزار نشده است. در اولین دوره بیش از ۴۰۰ شرکت، در دوره دوم در حدود ۵۰۰ بنگاه اقتصادی، در سومین دوره بیش از ۸۰۰ شرکت و در چهارمین دوره بالغ بر ۱۰۶۰ بنگاه اقتصادی در بخش‌های مختلف با یکدیگر به رقابت می‌پردازند.
- پایگاه داده بسیار قوی که مقایسه بین شرکت‌کنندگان را بسیار عادلانه و نزدیک به واقعیت می‌نماید. این امر به سازمان کمک می‌نماید تا از این مقایسه بازخور کاراتری را دریافت نمایند. شرکت‌ها و سازمان‌ها در هر بخش با تعداد زیادی از شرکت‌های رقیب خود براساس اطلاعات واقعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.
- استفاده از نظرات متخصصین و بزرگان صنایع در قالب کمیته علمی و داوران است. در هر دوره جشنواره از نظرات متخصصین در عرصه صنعت برای انتخاب بهترین‌های صنعت مربوط استفاده می‌گردد.





دستاوردهای شرکتها با حضور در جشنواره ملی بهره‌وری

جشنواره ملی بهره‌وری علاوه بر معرفی شرکتها و تقدیر از آنها در مرحله اول، دستاوردهایی نظیر تعیین جایگاه شرکت در بین شرکت‌های هم‌گروه از نظر شاخص‌های مورد بررسی در جشنواره را در قالب گزارشات به شرکت‌ها ارائه می‌نماید. در مرحله دوم نیز وضعیت پروژه‌های مدیریتی انجام شده در شرکت با سایر پروژه‌های انجام شده از نظر میزان منابع مورد استفاده و نتایج به دست آمده مقایسه شده و در جهت بهبود و رشد ارائه می‌گردد.

دستاوردهای ثبت‌نام در جشنواره

- دسترسی آنلاین به ۱۸۰ شاخص مالی، اقتصادی و بهره‌وری شرکت مربوطه
- دسترسی آنلاین و گزارش کتبی میانگین صنعت در شاخص‌های جشنواره
- دسترسی آنلاین و گزارش کتبی برترین‌های صنعت مربوطه در شاخص‌های جشنواره
- امکان مقایسه با دیگر شرکتها به دلیل روش‌های یکسان محاسبه
- دستیابی به جایگاه خود در صنعت مربوطه
- امکان معرفی شرکت‌های برتر به جایزه بین‌المللی تجربیات موفق (International Best Practice Competition)
- بهره‌مندی از تخفیفات ویژه پکیج‌های سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری



مراحل اجرایی

جشنواره ملی بهره‌وری با توجه به اهداف و مأموریت‌هایش در دو مرحله برگزار می‌گردد.

مرحله اول رقابت بر اساس مقایسه شاخص‌های بهره‌وری محاسبه شده در سامانه IRPMC

فعالیت‌های اجرایی هر دوره از جشنواره ملی بهره‌وری بلافاصله پس از اتمام دوره پیشین آن در خرداد ماه هر سال آغاز می‌گردد، در اولین مرحله اطلاع‌رسانی گسترده‌ای برای سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی صورت می‌پذیرد. مرکز مدیریت بهره‌وری (www.irpmc.ir) نیز فعالیت مربوط به اندازه‌گیری شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی از صورت‌های مالی حسابرسی شده به دو نرخ جاری و ثابت (تورم زدایی شده بر اساس آمار بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سال پایه ۱۳۸۳) اجرا می‌نماید. اندازه‌گیری‌های شاخص‌های بهره‌وری بر اساس مدل ارزش افزوده بوده و در جشنواره شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار، سرمایه و کل عوامل به همراه دیگر شاخص‌ها سنجیده شده که در برنامه ریزی‌های کلان در رشد اقتصادی کشور از طریق رشد این شاخص‌ها تاکید فراوان گردیده است.

معیارهای اصلی داوری در جشنواره بر قسمت اول مدل چرخه بهره‌وری و با تمرکز بر اندازه‌گیری یکسان بخش‌های ذیل در سامانه تحت وب مرکز مدیریت بهره‌وری ایران www.irpmc.ir در طول حداقل چهار سال می‌باشد:

- بخش اصلی (شامل شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل، نیروی انسانی و سرمایه)
- بخش جانبی (شامل شاخص‌های سود سرانه و حاشیه سود خالص)
- بخش ویژه (شامل شاخص بهره‌وری انرژی)

بر اساس آیین‌نامه تدوین شده کمیته علمی جشنواره، فهرست نامزدهای پیشنهادی در هر گروه اقتصادی توسط دبیرخانه با توجه به روند رشد پایدار و همچنین مقایسه شاخص‌های بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی با میانگین صنعت‌های مورد نظر از سال ۸۶ تا ۹۰ تهیه و جهت تایید نهایی در اختیار اعضای کمیته علمی قرار می‌گیرد.

میانگین صنعت‌های مورد نظر با توجه به پشتیبانی علمی و اطلاعاتی مرکز مدیریت بهره‌وری ایران که از سامانه‌ای با شاخص‌های ۱۰۶۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۴۵ گروه بهره‌مند می‌باشد به دست می‌آید. مجموع ارزش افزوده شرکت‌های بخش صنعت و معدن که در سامانه موجود است، در حدود ۶۰ درصد ارزش افزوده کل بخش صنعت و معدن در کشور بوده و همچنین مجموع ارزش افزوده شرکت‌های بخش موسسات مالی و پولی مورد بررسی در جشنواره در حدود ۸۵ درصد کل ارزش افزوده در این بخش را تشکیل می‌دهد.

مرحله دوم ارزیابی تجارب موفق در زمینه ارتقای عملکرد بهره‌وری سازمان‌ها

سازمان‌هایی که در گروه صنعتی خود در مرحله اول به عنوان نامزد و برنده انتخاب می‌شوند و به مرحله دوم راه پیدا می‌کنند، موظفند که سه تجربه برتر در راستای بهبود سطح عملکرد و بهره‌وری خود را برای دبیرخانه جشنواره ارسال نمایند و وارد فرآیند مرحله دوم جشنواره شوند، در پایان از مجموع امتیازات کسب شده در دو مرحله، امتیاز نهایی هر شرکت در جشنواره ملی بهره‌وری تعیین و تندیس ملی بهره‌وری به شرکت‌هایی که دارای شرایط تعیین شده توسط کمیته علمی جشنواره باشند (بدون در نظر گرفتن این که در چه صنعتی در حال فعالیت می‌باشند) اهداء خواهد شد.

منطق امتیاز دهی جشنواره ملی بهره‌وری

منطق امتیاز دهی در مرحله اول :

معیارهای جشنواره در مرحله اول	شاخص‌ها	معیارها	امتیاز هر شاخص	امتیاز هر معیار
بخش اصلی (۲۰۰ امتیاز)	بهره‌وری نیروی کار	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۶۵	۴۰
		عملکرد بالاتر از میانگین		
	بهره‌وری سرمایه	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۶۰	۳۵
		عملکرد بالاتر از میانگین		
	بهره‌وری کل عوامل	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۷۵	۴۵
		عملکرد بالاتر از میانگین		
مجموع امتیاز بخش اصلی				۲۰۰



محوه‌های جشنواره در مرحله اول	شاخص‌ها	معیارها	امتیاز هر شاخص	امتیاز هر معیار
بخش جانبی (۱۰۰ امتیاز)	درصد حاشیه سود خالص	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۵۰	۳۰
		عملکرد بالاتر از میانگین		
	فروش سرانه	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۵۰	۳۰
		عملکرد بالاتر از میانگین		
مجموع امتیاز بخش جانبی				
بخش ویژه (۱۰۰ امتیاز)	بهره‌وری انرژی	رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه	۱۰۰	۶۰
		عملکرد بالاتر از میانگین		
مجموع امتیاز بخش ویژه				
مجموع امتیاز مرحله اول جشنواره ملی بهره‌وری				

منطق امتیازدهی به هر یک از پروژه‌ها در مرحله دوم:

ردیف	معیارها	امتیاز هر معیار
۱	مشکل مطرح شده تا چه میزان می‌تواند برای سازمان مورد نظر به عنوان یک مساله، قابل طرح باشد؟	۲۰
۲	میزان تاثیر حل مساله در بهبود عملکرد شرکت تا چه میزان بوده است؟	۲۰
۳	حل مساله تا چه میزان موجب جلوگیری از بروز نتایج منفی در عملکرد شرکت شده است؟	۲۰
۴	میزان مناسب بودن برنامه عملیاتی تنظیم شده برای حل مساله چقدر است؟	۲۰
۵	میزان مناسب بودن روش گردآوری داده‌ها و نحوه تحلیل داده‌های جمع آوری شده جهت حل مساله چقدر است؟	۲۰
۶	میزان تناسب علل شناسایی شده با مساله مطرح شده چقدر است؟	۲۰
۷	میزان تناسب راه حل‌های اتخاذ شده برای حل مساله چقدر است؟	۲۰
۸	میزان اثربخش بودن نتایج راه حل‌های اجرا شده برای حل مساله چقدر است؟	۲۰
۹	نحوه حل مساله تا چه میزان خلاقانه بوده و تا چه میزان سبب نوآوری شده است؟	۲۰
۱۰	میزان یادگیری حاصل از نحوه این مساله برای شما چقدر بوده است؟	۲۰
مجموع امتیاز هر پروژه		
مجموع امتیاز قابل کسب در مرحله دوم جشنواره (مجموع امتیاز ۳ پروژه)		

مجموع امتیازهایی که بنگاه‌های اقتصادی در مرحله‌های اول و دوم جشنواره توسط داوران می‌توانند کسب نمایند: $1000 = 600 + (400 \text{ (مرحله اول)})$

سطوح تقدیر در جشنواره ملی بهره‌وری

سطوح تقدیر در جشنواره ملی بهره‌وری، سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز کرده و میزان ارتقای سازمان‌ها در دستیابی به عملکرد بهتر و بهره‌ورتر را در سطوح تندیس، لوح تقدیر و سپاس نامه تقسیم بندی می‌نماید.

تندیس

تندیس ملی بهره‌وری بالاترین سطح از سطوح پیش بینی شده جشنواره می‌باشد و تنها شرکت‌هایی حایز دریافت آن می‌باشند که در مجموع دو مرحله جشنواره امتیاز کل دریافتی آنان بیشتر از حداقل امتیاز تعیین شده کمیته علمی جشنواره باشد.

لوح تقدیر

لوح تقدیر به برترین‌ها در مرحله اول یا دوم تعلق می‌گیرد. در مرحله اول بنگاه‌هایی که در بین کاندیدهای دریافت لوح تقدیر با رای داروان بیشترین امتیاز را در یکی از بخش‌های اصلی، جانبی و ویژه کسب نمایند حایز دریافت لوح تقدیر می‌گردند. در مرحله دوم بنگاه‌های اقتصادی که یکی از سه پروژه ارتقای بهره‌وری آنان با رای داوران به عنوان پروژه برتر انتخاب شده باشد حایز دریافت تقدیر نامه در آن مرحله می‌گردد.

سپاس نامه

سازمان‌هایی که در مرحله اول و دوم جشنواره حضور داشته و در مرحله اول نامزد دریافت لوح تقدیر و در مرحله دوم نیز سه پروژه ارتقا بهره‌وری آنان توسط کمیته علمی تایید گشته باشد، موفق به دریافت سپاس نامه می‌گردند.



ارکان اجرایی جشنواره

کمیته راهبری

کمیته راهبری که وظیفه اصلی آن تدوین برنامه‌های اجرایی، تهیه پیشنهادات برای تصویب شورای سیاست‌گذاری، نظارت بر روند اجرایی، تعیین افراد کمیته علمی و... است.

اعضای کمیته راهبری چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری

ردیف	نام	سمت
۱	دکتر پدram سلطانی	نایب رئیس اتاق بازرگانی صنایع، معادن و کشاورزی ایران
۲	دکتر محمد علی محمدی	رئیس کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری و ناظر علمی طرح سام وزارت صنعت، معدن، تجارت
۳	مهندس عباس کاظمی	مدیر عامل شرکت بهینه سازی مصرف سوخت
۴	مهندس سیدحسین سجادی	مدیر عامل سازمان بهره‌وری انرژی ایران
۵	مهندس محمد متقی	رئیس هماهنگی و نظارت بر برنامه‌های توسعه بهره‌وری وزارت نفت
۶	دکتر سید سعید امامی	دبیر انجمن مدیریت کیفیت
۷	دکتر شمس اردکانی	رئیس کمیسیون انرژی اتاق بازرگانی صنایع، معادن و کشاورزی ایران
۸	مهندس فرشید شکر خدایی	دبیر جشنواره ملی بهره‌وری
۹	دکتر حسن فروزان فرد	دبیر کمیته علمی جشنواره ملی بهره‌وری

کمیته علمی

کمیته علمی که وظیفه اصلی آن تهیه روشهای علمی و ارزیابی جشنواره، نظارت بر روند ارزیابی‌ها و امور فنی جشنواره است.

اعضای کمیته علمی چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری

۱	خانم دکتر پرستو محمدی	استاد دانشگاه تربیت مدرس
۲	دکتر دهقانپور	عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی امام جواد
۳	دکتر تقوا	عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی
۴	دکتر محقر	عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
۵	مهندس احسان جنتی فرد	مدیر عامل مرکز مدیریت بهره‌وری ایران
۶	مهندس روشن	عضو هیئت مدیره انجمن توسعه بهره‌وری
۷	مهندس زربخش	مدیر دفتر آموزش و آگاه سازی سازمان بهره‌وری انرژی ایران
۸	مهندس فرشید شکر خدایی	دبیر جشنواره ملی بهره‌وری
۹	دکتر تقی زاده	رئیس مرکز تحقیقات و مطالعات اقتصادی اتاق ایران
۱۰	دکتر طالبی	عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی
۱۱	دکتر حسن فروزان فرد	دبیر کمیته علمی جشنواره ملی بهره‌وری
۱۲	دکتر پژوهی	استاد دانشگاه شیراز
۱۳	دکتر مرزبان	استاد دانشگاه شیراز
۱۵	دکتر محمدعلی محمدی	ریاست کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری
۱۶	مهندس متقی	رئیس هماهنگی و نظارت بر طرح‌های توسعه بهره‌وری وزارت نفت
۱۷	مهندس نسیرین وفایی *	شرکت سایپا
۱۸	مهندس کاظم بصراپی *	لیزینگ اقتصاد نوین
۱۹	مهندس هاشمی *	ماهنامه نساجی
۲۰	مهندس محمد ضیایی *	مدیر مهندسی صنایع لاستیک بارز
۲۱	مهندس ذاکر زاده *	مشاور مدیر عامل ایساکو

* این اعضا در دوره‌های گذشته جشنواره به عنوان داوران فعال در گروه صنعتی خود شناخته شده و در دوره چهارم جشنواره به عنوان متخصص صنعت مربوطه در کمیته علمی دعوت به همکاری شده‌اند.



دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری

دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری کلیه عملیات اجرایی مرتبط با جشنواره را عهده دار می‌باشد. وظایف دبیرخانه عبارتند از:

- تشکیل و مدیریت دبیرخانه جشنواره و انجام کلیه فعالیت‌های اجرایی مرتبط
- همکاری با کمیته علمی در تهیه برنامه زمانی عملیات اجرایی هر دوره
- تهیه و تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی و ارایه آن به ارکان ذیربط طرح جهت تصویب
- اجرای کلیه فعالیت‌های کارشناسی مورد نیاز ارکان جشنواره
- انتشار نشریات مرتبط با جشنواره
- انجام فراخوان عمومی به نحو مقتضی جهت ثبت‌نام متقاضیان
- انجام هماهنگی‌های لازم جهت برگزاری جلسات شورای سیاست‌گذاری، کمیته راهبری و کمیته علمی جشنواره
- برگزاری دوره‌های آموزشی جهت داوران و داوران ارشد
- دریافت اطلاعات از متقاضیان جشنواره، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل آنها
- ارجاع نتایج حاصل از داوری‌ها برای اتخاذ تصمیم نهایی به کمیته‌های علمی و راهبری
- تهیه نشان‌ها و دیپلم‌های سازمان‌های بهره‌ور منتخب
- تهیه گزارش عملکرد و ارایه به کمیته راهبری
- تهیه برنامه زمانی عملیات دوره بعد و ارایه آن به کمیته راهبری

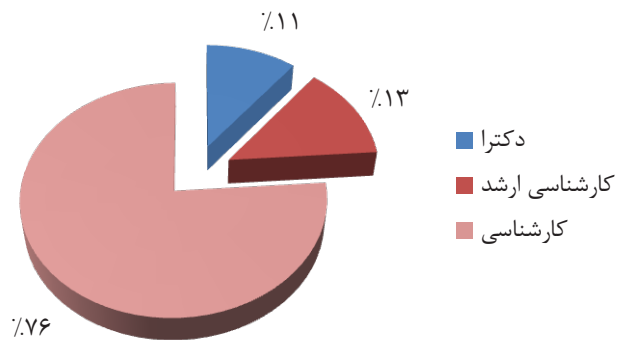
شبکه داوران جشنواره

شبکه داوری جشنواره ملی بهره‌وری هم‌اکنون از بیش از ۳۰۰۰ داور در ۳۱ گروه صنعتی، خدماتی و ... متشکل از مدیران عامل، مدیران ارشد، اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه برخوردار می‌باشد.

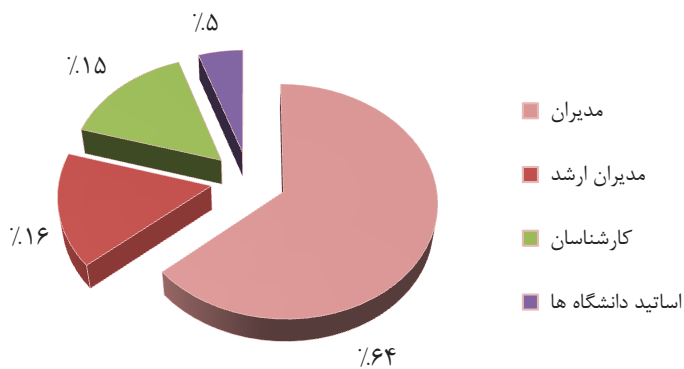
در حال حاضر دوره‌های آموزشی جهت فرهنگ‌سازی و آموزش مفاهیم کاربردی بهره‌وری برای داوران در مرکز آموزش و تحقیقات مدیریت بهره‌وری ایران طراحی و در حال برگزاری می‌باشد.



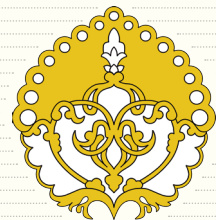
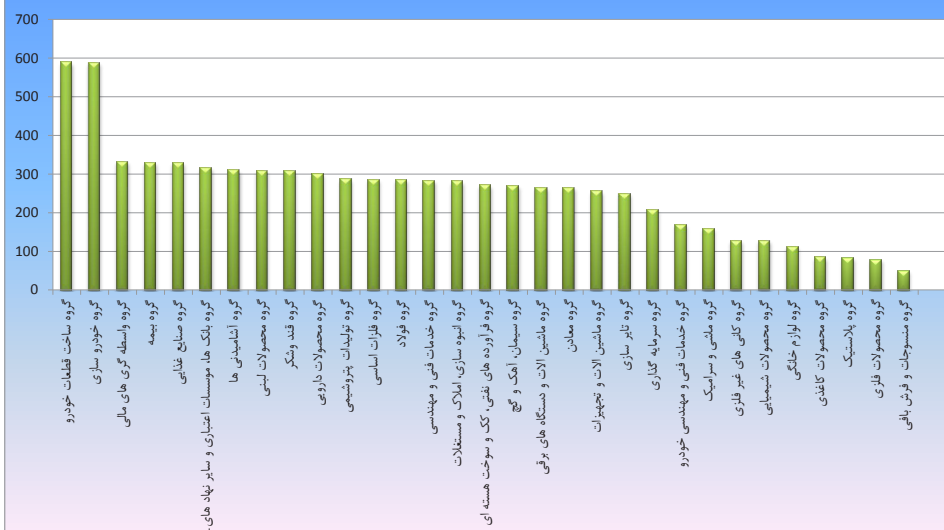
ترکیب داوران از حیث تحصیلات:



ترکیب داوران از نظر سمت‌های سازمانی



ترکیب داوران از حیث گروه‌های صنعتی مختلف





جشنواره ملی بهره‌وری از آغاز تا کنون

ایده شکل‌گیری جشنواره ملی بهره‌وری در سال‌های نخست برنامه توسعه چهارم، توسط گروه پارسیان هوشمند مطرح و سپس مورد حمایت و توجه ریاست اتاق بازرگانی و صنایع و معادن و کشاورزی ایران واقع شد.

این فکر که برگرفته از محتوای برنامه چهارم توسعه بود، در سال ۱۳۸۶ باعث پایه‌گذاری ایده سامانه ملی بهره‌وری و تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری گردید. این سامانه که وابسته به گروه پارسیان هوشمند است، در اردیبهشت ماه سال ۱۳۸۶ و با پروژه اندازه‌گیری، تجزیه و تحلیل و تهیه طرح جامع بهبود بهره‌وری در شرکت‌های زیر مجموعه سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران و در بخش‌های مختلف صنعت از جمله فولاد، سیمان، آلومینیوم، زغال سنگ، سنگ آهن، مس و... کار خود را در عمل آغاز کرد.

پس از اجرای موفق این پروژه، سامانه اقدام به اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار از سال ۱۳۸۲ نمود و سرانجام در ابتدای سال ۱۳۸۷ طرح جامع جشنواره ملی بهره‌وری را با همراهی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن و کشاورزی ایران به اجرا درآورد.

لزوم برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری

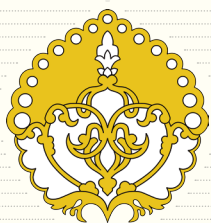
یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای رشد و شکوفایی اقتصادی در هر جامعه، ارتقا و افزایش بهره‌وری است. در کشور ما نیز توسعه اقتصادی همواره از راه افزایش سرمایه‌گذاری‌ها اتفاق افتاده است. اما به‌رغم هدف‌گذاری‌هایی که در سطح ملی و در قالب برنامه‌های ۵ ساله توسعه تاکنون تعریف شده بود، هیچ‌گاه و در هیچ مقطع زمانی دستیابی به اهداف بهره‌وری محقق نشد. این موضوع از مهم‌ترین نشانه‌ها در کشور در زمینه کمبود یک عامل تشویقی و محرک برای بخش‌های مختلف اقتصادی جهت توجه بیشتر به موضوع بهره‌وری بود. اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران به عنوان بالاترین سطح سازمان‌های خصوصی به منظور پاسخگویی به چنین نیاز و کمبودی در کشور، مسئولیت برگزاری چنین جشنواره‌ای در سطح ملی و در بخش‌های اقتصادی مختلف را برعهده گرفته است.

اولین دوره جشنواره

نخستین دوره جشنواره ملی بهره‌وری در سال ۱۳۸۸ در محل اتاق بازرگانی ایران برگزار شد. در اختتامیه این جشنواره، پس از محاسبه شاخص‌های شرکت‌های موجود در بخش صنعت و معدن، از سازمان‌هایی که بهترین و پایدارترین وضعیت بهره‌وری را طی سال‌های ۸۲ تا ۸۶ داشتند، تقدیر به عمل آمد. بالابودن سطح کیفی نسبت به میانگین صنعت، رشد روزافزون و پایداری در رشد برنامه توسعه چهارم، از شروط اصلی جشنواره برای انتخاب بود. در این جشنواره بیش از ۴۰۰ شرکت داخلی در ۱۶ بخش اقتصادی شرکت کردند که از این تعداد، ۴۱ شرکت به عنوان برگزیده در زمینه‌های مختلف شاخص‌ها انتخاب شدند و جوایزی به آن‌ها اعطا شد. لازم به ذکر است که در این دوره، هیچ یک از شرکت‌های موجود در بین نامزدها، شایستگی دریافت نشان بهره‌وری ملی نخستین جشنواره ملی بهره‌وری را نداشتند.

دومین دوره جشنواره

دومین دوره جشنواره، اسفند ماه سال ۱۳۸۹ در مرکز همایش‌های بین‌المللی برج میلاد برگزار گردید. این دوره نیز با استفاده از پایگاه داده غنی تر و با استفاده از نظرات تعداد بیشتری از متخصصان صنعت و خدمات و اساتید دانشگاه و با حضور بیش از ۵۰۰ شرکت در بازه زمانی ۸۴ تا ۸۸ در ۲۵ بخش اقتصادی برگزار شد.





دومین دوره جشنواره - برج میلاد



نخستین دوره جشنواره - اتاق بازرگانی ایران

سومین دوره جشنواره

مراسم افتتاح سومین جشنواره، در هفته بهره‌وری (هفته اول خرداد ماه) در محل اتاق بازرگانی ایران و با حضور دکتر نهبان‌دیان رییس اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران و رییس جشنواره ملی بهره‌وری برگزار گردید. در این مراسم که نمایندگانی از اصحاب رسانه نیز حضور داشتند، دکتر نهبان‌دیان در ارتباط با ضرورت برگزاری این جشنواره و ابعاد آن سخنرانی کرد و از تمامی اتاق‌های بازرگانی و انجمن‌ها برای مشارکت فعال در این دوره دعوت به عمل آورد.

طی آغاز فرایند اجرایی سومین دوره جشنواره، شاخص‌های مالی و اقتصادی و بهره‌وری ۸۹۰ بنگاه اقتصادی از صورت‌های مالی حسابرسی شده واصل به دبیرخانه جشنواره اندازه‌گیری و بازنگری شدند.

■ به منظور اندازه‌گیری شاخص‌های سال ۸۹ مربوط به ۸۹۰ بنگاه اقتصادی، ۲۸۰۰ نفر - روز نیروی کارشناسی اختصاص داده شد.

■ به منظور صحت‌گذاری شاخص‌های اندازه‌گیری شده از سال ۸۶ تا سال ۸۹، ۹۰۰ نفر - روز نیروی کارشناسی اختصاص داده شد.

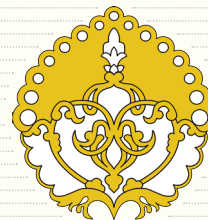
فرایند داوری مرحله اول سومین دوره جشنواره ملی بهره‌وری نیز از تاریخ ۴ آبان ماه ۱۳۹۰ آغاز شد که مراحل زیر را طی کرد:

تعداد صنعتی که در سومین دوره جشنواره مورد بررسی قرار گرفتند از ۲۵ صنعت به ۳۱ صنعت افزایش پیدا کرد و لازم بود اعضای این کمیته در ارتباط با نامزدی تمامی این صنایع اظهار نظر کنند. این موضوع به زمان زیادی نیاز داشت و به دلیل افزایش تعداد اعضای کمیته علمی و دشواری‌های موجود در ارتباط با برگزاری جلسات، این کمیته به صورت حضوری در سومین دوره این جشنواره جمع‌آوری نظرات را با رویکرد جدیدی انجام داد. به این ترتیب به هر یک از اعضا یک نام کاربری و رمز عبور تخصیص یافت که از این طریق به تمامی نامزدهای پیشنهادی هر صنعت دسترسی داشتند و پس از جمع‌آوری نظرات و پیشنهادات، اعضای کمیته علمی نامزدهای هر صنعت معرفی شدند.

اسامی برندگان مرحله اول سومین دوره جشنواره ملی بهره‌وری با ارزیابی نتایج شاخص‌های بهره‌وری و با اتمام زمان داوری‌های آنلاین، ۱۱ بهمن اعلام شد. در این مراسم مطابق بررسی نظرات داوران، ۶۲ بنگاه لوح تقدیر بهترین عملکرد در شاخص‌های بهره‌وری در بازه ۸۶ تا ۸۹ در سه بخش اصلی، جانبی و ویژه را دریافت کردند.

همچنین در این مراسم، تندیس ملی بهره‌وری توسط دکتر نهبان‌دیان و با حضور مقامات اتاق بازرگانی رونمایی گردید.

در مرحله دوم سومین جشنواره، رقابت بر مبنای پروژه‌های موفق ارتقای بهره‌وری نامزدهای مرحله اول صورت پذیرفت و هر شرکت امکان حضور با سه پروژه بهره‌وری در جشنواره را داشت. از ۱۷۳ پروژه ارسالی به دبیرخانه ۱۵۰ پروژه مورد تایید قرار گرفت و با امتیاز دهی ۴۰۰ داور منتخب مرحله اول به ۷ پروژه برتر لوح تقدیر اهدا شد و ۱۶ پروژه شایسته دریافت سپاسنامه جشنواره شدند. همچنین ۷ شرکت که در دو مرحله موفق به کسب امتیازات لازم شده بودند، بالاترین نشان جشنواره را که تندیس ملی بهره‌وری است، دریافت کردند.





مرحله اول چهارمین دوره جشنواره هتل آزادی



سومین دوره جشنواره - صدا و سیما

چهارمین دوره جشنواره

چهارمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری با پایان مرحله دوم سومین جشنواره آغاز گردید و در مرحله اول بیش از هزار صورت مالی محاسبه شده مورد بررسی قرار گرفت. در این دوره عملاً شاخص‌های مالی و اقتصادی و بهره‌وری کلیه شرکت‌های بزرگ و متوسط و شرکت‌های حاضر در طرح رتبه‌بندی کارت‌های بازرگانی که توسط واحد رتبه‌بندی اتاق بازرگانی انجام می‌شود مورد محاسبه قرار گرفت که شامل حدود ۶۰ درصد تولید کنندگان ارزش افزوده در بخش صنعت می‌شود.

در این دوره تعداد داورها به بیش از ۳ هزار نفر افزایش یافت و ۳۱۴ شرکت از سوی کمیته علمی بعنوان نامزد دریافت عناوین مرحله اول چهارمین جشنواره در ۲۱ گروه اقتصادی انتخاب شدند. بر مبنای رای داوران هر گروه، تعداد ۶۳ شرکت در سه بخش اصلی، جانبی و ویژه شایسته دریافت لوح تقدیر جشنواره گردیدند که مشروح آن در ادامه این ویژه نامه آمده است.

از نکات بارز این دوره، عدم شرکت برندگان تندیس سومین جشنواره بعنوان شرکت کننده و حضور آنها بعنوان میزبان جشنواره بود که برخی از برندگان این دوره جوایز خود را از دارندگان تندیس دوره قبل جشنواره دریافت کردند.

مراسم مرحله اول با حضور مدیران عامل شرکت‌های کاندید، ۳۰ بهمن ۹۱ در محل هتل پارسیان آزادی برگزار شد. در این مراسم، مدیران هر گروه اقتصادی بر روی صندلی از پیش تعیین شده و دور میز ویژه گروه خود مستقر بودند و در مقابل آنها گزارش اختصاصی از عملکرد شرکت قرار داشت. مدیران ضمن مطالعه گزارش شرکت خود به مقایسه شاخص‌های خود با سایر شرکت‌های هم گروه پرداختند و تجربه منحصر به فردی را رقم زدند که امید است این تجربه شروعی بر انجام مقایسه‌های هدفمند بین شرکت‌ها در سطح کارشناسی جهت استفاده از تجربیات موفق همدیگر باشد.

کلام آخر

در جشنواره چهارم با استفاده از بیش از هزار «صورت مالی حسابرسی شده» و برای ۵ سال متوالی، ۱۸۰ شاخص مالی و اقتصادی و بهره‌وری با یک روش واحد دو بار محاسبه شده (یکبار با نرخ جاری و یکبار با نرخ ثابت) و میانگین‌های صنعت از آنها تولید می‌شود. این بدان معنی است که برای تمام این شرکت‌ها فاز اول چرخه بهره‌وری که محاسبه شاخص‌های بهره‌وری است، انجام شده و تمامی این بنگاه‌ها می‌توانند با مقایسه شاخص‌های خود با میانگین صنعت نسبت به تحلیل و عارضه‌یابی از بنگاه خود اقدام کنند. مقایسه‌های انجام شده در روند جشنواره بعنوان نمونه‌ای از این کار است و قطعاً شرکت‌ها با مقایسه ۱۸۰ شاخص، ارزیابی مناسبی از عملکرد ۵ ساله خود خواهند داشت و به نقاط ضعف و قوت خود پی خواهند برد. بنابراین برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری عملاً نویدبخش انجام انبوه محاسبه شاخص‌های بهره‌وری در سطح ملی و همچنین ورود انبوه شرکت‌ها به فاز تحلیل در چرخه بهره‌وری است.





خدمات پشتیبانی شرکتها جهت حضور موفقیت آمیز در جشنواره ملی بهره‌وری

مرکز مدیریت بهره‌وری ایران با مأموریت کمک به رشد اقتصادی در کشور از طریق افزایش بهره‌وری در سطح ملی و راه‌اندازی چرخه مدیریت بهره‌وری در تمام سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی فعالیت خود را از سال ۱۳۸۶ آغاز نموده است. لازم به ذکر است این مرکز با دارا بودن اطلاعات مالی، اقتصادی و بهره‌وری بیش از ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در ۵۰ گروه از صنعت که بزرگترین پایگاه داده‌ای کشور در این زمینه می‌باشد، خدمات گوناگونی را به شرکت‌ها و سازمان‌های ایرانی در قالب اجزای خود ارائه می‌دهد. بخش‌های فعال مرکز مدیریت بهره‌وری ایران:



اجزای مذکور تکمیل‌کننده خدمات مرکز مدیریت بهره‌وری می‌باشند و خدمات هر بخش در ارتباط با یکدیگر، تکمیل‌کننده دیگر بخش‌ها می‌باشد. برای کمک به حضور موفق بنگاه‌های اقتصادی در جشنواره ملی بهره‌وری نیز خدمات پشتیبانی به تفکیک هر بخش به شرح زیر در نظر گرفته شده است:

سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری

sas.irpmc.ir

یکی از مهمترین فرایندهای جشنواره در مرحله اول فرایند اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی می‌باشد که این اندازه‌گیری‌ها با توجه به پایگاه داده سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری (که مجموعه ارزش افزوده بنگاه‌های اقتصادی موجود در آن ۷۰ درصد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن و ۸۵ درصد ارزش افزوده بخش موسسات پولی و مالی است) صورت پذیرفته به صورتی که در هر دوره از جشنواره شاخص‌های مورد رقابت در بازه زمانی چهار ساله بررسی شده است. علاوه بر این بنگاه‌های اقتصادی که در جشنواره ملی بهره‌وری ثبت نام نمایند، قابلیت استفاده از خدمات سامانه را دارا می‌باشند که این خدمات شامل:

- اندازه‌گیری شاخص‌های اقتصادی و بهره‌وری به نرخ جاری و ثابت (تورم زدایی شده) از سال ۸۲ تا کنون
- امکان استفاده همزمان چندین کاربر از یک دسترسی مشخص در تمام نقاط کشور
- تخفیف ویژه در استفاده از پکیج‌های مرکز مدیریت بهره‌وری به شرح زیر

پکیج زرین

- اندازه‌گیری شاخص‌های اقتصادی و شاخص‌های بهره‌وری طی ۴ سال گذشته
- پیش‌بینی شاخص‌های بهره‌وری سال آتی با استفاده از بودجه مصوب سال آینده
- کارگاه آموزشی مدیریت اقتصادی واحدهای عملیاتی بنگاه با رویکرد مدیریت بهره‌وری
- گزارش تجزیه و تحلیل مقدماتی شاخص‌های بهره‌وری
- گزارش تجزیه و تحلیل پیشرفته شاخص‌های بهره‌وری و اقتصادی (تجزیه و تحلیل ارزش افزوده و علل ریشه‌ای تغییرات شاخص‌ها)
- گزارش تجزیه و تحلیل ارتباطات شاخص‌های اقتصادی و بهره‌وری



■ ضمناً براساس تجزیه و تحلیل‌های انجام شده، فهرست حوزه‌های بهبود پیشنهادی تهیه میگردد.

پکیج سیمین

- اندازه گیری شاخص‌های اقتصادی و شاخص‌های بهره‌وری طی ۴ سال گذشته
- پیش بینی شاخص‌های بهره‌وری سال آتی با استفاده از بودجه مصوب سال آینده
- گزارش تجزیه و تحلیل مقدماتی شاخص‌های بهره‌وری
- گزارش تجزیه و تحلیل پیشرفته شاخص‌های اقتصادی و بهره‌وری (تجزیه و تحلیل ارزش افزوده و علل ریشه ای تغییرات شاخص‌ها)

پکیج برنژین

- اندازه گیری شاخص‌های اقتصادی و شاخص‌های بهره‌وری طی ۴ سال گذشته
- گزارش تجزیه و تحلیل مقدماتی شاخص‌های بهره‌وری

لازم به ذکر است استفاده از هر یک از این پکیج‌ها پس از مشخص شدن جایگاه شرکت در شاخص‌های بهره‌وری در بین شرکت‌های رقیب، می‌تواند در رشد و شکوفایی شرکت‌ها راه گشا باشد زیرا که اولین مرحله ایجاد بهبود در سازمان اندازه گیری است و جهت این که بنگاه‌های اقتصادی بتوانند عملکرد خود را ارتقا دهند می‌بایست پس از مرحله اندازه گیری وارد مرحله تجزیه و تحلیل نتایج شده تا با توجه به آن حوزه‌های بهبود در شرکت مشخص شود.

مرکز آموزش و تحقیقات مدیریت بهره‌وری

training.irpmc.ir

مرکز آموزش و تحقیقات مدیریت بهره‌وری ایران با هدف ارتقاء تخصص‌ها و مهارت‌های مدیران و کارشناسان صنعت و دانشجویان در حوزه بهره‌وری شروع به کار نموده است. از جمله مهمترین اهدافی که این مرکز دنبال می‌کند عبارت است از:

- طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی مدیران و کارشناسان بنگاه‌های اقتصادی کشور به منظور توانمند سازی آنها در زمینه بهره‌وری
- انجام پژوهش‌ها و تحقیقات کاربردی و تطبیقی در حوزه نظام‌های مدیریت و بهره‌وری متناسب با نیازهای اقتصادی کشور
- فراهم آوردن زمینه‌ها و بسترهای آموزشی لازم برای رشد منابع انسانی، افزایش ظرفیت‌ها و ارتقای بهره‌وری، تخصص و مهارت‌های کارکنان و مدیران بنگاه‌های اقتصادی
- بهره گیری از فناوری‌های نوین اطلاعاتی، جهت آموزش‌های سریع و ارزان از طریق برگزاری دوره‌های E-Learning
- همچنین یکی دیگر از اهداف این مرکز طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی به صورت کارگاه و آموزش‌های الکترونیکی به منظور ارتقای دانش بهره‌وری و افزایش توانمند سازی داوران جشنواره ملی بهره‌وری می‌باشد لازم به ذکر است دوره‌های مذکور دقیقاً منطبق بر نیاز داوران جشنواره در استفاده از سامانه داوران و مفهوم هر یک از شاخص‌های مورد رقابت در جشنواره تدوین گشته است. از ویژگی‌های این دوره‌های آموزشی موارد زیر می‌باشد:
- رایبه گواهینامه مورد تایید جشنواره ملی بهره‌وری
- معرفی شرکت کنندگان دوره به عنوان داور جشنواره ملی بهره‌وری
- امکان معرفی شرکت کنندگان فعال دوره‌های آموزشی جهت مشارکت در اجرای پروژه‌های استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری

مرکز مشاوره مدیریت بهره‌وری

consulting.irpmc.ir

مرکز مشاوره مدیریت بهره‌وری ایران با هدف راه اندازی چرخه مدیریت بهره‌وری در شرکت‌ها و سازمان‌های ایرانی آغاز به فعالیت نموده است. لازم به ذکر است ادامه فعالیت‌های اقتصادی شرکتها بدون اطلاع از وضعیت موجود آن، به رغم صرف هزینه‌های هنگفت برای بهبود بهره‌وری اگر نه غیر ممکن ولی مشکل بوده و همواره با بحران‌هایی نظیر مدیریت و تحلیل اقتصادی وجود ضایعات، افزایش دوباره کاری‌ها و به طور کلی استفاده بهینه از منابع در حین تولید دست به گریبان خواهد بود. یکی از راه‌های رهایی از این معضل استفاده از چرخه بهره‌وری است. چرخه بهره‌وری فرایندی است که اندازه‌گیری و برنامه‌های بهره‌وری در هر سازمان براساس آن انجام می‌شود. مرحله دوم جشنواره ملی بهره‌وری نیز بر مبنای همین اساس برگزار می‌گردد تا بنگاه‌های اقتصادی در مسیر رشد بهره‌وری و ارزش افزوده خود تنها در مرحله اندازه گیری شاخص‌های بهره‌وری باقی نمانده و بتوانند فعالیت‌هایی در جهت ارتقای بهره‌وری خود آغاز نمایند و آن فعالیت‌ها را در مقایسه فعالیت‌های دیگر سازمان‌ها محک زنند. مرکز مشاوره مدیریت بهره‌وری نیز با توجه به این اهداف خدمات خود را برای بنگاه‌های اقتصادی رایبه می‌دهد و اغلب بنگاه‌های اقتصادی که در مرحله اول جشنواره و ادوار گذشته جشنواره موفق بوده‌اند با استفاده از مشاوره کارشناسان مرکز مشاوره مدیریت بهره‌وری وارد فرایند استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری سرآمد می‌شوند.



ویژگی‌های اجرای این پروژه توسط مرکز مدیریت بهره‌وری ایران:

- تربیت نیروهای متخصص بهره‌وری در بنگاه اقتصادی جهت استمرار و پیاده سازی نظام تدوین شده استقرار چرخه بهره‌وری
- اندازه گیری میزان استفاده کارا از هریک از منابع مصرفی
- اندازه گیری میزان استفاده اثربخش هر یک از فرایندهای تولیدی
- پویا سازی ذهنی و ایده پردازی در بین پرسنل بنگاه اقتصادی
- افزایش روحیه کار تیمی در کارکنان تولیدی
- ایجاد امکان طراحی داشبوردهای مدیریتی جهت پایش بهره‌وری هر یک از فرآیندها با استفاده از شاخص‌های طراحی شده
- اجرای آنلاین پروژه که منجر به ایجاد امکان محاسبه و مقایسه آنلاین شاخص‌های بهره‌وری، افزایش سرعت و همچنین کاهش هزینه‌های اجرای پروژه می‌گردد.





برنامه‌های دوره پنجم جشنواره ملی بهره‌وری

برنامه‌های دوره پنجم جشنواره

فعالیت‌های دبیرخانه در ارتباط با پنجمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری، پس از اتمام برگزاری چهارمین دوره و از روز دوم خرداد ماه ۱۳۹۲ آغاز شد. ابتدا از طریق برگزاری جلساتی در سطوح کمیته راهبری، کمیته علمی و همچنین در سطح کمیته اجرایی موارد قابل بهبود در فرآیندهای اجرایی و اطلاع رسانی و تبلیغاتی مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بر اساس مصوبه کمیته راهبری جشنواره از دوره پنجم این امکان فراهم شده است تا بنگاه‌های اقتصادی از ابتدای آغاز ثبت نام برای هر دو مرحله ثبت نام نمایند. در این صورت شرکت‌ها زمان بیشتری برای تکمیل فرم‌های مربوط به ارائه تجربیات موفق خود خواهند داشت. علاوه بر این شرکت‌هایی که از ابتدا برای مرحله دوم نیز ثبت نام نمایند این امکان برای آنها فراهم می‌شود که از طرف دبیرخانه جشنواره یک نفر به منظور ارائه راهنمایی‌های لازم جهت تکمیل نمودن فرم‌های مربوطه و نحوه ارائه صحیح تجربیات موفق خود به آنها اختصاص داده شود.

همچنین با توجه به درخواست فراوان داوران جشنواره در ارتباط با برگزاری دوره‌های آموزشی، لازم است به اطلاع رساننده شود که کارگاه‌های آموزشی مرتبط با مفاهیم بهره‌وری و نحوه‌اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل شاخص‌ها و نیز نحوه انجام بهتر داور بر اساس اطلاعات ارائه شده برای هر بنگاه اقتصادی طراحی شده است و برگزاری آنها توسط دبیرخانه جشنواره از تابستان سال جاری در دستور کار قرار گرفته است. لازم به ذکر است اشخاصی که این دوره‌ها را با موفقیت سپری نمایند گواهینامه مورد تایید جشنواره ملی بهره‌وری دریافت خواهند نمود و در صورتیکه عضو سامانه داورى جشنواره نباشند پس از گذراندن دوره می‌توانند به عنوان داور یکی از گروه‌های اقتصادی باشند.

همچنین برنامه زمانبندی دبیرخانه برای برگزاری پنجمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری به شرح زیر می‌باشد:

ردیف	شرح	تاریخ
۱	برگزاری کارگاه‌های آموزشی	به صورت مستمر
۲	آغاز فرایند داورى آزمایشی مرحله اول	۹۲/۰۹/۰۱
۳	آغاز فرایند داورى مرحله اول	۹۲/۱۰/۰۱
۴	برگزاری دومین جلسه کمیته علمی پنجمین دوره	۹۲/۱۰/۱۵
۵	برگزاری آیین مرحله اول پنجمین دوره	۹۲/۱۰/۲۴
۶	پیگیری ادامه ثبت نام برای مرحله دوم پنجمین دوره	۹۲/۱۰/۲۵
۷	آغاز فرایند داورى آزمایشی مرحله دوم	۹۳/۰۱/۱۵
۸	آغاز فرایند داورى مرحله دوم	۹۳/۰۲/۰۱
۹	برگزاری آیین بزرگداشت روز ملی بهره‌وری و مرحله پایانی پنجمین دوره	۹۳/۰۳/۰۱





دیدگاه‌ها:
مصاحبه
با ارکان
و اعضای
کمیته‌های
جشنواره



فصل دوم

پورس، مجلس و وزارتخانه‌های دیگر هم باید به حامیان بهره‌وری بپیوندند

دکتر پدram سلطانی نایب رئیس اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، متولد ۱۳۴۸ است و دکترای حرفه‌ای پزشکی از دانشگاه تهران و MBA از دانشگاه منچستر انگلستان دارد. او سابقه عضویت در هیأت نمایندگان اتاقهای بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران و ایران، شورای کمیته ایرانی اتاق بازرگانی بین‌المللی، هیأت مدیره اتحادیه صادرکنندگان فرآورده‌های نفت، گاز و پتروشیمی ایران و هیأت مدیره صندوق توسعه صادرات فرآورده‌های نفتی ایران را در کارنامه خود دارد و رئیس کمیسیون WTO و سازمانهای بین‌المللی اتاق ایران، مدیر عامل صندوق توسعه صادرات فرآورده‌های نفتی و دبیرکل اتحادیه صادرکنندگان فرآورده‌های نفت، گاز و پتروشیمی ایران نیز بوده است. او در این گفت‌وگو به برگزارکنندگان جشنواره ملی بهره‌وری توصیه می‌کند تا با تلاش و پشتکار بیش از پیش، کاری کنند که شرکت‌کنندگان جشنواره در سال‌های بعد افزایش یابند. علاوه بر این دکتر سلطانی بر اطلاع‌رسانی، ترویج، آموزش و به نوعی فرهنگ‌سازی در خصوص بهره‌وری تاکید دارد و معتقد است که در این زمینه تلاش‌های خوبی انجام شده که باید تقویت شود و کارهای بیشتری صورت گیرد.



■ **جناب دکتر سلطانی به عنوان اولین پرسش، وضعیت و جایگاه بهره‌وری در ایران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟**
- با توجه به تلاشهای صورت گرفته، به نظر می‌رسد که مدیریت تولید و صنعت در کشور ما بیش از پیش به اهمیت بهره‌وری واقف شده است. به همین دلیل و به موازات تلاش‌هایی که برای ترویج این مفهوم در کشور آغاز شده و همینطور با توجه به جایگاهی که بهره‌وری در قوانین و برنامه‌های توسعه کشور به خود اختصاص داده، مدیران ما تلاش دارند در این مسیر حرکت کنند و ساز و کارهای لازم را در تولید بوجود آورند. اما آهنگ این حرکت کند است و دلیل آن هم افزونی و تعدد مشکلاتی است که تولید ما در شرایط فعلی با آنها مواجه است. به عبارت دیگر، تولیدکنندگان با منابع محدود مالی، زمانی و نیروی انسانی که دارند، نمی‌توانند همزمان همه کارها را دنبال کنند و لذا در این شرایط، تا اندازه‌ای بهره‌وری زیر سایه سنگین سایر مشکلات مقطعی و کوتاه مدت دچار کاستی شده و توجه لازم و شایسته نسبت به آن به عمل نمی‌آید.

■ **ایران در زمینه بهره‌وری در مقایسه با سایر کشورها چه رتبه‌ای دارد؟**
- بررسی آمارهایی که از منابع مختلف در این رابطه ارایه می‌شود گویای آن است که ما در رشد بهره‌وری پیشرفت چشمگیری نداشته ایم. در واقع سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی ما نه تنها اندک بوده بلکه حتی به اهداف برنامه‌های سوم و چهارم و پنجم نزدیک هم نشده‌ایم و متأسفانه در مقایسه با کشورهای دیگر که تا نیمی از رشد اقتصادی خود را مرهون اصلاح و بهبود بهره‌وری در کشورشان هستند، فاصله بسیار زیادی داریم.

■ **به نظر شما برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری چه تاثیری می‌تواند بر ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره‌وری در حوزه دولتی و خصوصی داشته باشد؟**

- به نظر من لازم و ضروری است که برای اصلاح فرهنگ و رویه‌های غالب در کشورمان به سمت اقدامات و فعالیتهای برنامه‌هایی رو آوریم که نقایص فرهنگی را در مرکز توجه خود قرار می‌دهند و تمرکز ذی‌نفعان این موضوع را به خود جلب می‌کنند و باعث می‌شوند که مفاهیم و اطلاعات آن موضوع بیشتر در جامعه رواج پیدا کند و بیشتر با آنها آشنایی حاصل شود. از طرفی، رقابت در ذات همه انسانها وجود دارد و در رقابت است که بیشترین تلاش خود را می‌کنیم. جشنواره بهره‌وری هم که توأم با رقابت است، در بنگاههای اقتصادی ما ایجاد انگیزه می‌کند و آنها را به رقابت وامی‌دارد تا همانگونه که در پی هم‌ترازی با رقبای خود در صنایع مربوطه هستند، در حوزه بهره‌وری هم از آنها عقب نیفتند و به جایگاه مناسبی برسند. خود این حرکت بتدریج بهره‌وری



در بنگاه‌های اقتصادی را تبدیل می‌کند به رفتار، روحیه و فرهنگ جا افتاده و نهادینه شده و از این حیث کار خوبی است که انجام می‌شود و به رشد کمی و کیفی این موضوع مهم در کشور کمک می‌کند.

■ **به رغم اینکه در این جشنواره شاخص‌های بهره‌وری ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۱ صنعت مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، چه راهکارهایی برای توسعه حضور شرکت‌ها در جشنواره ملی بهره‌وری توصیه می‌نمایید؟**

- گزارش‌های جشنواره نشان می‌دهد که از دوره اول تا چهارم، رشد خوبی از نظر تعداد شرکت‌کنندگان داشته و نخستین توصیه من جدی گرفتن و پشتکار بیش از پیش برگزار کنندگان است که تعداد شرکت‌کنندگان برای سال‌های آینده افزایش یابد. کار دیگری که تا حدی انجام شده و باید تقویت شود، این است که با سازمان‌هایی که به نظر می‌رسد کانون رجوع شرکت‌های بزرگ و حوزه‌های اصلی تولید و صنعت کشور هستند ارتباط برقرار شود تا آنها هم به جمع حامیان و ترویج کنندگان این مفهوم بپیوندند. نماد این کار اتاق بازرگانی است که در این جشنواره محور است. در کنار آن سازمان بورس و اوراق بهادار است که شرکت‌های بزرگ در آن حضور دارند، وزارت صنعت، معدن و تجارت است، جهاد کشاورزی در حوزه‌های مربوط به خود، وزارت اقتصاد و دارایی در حوزه‌های بانکی و... که می‌توانند به این حرکت کمک کنند. همچنین باید از ظرفیت‌های مجلس استفاده شود برای ایجاد یک نظام انگیزشی که بهره‌وری در صنعت و تولید فقط به شکل قانون نباشد بلکه خودخواسته، داوطلبانه و انگیزشی باشد. اگر این کار شروع و این ارتباط برقرار شود، قطعاً آن‌ها هم جز مخاطبین جشنواره خواهند بود. مهم‌تر از همه اطلاع‌رسانی، ترویج، آموزش و به نوعی فرهنگ سازی در این زمینه است که برای این کار تلاش‌های خوبی انجام شده که باید تقویت شود و کارهای بیشتری صورت گیرد.

■ **با توجه به انتشار سالانه آمار بهره‌وری کشور پس از برگزاری هر دوره از جشنواره ملی بهره‌وری، به نظر شما مهم‌ترین موانع رشد بهره‌وری در کشور چیست؟**

- اولین مانع مهم بی‌ثباتی در اقتصاد کشور است که در دو سال گذشته تشدید شده. طبیعتاً در چنین شرایطی موضوعاتی مانند بهره‌وری جزو اولویت‌ها و ضرورت‌های فعالان اقتصادی قرار نمی‌گیرد چون با مسائل و مشکلات مهم‌تری دست به‌گریبانند. وقتی شرکتی در تامین مالی خود دچار مشکل است، در این شرایط به فکر این موضوعات نخواهد بود، و یا اگر به واسطه محدودیت‌های ناشی از تحریم‌ها در تهیه مواد اولیه کالای خود و صادرات آن دچار مشکل شود نیز همینطور است. بنابراین بی‌ثباتی در اقتصاد و بی‌ثباتی در تصمیمات و نظام اجرایی کشور که صدور بخشنامه‌های متفاوت و متناقض از آثار آن است، افراد را سردرگم می‌کند. موضوع دیگر این است که در کشور ما اقتصاد هنوز به معنای واقعی رقابتی نشده و این در حالی است که موضوعاتی مثل بهره‌وری در یک جریان رقابتی آزاد و به دور از هرگونه انحصار و رانت رشد می‌کنند. در چنین شرایطی است که بازیگران اقتصاد انگیزه می‌یابند و متوجه می‌شوند که امتیازی نسبت به هم ندارند جز آنکه با ورودی کمتر و خروجی بیشتر تولید کنند تا بتوانند کالای خود را با قیمت تمام شده پائین‌تری به دست مصرف‌کننده برسانند. مادامی که اقتصاد رقابتی نشده، آزاد سازی کالاها صورت نگرفته و انحصار و رانت برای شرکت‌های دولتی و غیر دولتی وجود داشته باشد، توجه و تمرکز لازم بر بهره‌وری صورت نمی‌گیرد. نکته بعدی ضعف دانش مدیریت در حوزه اقتصاد و در میان مدیران کشور است. اگرچه بسیاری از مدیران ما از نظر تجربی توانمند و با مهارت و با سابقه هستند، اما مفاهیم امروزی مدیریت که بهره‌وری یکی از آنهاست نیاز به علم و آگاهی و شناخت دارد و مدیران باید از نحوه سنجش و و اندازه‌گیری آثار آن آگاه باشند. در حوزه مدیریت افراد باید تحصیل کرده و با دانش باشند. ما مدیر کم نداریم ولی واقعیت این است که نسبت به کشورهای رقیب و حتی کشورهای منطقه عقب هستیم. بنابراین لازم است که در سطح کلان به دانش مدیریت در نظام تولید و فعالیت‌های اقتصادی دست یابیم و باید این موضوع نهادینه شده و توسعه یابد. اما در کوتاه مدت باید در مورد مفاهیمی مانند بهره‌وری، اقدامات و فعالیت‌های آموزشی و ترویجی در درون بنگاه‌ها و نهادهای اقتصادی صورت گیرد. مسلماً دانایی و آگاهی توجه آنها را به مقوله بهره‌وری و حضور در جشنواره بهره‌وری افزایش خواهد داد.

■ **با توجه به اینکه برگزاری ۴ دوره جشنواره به عنوان بزرگ‌ترین رویداد بهره‌وری در کشور توسط بخش خصوصی برگزار شده، این موضوع تا چه میزان می‌تواند نماد بهره‌وری در کشور باشد؟**

- اصولاً مفهوم بهره‌وری در بخش خصوصی شکل گرفته و تاریخچه، استفاده و توجه به آن در کشورهای پیشرو نشان می‌دهد که در بنگاه‌های بخش خصوصی و در جایی که رقابت وجود داشته باشد، بهره‌وری به افزایش، بهبود و پالایش رقابت کمک می‌کند. و از آنجا که اصولاً رقابت در بخش خصوصی معنا پیدا می‌کند و تا زمانی که اقتصاد دولتی است بهره‌وری معنا و مفهوم ندارد، بنابراین غیراز این هم نباید انتظار داشت که بخش خصوصی به مفهومی که از آن خودش است توجه نشان دهد، ابتکار عمل را به دست گیرد و نشان دهد که واقعا تمایل دارد موضوع بهره‌وری در اقتصاد کشور جا بیفتد. این خود حاوی پیامی است مبنی بر اینکه بخش خصوصی از هرگونه رانت و انحصار و از هر روش و عملی که به رقابت لطمه بزند دوری می‌کند و فاصله می‌گیرد. بنابراین بخش خصوصی با مفهوم بهره‌وری نشان می‌دهد که شفافیت را در اقتصاد و رقابت اقتصادی ترجیح می‌دهد.

شما و سازمان متبوع شما چه حمایت‌هایی را می‌توانید از جشنواره ملی بهره‌وری انجام دهید؟

- اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران که متولی این جشنواره است، بنابراین در این رابطه پیشگام و مبتکر بوده. اتاق بازرگانی همیشه در کنار تیم اجرایی قرار داشته و از حمایت‌های مادی و معنوی خود این جشنواره را بهره‌مند کرده و اعضای خود را



تشویق کرده و خواهد کرد که به این سمت سوق پیدا کنند و به موضوع بهره‌وری بیشتر توجه نمایند و ما همچنان به حمایت‌های خود ادامه خواهیم داد.

■ چه پیشنهادهایی برای بهبود و ارتقاء جایگاه این جشنواره در سال‌های پیش رو دارید؟

- همانطور که اشاره کردم، این جشنواره باید با کانون‌های مورد رجوع مخاطبین جشنواره بیشتر ارتباط برقرار کند مثل مجلس، وزارت خانه‌های ذیربط و... قطعاً این کار به تقویت و غنای بیشتر جشنواره و سرعت بخشیدن بیشتر به آن در رابطه با مفهوم بهره‌وری و ضرورت‌های آن کمک می‌کند. از سوی دیگر باید نسبت به برگزاری دوره‌های توجیهی و کارگاه‌های آموزشی در طول سال و نه فقط در دوره جشنواره مبادرت شود. این کار می‌تواند با مشارکت سازمان‌ها و مراجع اقتصادی صورت گیرد. در رابطه با بهره‌وری، باید در سازمان بورس اوراق بهادار، اتاق بازرگانی و در سایر حوزه‌هایی که محل رجوع و حضور فعلی شرکت‌ها هستند، ساز و کارهایی به وجود آید که آنها را به سمت توجه بیشتر به مفهوم بهره‌وری و اعمال نظام‌های بهره‌وری در تولید خودشان سوق دهد و همکاری بیشتری در این زمینه صورت گیرد. به نظر می‌رسد مجریان جشنواره، کار را تا این جا به خوبی پیش برده و از ظرفیت‌های متعددی برای ادامه کار و اجرای آن استفاده کرده‌اند. آنها باید همان کارها را با استفاده از تجربیات برگزاری چهار دوره اصلاح کنند تا بتوانند همان مسیر و همان شیوه را تسریع کنند و به حوزه کار وسعت ببخشند و به نکاتی که گفته شد توجه کنند. اگر روی این نکات کار شود، فرصت افزایش شرکت کنندگان و استفاده از جشنواره نیز بیشتر می‌شود.



جشنواره ملی بهره‌وری می‌تواند نماد پویایی و حرکت رو به توسعه در جامعه باشد

دکتر محمدعلی محمدی
رئیس کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری



دکتر محمدعلی محمدی رئیس کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری و طرح سام وزارت صنعت، معدن و تجارت از جمله کسانی است که اعتقاد دارند برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری تأثیر بسزایی در توجه مدیران و کارشناسان سازمان‌های اقتصادی جامعه به مقوله بهره‌وری داشته است. به گفته او، در ادبیات بهره‌وری حقیقتی وجود دارد که ایجاد نظام و ساختار اندازه‌گیری بهره‌وری به خودی خود می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری تا میزان ۱۰ درصد شود بدون اینکه کار خاصی صورت گرفته باشد. اطلاع‌رسانی و تبلیغ گسترده‌تر، انتشار نتایج جشنواره در سطح وسیع‌تر، دعوت از مدیران شرکت‌هایی که در جشنواره ارزش‌آفرینی نکرده‌اند، ارتباط بیشتر با انجمن‌های صنفی - تخصصی و ارائه نتایج جشنواره به مقامات و مسئولان سیاسی و تصمیم‌گیر کشور از جمله توصیه‌های وی به مسئولان و دست‌اندرکاران برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری است. دکتر محمدی با ارائه آمار و ارقام، وضعیت بهره‌وری ایران را با دیگر کشورها مقایسه کرده و پیشنهادهای قابل‌تأمل و سودمندی دارد که آنها را در این گفت‌وگو مطرح می‌کند.

■ آقای دکتر محمدی، وضعیت و جایگاه بهره‌وری در ایران را بطور کلی چگونه می‌بینید؟

توجه به بهره‌وری در یک جامعه چند الزام دارد که بسیار مهم است و از جمله آنها شرایط رقابت، سطح فرهنگ جامعه و کیفیت مدیریت نظام اقتصادی است. متأسفانه در کشور ما، شرایط حاکم بر محیط فعالیت و بازار، طی سال‌های دراز برای بخش عمده‌ای از سازمان‌ها و بنگاه‌ها بصورت انحصاری یا شبه انحصاری بوده و تنها در سال‌های اخیر این شرایط قدری متعادل شده و سازمان‌ها احساس رقابت می‌کنند. هر اندازه این حس قوی‌تر و مبتنی بر شرایط واقعی رقابت باشد بی‌تردید مؤلفه‌های بهره‌وری شامل کارایی و اثر بخشی برای افزایش توان رقابت‌پذیری بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرند و سازمان‌ها بدنبال ایجاد و توسعه حرکت بهره‌وری خواهند بود. از نظر فرهنگی نیز برخی از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای حاکم بر جامعه، در تقابل با مفهوم و رویکرد بهره‌وری است، مانند بی‌تفاوتی در استفاده صحیح از منابع، بها ندادن به کیفیت انجام وظایف محوله و ضعف نتیجه‌گرایی در انجام فعالیت‌ها.

■ آیا می‌توانید رتبه ایران در زمینه بهره‌وری را با سایر کشورها مقایسه کنید؟

در حال حاضر بهترین منبع مقایسه، گزارش‌های سالانه سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) است که کشور ما را با سایر کشورهای عضو و برخی از کشورهای غیر عضو مقایسه می‌کند. آخرین گزارش این سازمان مربوط به سال ۲۰۱۲ است که اطلاعات مبنای آن تا سال ۲۰۱۰ می‌باشد.

بر اساس این گزارش، کشور ما در آخرین سال بررسی از نظر بهره‌وری نیروی انسانی در جایگاه ۶ از بین ۲۲ کشور عضو قرار گرفته است. اما اگر بخواهیم روند را مورد توجه قرار دهیم، کشور ایران در سال ۱۹۷۰ در جایگاه اول، در سال ۱۹۹۰ در جایگاه پنجم، در سال ۲۰۰۰ در جایگاه ششم و سال ۲۰۱۰ نیز در جایگاه ششم قرار گرفته است. ولی از نظر نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار طی سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۰۰ در جایگاه نهم قرار گرفته ایم.

از نظر رشد بهره‌وری عامل کل (TFP) نیز طی سال‌های ۲۰۱۰-۱۹۷۰ در بین ۱۶ کشور مقایسه شده عضو سازمان بهره‌وری آسیایی، ایران جایگاه چهاردهم را با عدد ۰/۴ درصد رشد متوسط سالانه به خود اختصاص داده که در این میان کشور چین با عدد ۳/۲ درصد جایگاه اول را از آن خود است.

■ به نظر شما، جشنواره ملی بهره‌وری چه تأثیراتی بر ارتقای فرهنگی جامعه و رشد کمی و کیفی بهره‌وری در



سازمان‌ها دارد؟

-هدف از برگزاری جشنواره، کمک به ایجاد فضای مسابقه و رقابت بین سازمان‌های مختلف بویژه بنگاه‌های اقتصادی در کشور بوده است. طرح موضوع جشنواره در شرایط فعلی که سازمان‌ها بیشتر درگیر حل مسائل روزانه و انقراض خود بوده و هستند و در شرایطی که باور عمومی بر این است که موضوع بهره‌وری در جامعه ما فراموش شده و به جدیت مورد توجه قرار نمی‌گیرد، به نظر بنده تأثیر بسیار بسزایی در توجه مدیران و کارشناسان سازمان‌های اقتصادی جامعه به مقوله بهره‌وری داشته است. جنب و جوش بسیاری از سازمان‌ها برای حضور در فرایند بررسی و ارزیابی و مشارکت آنان در مرحله دوم جشنواره که ارائه دستاوردها و تجارب حاصل از اجرای طرح‌های بهبود در سازمان‌ها است، خود نشان دهنده میزان تأثیر قابل قبول و روبه افزایش جشنواره در فرهنگ بهره‌وری کشور و افزایش حساسیت نسبت به معیارهای سنجش و تحلیل بهره‌وری و ایجاد فضای مسابقه ای است که جشنواره بانی آن بوده است. همه اینها بی تردید در بهبود بهره‌وری سازمان‌های ایرانی موثر بوده است. در ادبیات بهره‌وری حقیقتی وجود دارد که براساس تجارب حاصل و درک شده است و آن اینکه ایجاد نظام و ساختار اندازه‌گیری بهره‌وری به خودی خود می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری تا میزان ۱۰ درصد شود بدون اینکه کار خاصی صورت گرفته باشد.

■ به رغم اینکه در این جشنواره شاخص‌های بهره‌وری ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۱ صنعت مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، چه راهکارهایی برای توسعه حضور شرکت‌ها در جشنواره ملی بهره‌وری توصیه می‌کنید؟
به نظر من در این خصوص چند توصیه مهم می‌تواند کمک کننده باشد:

اطلاع رسانی و تبلیغ گسترده تر
انتشار نتایج جشنواره در سطح وسیع تر
دعوت از مدیران شرکت‌هایی که در جشنواره ارزیابی نشده اند برای حضور در جلسه اعطای تندیس و اعلام نتایج
ارتباط بیشتر با انجمن‌های صنفی - تخصصی
ارائه نتایج جشنواره به مقامات و مسئولان سیاسی و تصمیم گیر کشور

■ با توجه به انتشار سالانه آمار بهره‌وری کشور پس از برگزاری هر دوره از جشنواره ملی بهره‌وری، به نظر شما مهم ترین موانع رشد بهره‌وری در ایران چیست؟

-عوامل موثر بر رشد بهره‌وری در سازمان‌های کشور شامل عوامل درون سازمانی و عوامل برون سازمانی است، لذا بخشی از موانع رشد بهره‌وری به محیط بیرونی و شرایط حاکم بر جامعه در سطح ملی و در سطح بین المللی مربوط می‌شود و بخشی از موانع رشد نیز به قابلیت‌ها و توانمندی‌های درون سازمان بر می‌گردد که مهم ترین آنها ضعف توان مدیریت علمی و نوین در سازمان‌ها است که نیازمند پژوهش مستمر است.

*با توجه به اینکه برگزاری ۴ دوره جشنواره به عنوان بزرگ‌ترین رویداد بهره‌وری در کشور توسط بخش خصوصی برگزار شده، این موضوع تا چه میزان می‌تواند نماد بهره‌وری در کشور باشد؟

-به نظر من دیدگاه برگزاری جشنواره در کنار سمینارها و کنفرانس‌ها و همایش‌های دیگر با این مضمون، با هدف تهییج و ترغیب سازمان‌های اقتصادی کشور یک تمایز در حرکت بهره‌وری کشور طی سالهای گذشته است. هر چند ما به برگزاری سمینارها و کنگره‌ها و کنفرانس‌ها برای بستر سازی و توسعه آگاهی علمی جامعه در مسیر حرکت بهره‌وری نیاز داریم، اما جشنواره بدلیل نحوه برگزاری متفاوت، بیشتر از سایر موارد، انگیزه‌های رقابت وسیعی و تلاش بیشتر برای بهره‌وری افزون تر را ایجاد می‌کند و از این جهت می‌تواند به عنوان یک نماد تداعی کننده نوعی پویایی و حرکت رو به توسعه در جامعه باشد.

■ چه پیشنهادهایی برای بهبود و ارتقاء جایگاه این جشنواره در آینده دارید؟

پیشنهادهای من به این جشنواره را می‌توان در این موارد خلاصه کرد:

جلب حمایت NGOهای اقتصادی
جلب حمایت انجمن‌های علمی - تخصصی مرتبط
جلب حمایت سازمان ملی بهره‌وری ایران
جلب حمایت دانشگاهها و مراکز علمی
توسعه ارتباط با جشنواره‌ها و جوایز دیگر در داخل کشور
توسعه ارتباط با مراکز مرتبط با بهره‌وری در خارج کشور مانند APO
توسعه همکاری با جوایز و جشنواره‌های همگن در سایر کشورها.



نتایج جشنواره ملی توانمندسازی جهت تصمیم‌سازی در دولت مورد استفاده قرار گیرد

مهندس محمد متقی دانش آموخته ارشد مدیریت کارآفرینی، رییس هماهنگی و نظارت بر برنامه‌های توسعه بهره‌وری وزارت نفت و عضو کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری است. او برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری به قصد معرفی و قدردانی از بهترین عملکردها در زمینه بهره‌وری را باعث ارتقاء فرهنگ بهره‌وری می‌داند و می‌گوید، جشنواره میعادگاهی است که در آن عاملان و مجریان پیشرو معرفی و تقدیر می‌شوند. متقی در این گفت‌وگو که در جلسه کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری انجام شد، تقویت و بکارگیری صحیح گروه داوران جشنواره به طریقی که باعث ایجاد درصد بالایی از اعتماد بین سازمانها و بنگاه‌ها شود را ضروری می‌داند و آن را به عنوان یک پیشنهاد برای بهبود و ارتقای جایگاه این جشنواره در سالهای آینده مطرح می‌کند.



■ آقای متقی، وضعیت و جایگاه بهره‌وری در ایران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

امروزه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه جهان، اهمیت و ضرورت بهره‌وری را بعنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی در عرصه‌های بین المللی خود می‌دانند، چرا که رقابت در سطح بین المللی روز به روز ابعاد جدیدی به خود می‌گیرد که تلاش برای دستیابی به ارتقاء شاخص‌های بهره‌وری (شاخص رقابت پذیری همان شاخص‌های بهره‌وری هستند) یکی از ارکان حضور و موفقیت در این رقابت است. نماد بارز این موضوع بحران اقتصادی سالهای اخیر در سطح جهان است و توجه به اینکه کشورهایی که در این زمینه تلاش کرده بودند آسیب کمتری متحمل شده‌اند.

در حال حاضر در کشور بدلیل شرایط اقتصادی موجود، ترکیب نسبی جمعیت (جوان بودن جمعیت) که عمدتاً مصرف کننده‌اند، تورم، عدم استفاده از ظرفیت‌های کامل ایجاد شده در بخش تولید و فضای عمومی کسب و کار، توجه به بهره‌وری و ارتقاء آن یک ضرورت اجتناب ناپذیر است.

در کشور مصادیق بهره‌وری به وضوح در برنامه‌های سوم، چهارم و پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آمده است و بر اساس آیین نامه اجرایی ابلاغ شده، تمام دستگاه‌های اجرایی مکلفند بر اساس تکالیف تدوینی (از برنامه چهارم به بعد) شاخص‌های بهره‌وری خود را محاسبه و گزارش نمایند و جهت دستیابی به تکالیف مقرر برنامه‌ریزی نموده و گزارشات لازم را به سازمان بهره‌وری به عنوان متولی امر اعلام کنند و سازمان ملی بهره‌وری نیز اعداد و ارقام را انتشار دهد.

■ به نظر شما، برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری چه تأثیری می‌تواند بر ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره‌وری در حوزه دولتی داشته باشد؟

به نظر من برگزاری جشنواره به قصد معرفی و قدردانی از بهترین عملکردها در زمینه بهره‌وری خود بخود باعث ارتقاء فرهنگ بهره‌وری می‌شود. جشنواره در واقع میعادگاهی است که در آن عاملان و مجریان پیشرو معرفی و تقدیر می‌شوند. البته آنها جایزه اصلی‌شان را در کسب و کار خود که حاصل رشد شاخص‌های بهره‌وری شان است، دریافت کرده‌اند. از سوی دیگر، برگزاری جشنواره عامل محرکی برای دیگر شرکت‌ها و سازمان‌هاست تا آنها نیز در یک رقابت سالم تلاش کنند تا بتوانند در سال آینده نماینده بهترین دستاوردها در این زمینه باشند.

از دستاوردهای مهم جشنواره در قسمت سنجش و اندازه‌گیری (که خود عامل رشد کمی و کیفی است)، محاسبه میانگین صنعت در هر بخش است، چرا که فاز اول چرخه مدیریت بهره‌وری را برای شرکت کنندگان انجام می‌دهد. بر همین اساس، هر بنگاه یا سازمان با مقایسه شاخص‌های خود، فاصله‌اش را با میانگین صنعت یا گروه کسب و کار خود دریافته و ضمن تحلیل و عارضه‌یابی نقاط ضعف و قوت را مشخص کرده و به این ترتیب پروژه‌های بهبود را تعریف و اجرا خواهد کرد.

■ به رغم اینکه در این جشنواره شاخص‌های بهره‌وری ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۱ صنعت مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، چه راهکارهایی برای توسعه حضور شرکت‌ها در جشنواره ملی بهره‌وری توصیه می‌کنید؟

باید قبل از هر چیز یک مطالعه مناسب و واکاوی عمیق از روند برگزاری چهار دوره قبلی انجام شود و بر اساس آن نقاط ضعف و قوت جشنواره‌های گذشته آشکار گردد. همچنین باید دیدگاه و نیاز سازمان‌ها و بنگاه‌ها نیز دریافت گردد. از طرف دیگر، باید با درک مناسب از محیط کسب و کار داخلی و بین المللی در پی برنامه‌ریزی برای جشنواره در سالهای آتی باشند. همچنین



بازخوردهای مناسب یکی از مهمترین عوامل انگیزشی جهت شرکت در جشنواره است. اگر در هر یک از ۳۱ گروه صنایع بعد از اتمام دور دوم جشنواره سمینارهای تجزیه و تحلیل ارائه شود و در این مسیر پیشنهادهای بهبود نیز مطرح گردد، قطعاً جشنواره در مأموریت و دستیابی به اهداف ترسیم شده موفق خواهد شد.

■ با توجه به انتشار سالنامه آماری بهره‌وری کشور پس از برگزاری هر دوره از جشنواره ملی بهره‌وری، به نظر شما مهمترین موانع رشد بهره‌وری در کشور چیست؟

اولاً انتشار این سالنامه جای تقدیر و تشکر دارد چرا که واقعا در این خصوص در کشور احساس خلاء می‌شد که امیدوارم با راه‌های مناسب صحت و دقت این سالنامه ارتقاء یافته و مورد تأیید سازمان ملی بهره‌وری قرار گیرد. همانطور که می‌دانیم موانع رشد بهره‌وری حاصل تجزیه و تحلیل نتایج حاصل از سنجش و اندازه‌گیری صحیح است، لذا در هر بخش از اقتصاد موانع خاص خود و به تبع آن راهکارهای مجزا دارد. اما آنچه که بطور کلی در فضای عمومی کسب و کار کشور می‌تواند اتفاق بیافتد در دو عامل اساسی تولید یعنی کار و سرمایه است که می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

پایین بودن بهره‌وری سرمایه: بدلیل طولانی بودن دوره اتمام طرح‌ها و وجود طرح‌های نیمه تمام، فرسودگی ماشین آلات و تجهیزات، تخصیص غیر بهینه سرمایه بواسطه عدم توجه کافی به توجیه اقتصادی، فنی و مالی طرح‌ها در انتخاب طرح‌های فاقد توجیهات فوق، وجود ظرفیت‌های بالای تولید و عدم استفاده از آنها، عدم همسویی مناسب رویکردهای متولیان منابع مالی و سرمایه‌ای کشور (بانک، موسسات مالی، بیمه و...) با بخش تولید داخلی، تحریم‌های مغرضانه و ناعادلانه از مهمترین عوامل می‌تواند باشد.

پایین بودن بهره‌وری نیروی کار: عدم استفاده مناسب از نیروی کار در فرآیند تولید، انعطاف ناپذیری بازار کار، فقدان ارتباط لازم بین حقوق و دستمزد با بهره‌وری، اختلاف سطح حقوق و دستمزد با سطح هزینه‌های عمومی جامعه، در بعضی مواقع سطح دانش فنی پایین، عدم انطباق شغل با دانش و مهارت شاغل، کمبود انگیزه در نیروی انسانی جهت انجام کار مفیدتر، ابداع، خلاقیت و نوآوری، عدم توجه به بازار آینده کسب و کار و تربیت نیروی انسانی مناسب و با کیفیت و مهارت‌های لازم و موردنیاز.

■ با توجه به اینکه ۴ دوره جشنواره در کشور توسط بخش خصوصی به عنوان بزرگترین رویداد بهره‌وری برگزار شده است، این موضوع تا چه میزان می‌تواند نماد بهره‌وری در کشور باشد؟

نماد قرار گرفتن این حرکت به مشروعیت و مقبولیت این جشنواره در میان صاحبان بنگاه‌ها و سازمانهای کشور (جامعه ذی‌نفعان جشنواره) بر می‌گردد؛ اینکه تاکنون جشنواره تا چه میزان پاسخگوی نیاز آنها بوده و چه دستاوردی را در سطح ملی ارائه کرده است که بنگاه‌ها و سازمانها به این واسطه خود را مکلف به شرکت در جشنواره می‌کنند تا از این طریق زمینه رشد و توسعه کسب و کار خود را فراهم آورند.

■ شما و سازمان متبوع شما چه حمایتی را می‌توانید از جشنواره ملی بهره‌وری انجام دهید؟

این جشنواره تاکنون از حمایت‌های مادی و معنوی صنعت نفت برخوردار بوده و هم‌اکنون نیز در جهت ارتقاء و بهبود روند آن همکاری‌های مناسبی با ارکان جایزه داشته‌ایم. همکاری‌هایی از قبیل حضور دو عضو در کمیته راهبردی و کمیته علمی و حضور بیشترین تعداد داوران و سعی در تقویت آنها.

■ چه پیشنهادهاتی برای بهبود ارتقای جایگاه این جشنواره در سالهای پیش‌رو دارید؟

سازمان جشنواره ۶ هدف کلان برای خود ترسیم نموده است که عبارتند از: توسعه نظام سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری، نقش پیش برنده در افزایش بهره‌وری، تشویق سازمانها و بنگاه‌ها برای اندازه‌گیری و تجزیه تحلیل شاخص‌ها و انجام پروژه‌های بهبود، افزایش توان رقابت‌پذیری در محیط کسب و کار داخلی و بین‌المللی، ایجاد زیر ساخت‌های اطلاعاتی لازم جهت توسعه فعالیت‌های بهینه‌کاوی در ایران و در سطح بین‌الملل و شناسایی و تجلیل از بهره‌ورترین شرکت‌ها و سازمانها. این اهداف در صورت تحقق، بالاترین تأثیر را در ایجاد فرهنگ و حرکت بهره‌وری بدنبال خواهد داشت. در این راستا، توجه به نکاتی از قبیل تقویت و بکارگیری صحیح گروه داوران جشنواره به طریقی که باعث ایجاد درصد بالایی از اعتماد بین سازمانها و بنگاه‌ها شود، نکته ضروری است. داوران باید نسبت به کسب و کاری که مورد داوری است اطلاعات لازم را داشته باشند و در فواصل زمانی مناسب - حداقل سالی یک بار - داوران مهم هر صنعت تحت آموزش و باز آموزشی قرار گیرند. همچنین داوران باید تعامل مناسب با سازمان ملی بهره‌وری جهت انتشار نتایج در دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های بخش خصوص داشته باشند و در صورت تأیید و نظارت عالی به عنوان متولی امر بهره‌وری در کشور بر نحوه عمل این جشنواره، نتایج جهت تصمیم‌سازی در دولت مورد استفاده قرار گیرد. برقراری ارتباط مناسب با سازمان آمار و اطلاعات در جهت یکپارچگی در نشر نتایج جشنواره نیز پیشنهاد دیگری برای ارتقای جایگاه جشنواره بهره‌وری است.



افزایش کیفیت و استاندارد به افزایش بهره‌وری می‌انجامد

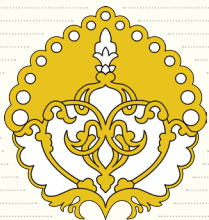


دکتر بهادر کاظمی دانش آموخته اقتصاد و مدیریت از دانشگاه علامه طباطبایی، معاون نظارت بر اجرای استاندارد در سازمان ملی استاندارد است. او بهره‌وری و استاندارد را دو مقوله مکمل هم می‌داند که یکی بدون دیگری معنا ندارد و اینکه سازمان استاندارد حمایت خاصی از جشنواره ملی بهره‌وری انجام نداده نیز شاید به همین دلیل باشد. به اعتقاد وی، همین که از استاندارد هم عضو کمیته‌های داوری و شورای راهبری این جشنواره هستند یعنی این ارتباط وجود دارد. در این گفت و گو دکتر کاظمی پیشنهاد می‌کند که جشنواره ملی بهره‌وری پژوهشی در مورد هزار شرکتی که بهره‌وری شان بالاست، انجام دهد تا بداند وضعیت بهره‌وری و استاندارد این شرکتها چگونه است و چند درصد آنها از نظر استاندارد و کیفیت صلاحیت‌های لازم را دارند. او تصریح می‌کند که برخی واحدهای تولیدی استاندارد را یک عامل مزاحم، افزایش هزینه و ... می‌دانند که باید کلی سرمایه‌گذاری کنند تا استاندارد را بگیرند. در واقع آنها نمی‌دانند که این استاندارد به نفع خودشان هست یا نه یا فقط یک تکلیف قانونی را باید انجام دهند. پس اگر استاندارد با بهره‌وری ارتباط دارد، باید محاسبه و بررسی شده و گزارش آن منتشر شود که مثلا هزار شرکت کلانی که برترین‌ها شده‌اند، آیا استاندارد هم بوده‌اند یا نه؟ معاون نظارت بر اجرای استاندارد در سازمان ملی استاندارد علاوه بر این، از دست اندرکاران جشنواره ملی بهره‌وری می‌خواهد تا کرسی‌های تخصصی در باره استاندارد و لزوم توجه به آن برگزار کنند تا صاحبان صنایع و مدیران شرکتها بدانند تا چه اندازه رعایت و بکارگیری استانداردها در افزایش بهره‌وری تأثیر دارد. مشروح این گفت و گو را بخوانید.

■ آقای دکتر، اصولا مقوله کیفیت و استاندارد سازی چه نقشی در بهره‌وری دارد؟

در حال حاضر یکی از خلاءهایی که در جامعه ما وجود دارد و شاید یکی از موانع عدم رشد بهره‌وری در کشور باشد، این است که وقتی می‌گوییم بهره‌وری باید افزایش پیدا کند، تولیدکنندگان کالا و خدمات ما خیلی اطلاع ندارند که دقیقا چه باید بشود. یعنی نمی‌دانند چه کار باید بکنند که بهره‌وری افزایش یابد. یک سری فرمول و ... را همه بلدند. اما اینکه واقعا چه عواملی می‌تواند در افزایش بهره‌وری موثر باشد و چه فاکتورها و مولفه‌هایی را باید مدنظر قرار دهیم و رودی آنها کار کنیم تا در یک واحد خدماتی و تولیدی بتواند منجر به افزایش بهره‌وری شود، هنوز در جامعه دقیقا تبیین و توجیه نشده است. به عنوان کسی که در استاندارد کار می‌کند، صراحتا می‌گویم که در کشور ما به این مسائل کمتر پرداخته شده و کمتر آموزش داده شده است. مثلا وقتی در مورد بهره‌وری کارمندان صحبت می‌کنیم، کارمندان واقعا باید بدانند چه کارهایی باید انجام دهند که بهره‌وری بالا برود.

در حوزه استاندارد سازی نیز اعتقاد ما این است که هرچه به بحث استاندارد و ارتقای کیفیت توجه بیشتری شود و بنگاه بر این بحث متمرکز گردد، خروجی آن حتما با افزایش بهره‌وری همراه خواهد بود. چه از نظر سیستم کیفیت و چه از نظر سیستم مدیریت، وقتی در بنگاهای



مستندسازی کنید، فرآیندهایتان را تعریف کنید و فرآیند انجام هر کار مشخصی باشد، دیگر به بیراهه رفتن در آنجا حذف می‌شود. در این صورت فرآیند هر تولیدی مشخص است و آن کار در آن فرآیند انجام می‌شود و خروجی آن می‌شود بهره‌وری نیروی کار، بهره‌وری سرمایه و بهره‌وری انرژی.

■ آیا این یک قاعده صددرصدی است؟

- تقریباً می‌توان گفت صددرصدی است، چون این یک فرمول است. مثلاً سال گذشته، شعار ما در روز جهانی استاندارد "کاهش ضایعات، افزایش کارایی" با استفاده از استانداردها بود و استاندارد یکی از مولفه‌های بهره‌وری است. وقتی می‌گوییم استانداردها را پیاده کنید، ضایعات کاهش پیدا می‌کند، وقتی ضایعات کاهش پیدا کند، میزان ستانده شما افزایش می‌یابد و حاصل این کار می‌شود افزایش بهره‌وری.

■ اما این کار در درازمدت انجام می‌شود و شاید بعضی‌ها بخواهند در کوتاه‌مدت برای فرار از برخی مسائل تن به این کار ندهند.

- این کار در کوتاه‌مدت نیز امکان‌پذیر است. مثلاً الان استانداردها و معیارهای مصرف انرژی تدوین شده. یکی از شاخص‌های بهره‌وری هم، بهره‌وری انرژی است که هم از نظر هزینه تمام شده تأثیر دارد و هم در بحث بهره‌وری انرژی. اگر یک واحد خدماتی و تولیدی این معیار را در واحد تولیدی خود مستقر کند خروجی آن افزایش بهره‌وری است. این یک حساب ساده است و اصلاً ارتباط مستقیم با رشد بهره‌وری دارد. یا در بحث بهره‌وری سرمایه، اگر شما بتوانید کیفیت کالای خود را افزایش دهید و خروجی اش سودآوری بنگاه باشد، نهایت می‌شود افزایش بهره‌وری سرمایه استفاده شده در بنگاه. بنابراین از هر طریقی که محاسبه کنید، افزایش کیفیت و استاندارد منجر به افزایش بهره‌وری خواهد شد. لذا اگر در جشنواره‌ها و همایش‌هایی که برای بهره‌وری گذاشته می‌شود، به برگزارکنندگان پیشنهاد دهید که کرسی‌های تخصصی در مورد نقش استاندارد و کیفیت در ارتقای بهره‌وری بگذرانند، مسلماً می‌توان بحث‌های زیادی را در آنجا مطرح کرد که واحدهای تولیدی و بنگاه‌های اقتصادی ما برای رسیدن به افزایش بهره‌وری، باید یکی از مولفه‌های خود را در این حوزه سرمایه‌گذاری کنند و شعار سال گذشته ما و سازمان بین‌المللی و جهانی استاندارد هم دقیقاً همین بود که یکی از راه‌های رسیدن به کاهش ضایعات و افزایش کارایی، رعایت استاندارد است.

■ بعضی جاها استانداردسازی هزینه‌ها را بالا می‌برد. مثلاً کالای بی‌کیفیتی را تولید می‌کنید که سود زیادی در بازار دارد. تن دادن به استاندارد یعنی پذیرش الزاماتی که به نفع مصرف‌کننده و سلامت درازمدت جامعه است اما با منافع کوتاه‌مدت فروشنده در تضاد است. این مسئله را چگونه حل می‌کنید؟
- اصولاً هیچ بنگاهی نباید منافع زودگذرش را هدف قرار دهد.

■ اما جدا از بایدها و نیایدها واقعیت بازار چیست؟ چون گاهی بازار به خاطر اصالت سود، کار خودش را می‌کند.
- ببینید، در یک اقتصاد سالم و با یک برنامه منسجم، بنگاه‌هایی را پیشرو و سودآور و تراز اول در نظر می‌گیریم که در بحث کیفیت و استاندارد فوق‌العاده بالا باشند. شما بدانید که هیچ‌گاه یک واحد تولیدکننده بی‌کیفیت، پایدار نخواهد شد و مطمئن باشید که استمرار تولیدش محدود خواهد بود.

■ البته این نگاه در درازمدت غالب است و این برمی‌گردد به تعریف ما از بهره‌وری. اگر بهره‌وری را رسیدن به سود بالا در مدت زمان کوتاه تعریف کنیم، شاید این حرف درست باشد. اما می‌توان تعریف بهره‌وری را طوری اصلاح کرد که حداقل آیت‌های استاندارد و کیفیت در آن لحاظ شود.

- این بستگی دارد به اینکه بهره‌وری را یک فرآیند می‌بینید یا نمی‌بینید. معمولاً می‌گویید بهره‌وری یک بنگاه در طول چند سال چگونه بوده، نمی‌گویید در فلان سال و فلان ماه چه بهره‌وری‌ای داشته. بنابراین بهره‌وری یک فرآیند است.

■ بعضی وقت‌ها در یک روند یک ساله می‌بینند، اما می‌بینند در این روند خیلی سود کرده و رشد زیادی داشته. اما متوجه می‌شوند کسی که در پنج سال سود کمتری داشته بهتر عمل کرده، چون معلوم نیست کسی که در یک سال سود زیادی داشته بتواند آن را نگه دارد یا نه.

- بله، همینطور است. اگر بخواهید در بازار ماندگار شوید، به شرطی ماندگار خواهید شد که دو اصل را رعایت کنید: قیمت و کیفیت. همیشه کالای ارزان سود بالا و ماندگاری در بازار ندارد. انگلیسی‌ها مثالی دارند که می‌گوید هیچ ارزانی بی‌علت نیست.
در یک بازار شاید بتوانید یک یا دو بار کالای بی‌کیفیت بفروشید اما نمی‌توانید آن را استمرار دهید. اما برعکس این حالت همیشه غالب است. کالایی که باکیفیت است بازار مستمر و توسعه‌یافته بازار دارد. در بحث‌های جدید گاهی شما خیلی فرمالیته به بهره‌وری نگاه می‌کنید و یک سری شاخص‌های کهنه شده و نخ نما را در نظر می‌گیرید.

اما وقتی بخواهید به تعاریف مدرن تر برسید می‌گویید، بهره‌وری یعنی اینکه رشد کنید و بتوانید بازارهای بیشتری داشته باشید و بتوانید سودهای درازمدت و بازارهای درازمدت ایجاد کنید. برای رسیدن به این هدف‌ها حرف اول را کیفیت می‌زند تا قیمت. اگر به بازار نگاه کنید، خیلی از جنس‌ها از نظر قیمت قابل مقایسه با کالاهای هم‌تراز خود نیستند، اما به دلیل کیفیت بالا، اصلاً قیمت دیگر مدنظر قرار نمی‌گیرد. یکسری از برندهایی که مطرح می‌شوند، پایه اصلی شان کیفیت است. یعنی این



طور نیست که کسی بگوید من می‌روم تبلیغ می‌کنم و برندی را مصرف می‌کنم اما کیفیت آن را پایین می‌آورم و برند هم می‌ماند. برندی همیشه پایدار است که کیفیت را رعایت کند.

■ همانطور که می‌دانید، این جشنواره با تعامل با وزارت بازرگانی و آقای نهبوندیان و با بنیان علمی که دست اندرکاران آن دارند، بسیار خوب توانسته اند شرکت‌ها را به عنوان بخش خصوصی قانع کنند که یک نهاد خصوصی بتواند به این شکل کار مطالعاتی انجام دهد و داوری‌های آنلاین در سایت بگذارد که هزار شرکت را بررسی کنند و شرکتها توی بورس بروند. یعنی دیگر شخص یا نهادی نمی‌تواند با پرداخت پول امتیاز بگیرد. حتما شما هم این روند را مثبت می‌بینید که چنین رفتارهایی در حوزه سنجش شاخص‌های بهره‌وری در تعامل با مجموعه‌هایی مثل شما که کار نظارتی می‌کنند، هر چه بیشتر تشویق شود. - باید توجه داشته باشید که این جشنواره‌ها یک تیغ دو دم یا یک شمشیر دولبه هستند. البته اگر با فرآیندهایی مثل جشنواره بهره‌وری که واقعا فرآیندی سالم، آکادمیک و علمی است برگزار شوند، در این صورت شرکتی نمی‌تواند با پرداخت پول جایزه بگیرد و اصلا اینها چنین فرآیندی ندارند. اگر این روند ادامه یابد، فضای رقابت بین بنگاه‌ها هم در کشور ایجاد می‌شود تا خودشان را در حوزه‌های بهره‌وری محک بزنند و مطرح کنند. در مقابل این جشنواره، متأسفانه جشنواره‌هایی هم در کشور برگزار می‌شود که هیچ مبنای داوری درست، علمی و منطقی ندارد و بیشتر، هدف‌شان این است که فراخوانی برای پذیرش و صدور گواهی انجام شود. یعنی شما با یک فراخوان در جشنواره‌های شرکت می‌کنید و به ازای آن، به شما گواهی داده می‌شود، بدون هیچ‌گونه داوری درست، منسجم و علمی. این جشنواره‌ها هر چه بیشتر توسعه پیدا کنند، ضداثرش و ضداثرگذاری مثبت می‌شوند. هر چه بیشتر بتوانیم سیستم‌های صحیح را راه‌اندازی کنیم و بیشتر در مورد موضوعاتی مانند بهره‌وری، کیفیت، استاندارد و ... صحبت کنیم، فرهنگ آن را بیشتر در جامعه ترویج می‌دهیم. نه تنها در بنگاه‌ها، که باید این فرهنگ را در خانواده‌ها نیز مطرح کنیم تا از پولی که دارند با بهره‌وری بیشتر استفاده کنند. این کار مسلماً در رفتارهای افراد تأثیرگذار است و این رفتارهاست که افعال احتمالی ما را بروز می‌دهد.

■ چه پیشنهادهایی برای بهبود و ارتقای جایگاه این جشنواره در سالهای پیش رو دارید؟

- ما، هم با مجموعه اتاق ایران و هم با مجموعه‌هایی که در حوزه سیستم‌های مدیریت و کیفیت کار می‌کنند، ارتباط تنگاتنگ داریم. اصولاً فعالیت‌های استانداردسازی فعالیت‌های جمعی است و این طور نیست که کارشناسان ما بنشینند در یک اتاق در بسته و استاندارد تدوین کنند. این کار حتماً با حوزه‌های تخصصی و اجرایی، دانشگاهی و نخیه که در این موضوعات کار کرده‌اند، با هم‌اندیشی و خردجمعی، انجام می‌شود و خروجی‌اش می‌شود استانداردهای شاخص. توصیه سازمان استاندارد این است که هر کالا و خدمتی باید با استاندارد و شاخص تعریف شده در جامعه عرضه شود. مطالبه مردم هم دارد به این سمت می‌رود که به دنبال کالا و خدمات باکیفیت بالا باشند. در واقع تولید کالا و خدمات با کیفیت یک راه برد- برد هم برای تولیدکننده و هم برای مصرف‌کننده است. از این طریق هم تولیدکننده می‌تواند منافع خود را به حداکثر برساند و هم مصرف‌کننده می‌تواند مطلوبیت و نیاز خود را از مصرف کالای باکیفیت به دست آورد. در حال حاضر کشور ما از نظر کمیت و ایجاد ظرفیت تولید رتبه بالایی دارد، مهم این است که بتوانیم این ظرفیت‌های ایجاد شده و بالقوه را بالفعل کنیم. برای اینکه به این هدف برسیم، مهمترین مسئله کیفیت است. الان خیلی از واحدهای تولیدی ما دارند با ۳۰ یا ۴۰ درصد ظرفیت کار و تولید می‌کنند.

■ البته با بحث تحریم‌ها بیشتر از این هم آسیب دیده‌اند.

- بله، اما این موارد موقتی است و نباید روی عوامل موقت خیلی سرمایه‌گذاری کرد. توی همین شرایط هم واحدهایی که دارند محصول خوب تولید می‌کنند نگران نیستند چون هنوز هم دارند کالایشان را به خارج می‌فروشند و هم بازارهای داخلی‌شان را حفظ می‌کنند. در شرایط تحریم هم کسانی بیشتر آسیب می‌بینند که از نظر ساختارهای سیستم کیفیت سطح پایین تری دارند. به اعتقاد ما، ساختارهای سازمانی که سیستم‌های مدیریت را درست اجرا کرده‌اند، در شرایط رکود نیز بیشتر مقاوم هستند تا بنگاه‌هایی که سیستم ضعیف‌تری دارند.

■ و حالا به جز کیفیت، به نظر شما چه عوامل دیگری مانع رشد بهره‌وری در ایران است؟

- از عوامل دیگر می‌توان به بحث آموزش و رفتار تیمی اشاره کرد. بحث تکنولوژی هم هست. بعضی از بنگاه‌های ما تکنولوژی قدیمی دارند که نمی‌توانند با بهره‌وری بالا کار کنند.

الان انرژی به عنوان حوزه‌ای با هزینه بالا مطرح شده، اما تا چهار پنج سال پیش معمولاً هزینه انرژی را خیلی پیش‌بینی نمی‌کردند. الان هزینه انرژی به عنوان یکی از هزینه‌های اصلی تولید مدنظر قرار می‌گیرد. مثلاً اگر یک واحد تولیدی بتواند سریعتر ساختار خودش را به نحوی اصلاح کند که هزینه‌های انرژی‌اش را پایین بیاورد و به معیارهای مصرف انرژی که ما تدوین کرده‌ایم برساند، مسلماً هزینه تمام شده‌اش پایین می‌آید. وقتی هزینه تمام شده پایین بیاید، بهره‌وری از هر واحد انرژی افزایش پیدا می‌کند. این کار به یک سرمایه‌گذاری اولیه لازم دارد اما مسلماً منجر به افزایش بهره‌وری در آن حوزه و جبران سرمایه‌گذاری خواهد شد.



عدم آگاهی و توجیه اقتصادی مدیران، مهم‌ترین مانع رشد بهره‌وری در ایران

مهندس سید حسین سجادی مدیرعامل سازمان بهره‌وری انرژی ایران، مهم‌ترین موانع رشد بهره‌وری انرژی در کشور را عدم آگاهی و توجیه اقتصادی مدیران تصمیم‌گیر بنگاه‌ها می‌داند که باید طی دوره‌های آموزشی دریابند رشد بهره‌وری وضعیت اقتصادی آن‌ها را بهبود خواهد بخشید و هزینه‌ها را کاهش خواهد داد. وی برگزاری سالانه جشنواره ملی بهره‌وری را از آن روی در ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره‌وری انرژی تأثیرگذار می‌داند که تعداد زیادی از بنگاه‌های دولتی و خصوصی در آن شرکت می‌کنند و در چهارچوب شاخص‌های مختلف باهم مقایسه می‌شوند. مهندس سجادی در این گفت‌وگو به شورای سیاست‌گذاری جشنواره پیشنهاد می‌کند امتیازهایی را برای حضور شرکت‌ها قایل شوند تا در صورت احراز رتبه‌های بالا، با هماهنگی با صدا و سیما و وزارتخانه‌های مختلف، تسهیلاتی برای آن‌ها منظور گردد.



■ آقای مهندس، ابتدا بهره‌وری انرژی و شدت انرژی را تعریف کنید.

بهره‌وری انرژی از تقسیم ارزش تولیدات به مقدار انرژی مصرفی به-دست می‌آید (عکس شدت مصرف نهایی انرژی). برای محاسبه بهره‌وری انرژی در سطح ملی می‌توان تولید ناخالص داخلی را به مقدار مصرف نهایی انرژی تقسیم کرد. شاخص بهره‌وری انرژی نیز مانند بهره‌وری نیروی کار و سرمایه، میزان خروجی کالاها و خدمات تولیدی را در مقایسه با ورودی اندازه‌گیری می‌کند. شدت انرژی شاخصی برای تعیین کارایی انرژی در سطح اقتصاد ملی هر کشور است که از تقسیم مصرف نهایی انرژی (و یا عرضه انرژی اولیه) بر تولید ناخالص داخلی محاسبه می‌شود و نشان می‌دهد که برای تولید مقدار معینی از کالاها و خدمات (برحسب واحد پول) چه مقدار انرژی به کار رفته است.

■ شدت انرژی یک کشور را چه عواملی تعیین می‌کند؟

عوامل بسیاری در تعیین شدت انرژی یک کشور مؤثر است. شدت انرژی می‌تواند متأثر از سطح استانداردهای زندگی، عوامل آب و هوایی یا ساختار اقتصادی و صنعتی یک کشور باشد. کشورهایی که دارای سطح بالاتری از استاندارد زندگی هستند مصرف بیشتری داشته و در نتیجه این امر بر شدت انرژی آن‌ها تأثیر می‌گذارد.

■ وضعیت و جایگاه بهره‌وری انرژی در ایران را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

در ایران شاخص‌های بهره‌وری انرژی با توجه به آمار برگرفته از ترازنامه انرژی به شرح زیر است: با بررسی اطلاعات و آمار موجود مشخص شده که دست کم در دهه اخیر شاخص بهره‌وری انرژی در کشور از تغییرات قابل ملاحظه‌ای برخوردار نبوده است. این شاخص در سال ۱۳۹۰ نسبت به سال گذشته با ۱/۲ درصد افزایش، از ۵۱۶/۹ به ۵۲۲/۹ هزار ریال به‌ازای هر بشکه معادل نفت خام رسیده که این امر بیانگر بهبود کارایی مصرف انرژی در کشور است. به نظر می‌رسد که یکی از دلایل بهبود شاخص بهره‌وری انرژی در دو سال اخیر، اجرای طرح هدف‌مندی‌سازی پارانه‌های انرژی بوده است.

■ رتبه ایران در زمینه بهره‌وری انرژی در مقایسه با سایر کشورها چگونه است؟

متوسط بهره‌وری انرژی جهان در سال ۲۰۱۰ حدود ۸۸۴ دلار به‌ازای یک بشکه بوده که بیانگر فاصله معنادار این شاخص در ایران با متوسط جهانی است. البته برای ارزیابی دقیق‌تر بهره‌وری انرژی در کشورها بهتر است از تولید ناخالص داخلی بر مبنای برابری قدرت خرید استفاده کرد. در مورد شدت انرژی در سال ۲۰۱۰ به‌طور متوسط برای تولید یک میلیون دلار ارزش افزوده حدود ۱۱۵/۱۴ تن معادل نفت خام انرژی در سطح جهان مصرف شده، در حالی که این رقم در ایران بیش از ۱/۶ برابر مقدار متوسط جهانی بوده است. در سال ۱۳۹۰ این مقدار معادل ۱/۹۱ بشکه نفت خام به معادل یک میلیون ریال بوده است.

■ به نظر شما برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری چه تأثیراتی می‌تواند بر ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره‌وری انرژی در حوزه دولتی و خصوصی داشته باشد؟

از آنجاکه در این جشنواره تعداد زیادی از بنگاه‌های دولتی و خصوصی شرکت می‌کنند و در چهارچوب شاخص‌های مختلف باهم



مقایسه می‌شوند، قطعاً در ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره‌وری انرژی تأثیر خواهد داشت. دست اندرکاران این جشنواره همچنین می‌توانند بر روش‌های بهبود بهره‌وری در بنگاه‌ها و این‌که روی چه آیتمی باید فعالیت بیشتری انجام شود تمرکز کنند تا بهره‌وری ارتقاء یابد.

■ شما و سازمان متبوع شما چه حمایت‌هایی می‌توانید از جشنواره ملی بهره‌وری انجام دهید؟
سازمان بهره‌وری انرژی ایران می‌تواند با درج آرم سازمان حمایت معنوی از جشنواره داشته باشد و با شرکت در شورای سیاست‌گذاری آن، به برگزاری هرچه بهتر جشنواره کمک کند.

■ به‌رغم این‌که در جشنواره شاخص‌های بهره‌وری ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۱ صنعت مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، چه راه‌کارهایی برای توسعه حضور شرکت‌ها در جشنواره ملی بهره‌وری توصیه می‌نمایید؟
شورای سیاست‌گذاری جشنواره باید امتیازهایی را برای حضور شرکت‌ها قایل شود؛ بدین صورت که در صورت احراز رتبه‌های بالا با هماهنگی‌هایی که با سازمان صدا و سیما و وزارتخانه‌های مختلف برقرار می‌کند تسهیلاتی را برای آن‌ها منظور نماید.

■ با توجه به انتشار سالانه آمار بهره‌وری کشور پس از برگزاری هر دوره از جشنواره ملی بهره‌وری، به نظر شما مهم‌ترین موانع رشد بهره‌وری انرژی در کشور چیست؟
مهم‌ترین موانع رشد بهره‌وری انرژی در کشور عدم آگاهی و توجه اقتصادی رشد بهره‌وری برای بنگاه‌ها است. در این راستا باید مدیران تصمیم‌گیر بنگاه‌ها را طی دوره‌های آموزشی توجیه نمود که رشد بهره‌وری وضعیت اقتصادی آن‌ها را بهبود خواهد بخشید و هزینه‌ها را کاهش خواهد داد.

■ همانطور که می‌دانید، چهار دوره جشنواره به‌عنوان بزرگ‌ترین رویداد بهره‌وری در کشور توسط بخش خصوصی برگزار شده، این موضوع تا چه میزان می‌تواند نماد بهره‌وری در کشور باشد؟
درواقع این مسئله و تبدیل شدن به نماد بهره‌وری به تبلیغات و عملکرد جشنواره برمی‌گردد که بتواند با سیاست‌گذاری‌های کاربردی و صحیح آن‌را به‌عنوان نماد بهره‌وری در کشور جا بیندازد.

■ چه پیشنهادهایی برای بهبود و ارتقاء جایگاه این جشنواره در سال‌های پیش‌رو دارید؟
تبلیغات بیشتر، گرفتن تسهیلات برای رتبه‌های برتر، حضور پررنگ‌تر در مصاحبه‌ها و میزگردهای مختلف و حضور مؤثر در فضای مجازی کشور، پیشنهادهایی است که می‌تواند مورد توجه برنامه ریزان جشنواره قرار گیرد.



بهره وری انرژی در ایران یک چهارم متوسط جهانی است



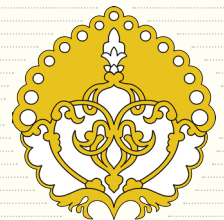
مهندس عباس کاظمی مدیرعامل شرکت بهینه سازی مصرف سوخت، متولد ۱۳۳۳ و دارای مدرک کارشناسی مهندسی مکانیک و کارشناسی ارشد مدیریت است. پیش از این، او رئیس تعمیرات پالایشگاه اصفهان، مدیرعامل پالایشگاه اراک و مدیرعامل پالایشگاه تهران بوده و از سال ۱۳۸۵ تاکنون مدیریت شرکت بهینه سازی مصرف سوخت را برعهده دارد. وی در این گفت و گو میزان بهره وری انرژی در کشور را یک چهارم متوسط جهانی اعلام می کند که پس از اجرای مرحله اول قانون هدفمندی یارانه ها تا حدودی کنترل شده، اما هنوز نسبت به هدف گذاری های صورت گرفته فاصله بسیار دارد. او تأکید می کند که باید با اقدامات اساسی، روند کاهشی شدت مصرف انرژی بطور جدی پیگیری شود. مهندس کاظمی همچنین به برنامه ریزان و دست اندرکاران جشنواره بهره وری توصیه می کند تا فرآیند اطلاع رسانی به مسئولان و فعالان اقتصادی را در فواصل برگزاری جشنواره با جدیت پیگیری کنند.

■ آقای کاظمی، بطور کلی بهره وری انرژی چیست و چگونه اندازه گیری می شود؟

بهره وری انرژی در سیستم های فنی بصورت بازده یا راندمان و در سیستم های اقتصادی بصورت شدت مصرف انرژی تعریف می شود. راندمان، نسبت کار یا انرژی مفید به انرژی ورودی به سیستم است که بصورت درصد بیان می شود. در سیستم های اقتصادی، شدت انرژی عبارت است از میزان مصرف انرژی به ارزش افزوده ایجاد شده (در ابعاد اقتصاد ملی برابر با تولید ناخالص داخلی) که معمولاً با واحدهایی نظیر تن، معادل نفت خام به ازای یک میلیون دلار یا تن، معادل نفت خام به ازای یک میلیون ریال بیان می شود. بدیهی است هرچه این نسبت کوچکتر باشد بیانگر آن است که از منابع انرژی خود به نحو بهتری استفاده می کنیم. به بیان دیگر، روند تبدیل منابع انرژی به افزایش ثروت ملی مطلوب تر است.

■ وضعیت و جایگاه بهره وری انرژی در ایران در مقایسه با سایر کشورها چگونه است؟

شاخص شدت مصرف انرژی در کشور معادل ۹۰۰ تن معادل نفت خام به ازای یک میلیون دلار است که متأسفانه این رقم بیش از ۴ برابر میزان متوسط جهانی و ترکیه، ۲ برابر چین و ۱۶ برابر ژاپن است. به عبارت دیگر، میزان بهره وری انرژی در کشور ما یک چهارم متوسط جهانی است. خوشبختانه روند فزاینده شدت مصرف انرژی در کشور خصوصاً پس از اجرای مرحله اول قانون



هدفمندی یارانه‌ها تا حدودی کنترل شده است، لیکن این میزان نسبت به هدف گذاری‌های صورت گرفته فاصله بسیار دارد و لازم است با اقدامات اساسی، روند کاهشی شدت مصرف انرژی بطور جدی پیگیری شود.

■ آیا برای بهبود بهره‌وری انرژی در کشور هدف گذاری خاصی صورت گرفته است؟

طبق بند ۷ سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف ابلاغ شده از طرف رهبر معظم انقلاب، شاخص شدت انرژی کشور باید تا پایان برنامه پنجم توسعه به حداقل دو سوم میزان کنونی و به حداقل یک دوم میزان کنونی تا پایان برنامه ششم توسعه برسد که مسلماً تحقق این تکلیف، عزم ملی و همکاری گسترده تمام دستگاه‌ها و سازمان‌های ذیربط را می‌طلبد.

■ به نظر شما مهم‌ترین موانع رشد بهره‌وری انرژی در کشور چیست؟

دلایل بالا بودن شدت مصرف انرژی ریشه در گذشته دارد. هرچند برخی از این عوامل هم اکنون اصلاح شده و یا بهبود یافته اند، لیکن برای مشاهده اثر آنها در جهت کاهش شدت انرژی نیاز به زمان داریم. عوامل اثرگذار بر شدت مصرف انرژی را می‌توان در چهار زمینه بررسی کرد که عبارتند از: ساختارها، قوانین و مقررات، قیمت حامل‌های انرژی، فناوری‌های مورد استفاده و رفتار مصرف‌کنندگان انرژی.

می‌توان گفت در بین عوامل مذکور، قیمت ارزان حامل‌های انرژی در کشور از دیرباز تا پیش از اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها، مهم‌ترین عامل پایین بودن بهره‌وری انرژی در کشور بوده است، چرا که این عامل باعث شده استفاده از فناوری‌های کم مصرف و یا اجرای پروژه‌های بهینه‌سازی مصرف انرژی در بخش‌های مختلف، جذابیت کمتری برای مصرف‌کنندگان انرژی داشته باشد.

■ سازمان متبوع شما چه اقداماتی در جهت ارتقاء بهره‌وری انرژی انجام داده است؟

به موجب ماده ۹ قانون اصلاح الگوی مصرف انرژی، شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت متولی مدیریت تقاضا و اجرای سیاست‌های مرتبط با بهینه‌سازی مصرف سوخت در بخش‌های مختلف مصرف است. همچنین این شرکت از بدو تشکیل تاکنون فعالیت‌های زیادی در جهت مدیریت مصرف انرژی در کشور انجام داده که در چند حوزه قابل ذکر است:

الف- تدوین استانداردهای مصرف انرژی در زمینه محصولات و فرآیندهای انرژی بر: به موجب قانون، کارگروهی متشکل از وزارتخانه‌های نفت و نیرو، سازمان حفاظت محیط زیست، سازمان ملی استاندارد و وزارتخانه ذیربط وظیفه تصویب معیارها و استانداردهای مصرف انرژی را بر عهده دارند که مسئولیت این کارگروه در خصوص تدوین استانداردهایی با محوریت سوخت به عهده وزارت نفت و در صورت محوریت انرژی الکتریکی به عهده وزارت نیرو است. شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت به نیابت از وزارت نفت، مسئولیت کارگروه را در تدوین حدود ۳۰ استاندارد مصرف انرژی در فرآیندهای صنعتی و ۵ استاندارد برچسب انرژی در محصولات انرژی بر را به انجام رسانیده است. همچنین مسئولیت نظارت بر اجرای استانداردهای یاد شده بر عهده سازمان ملی استاندارد می‌باشد.

ب- مشارکت در تدوین پیش نویس قوانین و مقررات مرتبط با بهینه‌سازی مصرف انرژی: شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت بعنوان یک سازمان تخصصی، اغلب موارد به عنوان بازوی کارشناسی نهادهای مسئول در تدوین قوانین و مقررات مرتبط با موضوع مدیریت مصرف انرژی در کشور قرار می‌گیرد که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

همکاری با دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام به منظور تدوین پیش نویس سیاست‌های کلی نظام در زمینه اصلاح الگوی مصرف، همکاری با مجلس شورای اسلامی در زمینه تدوین پیش نویس قانون ۷۵ ماده ای اصلاح الگوی مصرف انرژی و همکاری با هیات وزیران در خصوص تدوین پیش نویس آئین نامه‌های اجرایی قانون مذکور.

ج- ایجاد و تقویت زیرساخت‌ها در قالب حمایت از توسعه کاربرد فناوری‌هایی که منجر به صرفه جویی در مصرف انرژی می‌شوند: شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت از ابتدای تشکیل تا سال ۱۳۸۶، کمک‌های قابل توجهی برای راه اندازی و احداث خطوط تولید محصولات انرژی بر با راندمان بالا و همچنین مصالح ساختمانی مناسب اختصاص داده است که از آن جمله می‌توان به ده‌ها مورد در زمینه تولید پنجره‌های دوجداره، عایق‌های حرارتی، شیرهای ترموستاتیک، کنترل هوشمند موتورخانه، آبگرمکن‌های خورشیدی، آبگرمکن‌ها و بخاری‌های با راندمان بالا و نیز کمک‌های متعدد به آن دسته از واحدهای صنعتی که برای کاهش مصرف انرژی اقدام به اجرای پروژه‌های صرفه جویی انرژی نموده اند، اشاره کرد. می‌توان گفت هم اکنون ظرفیت تولید داخل جوابگوی نیاز کشور جهت تأمین مصالح و تجهیزات مورد نیاز برای صرفه جویی انرژی و اصلاح الگوی مصرف است.

د- حمایت از پژوهش و تحقیقات کاربردی به منظور توسعه کاربرد فناوری‌های نوین تبدیل انرژی در بخش‌های مختلف مصرف و نیز توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر: پژوهش و توسعه فناوری‌های نوین، یکی از ارکان فعالیت شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت است و این شرکت همواره همکاری تنگاتنگی با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی کشور به منظور انجام تحقیقات کاربردی مورد نیاز داشته است. هم اکنون نیز در قالب نظامنامه پژوهش و فناوری صنعت نفت، اجرای پروژه‌های پژوهشی در قالب همکاری توسعه دهندگان فناوری و محصول در کنار قطب‌های پژوهشی صورت می‌گیرد که اثربخشی این پروژه‌ها را تضمین می‌کند. در کنار این موارد، شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت برای توسعه ظرفیت‌های تحقیقاتی کشور در حوزه بهینه‌سازی انرژی و انرژی‌های تجدیدپذیر، حمایت از پایان نامه‌های دانشجویان مقاطع تحصیلات تکمیلی را از ابتدا در دستور کار خود قرار داده و بطور متوسط سالانه بیش از ۶۰ عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد و دکترا را از ۴۰ دانشگاه کشور مورد حمایت قرار داده است.



ه- آموزش، اطلاع رسانی و آگاه سازی: توجه جدی به ارتقای فرهنگ صرفه جویی انرژی در بین مخاطبان و اقشار مختلف جامعه و همچنین ارائه آموزش‌های تخصصی به عنوان مکمل اقدامات سخت افزاری همواره مورد توجه جدی شرکت بهینه سازی مصرف سوخت بوده است. به عنوان نمونه در کنار اقدامات زیربنایی جهت فراهم آوردن زمینه اجرای میحث ۱۹ مقررات ملی ساختمان، آموزش بیش از ۸ هزار نفر از مهندسان ناظر شهرداری و فعالان حوزه ساختمان یکی از اقدامات این شرکت در زمینه ارتقای سطح آگاهی جامعه و متخصصان کشور است. از دیگر اقدامات این حوزه می توان به چاپ و نشر دهها عنوان کتاب، بروشور و نیز برپایی نمایشگاه‌های تخصصی و پخش تیزرهای تلویزیونی اشاره کرد.

■ به نظر شما، برگزاری جشنواره ملی بهره وری چه تأثیراتی می تواند بر ارتقای فرهنگی و رشد کمی و کیفی بهره وری در حوزه دولتی و خصوصی داشته باشد؟

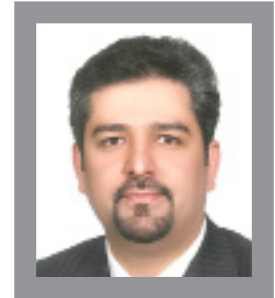
بطور کلی برگزاری جشنواره ملی بهره وری با ارائه آمار روشن و شفاف از شاخص‌های بهره وری در بخشهای مختلف، به مدیران اجرایی کشور و نیز به فعالان حوزه کسب و کار از بخش خصوصی تا صاحبان صنایع، می تواند آنها را برای برنامه ریزی به سمت بهبود شرایط موجود یاری دهد. در عین حال برگزاری این جشنواره می تواند به عنوان بستری برای انتقال تجربیات در گروه‌های صنعتی، تولیدی و خدماتی مشابه ایفای نقش کند.

■ چه پیشنهادهاتی برای بهبود و ارتقاء جایگاه این جشنواره در سالهای پیش رو دارید؟

متأسفانه در کشور ما به رغم تعدد همایش‌ها و جشنواره‌ها، پیگیری مؤثری نسبت به خروجی این رویدادها پس از اتمام آنها نمی شود. لذا بجاست دبیرخانه این جشنواره فرآیند اطلاع رسانی به مسئولان و فعالان اقتصادی را در فواصل برگزاری جشنواره با جدیت پیگیری نماید. پایش شاخص‌های بهره وری در حوزه‌های کسب و کار در طول زمان و بیان مشکلات، موانع و انحرافات نسبت به برنامه‌ها و انتقال تجربیات موفق در زمینه ارتقای بهره وری در داخل گروه‌های مشابه در قالب پانل و کارگاه‌های جانبی نیز از اقدامات مناسب و مفیدی است که می تواند مدنظر برنامه‌ریزان جشنواره قرار گیرد.



دستاوردهای چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری



از بدو خلقت تاکنون، بشر همواره درصدد این بوده است که با توجه به محدودیت‌های خاص زمان و مکان خود، از منابع در دسترس حداکثر استفاده را ببرد و همواره تلاش کرده است تا بیشترین بهره‌وری از منابع حاصل شود. بنابراین می‌توان گفت بهره‌وری عمری به قدمت تاریخ بشر دارد. با توجه به اهمیت این واژه در جهان، سازمان ملی بهره‌وری ایران در سال ۱۳۷۱ تاسیس شد تا تمامی فعالان اقتصادی را برای داشتن برنامه‌ای صحیح و کاربردی رهنمون شود. باین وجود و با توجه به فعالیت این سازمان در زمینه بهره‌وری، همچنان شاهد بیگانگی مدیران و سازمان‌ها با این واژه هستیم. از سوی دیگر، با اینکه از سال ۱۳۷۳ تاکنون، روز اول خرداد ماه در تقویم کشورمان به عنوان روز ملی بهره‌وری نامگذاری شده، اما همچنان تلاش و فعالیت در زمینه بهره‌وری محدود به برگزاری سمینارها و کنفرانس‌ها شده است. با توجه به اهمیت بهره‌وری در پیشرفت اقتصادی کشورها و ضرورت داشتن برنامه توسعه درست و سازنده برای تمامی مدیران،

جشنواره ملی بهره‌وری، با تقدیر از شرکت‌های برتر در حوزه بهره‌وری، اقدام به یادآوری واژه پر معنای بهره‌وری برای تمامی فعالان در حوزه‌های مختلف اقتصادی، نموده است. جشنواره ملی بهره‌وری هر سال در دو مرحله برگزار می‌گردد که در مرحله نخست با فراهم کردن فضایی برای مقایسه شرکت‌ها، امکان رقابت بین تمامی بنگاه‌های اقتصادی ایجاد می‌شود. مرحله دوم نیز که اول خرداد ماه، همزمان با روز ملی بهره‌وری، برگزار می‌شود، فرصتی است برای ارائه تجربیات موفق شرکت‌ها در زمینه رشد و ارتقای بهره‌وری. برگزاری این جشنواره در روز ملی بهره‌وری می‌تواند راهنمایی مناسب و مفید و اهرمی ترغیب کننده برای توجه بیشتر فضای اقتصادی کشور به مفهوم بهره‌وری باشد تا با گشایش مسیری هموار در پیش روی تمامی مدیران، به مثابه تلنگری در روح و جان سازمان‌ها عمل نماید تا یادمان نرود که تا چه اندازه نیازمند نگاه عمیق به مقوله بهره‌وری در درون سازمان‌هایمان هستیم.

واینکه مهم‌ترین دستاوردهای برگزاری چهارمین جشنواره بهره‌وری که در راستای اهداف آن حاصل شده، شامل موارد زیر است:

- اندازه‌گیری بیش از ۱۸۰ شاخص مالی - اقتصادی بهره‌وری برای ۱۰۶۰ بنگاه اقتصادی در سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری (irpmc.ir) از سال ۱۳۸۲ تاکنون

- اجرای داور آنلاین جشنواره و آشنایی دقیق تر بیش از ۳ هزار داور از میان کارشناسان، مدیران و متخصصان بخش‌های مختلف اقتصادی با مفاهیم بهره‌وری و توجه به این مفهوم در سطوح مختلف سازمان از طریق فرایند داور
- ارائه آمارهای اقتصاد خرد با توجه به شاخص‌های بهره‌وری میانگین ۳۱ بخش اقتصادی از سال ۸۳ تا ۹۰، در قالب سالنامه آماری بهره‌وری سه کشور

- ارائه رتبه ۴۰۰ شرکت برتر ایران در سال ۱۳۹۰ بر اساس میزان ارزش افزوده ایجاد شده در قالب انتشار کتاب R4B400، با هدف کمک به سازمان‌های ایرانی برای پیمودن مسیر تعالی و سرآمدی

- گردآوری ۱۴۹ پروژه ارتقای بهره‌وری از بنگاه‌های اقتصادی در قالب استاندارد در ۲۴ گروه صنعتی و خدماتی کشور با هدف مدیریت دانش تجربیات برتر در سطح ملی در سال جاری

- اخذ مجوز انتشار مستندات تجارب برتر از مدیران عامل بنگاه‌های اقتصادی

- انتشار کتاب الکترونیکی مستندات تجربیات برتر در زمینه ارتقای بهره‌وری

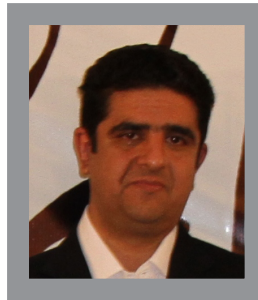
- ایجاد فرصت بهینه‌کاو در زمینه تجارب برتر ارائه شده برای سایر شرکت‌ها

- معرفی جشنواره ملی بهره‌وری در نشست سالانه شبکه جهانی بهینه‌کاو و اخذ مجوز رسمی برای معرفی برگزیدگان جشنواره به دو جایزه بین‌المللی در حوزه تجربیات برتر و بهینه‌کاو به عنوان نمایندگان ایران



جشنواره ملی بهره‌وری و تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی

طرح نظریه اقتصاد مقاومتی از سوی مقام معظم رهبری در شرایط اقتصادی امروز ایران، لزوم توجه به این رویکرد در اقتصاد کشور را بیش از پیش نمایان می‌سازد. برای کشوری مانند ایران که از نظر منابع نفتی و معدنی ثروتمند محسوب می‌شود، شرایط برای تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی می‌تواند هموارتر از آنچه هست باشد. با این وجود ابعاد مختلفی که باید در اقتصاد مقاومتی مورد توجه قرار گیرند، همچنان ناشناخته مانده‌اند. از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که می‌توان برای چنین رویکردی در نظر گرفت، صرفه جویی در هزینه‌ها، خودکفایی بیشتر از طریق استفاده بهتر از منابع و ظرفیت‌های موجود و تلاش برای ایجاد درآمد بیشتر از مسیر ارایه محصولاتی با ارزش افزوده بیشتر است. بنابراین یکی از مهمترین اهداف اقتصادی مقاومتی را می‌توان به طور خلاصه افزایش بهره‌وری در اقتصاد و استفاده بهینه از ظرفیت‌های موجود برشمرد. موضوع رشد اقتصادی از محل رشد بهره‌وری نیز همواره به عنوان یکی از



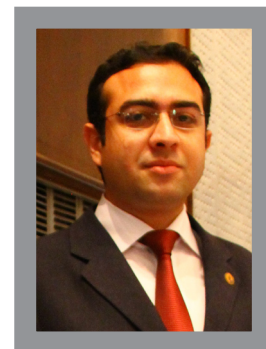
نقاط قابل بهبود در کشور مطرح بوده و رویکرد اقتصاد مقاومتی می‌تواند موتور محرکی برای توجه ویژه به بهره‌وری بخش‌های مختلف اقتصادی باشد.

از سوی دیگر، به منظور ایجاد اثربخشی بیشتر در هر رویکردی استفاده از ابزارهای تشویقی عامل محرک مناسبی است. معرفی و تقدیر از اشخاص پیشرو در جهت نیل به این اهداف در کنار اعلام حمایت از سازمان‌های برتر نیز، سبب ایجاد انگیزه در سایر بخش‌ها جهت توجه بیشتر به موضوع ارتقای بهره‌وری می‌گردد.

جشنواره ملی بهره‌وری به عنوان نهادی تشویقی برای شناسایی شرکت‌های برتر، در زمینه ارتقای بهره‌وری در حال فعالیت است و می‌تواند در جهت تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی نقش مهمی را ایفا نماید. این جشنواره با هدف اشاعه فرهنگ توجه به موضوع ارتقای بهره‌وری و قدردانی از بهره‌ورترین شرکت‌های ایرانی با حمایت اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و توسط گروه پارسبان هوشمند (www.irpmc.ir) همه ساله برگزار می‌گردد.



طراحی جدید سامانه داوری برای پنجمین جشنواره ملی بهره‌وری



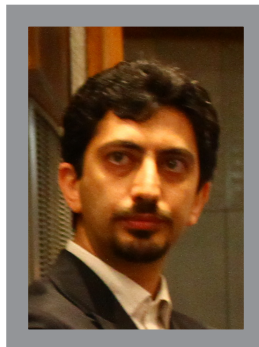
باتوجه به این نکته که اطلاعات شریان اصلی جشنواره ملی بهره‌وری است و نیز با توجه به اینکه تعداد شرکت‌هایی که اطلاعات آنان در پایگاه داده سامانه ملی اندازه‌گیری و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری ذخیره شده در دو دوره گذشته افزایش چشم‌گیری داشته، لذا لزوم بررسی مجدد موتور محاسباتی سامانه یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های تیم IT بوده است. یادآوری می‌شود که در گذشته اطلاعات به صورت ماهانه به پایگاه داده اضافه می‌شد و لذا موتور محاسباتی سامانه در دوره‌های مشخص اقدام به محاسبه شاخص‌ها و میانگین‌های پایگاه داده می‌نمود. اما اکنون بازه زمانی ورود اطلاعات با توجه به حجم شرکت‌ها، به صورت روزانه انجام می‌شود که باعث تشکیل صف محاسباتی در سیستم شده است. از طرفی، محاسبات لحظه‌ای نیازمند سرورهای قوی‌تری است که با توجه به تحریم‌های فعلی امکان پذیر نیست.

- بنابه این دلایل، تیم IT با بررسی مجدد و طراحی منطق جدید محاسباتی و استفاده از آخرین دانش برنامه‌نویسی روز دنیا اقدام به ایجاد سیستم تحلیلیگر هوشمند نسخه ۴ با قابلیت‌های زیر نموده است:
۱. محاسبه لحظه‌ای داده‌ها با امکان ذخیره شاخص محاسبه شده (این منطق به صورت هوشمند با توجه به معیارهای تعریف شده در آن تشخیص می‌دهد که آیا تغییر در اطلاعات پایگاه بر روی نتیجه محاسبه تاثیر دارد یا خیر که در صورت مثبت بودن محاسبه، آن شاخص خاص یا میانگین آن را از ابتدا انجام می‌دهد)
 ۲. امکان مقایسه شاخص‌ها، داده‌ها، میانگین‌ها و همه اطلاعات محاسبه شده در سیستم برای شرکت‌ها و گروه‌های موجود در سامانه با یکدیگر
 ۳. امکان محاسبه شاخص نسبت به بهترین صنعت (که در بیشتر موارد از کمیته آن صنعت استفاده می‌شود)
 ۴. امکان تبدیل به سایر ارزها
 ۵. امکان مشاهده چندین شاخص / داده در یک نمودار
 ۶. امکان مقایسه شاخص‌های همنام برای گروه‌های مختلف با فرمول متفاوت (مانند محاسبه شاخص ارزش افزوده در بخش بانکداری و صنعت و معدن)
 ۷. امکان خرید اطلاعات به صورت آنلاین
 ۸. و دهها مورد دیگر
- نکته حائز اهمیت این است که در این نسخه جدید مانند نسخه‌های گذشته تمامی حقوق کپی رایت کاملاً رعایت شده و این سیستم می‌تواند به سایر کشورهای جهان بدون مشکل ارائه گردد.
- هم‌اکنون تیم IT در حال طراحی مجدد سامانه داوری جهت برگزاری پنجمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری است و طی آن نوآوری‌های جدیدی را مد نظر دارد. امیدواریم بتوانیم با سیستم جدید کمک شایانی به نگهداری داده‌های این پایگاه ملی بنماییم.



می‌خواهیم نهضت بهره‌وری در کشور ایجاد کنیم

کارکرد جوایز در همه دنیا ایجاد یک موتور محرک در مقوله‌ای است که جایزه به آن داده می‌شود. برای مثال کارکرد جشنواره فیلم فجر ایجاد یک جنبش و هیجان در بدنه خانواده سینما برای تهیه و ارائه فیلم به جشنواره است. برگزاری جوایز مرتبط با بهره‌وری، کیفیت، تعالی سازمانی در کشور ما سابقه ۱۰ ساله دارد و جایزه ملی کیفیت و جایزه تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ همه ساله برگزار می‌شود. یکی از مشکلات این جوایز مشارکت محدود شرکت‌ها است به طوری که فقط در سطح شرکت‌های بزرگ و برندهای مشهور برگزار می‌شود. جشنواره ملی بهره‌وری با هدف توسعه نهضت بهره‌وری در سطح وسیعی از بنگاه‌های اقتصادی از سال ۱۳۸۸ با رویکردی متفاوت آغاز به کار کرد. اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری بیش از ۴۰۰ شرکت در سال اول جشنواره نشانگر عزم جدی برگزارکنندگان جشنواره برای توسعه نهضت بهره‌وری در کشور بود.



اکنون که به انتهای جشنواره چهارم رسیده‌ایم، اندازه‌گیری و مقایسه شاخص‌های بهره‌وری بیش از ۱۰۰۰ شرکت ایرانی در راستای توسعه نهضت بهره‌وری در کشور انجام شده است.

برای مثال، استفاده از رویکرد دآوری‌های آنلاین گسترده با شرکت هزاران داور متخصص، اساتید دانشگاه و مدیران عامل با همین رویکرد انجام گرفته است. بنابراین دو رویکرد توسعه تعداد شرکت‌هایی که در جشنواره حضور دارند و توسعه داوران، توسط دبیرخانه جشنواره به طور مستمر در چهار دوره گذشته پیگیری شده است. در عین حال توسعه همکاری‌ها با روزنامه وزین دنیای اقتصاد جهت انتشار تجارب موفق و عملکرد شرکت‌ها در شاخص‌های بهره‌وری با هدف توسعه نهضت بهره‌وری در کشور و حساس کردن مدیران و مسئولان نسبت به شاخص‌های بهره‌وری نیز در جریان است. انتظار داریم اکنون که پارلمان بخش خصوصی و دبیرخانه جشنواره و روزنامه دنیای اقتصاد به عنوان مجموعه‌های خصوصی در کشور آستین‌ها را بالا زده و در این زمینه احساس مسئولیت کرده‌اند، نهادهای دولتی و عمومی مانند وزارت صنعت، معدن و تجارت، مجلس شورای اسلامی، سازمان ملی بهره‌وری و سایر نهادهای مسئول در زمینه بهره‌وری در کشور نیز نهایت حمایت خود را از این حرکت انجام داده و در توسعه این نهضت نقش قانونی خویش را ایفا نمایند.

باور دبیرخانه جشنواره به لزوم گزارش‌دهی شاخص‌های بهره‌وری در کشور، مستقل از دولت، باوری جدی است که قابلیت شفاف‌بودن، مطمئن بودن و به روز بودن را فارغ از ملاحظات غیر حرفه‌ای و غیر علمی مهیا می‌کند.

امکان دارد در درازمدت میانگین شاخص‌های بهره‌وری اعلام شده جشنواره مثلا با مرکز ملی آمار یا سازمان ملی بهره‌وری یا وزارت صنعت، معدن و تجارت متفاوت باشد که جای هیچگونه نگرانی نیست، به شرط آن که همه کسانی که این شاخص‌ها را محاسبه می‌کنند، نحوه محاسبه و جامعه آماری خویش را اعلام نمایند، کاری که جشنواره همه ساله در سالنامه آماری بهره‌وری کشور با ارائه فرمول‌ها و جامعه آماری انجام می‌دهد. البته رویکرد متفاوت جشنواره در اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری بنگاه‌ها و استخراج میانگین از آنها که مبتنی بر اطلاعات اقتصاد خرد می‌باشد، تاکنون در کشور با این گستردگی سابقه نداشته است.

از سوی دیگر، بهره‌وری بالاتر در بسیاری از بخش‌های تولیدی و خدماتی جدا از رانت‌ها، حمایت‌ها و یا انحصارهای موجود در کشور نیست، بدین معنا که برای مثال ارزش افزوده ایجاد شده در خودروسازان کشور حتما بیش از میزان واقعی و قسمتی از آن ناشی از حمایت تعرفه‌ای و انحصار است و یا ارزش افزوده‌های تولیدشده عظیم در صنعت بانکداری کشور لزوما نشانگر کارایی بانک‌ها نبوده و قسمتی از آن حتما ناشی از سازوکارهای نامناسب در سیستم بانکداری کشور است. اما وظیفه جشنواره این است که فارغ از عوامل محیطی به جز تورم که از شاخص‌ها خارج می‌شود، هر سال شاخص‌های ارزش افزوده و شاخص‌های بهره‌وری بخش‌های مختلف را محاسبه نموده و انتشار دهد.

مطمئنیم که صاحب‌نظران و اندیشمندان این مرز و بوم این اطلاعات را بررسی کرده و بسیاری از مشکلات و معایب اقتصاد کشور را در این اعداد و رقم‌ها خواهند یافت. البته سلسله تحلیل‌ها و مقالاتی نیز با همکاری نشریات و مطبوعات در حال تهیه است که از طریق جشنواره، وضعیت و میزان واقعی بودن ارزش افزوده ایجاد شده را تحلیل خواهند کرد.



چهارمین
جشنواره
ملی
بهره‌وری



فصل سوم



مرحله اول چهارمین
جشنواره ملی بهره‌وری

مصاحبه با مدیران بنگاه‌های اقتصادی برتر



۵۶

شهرستان برتر

افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری بقای سازمان را تضمین می‌کند



دکتر فلاح
مدیرعامل بانک تجارت

■ بانک تجارت در شرایط کنونی از چه رویکردهایی برای تداوم حیات موثر خود در اقتصاد کشور بهره می‌برد؟

بانک تجارت به منظور ارتقاء جایگاه خود در صنعت بانکداری همواره سعی نموده است از تمام پتانسیل‌های موجود استفاده کرده و با بهره‌گیری از فرصت‌های پیش رو، قدرت رقابت‌پذیری خود را در مقایسه با سایر رقبا افزایش دهد. بر همین اساس از هر دو رویکرد افزایش بهره‌وری و افزایش سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه بسترهای فعالیتی و ظرفیت‌سازی برای دستیابی به سودآوری بیشتر بهره برده است. در خصوص افزایش بهره‌وری بعد از واگذاری سهام بانک به بخش خصوصی در اردیبهشت ماه ۱۳۸۸ و ضرورت تامین منافع سهامداران و ارتقاء ارزش سهام نسبت به رقبا، موضوع افزایش بهره‌وری عوامل از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردید، به طوری که در این خصوص استراتژی‌هایی چون بهبود و توسعه مدیریت سرمایه‌های انسانی (با استفاده از روش‌هایی چون تقویت آموزش و ارتقاء توانمندی‌های نیروی انسانی، اصلاح نظام جبران خدمت متناسب با بهره‌وری فرد و اصلاح نظام ارزیابی عملکرد کارکنان)، حرکت به سمت بانکداری شرکتی، خلق و حضور فعال در بازارهای جدید بانکی و شناسایی بازارهای هدف با توجه به سودآوری آنها، حذف شعب زیان‌ده و غیرضرور و برون سپاری فعالیت‌های پشتیبانی و بهبود و توسعه حوزه IT بانک (با استفاده از روش‌هایی چون پیاده‌سازی بانکداری جامع، برنامه‌ریزی جامع فناوری اطلاعات بانک) و تلاش برای وصول مطالبات مورد توجه قرار گرفت. در خصوص افزایش ظرفیت فعالیتی بانک لازم به ذکر است که یکی از محورهای مورد توجه بانک در سال‌های اخیر افزایش سرمایه بانک به سطوح بالاتر و متناسب با حجم فعالیت‌های آتی بانک بوده است. در این ارتباط در سال گذشته سرمایه بانک از رقم ۱۳ هزار میلیارد ریال به ۱۷ هزار و ۵۰۰ میلیارد ریال افزایش یافته که این رقم در سال جاری به بیش از ۲۰ هزار میلیارد ریال خواهد رسید که نقش موثری در ظرفیت تسهیلات‌دهی و سرمایه‌گذاری‌ها و در نهایت افزایش سودآوری بانک خواهد داشت.

■ جناب‌عالی به عنوان مدیر عامل بانک، چه فعالیت‌هایی در زمینه بهره‌وری برای سازمان خود انجام داده‌اید؟

از جمله برنامه‌هایی که در جهت ارتقاء بهره‌وری در بانک به انجام رسیده یا در حال انجام است، می‌توان به طراحی و پیاده‌سازی اصلاح ساختار سازمانی، بهینه‌سازی شبکه شعب، اصلاح آیین نامه معاملات بانک، پیاده‌سازی سیستم اعتبارسنجی داخلی در سطح بانک، اصلاح پورتفوی اعتباری بانک با تاکید بر افزایش بازده و بازگشت زودتر تسهیلات اعطایی، ارتقاء سیستم‌های IT بانک و ایجاد واحد مجزایی به منظور متمرکز کردن امور سرمایه‌گذاری‌ها در بانک و سودآورتر نمودن پورتفوی سرمایه‌گذاری‌ها اشاره داشت. ضمن اینکه در بعد کاهش هزینه‌ها نیز که به عنوان یک راهکار عملی در زمینه افزایش بهره‌وری تلقی می‌شود، اقدامات قابل توجهی به انجام رسیده است.

■ در سازمان شما از چه رویکردهایی برای بهبود بهره‌وری استفاده می‌شود؟

بانک تجارت در این ارتباط از هر دو رویکرد بهبود خروجی‌ها و کاهش هزینه‌ها استفاده می‌کند. در خصوص بهبود خروجی‌ها، از جمله اهداف اصلی بانک ارتقاء سهم سپرده‌ای و حفظ جایگاه برتر در زمینه تعهدات اعتبارات اسنادی و ضمانت‌نامه‌ها و نیز ارتقاء سطح بانکداری الکترونیک تعریف شده است که در این مورد همان‌طور که اشاره شد بیشتر استراتژی‌های بانک در جهت تحقق این اهداف بوده است.

در خصوص کاهش هزینه‌ها، بانک اهتمام ویژه‌ای به این امر داشته است. از جمله استراتژی‌های تدوین شده در این زمینه می‌توان به اصلاح ساختار سازمانی بانک در جهت کاهش تمرکز و پیچیدگی سازمان اشاره کرد که برنامه‌های مرتبط با جدید در حال انجام است. در این ارتباط بهینه‌سازی شبکه شعب، برون سپاری امور پشتیبانی و تدارکات نیز از اولویت‌های بانک بوده و برنامه‌های آن در حال انجام است. برنامه دیگری که در بانک به انجام رسیده و نقش موثری در کاهش هزینه‌ها خواهد داشت، تمرکز بانک بر جذب سپرده‌های ارزان قیمت، مدیریت منابع و مصارف در بانک با هدف جلوگیری از کسری حساب نزد بانک مرکزی، بهینه‌سازی مصرف انرژی در بانک، گام برداشتن در مسیر استقلال شعب و رتبه‌بندی آنها بر مبنای اولویت‌هایی نظیر سودآوری و ... است.



■ به نظر شما مقایسه شاخص‌های بهره‌وری سازمان خود با میانگین صنعت و شاخص‌های رقبا تا چه میزان به ایجاد درک بهتر از وضعیت سازمان کمک می‌کند؟

بانک تجارت همواره به این موضوع اهتمام داشته است که در بررسی وضعیت عملکردی و بهره‌وری سازمان، علاوه بر مقایسه وضعیت خود با متوسط صنعت بانکداری، عملکرد رقبا اصلی را نیز مد نظر داشته باشد. ضمن اینکه در تعیین اهداف سالانه خود همواره افزایش سهم عملکردی از صنعت بانکداری را مبنای اصلی قرار می‌دهد و با توجه به اهداف تدوین شده استراتژی‌ها و برنامه‌های سالانه دستیابی به آنها را در قالب نظام برنامه‌ریزی استراتژیک تدوین می‌نماید. بنابراین بدیهی است که مقایسه شاخص‌های بهره‌وری به درک بهتر از وضعیت بانک و در نهایت تنظیم به‌موقع برنامه‌های لازم کمک خواهد کرد که البته همان طور که گفته شد این موضوع طی سال‌های گذشته نیز مورد توجه بانک بوده است.

■ سازمان‌ها برای بهبود بهره‌وری خود تا چه میزان نیاز به آموزش و استفاده از روش‌های نظام‌مند بهبود بهره‌وری دارند؟

امروزه با افزایش روزافزون سطح رقابت میان بنگاه‌های اقتصادی، مسئله بهبود بهره‌وری به یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های شرکت‌های بزرگ تبدیل شده است. بنابراین اتخاذ یک رویکرد مناسب برای افزایش سطح بهره‌وری و در نتیجه افزایش توان رقابت‌پذیری در عرصه فعالیت‌های اقتصادی می‌تواند بقای یک سازمان را تضمین کند. از طرف دیگر اتخاذ یک رویکرد بهینه در این زمینه نیازمند آگاهی از روش‌های مختلف افزایش بهره‌وری و تجارب به دست آمده در این خصوص است که این امر باید با شرایط و نیازهای معین سازمان از جمله مسئله پذیرش آن توسط کارکنان هماهنگی و سازگاری خوبی داشته باشد. بر همین اساس به جرات می‌توان گفت که آموزش و استفاده از روش‌های نظام‌مند بهره‌وری در کنار شناخت مناسب از سازمان می‌تواند به انتخاب بهینه‌ترین روش افزایش بهره‌وری کمک کرده و از هدرروی انرژی و پتانسیل‌های بلااستفاده سازمان نیز جلوگیری نماید.

■ به گمان شما آیا اجرای قوانینی نظیر هدفمندی یارانه‌ها در مجموع به بهبود بهره‌وری در کشور کمک کرده است؟

تدوین و اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها در اصل و با توجه به نیازی صورت گرفت که در کشور در زمینه ارتقاء بهره‌وری احساس می‌شد. بنابراین با توجه به هرزروی بسیار زیادی که در زمینه مصرف انرژی در اقتصاد ایران وجود داشت و این امر به مصرف بی‌رویه و بروز زمینه‌های افزایش قاچاق سوخت انجامیده بود، تلاش مجموعه سیاستگذاران اقتصادی کشور به این امر منتهی شد که قانون هدفمندی یارانه‌ها به اجرا درآید و در متن قانون هم موارد خوبی در زمینه نحوه افزایش تدریجی قیمت حامل‌های انرژی و توزیع منابع حاصله پیش‌بینی شده بود و توفیق‌هایی که در زمینه کاهش مصرف انرژی در کشور به دست آمده است در نوع خود قابل تامل بوده است. در واقع می‌توان گفت حداقل از بعد مصرف انرژی میزان بهره‌وری منابع انرژی اقتصاد نسبت به روندهای پیشین رو به بهبود بوده است. از طرف دیگر ایجاد فرصت‌های مناسب برای بخش‌های مختلف اقتصادی در زمینه دسترسی به تکنولوژی‌های کمتر انرژی‌بر، بهبود فضای کسب و کار، توسعه شرکت‌های خدمات انرژی و کاهش هزینه حمل و نقل از طریق توسعه زیرساخت‌های نوین، سریع و ایمن می‌تواند ارتقاء بهره‌وری انرژی در اقتصاد را تسریع بخشد.

■ اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها تا چه میزان منجر به بهبود مصرف انواع حامل‌های انرژی در سازمان شما شده است؟

پس از اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها، ضرورت توجه به کاهش مصرف حامل‌های انرژی در بانک تجارت به عنوان یکی از راهبردهای مهم بانک در زمینه حفظ سطح بهره‌وری و تلاش برای ارتقاء آن مورد توجه قرار گرفت. به این ترتیب راهبرد کاهش هزینه‌ها که یکی از رویکردهای اصلی بانک به منظور افزایش بهره‌وری بود با شدت بیشتری دنبال شد. در این زمینه افزایش سطح آگاهی مدیران میانی و کارکنان از ضرورت صرفه‌جویی در مصرف انرژی و جلوگیری از اتلاف انرژی از نقش بسزایی برخوردار بود. جلساتی که در این زمینه برگزار گردید نیز به بهینه‌سازی مصرف سوخت از طریق جایگزینی سیستم‌های گازسوز به جای اسپلیت، نصب سیستم‌های هوشمند، نصب پنجره‌های دوجداره و ... منجر گردید.

■ تاثیر جشنواره ملی بهره‌وری را در ارتقای بهره‌وری در سطح کشور و در سطح سازمان خود تا چه میزان می‌دانید؟

یکی از معضلاتی که بعضی از بنگاه‌های اقتصادی بزرگ و بیشتر شرکت‌های کوچک با آن درگیر هستند میزان اعتقاد مدیران



و کارکنان به اهمیت بهره‌وری و ضرورت بهبود آن به عنوان یک استراتژی بلندمدت برای حفظ قدرت رقابت‌پذیری آنان است. بنابراین ارتقای جایگاه مفهوم افزایش بهره‌وری و اهمیت آن نزد مدیران و تلاش برای فرهنگ‌سازی آن در اقتصاد ایران از اهمیت بسزایی برخوردار است که برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری تا حد زیادی توانسته است به این مهم دست یابد. اما انتظار می‌رود همزمان با برگزاری جشنواره بتوان کارگاه‌هایی را تدارک دید تا هدف اصلی برگزاری این جشنواره که همانا تشویق بنگاه‌ها برای اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری و انجام پروژه‌های بهبود است نیز برآورده گردد. همچنین در کنار افزایش انگیزه برای ارتقای بهره‌وری در بنگاه‌های اقتصادی باید ابزارها و تجربه‌های موفق سازمان‌ها و بنگاه‌های خارجی و داخلی نیز در حاشیه همایش در دسترس شرکت‌کنندگان قرار گیرد تا همانا نقش پیشبرنده این جشنواره در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و شرکت‌های کشور تثبیت گردد.

■ به عنوان یکی از شرکت‌های بهره‌وری، توصیه شما به سایر شرکت‌ها جهت موفقیت در جشنواره ملی بهره‌وری چیست؟

رمز موفقیت هر سازمانی پذیرش تفکر تغییر در رویکردهای قبلی و لزوم اتخاذ رویه‌های جدید است که متضمن بقا و بالندگی سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف برای سال‌های متمادی باشد. در این راستا شرکت‌های داخلی باید با ارزیابی و رصد دائم محیط پیرامونی خود و داشتن نیم‌نگاهی به تحولات جاری در شرکت‌های مطرح جهانی از فرصت‌های افزایش ارزش افزوده و در نتیجه بهبود بهره‌وری و افزایش توان رقابتی خود بهره ببرند. دستیابی به این امر نیازمند استقرار نوعی تفکر سیستمی در مدیران و افزایش تطابق‌پذیری سازمان‌ها و شرکت‌ها با تغییر و تحولات مکرر در محیط پیرامونی و تحلیل عملکرد رقبا خواهد بود که شرکت‌ها باید به آن توجه جدی داشته باشند.



بهره‌وری ما در ارزش آوری، اشتغال‌زایی و نوآوری است

ثبات نهاد مدیریت، امیدواری و بلندپروازی آگاهانه، پرورش هوشیارانه و آینده‌نگرانه نیروی انسانی، توجه به بازار، نوآوری در محصول، شرکای استراتژیک، رشد بهنگام بنگاه، موفقیت در جذب سرمایه، توجه به تحقیق و توسعه، توجه به مباحث زیست‌محیطی و... تنها بخشی از مزیت‌های رقابتی گروه صنعتی بارز است، گروهی که بیش از سی دهه سابقه حضور در صنایع خودروسازی و تامین قطعات دارد. عباسی ابیانه مدیرعامل گروه صنعتی بارز، در این گفت و گو عوامل موفقیت روزافزون بارز را برمی‌شمارد و به اهداف و افق‌های آینده اشاره می‌کند.



عباسی ابیانه
مدیرعامل گروه صنعتی بارز

■ جناب عباسی، گروه صنعتی بارز در سال‌های گذشته توانسته است با رشد کمی و کیفی قابل قبولی در صحنه صنعت کشور حضور یابد. در حال حاضر براساس آخرین رتبه‌بندی صد شرکت برتر ایران، گروه صنعتی بارز به عنوان

اولین شرکت گروه صنعت لاستیک و پلاستیک حایز رتبه شده است. از نظر شما چه ویژگی‌هایی کلیدی در خلق این مزیت برای شرکت بارز موثر بوده‌اند؟

به نظر من چند عامل عمده در موفقیت گروه صنعتی بارز، که نام قبلی آن مجتمع صنایع لاستیک کرمان بود، نقش دارند که به اختصار به آنها اشاره می‌کنم. اولین عامل موفقیت گروه بارز، ثبات در نهاد مدیریت شرکت بوده است. بدین معنا که علاوه بر ثبات مدیرعامل، اعضای هیات‌های مدیره شرکت نیز به طور معمول در فاصله‌های ۱۰-۱۵ سال بدون تغییر مانده‌اند و مدیران ارشد هم به طور میانگین ۱۵ سال همکاری با شرکت بارز داشته‌اند. همین امر فضایی نسبتاً باثبات همراه با صمیمیت و همراهی را برای رشد و توسعه شرکت فراهم آورده است. می‌توان گفت علاوه بر نقشی که معمولاً برای مدیرعامل در نظر گرفته می‌شود، اگر هیات مدیره در مسیری که برای توفیق شرکت ترسیم می‌شود همراه نباشد، بدون شک مشکلاتی ایجاد خواهد شد که خوشبختانه این ثبات در نهاد مدیریت، با همکاری خوب هیات مدیره در برنامه‌های مدیرعامل قرین بوده است. البته اگر این شرایط داخلی با فضای مساعد کسب و کار همزمان بود امکان استفاده بهتر از این موفقیت برای شرکت بارز وجود داشت.

نکته دیگری که اهمیت دارد، امیدواری و بلندپروازی نسبی در مدیریت گروه صنعتی بارز است. نکته کلیدی دیگری که در موفقیت بارز نقش ارزنده‌ای داشته، نیروی انسانی است. از سال ۱۳۶۵ که در شرکت حضور پیدا کردم، برنامه‌های زیادی برای جذب نیروی انسانی و ایجاد فرهنگ تلاش، جدیت در کار و نظم و انضباط، طراحی و... انجام شد. می‌توان گفت در شهری که سابقه چندانی در صنعت نداشت و فرهنگ صنعتی کمتر از دیگر شهرهای صنعتی بر آن حاکم بود، باید فرهنگ صنعتی منضبط، متعهد به کار، علاقه‌مند و ماهر ایجاد می‌کردیم و از ابتدای تاسیس به این هدف توجه داشتیم. فکر می‌کنم نیروی انسانی پرورش یافته در کرمان و در دفتر مرکزی تهران، نقش مهمی در موفقیت شرکت داشته‌اند. همچنین تبدیل منابع انسانی از نیروهای ناآشنا با صنعت به کسانی که قرار است وارد صنعت شوند، سه شیف‌ت کار کنند و راندمان بالایی داشته باشند، کار زمان‌بر و هزینه‌بری است؛ اما وقتی نیروی انسانی به این شکل پرورش یافت، می‌تواند در موفقیت‌های شرکت سهمیم باشد. اولین افراد جذب شده حدود ۲۰۰ نفر بودند که در شرکت لاستیک سازی دنا که دانش فنی را در اختیار ما قرار داده بود، آموزش‌های بسیار خوبی دیدند. آنها به صورت شبانه‌روزی در دوره‌های چهار و شش ماهه کنار هم بودند، با هم دوست شدند و تیم و سرمایه‌ای برای آینده تشکیل دادند. این افراد بعدها نیروهای جدید را آموزش می‌دادند. در طراحی و اجرای کارخانه نیز از کارشناسان صنعت تاپر آن زمان استفاده کردیم. من هم به مدت ۱۰ سال در یکی از کارخانه‌ها کار کرده بودم و تجربه خوبی داشتیم. برای این افراد هم برنامه آموزشی وسیعی در یک شرکت داخلی و بعدها در خارج از کشور ترتیب داده شد. بنابراین آموزش و فرهنگ‌سازی برای بهره‌وری، جدیت، تلاش و نظم در کارخانه و در شرکت، همواره جزو حوزه‌های مورد توجه ما بوده است و تلاش زیادی برای آن انجام داده‌ایم.

یکی دیگر از عوامل موفقیت شرکت توجه به بازار و مشتری است و هنوز هم این رویکرد را دنبال می‌کنیم. آن زمان





که قرار بود کارخانه احداث شود، یعنی تقریباً یک سال پیش از مدیریت من در شرکت، یک ترکیب محصول تهیه شده بود که در طرح توجیهی بر خودروهای سنگین و کشاورزی تمرکز داشت. آن ترکیب را در جهت تولیدات مورد نیاز بازار تغییر دادم و تا همین لحظه هیچ‌گاه عقب‌تر از نیاز بازار و خواست مشتری نبوده‌ایم. اگر غیر از این بود، قطعاً شکست می‌خوردیم. در برهه دیگری به محض تغییر خودروهای تولیدی کشور و تغییر تایرها از نسل قدیم (پیکان) به نسل جدید (پژو) که رادیال بودند، بلافاصله توانستیم همزمان این نوع تایر را تولید کنیم. حتی در تایرهای سنگین، زمانی که خودروهای سنگین استفاده از تایرهای تمام سیمی را شروع کردند، ما همزمان با محصول جدید وارد بازار شدیم. بنابراین به روز بودن محصولات با دستیابی به فناوری‌های روز سرلوحه فعالیت‌ها بوده است. در طول عمر کاری بارز، ۴ بار تکنولوژی خریداری شد، مرتبه اول از دنا و سپس از روسیه و یک مرتبه از ایتالیا و در آخرین سری در سال ۸۰ طی قرارداد انتقال دانش فنی ۱۰ ساله با شرکت کنتیننتال آلمان، دانش فنی وارد بارز شد که در بروزرسانی محصولات از نظر دانش فنی بسیار کمک کرد.

همکاری با خودروسازها را نیز باید از عوامل موفقیت شرکت دانست. اگرچه می‌توانستیم صرفاً برای بازار تولید کنیم اما به دلیل ویژگی‌های شرکت‌های خودروساز، همکاری با آنها را جزو استراتژی‌های شرکت قرار دادیم. علل اصلی اتخاذ این رویکرد، افزایش حجم تولید و الزام به رعایت استانداردهای حاکم بر صنعت خودروسازی و در نتیجه الزام به تقویت کیفیت تولیدات بوده است. بنابراین براساس تلاشی که برای دستیابی به استانداردهای حاکم بر صنعت خودرو انجام دادیم، توانسته‌ایم از اولین تامین‌کنندگان تایر پژو ۲۰۶ و تامین‌کننده نمونه شرکت رنو پارس باشیم. حتی بعدها در تولید تایر سنگین هم توانستیم تایید مرسدس بنز که در ایران مونتاژ می‌شد را اخذ کنیم. هنوز هم این تلاش را ادامه می‌دهیم تا بتوانیم تایید خودروهای به روزتری را بگیریم، زیرا خودروهای قدیمی ممکن است به تدریج از بازار خارج شوند.

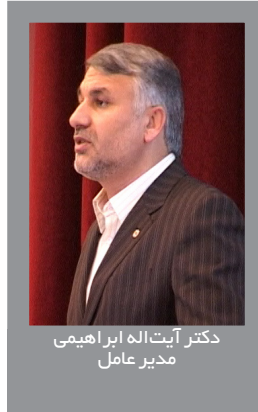
■ پس شرکت به طور مداوم مسیر رشد را دنبال کرده است؟

بله، از نظر مقیاس هم، شرکت متناسب با نیاز بازار و تجزیه و تحلیلی که نسبت به رشد مصرف داشته، رشد کرده است مخصوصاً پس از رشد بسیار سریعی که طی ۱۰ سال گذشته در بخش سواری اتفاق افتاد، سعی کردیم که از نظر مقیاس، خود را کوچک نگه نداریم. تولیدات بارز از حدود یک میلیون و دویست هزار حلقه تایر سنگین شروع شد، اما در حال حاضر در حدود ۵ میلیون حلقه تایر در سال تولید می‌کنیم و برنامه داریم تولیدمان را به حدود ۱۰ میلیون حلقه برسانیم. اگر تا سال ۹۵ به تولید ۱۰ میلیون حلقه در سال برسیم، در حدود ۳۵ تا ۴۰ درصد نیاز کشور را جوابگو خواهیم بود. پس از اجرای فاز اصلی، دوبار در کرمان طرح توسعه اجرا کرده‌ایم و در حال حاضر هم پروژه‌ای را در کردستان برای تولید ۵ میلیون حلقه تایر رادیال سواری در دست اجرا داریم. از نظر من همراهی با بازار بدون داشتن سهم بازار مناسب امکان‌پذیر نیست. حضور در بازار، هم به لحاظ سطح کیفی و فناورانه و هم به لحاظ کمی باید در سطحی قابل قبول باشد و برای دستیابی به آن باید نیروی انسانی، فناوری و سرمایه مدنظر قرار بگیرد.



بهره‌وری و خلق زنجیره ارزش در بانک انصار

آیت اله ابراهیمی مدیرعامل بانک انصار، وجود جشنواره ملی بهره‌وری را عامل رقابتی برای شناخت محیط پیرامون هر صنعت می‌داند و معتقد است، با عضویت در جشنواره و مقایسه شرایط سازمان خود با میانگین صنعت و رقبا که از طریق دسترسی به سایت جشنواره امکان پذیر است، ضمن بررسی نقاط ضعف و قدرت خود و تهدید و فرصت‌های پیرامون، می‌توان برنامه ریزی جامعی برای بهبود مستمر انجام داد و از این طریق به بهره‌وری مطلوب دست یافت. گفت و گوی دنیای اقتصاد با وی را می‌خوانیم.



دکتر آیت‌اله ابراهیمی
مدیر عامل

■ در شرایط کنونی اقتصادی به منظور بقای سازمان خود از چه رویکردی بیشتر بهره برده اید، افزایش بهره‌وری، افزایش سرمایه‌گذاری یا هر دو؟

بانک انصار به عنوان یک نهاد مالی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌گذاری با در نظر گرفتن افزایش بهره‌وری بکار گرفته است. بهره‌وری تابعی از کارایی و اثربخشی است لذا سرمایه‌گذاری بدون در نظر گرفتن این دو مشخصه از مطلوبیت برخوردار نیست. بانک‌ها با توجه به ساختار مالی که دارند تابع مقررات و بخشنامه‌های بانک مرکزی هستند و بالطبع بر اساس مقررات مذکور سرمایه‌گذاری مستقیم توسط بانک‌ها دارای محدودیت است. بانک انصار با سرمایه‌گذاری هدفمند خود و با استفاده حداکثری از امکان سرمایه‌گذاری در بخش‌های اقتصادی سودده، زنجیره ارزش برای ذینفعان خود فراهم می‌نماید و همچنین به منظور بقای خود به افزایش بهره‌وری توجه ویژه‌ای کرده است.

■ جنابعالی به عنوان مدیر عامل چه فعالیت‌هایی در زمینه بهبود بهره‌وری برای سازمان خود انجام داده‌اید؟

بانک انصار رویکرد مشتری‌مداری را سرلوحه ارائه خدمات پولی و مالی خود قرار داده و بطور مستمر بدنبال افزایش سطح رضایت ذینفعان، بخصوص مشتریان خود است. در این راستا هیات مدیره بانک نسبت به تدوین و تصویب برنامه‌های راهبردی در قالب «طرح تحول بانک» اقدام نموده است تا موجبات توسعه کیفی و کمی سازمان را با الگویی از پیش تعیین شده فراهم آورد. در این طرح شاهد اقداماتی نظیر تشکیل معاونت اقتصادی، اداره کل بازاریابی و همچنین راه‌اندازی بانکداری شرکتی، بانکداری خرد، ویژه و تقویت بخش اعتباری و ارزی هستیم.

همچنین در راستای اقدامات مذکور، بانک موفق به اخذ جایزه تعهد به تعالی سازمانی (EFQM) و گواهینامه‌های استاندارد سیستم مدیریت کیفیت (ISO 9001:2008)، سیستم رسیدگی به شکایات مشتریان (ISO 10002:2005)، سیستم مدیریت برنامه ریزی آموزشی (ISO 10015:1999)، استاندارد بین‌المللی ارزش برند (ISO 10668:2010) و همچنین نشان کیفیت برتر در صنعت بانکداری، نشان روابط عمومی برتر در توسعه نام و نشان تجاری و احراز رتبه پنجاه و یکم در بین چهارصد شرکت برتر ایران از منظر سازمان مدیریت صنعتی شده است.

■ در سازمان شما از چه رویکردهای خاصی برای بهبود بهره‌وری استفاده می‌شود؟

بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد واحدهای بانک و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف کلان بانک با توجه به معیارهای موجود است. از این رو با محاسبه شاخص‌های بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع و امکانات موجود و آموزش نیروی انسانی و اجرای آن در زمینه جذب منابع، اعطای تسهیلات و ارائه خدمات بانکی اعم از ریالی و ارزی و کاهش هزینه‌های غیر ضروری توانسته ایم بهره‌وری و کارایی خود را ارتقا بخشیم. امروزه عملکرد سازمان‌ها را نمی‌توان فقط براساس معیارهای مالی مورد ارزیابی و قضاوت قرار داد، زیرا پژوهش‌ها نشان داده است ارزش بازاری شرکت‌ها و موسسات مالی را عمدتاً دارایی‌های غیرمالی که به آنها دارایی‌های نامشهود یا سرمایه‌های فکری اطلاق می‌شود، تعیین می‌کند. سرمایه فکری را اغلب تحت عنوان دارایی‌های نامشهود توصیف می‌کنند که می‌توان به عنوان منبعی برای مزیت رقابتی پایدار به کار گرفت. اجزای سرمایه فکری دارای اثرات متقابلی هستند که ایجاد ارزش می‌کنند. افزایش بهره‌وری نیز از طریق افزایش سرمایه فکری حاصل می‌گردد. بانک انصار با برنامه ریزی منسجم تلاش دارد بخش سرمایه انسانی را بهبود بخشد.

بانک انصار برای ارزیابی شعب خود از مدل تحلیلی - پوششی داده‌ها بهره می‌گیرد. در محاسبه بهره‌وری به کمک اندیس بهره‌وری مالم کوئیت از ورودی‌ها و خروجی‌های هزینه کارکنان، نرخ جذب سپرده، نرخ سربار سپرده، مطالبات معوق، حجم منابع و مطالبات جاری، نرخ عقود اسلامی و سود شعب استفاده می‌کنیم. بنابراین این می‌توان گفت به کمک این مدل ضمن بهبود



خروجی‌های سازمان کاهش هزینه‌ها نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. به نظر شما مقایسه شاخص‌های بهره‌وری سازمان خود با میانگین صنعت و شاخص‌های رقبا تا چه میزان به ایجاد درک بهتر از وضعیت سازمان کمک می‌کند؟ با توجه به بازار شدید رقابتی در حوزه بانکداری، مقایسه شاخص‌های بهره‌وری بانک انصار با میانگین صنعت منجر به شناخت بهتر وضعیت موجود خود و رقبا خواهد شد و لذا امکان برنامه ریزی راهبردی و پیاده سازی چرخه مدیریت بهره‌وری را فراهم می‌کند.

■ سازمان‌ها برای بهبود بهره‌وری خود تا چه میزان نیاز به آموزش و استفاده از روش‌های نظام مند بهبود بهره‌وری دارند؟

رشد تولید ناخالص داخلی در سطح ملی و یا ارزش افزوده در هر یک از بخشهای اقتصادی از طریق دو منبع یکی افزایش نهادها (نیروی کار و سرمایه) و دیگری بهبود ساختارها، تجهیزات، کیفیت نیروی انسانی و مدیریت حاصل میشود. به جهت رقابت فشرده ای که در صنعت برای کسب سهم بیشتر از بازار وجود دارد، بانک‌های کشور در حال تلاش هستند تا ارزش افزوده خود را حتی الامکان از طریق بهبود ساختارها تامین نمایند. به عبارت روشن تر، به جای اینکه تعداد نیروی انسانی خود را افزایش دهند تلاش می‌کنند تا با اجرای برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت تخصص سطح مهارت شاغلان را افزایش دهند و یا اینکه به جای ایجاد ظرفیتهای جدید ظرفیتهای موجود را به آخرین فناوریهای نوین مجهز کنند. با استفاده از این رویکرد موسسات قادر خواهند بود محصولاتی متنوع تر و با کیفیت بالاتر ارائه و بدین ترتیب توان رقابت پذیری خود را افزایش دهند.

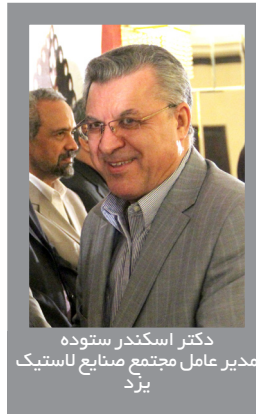
■ تاثیر برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری در ارتقای بهره‌وری در سطح کشور و در سطح سازمان خود را تا چه میزان می‌دانید؟

جشنواره ملی بهره‌وری در راستای تحقق مأموریت خود که همانا انتخاب و معرفی بهترین عملکردها در زمینه بهره‌وری است و به منظور ترویج فرهنگ بهره‌وری و لزوم هدف‌گذاری سازمانها بر اساس بهبود شاخص‌ها بر آن است تا از طریق برگزاری مسابقه بهره‌وری توجه تمامی بخش‌های اقتصادی کشور را به سمت موضوع بهره‌وری سوق دهد و از این مسیر اهداف برنامه‌های توسعه کشور را عملیاتی کند. لذا آثار برگزاری چنین جشنواره‌هایی مثبت ارزیابی می‌شود.



آموزش، روش‌های نظام‌مند و کار گروهی پیش‌نیاز افزایش بهره‌وری است

دکتر اسکندر ستوده از مدیران شناخته شده صنعت لاستیک کشور است که کار خود را اوایل دهه شصت در بخش آمیزه کاری کیان کرد تا آغاز کرد. وی سپس در کیان تایر و لاستیک دنا به عنوان عضو هیأت مدیره و در بخش صنایع شیمیایی و سلولزی سازمان صنایع ملی و همچنین در معاونت اداره کل صنایع شیمیایی و سلولزی وزارت صنایع مشغول به کار شد و بعدها مدیریت عامل شرکت مهندسی و تحقیقات صنایع لاستیک را برعهده گرفت و همزمان به کار تدریس و پژوهش در دانشگاه پرداخت. پس از طی یک دوره ده ساله در کانادا، به عنوان مدیر اجرایی یک شرکت تولیدی قطعات خودرو در کانادا فعالیت داشت که تجربه‌های جدیدی را برایش به ارمغان آورد.



دکتر اسکندر ستوده
مدیر عامل مجتمع صنایع لاستیک
یزد

ستوده پس از بازگشت به ایران، مدیریت عامل شرکت تولیدی خزر پلاستیک و مجتمع صنعتی آرتاویل تایر را به عهده داشت که توانست با تجربه‌های جدید خود و بهره برداری از سیستم مدیریت تولید ناب، شاخص‌های تولیدی و بهره‌وری این شرکت را ارتقا دهد و سیستم‌های جدید کاری را در این شرکت پایه گذاری کند. وی در حال حاضر به عنوان مدیر عامل شرکت مجتمع صنایع لاستیک یزد مشغول به فعالیت است. این شرکت سالانه بیش از ۲۵ هزار تن

انواع تایرهای رادیال سیمی سواری و وانتی و موتورسیکلت و دوچرخه تولید می‌کند و تولید تایرهای رادیال سواری سری V و رادیال سیمی وانتی را نیز در برنامه کاری خود دارد. دکتر ستوده به فعالیت‌هایی که برای بهبود بهره‌وری در سازمان خود انجام داده اشاره می‌کند و می‌افزاید: اجرای سیستم تولید ناب در جهت استفاده بهینه از منابع نیروی انسانی، ماشین‌آلات و مواد اولیه با تکیه بر آموزش نیروی انسانی، توسعه واحد در جهت تولید تایرهای رادیال با تکنولوژی جدید و روز دنیا جهت خودروسازی وانتی و سواری با سری V (جهت سرعت تا ۲۴۰ کیلومتر)، خرید ماشین‌آلات مدرن و مکانیزه جدید جهت تکمیل خطوط تولید و رفع موانع گلوگاهی خط تولید در جهت ارتقاء کیفیت و آموزش کمی تولید، مکانیزه کردن تعمیرات و نگهداری ماشین‌آلات تولیدی در جهت تامین نیازهای مشتری (تحویل به موقع) و همچنین اجرای سیستم آراستگی محیط کار در جهت افزایش کارایی، بهره‌وری و ارتقاء کیفیت از مواردی است که در مجتمع صنایع لاستیک یزد در حال اجرا و انجام است. مدیر عامل شرکت مجتمع صنایع لاستیک یزد سپس به مقایسه شاخص‌های بهره‌وری سازمان خود با میانگین صنعت می‌پردازد و تصریح می‌کند: مقایسه شاخص‌های بهره‌وری در سازمان مشابه و همچنین شاخص‌های رقبا یا (Bench Marking) موجب می‌گردد تا مدیریت واحد به نقاط ضعف و قوت واحد خود پی برده و با برنامه‌ریزی لازم در جهت بهبود نقاط ضعف و ارتقاء آن در جهت رسیدن به شاخص‌های استاندارد و اجرا و پیاده‌سازی سیستم‌های بهبود بهره‌وری و آموزش کارکنان در این مسیر گام بردارد. برای رسیدن به این اهداف، روش‌های نظام‌مند بهبود بهره‌وری و نیروی کارشناسی متخصص این امر می‌تواند در بهبود و ارتقاء بهره‌وری نقش موثری داشته باشد.

وی منابع انسانی را ارزشمندترین سرمایه‌های یک بنگاه اقتصادی - تولیدی می‌داند و با تأکید بر آموزش و استفاده از روش‌های نظام‌مند بهبود بهره‌وری می‌گوید: آموزش کاربردی و ارتقاء سطح مهارت‌های فنی و تخصصی نیروی انسانی بنگاه نقش فوق‌العاده‌ای در ارتقاء بهره‌وری و ماندگاری بنگاه‌های اقتصادی دارد. نیروی انسانی موجود در واحد باید در خصوص نحوه استفاده از روش‌های نظام‌مند بهبود بهره‌وری آگاهی کامل داشته و نحوه اجرای این روش‌ها در واحد تولیدی خود را در جهت بهبود و ارتقاء بهره‌وری به خوبی با آموزش‌های لازم به انجام برساند. لذا آموزش به عنوان یکی از ارکان مهم ارتقاء و بهره‌وری باید مورد توجه بنگاه قرار گیرد و اینکه آموزش یک سرمایه‌گذاری است نه یک هزینه مورد توجه بنگاه باشد.

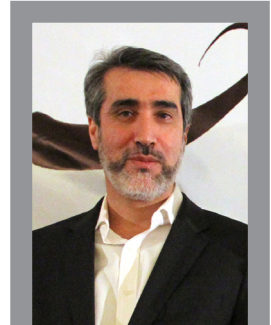
دکتر ستوده در بخش دیگری از سخنان خود به موضوع هدفمندی یارانه‌ها می‌پردازد و اظهار می‌دارد: متأسفانه اجرای طرح هدفمندی یارانه‌ها به دلیل عدم حمایت برنامه‌ریزی شده از صنعت و مشکلات نقدینگی که به جهت افزایش قیمت حامل‌های انرژی و تغییرات نرخ ارز ایجاد کرده، مشکلاتی برای تهیه مواد اولیه جهت تولید با ظرفیت کامل ایجاد کرده است. به اعتقاد وی، اگر اجرای این طرح همراه با برنامه مدون و کارشناسی شده و حمایت‌های از قبل پیش‌بینی شده از واحدهای تولیدی همراه می‌بود قطعاً با موفقیت بیشتری مواجه می‌شد. وی می‌افزاید: شکی نیست که اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها در جهت مصرف بهینه انرژی و نیز حامل‌های انرژی موثر بوده و واحدهای تولیدی را در جهت استفاده بهینه از منابع انرژی و برنامه‌ریزی کلان در جهت رسیدن به روش‌های بهبود و کاهش مصرف، انتخاب ماشین‌آلات با مصرف انرژی پایین و انجام پروژه‌های کاهش مصرف انرژی در جهت کاهش هزینه انرژی مصرفی کارخانجات هدایت نموده است. شرکت مجتمع صنایع لاستیک یزد نیز با تشکیل واحد «مدیریت انرژی» در جهت بهبود و کاهش مصرف انرژی اقدامات اساسی را به انجام رسانده است.

به اعتقاد مدیر عامل شرکت مجتمع صنایع لاستیک یزد، برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری و ممیزی واحدهای تولیدی موجب می‌گردد که واحد تولیدی وضعیت خود را در مقایسه با واحدهای مشابه مورد بررسی قرار داده و تلاش در جهت افزایش و ارتقاء بهره‌وری و رساندن واحد به شاخص‌های مربوطه را مورد توجه قرار دهد و در جهت رسیدن به استانداردهای ملی و جهانی برنامه‌ریزی نماید.



نیروی انسانی مهم ترین عامل بهره‌وری است

شرکت البرز دارو با بیش از ۳۶ سال سابقه، از شرکت‌های سهامی عام و پذیرفته شده در بورس است و از شروع فعالیت خود تا کنون بصورت کاملاً تخصصی فقط در زمینه تولید دارو در خطوط تولیدی قرص، سوسپانسیون، شربت و آمپول فعالیت دارد. به بهانه حضور موفق البرز دارو در سه دوره گذشته جشنواره ملی بهره‌وری و کسب تندیس ملی از این جشنواره، با دکتر پیرصالحی که بیش از یک دهه سمت مدیرعاملی این شرکت را به عهده دارد به گفتگو نشستیم.



دکتر پیرصالحی
مدیرعامل البرز دارو

■ جناب پیرصالحی، ابتدا از تاریخچه شرکت بگویید.

شرکت البرز دارو بعنوان یکی از معتبرترین تولیدکنندگان گروه محصولات قلبی و عروقی در سطح کشور، اهداف و انتظارات متعالی خود را در کمک به افزایش سطح سلامت جامعه تعریف کرده است. حرکت بر پایه مدل جایزه ملی کیفیت غذا و داروی ایران، همچنین دستیابی به نتایج متوازن که منجر به جلب رضایتمندی مشتریان، مصرف‌کنندگان، کارکنان، تامین‌کنندگان و سهامداران شود، از دیگر مواردی است که البرز دارو خود را ملزم به رعایت آن می‌داند.

■ جناب پیرصالحی، در شرایط کنونی اقتصادی به منظور بقای سازمان خود، از چه رویکردهایی بیشتر بهره برده اید؟

شرکت البرز دارو همیشه از دو عامل اساسی یعنی افزایش بهره‌وری و افزایش سرمایه‌گذاری استفاده کرده و افزایش بهره‌وری را در اولویت قرار داده است. اما هر شرکت برای پیشرفت و پیشبرد کار به سرمایه‌گذاری نیازمند است و هر چه شرکت‌ها دانش بنیان تر باشند بهره‌وری بالاتری خواهند داشت. از طرفی، شرکت‌های سنتی سرمایه‌بری بیشتری دارند. در هر صورت با توجه به افزایش قیمت‌های انرژی همه شرکت‌ها باید به بهره‌وری توجه ویژه داشته باشند.

■ شما به عنوان مدیر عامل، چه فعالیت‌هایی در زمینه بهبود بهره‌وری برای سازمان خود انجام داده اید؟

در شرکت البرز دارو همیشه روند مثبتی وجود داشته و دارد. موفقیت فعلی حاصل تلاش همه کسانی است که از ابتدای تاسیس این شرکت از مدیرعاملان قبلی تا پرسنل، فعالیت داشته‌اند. ما بر توان مدیران و استعداد یابی و پرورش آن، همچنین کاهش ضایعات و ایجاد انگیزه در همه پرسنل تمرکز داشته و داریم. اعتقاد داریم عوامل انسانی بخصوص نیروی متخصص از مهمترین عوامل بهره‌وری در هر شرکت هستند. استفاده از تکنولوژی روز دنیا نیز از دیگر موارد تاثیرگذار در امر بهره‌وری به شمار می‌رود.

■ در سازمان شما از چه رویکردهای دیگری برای بهبود بهره‌وری استفاده می‌شود؟

ما با تمرکز بر بهبود خروجی‌های سازمان و افزایش ارزش افزوده و سپس با کاهش هزینه‌های سازمان توانسته ایم بهره‌وری را در سازمان بالا ببریم. تلاش بر بهبود محصولات و تنوع در سبد خروجی از موردی است که همیشه رعایت کرده ایم. ما دریافته ایم که در شرایط رقابتی امروز دیگر نمی‌شود صرفاً بر کاهش هزینه‌ها تاکید کرد بلکه باید به همه علائم و شاخص‌های بهره‌وری تکیه کرد و آنها را زیر نظر داشت.

■ آیا مقایسه شاخص‌های بهره‌وری البرز دارو با میانگین شاخص‌های صنعت دارویی کشور و رقبا، شما را به درک بهتر از سازمان تان می‌رساند؟

در سه دوره گذشته که جشنواره ملی بهره‌وری برگزار شد، شرکت البرز دارو جزو شرکت‌های برتر این صنف در ایران معرفی شد و در هر دوره در شش شاخص ملاک بهره‌وری، در پنج شاخص برتر بودیم و به افتخار دریافت تندیس نائل آمدیم. امسال از دریافت تندیس انصار دادیم تا فضا برای دیگر شرکت‌ها فراهم شود. اما گذشته از شاخص‌های البرز دارو، هنگامی که گزارش شرکت‌ها بخصوص شرکت‌های بورسی اعلام می‌شود، ما شاخص‌های آنها را بررسی می‌کنیم و به لحاظ رتبه‌بندی، سود، فروش و ... در مقایسه با شرکت خود به شناخت هرچه بیشتر می‌رسیم.

■ اجرای قانون هدفمندی یارانه‌ها تا چه میزان باعث بهبود مصرف انواع حامل‌های انرژی در سازمان شده است؟

از آنجا که صنعت ما به لحاظ شاخص‌های انرژی جزو کم مصرف‌ها است، بیشتر به لحاظ نیروی کار نسبت به دوره قبل برنامه ریزی‌هایی داشتیم و آن را تقویت کردیم و اول شدیم. در این شرایط ما نیروی کار را با خودمان همراه کردیم و عقیده داریم موفقیت، حاصل تلاش همه نیروها و همدلی است و فروش بالا و سهم بازارمان در سال‌های اخیر نشان‌گر این تلاش‌هاست.





■ امشب همزمان با برگزاری چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری توفیق حضور در جمع مدیران برتر در رشته‌های مختلف اقتصادی بر اساس شاخص‌های بهره‌وری را داشتیم. پرداختن به موضوع بهره‌وری و اهمیت آن در رشد و توسعه اقتصادی به ویژه در شرایط فعلی اقتصادی از اهمیتی بسیار بالا برخوردار است. بدیهی است اینگونه مراسم و گردهمایی‌ها نقش بسیار مهمی در ارتقاء بهره‌وری و رشد و توسعه اقتصادی کشورمان خواهد داشت.

برای همه دست اندرکاران و برگزارکنندگان جشنواره توفیق و بهروزی مسئلت دارم.

ولی ا... سیف
مدیرعامل بانک کارآفرین

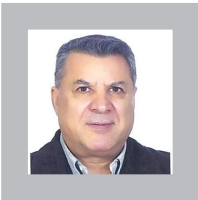


■ بهره‌وری به منظور ستاندن حداکثری از آنچه که داریم از صفات الهی است و صاحبان حرف و صنایع که در امر خلق و ابداعند شایسته است که به بهترین نحو این صفت الهی را سرلوحه فعالیت‌ها قرار دهند.

جشنواره ملی بهره‌وری که به همت اتاق بازرگانی جمهوری اسلامی ایران برگزار می‌گردد، جهاد مقدسی است که امید داریم با همگانی شدن فرهنگ آن به سمت تحقق یکی از مولفه‌های اقتصادی مقاومتی برویم و انشا... توفیقات در خور ملی را کسب کنیم.

این بسیج مقدس را به تمامی مدیران خدوم و شایسته کشور به ویژه جامعه شریف داروسازی که همواره در خط مقدم استقلال و خودکفائی بوده‌اند تبریک و تهنیت عرض می‌کنم و از مدیریت محترم اتاق بازرگانی کمال سپاسگذاری را دارم.

دکتر زرگری
مدیرعامل شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین



■ امید است تفکر بهره‌وری در کلیه واحدها و بنگاه‌های اقتصادی فرهنگ‌سازی گردد تا با بهبود و ارتقاء بازدهی و بهره‌وری در واحدها و بنگاه‌های اقتصادی، ارزش افزوده صنعتی و تولیدی در حداکثر و قابل مقایسه با کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته گردد.

یکی از تاثیرگذارترین اقدام‌ها آموزش منابع انسانی است که اثر قابل توجهی در ارتقاء بهره‌وری خواهد داشت. امید است با یک برنامه ریزی منسجم و اصولی آموزش نیروی انسانی کشور شاهد شکوفایی بهره‌وری و شاهد رشد اقتصادی کشور عزیزمان باشیم و بتوانیم ارقام را با شاخص‌های جهانی مقایسه کنیم.

دکتر اسکندر ستوده
مدیرعامل مجتمع لاستیک یزد تایر





■ شکی نیست امروزه بهره‌وری یکی از مهمترین عوامل رشد و پیشرفت سریع کشورها است. در برنامه توسعه کشورمان نیز براین نکته تاکید شده و نزدیک به ۱/۳ درصد سهم رشد اقتصادی بر دوش بهره‌وری گذاشته شده است. از برگزارکنندگان جشنواره ملی بهره‌وری قدردانی می‌کنم که با برپایی این همایش و ارزیابی‌ها بر اهمیت بهره‌وری در بنگاه‌های کشور تاکید کرده و همفکری و تلاش جمعی بنگاه‌ها برای تامین اهداف اقتصادی کشورمان را موجب می‌شوند. از همه تلاشگران و برگزارکنندگان جشنواره قدردانی می‌کنم.

عبدالناصر همتی
مدیر عامل بانک سینا



■ در زمانی که بهره‌وری مورد بی‌مهری قرار گرفته انتخاب چنین موضوعی برای ارزیابی شرکت‌ها قابل تقدیر است. به نظر می‌رسد انتخاب شرکت‌ها به صورت واقعی است و هیچ گونه دخل و تصرفی در آن نشده است، زیرا عموم شرکت‌ها از فرایند انتخاب بی‌اطلاع بوده‌اند و در حقیقت ارزیابی صورت گرفته واقعیت شرکت‌ها را تا حد زیادی بیان کرده است. انشا.. این فرایند به دفعات تکرار شود.

محمد جواد طلا
مدیر عامل شرکت گواه



■ امروزه نقش بهره‌وری در به کمال رساندن داشته‌ها از یک سو و از سوی دیگر در ایجاد فرصت‌های جدید بر کسی پوشیده نیست. آنچه که در کنار مفهوم بهره‌وری قابل ستودن است تلاش و پشتکار مجموعه ارزشمند مشاورین پارسیان است که تلاش بسیاری را برای نهادینه ساختن این مفاهیم در میان صاحبان صنعت و مشاغل گوناگون در طی سال‌های اخیر به کار گمارده‌اند. امید که پیروز و موفق باشید

مه‌دی‌ان
مدیر بازرگانی شرکت معدنی و صنعتی گل‌گهر



■ از حرکت هوشمندانه جمعی دلسوز در کشور در پرداختن به مقوله بهره‌وری صمیمانه متشکرم
حمید مه‌ندی
مدیر عامل ژنراتور مینا (پارس)





اسامی نامزدها و برگزیدگان مرحله اول چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری

اسامی ۳۱۴ نامزد انتخاب شده در هر یک از گروه‌های اقتصادی مختلف به شرح ذیل می‌باشد:

گروه آشامیدنی‌ها	بانک انصار	مجتمع صنایع لاستیک یزد - برتر مرحله اول
بخش اصلی	بانک پاسارگاد	بخش ویژه
زمزم اصفهان	بانک تجارت ایران	ایران یاسا
زمزم رشت - برتر مرحله اول	بانک سینا - برتر مرحله اول	تولیدی ایران تایر - برتر مرحله اول
نوش مازندران	بانک صادرات ایران	مجتمع صنایع لاستیک یزد
بخش جانبی	بانک ملت	گروه تولیدات پتروشیمی
بهنوش ایران	گروه بیمه	بخش اصلی
زمزم اصفهان	بخش اصلی	پتروشیمی اراک-پتروشیمی‌شازند
زمزم تهران - برتر مرحله اول	بیمه پاسارگاد	پتروشیمی اصفهان
نوش مازندران	بیمه آسیا	پتروشیمی امیرکبیر
بخش ویژه	بیمه پارسیان - برتر مرحله اول	پتروشیمی پردیس
زمزم رشت - برتر مرحله اول	بیمه دانا	پتروشیمی‌جم
نوش مازندران	بیمه دی	پتروشیمی‌خارک
گروه انبوه سازی، املاک و مستغلات	بیمه نوین	پتروشیمی‌زاگرس - برتر مرحله اول
بخش اصلی	بخش جانبی	پتروشیمی‌فن آوران
آ س پ	بیمه پاسارگاد	پتروشیمی‌مارون
بین المللی توسعه ساختمان	بیمه پارسیان	پتروشیمی‌مین
توسعه صنعت ساختمان غدیرخوزستان	بیمه دی - برتر مرحله اول	بخش جانبی
سامان گستر اصفهان	بیمه نوین	پتروشیمی اصفهان
سرمایه گذاری توسعه شهری توس گستر	گروه پلاستیک	پتروشیمی امیرکبیر
سرمایه گذاری شاهد	بخش اصلی	پتروشیمی پردیس
سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	تولیدی گاز لوله - برتر مرحله اول	پتروشیمی‌جم
عمران و توسعه فارس	تولیدی و صنعتی درخشان تهران	پتروشیمی‌خارک
نوسازی و ساختمان تهران - برتر مرحله اول	جوی گستر نفت	پتروشیمی‌خراسان
بخش جانبی	صنایع لاستیک سهند	پتروشیمی‌زاگرس
پارس مسکن خزر	بخش جانبی	پتروشیمی‌فن آوران
توسعه صنعت ساختمان غدیرخوزستان	تولیدی پلاستیک شاهین	پتروشیمی‌مارون - برتر مرحله اول
سرمایه گذاری ساختمان نوین	تولیدی گاز لوله - برتر مرحله اول	پتروشیمی‌مین
سرمایه گذاری مسکن تهران	تولیدی و صنعتی درخشان تهران	بخش ویژه
سرمایه گذاری مسکن شمال شرق - برتر مرحله اول	جوی گستر نفت	پتروشیمی اراک-پتروشیمی‌شازند
شهرسازی و خانه سازی باغ همیشه	صنایع لاستیک سهند	پتروشیمی امیرکبیر
عمران و توسعه شاهد	بخش ویژه	پتروشیمی پردیس
عمران و توسعه فارس	تولیدی گاز لوله - برتر مرحله اول	پتروشیمی‌خارک
نوسازی و ساختمان تهران	صنایع لاستیک سهند	پتروشیمی‌زاگرس - برتر مرحله اول
گروه بانکها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی	گروه تایر سازی	گروه خدمات فنی-مهندسی خودرو
بخش اصلی	بخش اصلی	بخش اصلی
بانک اقتصاد نوین	ایران یاسا	بازرسی فنی و کنترل خوردگی تکین کو
بانک پارسیان	کویر تایر	گواه
بانک کارآفرین	لاستیک بارز	مزدا یدک - برتر مرحله اول
بانک انصار	لاستیک پارس	مهندسی و مشاور سازه گستر سایپا
بانک پاسارگاد	مجتمع صنایع لاستیک یزد - برتر مرحله اول	بخش جانبی
بانک تجارت ایران - برتر مرحله اول	بخش جانبی	امداد خودرو سایپا
بانک صادرات ایران	تولیدی ایران تایر	بازرسی فنی و کنترل خوردگی تکین کو
بخش جانبی	کویر تایر	مزدا یدک - برتر مرحله اول
بانک اقتصاد نوین	لاستیک بارز	مهندسی و مشاور سازه گستر سایپا
بانک کارآفرین	لاستیک پارس	گروه خدمات فنی و مهندسی



بخش اصلی
جنرال مکانیک
خدمات مهندسی ساختمان تاسیسات راه آهن
فراب
مهندسان مشاور سازه
مهندسی و نصب فیرمکو پارس
مونتکو ایران - برتر مرحله اول
بخش جانبی
ایریتک
جنرال مکانیک
خدمات مهندسی ساختمان تاسیسات راه آهن
راهبران فولاد اصفهان
فراب - برتر مرحله اول
مهندسان مشاور سازه
مهندسی و تحقیقاتی فازات غیر آهنی
مونتکو ایران
گروه خودروسازی
بخش اصلی
ایران خودرو
بهمن دیزل
زامیاد
سایپا
سایپادیزل
سایپا کاشان
گروه بهمن - برتر مرحله اول
بخش جانبی
ایران خودرو
بهمن دیزل
پارس خودرو
زامیاد
سایپا
سایپا کاشان - برتر مرحله اول
گروه بهمن
بخش ویژه
ایران خودرو
بهمن دیزل
سایپادیزل
گروه بهمن - برتر مرحله اول
گروه ساخت قطعات خودرو
بخش اصلی
اگزوز خودرو خراسان - برتر مرحله اول
الکترونیک خودرو شرق
ایران دوچرخ
تولید محور خودرو
چرخشگر
رادیاتور ایران
سازه پویش
صنعتی نیرو محرکه
کاربراتور ایران
کارخانجات کمک فنر ایندامین سایپا
ماشین سازی فراگیر سپتا
بخش جانبی
اگزوز خودرو خراسان
ایران دوچرخ
پلاسکو کار سایپا
تولید محور خودرو
چرخشگر
رادیاتور ایران
رینگ سازی مشهد
سازه پویش

سایپا پرس
صنعتی نیرو محرکه - برتر مرحله اول
کاربراتور ایران
کارخانجات کمک فنر ایندامین سایپا
ماشین سازی فراگیر سپتا
محور سازان ایران خودرو
مهرکام پارس
مهندسی نصیر ماشین
بخش ویژه
اگزوز خودرو خراسان
الکترونیک خودرو شرق
ایران دوچرخ
رادیاتور ایران - برتر مرحله اول
سازه پویش
سایپا پرس
صنعتی نیرو محرکه
فنر سازی زر گلیپگان
کابل خودرو سیزوار
گروه سرمایه گذاری ها
بخش اصلی
سرمایه گذاری بهمن
سرمایه گذاری پارس توشه
سرمایه گذاری سایپا
سرمایه گذاری سپه
سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی کشوری
سرمایه گذاری گروه صنایع بهشهر ایران
سرمایه گذاری گروه صنعتی رنا
سرمایه گذاری ملی ایران
سرمایه گذاری اقتصاد نوین
سرمایه گذاری پارس آریان - برتر مرحله اول
سرمایه گذاری دارویی تاهمین
مدیریت سرمایه گذاری امید
بخش جانبی
سرمایه گذاری توسعه ملی
سرمایه گذاری سایپا - برتر مرحله اول
سرمایه گذاری سپه
سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی کشوری
سرمایه گذاری گروه صنعتی رنا
سرمایه گذاری ملی ایران
سرمایه گذاری پارس آریان
سرمایه گذاری دارویی تاهمین
سرمایه گذاری سروش ایران
مدیریت سرمایه گذاری امید
نیرو سرمایه
گروه سیمان، آهک و گچ
بخش اصلی
سیمان اردبیل و آهک آذرشهر
سیمان ارومیه
سیمان اصفهان
سیمان بجنورد
سیمان بهبهان - برتر مرحله اول
سیمان تهران
سیمان داراب
سیمان دورود
سیمان شاهرود
سیمان شمال
سیمان صوفیان
سیمان غرب
سیمان قاین
سیمان کارون

سیمان کرمان
سیمان مازندران
سیمان هرمزگان
سیمان فارس نو
سیمان لارستان
سیمان ممتازان کرمان
بخش جانبی
سیمان ارومیه
سیمان اصفهان
سیمان بهبهان
سیمان تهران
سیمان داراب
سیمان دورود
سیمان سفیدنی ریز
سیمان شاهرود
سیمان شمال - برتر مرحله اول
سیمان فارس
سیمان قاین
سیمان کرمان
سیمان مازندران
سیمان هرمزگان
سیمان خوزستان
سیمان فارس نو
سیمان ممتازان کرمان
گچ ماشینی فارس
بخش ویژه
سیمان غرب
سیمان کرمان
سیمان هرمزگان - برتر مرحله اول
گچ ماشینی فارس
گروه صنایع غذایی
بخش اصلی
دشت مرغاب
سالمین
شهد ایران
صنعتی پارس مینو
کشت و صنعت اشراق
گروه تولیدی مهرام - برتر مرحله اول
گلوکوزان
بخش جانبی
صنعتی پارس مینو
صنعتی مینو خرم دره
کشت و صنعت پیاذر
کشت و صنعت اشراق
گروه تولیدی مهرام
گلوکوزان - برتر مرحله اول
بخش ویژه
دشت مرغاب
گروه تولیدی مهرام
گروه فرآورده های نفتی کک و سوخت هسته ای
بخش اصلی
پالایش نفت اصفهان
پالایشگاه نفت تبریز
حفاری شمال
نفت ایرانول - برتر مرحله اول
نفت بهران
بخش جانبی
پالایش نفت اصفهان - برتر مرحله اول
پالایشگاه نفت تبریز
پالایش نفت تهران



ورزیران
بخش ویژه
فرآورده‌های نسوز آذر
ورزیران
گروه لوازم خانگی
بخش اصلی
پارس خزر - برتر مرحله اول
صنایع سرما آفرین
کارخانجات آپسال
گروه صنعتی بوتان
بخش جانبی
ارج
پارس خزر - برتر مرحله اول
صنایع سرما آفرین
کارخانجات آپسال
گروه صنعتی بوتان
بخش ویژه
پارس خزر
صنایع سرما آفرین
کارخانجات آپسال - برتر مرحله اول
گروه ماشین آلات و تجهیزات
بخش اصلی
تراکتور سازی ایران
تراکتور سازی کردستان - برتر مرحله اول
تولیدی پمپ پارس
رهشاد سپاهان
ساخت تجهیزات سپاهان
طراحی مهندسی وساخت تجهیزات و ابزارآلات سایپا
فولادریزی قائم سپهر سپاهان
ماشین سازی نیرو محرکه
مهندسی و ساختمان ماشین سازی اراک
مهندسی و ساخت بویلر مینا
بخش جانبی
تراکتور سازی ایران
تراکتور سازی کردستان
رهشاد سپاهان - برتر مرحله اول
ساخت تجهیزات سپاهان
فولادریزی قائم سپهر سپاهان
مهندسی و ساختمان ماشین سازی اراک
مهندسی و ساخت بویلر مینا
بخش ویژه
تراکتور سازی کردستان
رهشاد سپاهان
ساخت تجهیزات سپاهان
مهندسی و ساختمان ماشین سازی اراک
گروه ماشین آلات و دستگاههای برقی
بخش اصلی
ایران ترانسفو - برتر مرحله اول
پارس سونیچ
صنایع جوشکاب یزد
کابلهای مخابراتی شهید قندی
لامپ پارس شهاب
مهندسی و ساخت توربین مینا توکا
موتوژن
بخش جانبی
ایران ترانسفو
پارس سونیچ
لامپ پارس شهاب
مهندسی و ساخت توربین مینا توکا
مهندسی و ساخت ژنراتور مینا - پارس - برتر مرحله اول

قند اصفهان
قند شیروان قوچان و بجنورد
قند لرستان
قند مرودشت
قند نقش جهان - برتر مرحله اول
قند نیشابور
کارخانجات قند قزوین
بخش ویژه
صنعتی کشاورزی شیرین خراسان
فرآورد ه‌های غذایی و قند پیرانشهر
قند لرستان - برتر مرحله اول
قند مرودشت
قند نقش جهان
گروه کاشی و سرامیک
بخش اصلی
پارس سرام
تولیدی گرانتیت بهسرام
صنایع کاشی و سرامیک الوند
کارخانجات کاشی و سرامیک حافظ
کارخانه چینی ایران
کاشی بیستون
کاشی پارس
کاشی نیلو
کاشی و سرامیک سعیدی
کاشی و سرامیک سینا - برتر مرحله اول
گلسار فارس
بخش جانبی
صنایع کاشی و سرامیک الوند
کارخانجات کاشی و سرامیک حافظ - برتر مرحله اول
کارخانه چینی ایران
کاشی پارس
کاشی و سرامیک سعیدی
کاشی و سرامیک سینا
گلسار فارس
بخش ویژه
پارس سرام
کاشی و سرامیک سینا
گلسار فارس
گروه کانی‌های غیر فلزی
بخش اصلی
پشم شیشه ایران
تولیدی و صنعتی آگینه
خاک چینی ایران - برتر مرحله اول
سایپا شیشه
سرامیک‌های صنعتی اردکان
شیشه قزوین
شیشه همدان
فرآورده‌های نسوز پارس
فرآورده‌های نسوز ایران
کارخانجات تولیدی شیشه دارویی رازی
کارخانه فارسیت درود
ورزیران
بخش جانبی
پشم شیشه ایران
خاک چینی ایران
سرامیک‌های صنعتی اردکان
شیشه قزوین
شیشه همدان
فرآورده‌های نسوز پارس
فرآورده‌های نسوز ایران - برتر مرحله اول

نفت ایرانول
نفت بهران
بخش ویژه
حفاری شمال
نفت ایرانول
نفت پارس
گروه فلزات اساسی
بخش اصلی
ایران ذوب
پارس مولیدین
ذوب روی اصفهان
صنایع خالص سازان روی زنجان
صنعتی و سرمایه گذاری سپتا
کالسیمین - برتر مرحله اول
ملی صنایع مس ایران
بخش جانبی
پارس مولیدین
ذوب روی اصفهان
صنایع خالص سازان روی زنجان
صنعتی و سرمایه گذاری سپتا - برتر مرحله اول
کالسیمین
ملی صنایع مس ایران
بخش ویژه
صنایع مس شهید باهنر
کالسیمین
ملی صنایع مس ایران
گروه فولاد
بخش اصلی
ساخته‌های فلزی اصفهان
صنایع فرو آلیاژ ایران
فولاد آلیاژی ایران
فولاد خورستان
فولاد مبارکه اصفهان
گروه صنعتی سپاهان
لوله و پروفیل سپتا تهران - برتر مرحله اول
بخش جانبی
ساخته‌های فلزی اصفهان
صنایع فرو آلیاژ ایران - برتر مرحله اول
فولاد آلیاژی ایران
فولاد خورستان
لوله و پروفیل سپتا تهران
لوله و ماشین سازی ایران
مجتمع فولاد خراسان
بخش ویژه
صنایع فرو آلیاژ ایران
گروه صنعتی سپاهان
لوله و پروفیل سپتا تهران
لوله و ماشین سازی ایران
گروه قند و شکر
بخش اصلی
صنعتی کشاورزی شیرین خراسان
قند اصفهان
قند شیروان قوچان و بجنورد
قند لرستان
قند مرودشت
قند نقش جهان - برتر مرحله اول
کارخانجات قند قزوین
بخش جانبی
شکر شاهرود
فرآورده‌های غذایی و قند تربت جام



موتوزن
بخش ویژه
ایران ترانسفوی ری
مهندسی و ساخت توربین مینا توکا
گروه محصولات شیمیایی
بخش اصلی
پاکسان
تولید سموم علف کش
سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران - برتر مرحله اول
شیمی بافت
شیمیایی پارس پامچال
صنایع شیمیایی سینا
کف
گلنتاش
لعاپیران
مرواریدهامون
معدنی املاح ایران
ملی شیمی کشاورز
نیرو کلر
هنکل پاکوش
بخش جانبی
تولی پرس
دوده صنعتی پارس
سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران - برتر مرحله اول
شیمی بافت
شیمیایی پارس پامچال
صنایع شیمیایی رنگین
صنایع شیمیایی سینا
صنایع شیمیایی فارس
صنایع بهداشتی سینا
صنایع رنگ و رزین طیف سایپا
لعاپیران
معدنی املاح ایران
نیرو کلر
بخش ویژه
بین المللی محصولات پارس - برتر مرحله اول
پاکسان
شیمیایی پارس پامچال
صنایع بهداشتی سینا
گروه محصولات فیزی
بخش اصلی
پودر جوش ایران
صنایع آذراب
صنعتی آما - برتر مرحله اول
صنعتی جام دارو
لامیران - تیغ ایران
بخش جانبی
پودر جوش ایران
صنایع آذراب
صنایع بسته بندی ایران
صنعتی آما
صنعتی جام دارو - برتر مرحله اول
بخش ویژه
پودر جوش ایران
صنایع آذراب
لامیران - تیغ ایران - برتر مرحله اول
گروه محصولات کاغذی
بخش اصلی
صنایع کاغذ سازی کاوه - برتر مرحله اول
کارتن البرز

کارتن ایران
محصولات کاغذی لطیف
بخش جانبی
صنایع کاغذ سازی کاوه
کارتن ایران - برتر مرحله اول
کارتن مشهد
محصولات کاغذی لطیف
بخش ویژه
کارتن البرز
کارتن ایران
گروه محصولات لبنی
بخش اصلی
شیر پاستوریزه پگاه اصفهان - برتر مرحله اول
شیر پاستوریزه پگاه خراسان
شیر پگاه آذربایجان غربی
لبنیات پاستوریزه پاک
لبنیات کالبر
بخش جانبی
شیر پاستوریزه پگاه اصفهان - برتر مرحله اول
شیر پاستوریزه پگاه خراسان
شیر پگاه آذربایجان غربی
لبنیات پاستوریزه پاک
بخش ویژه
شیر پاستوریزه پگاه اصفهان
شیر پگاه آذربایجان غربی
گروه معادن
بخش اصلی
باما - برتر مرحله اول
تامین ماسه ریخته گری
توسعه معادن روی ایران
زغال سنگ نگین طیس
سنگ آهن گل گهر
شن سازان هراز
صنعت روی زنگان
فراوری مواد معدنی ایران
معدنی و صنعتی چادرملو
بخش ویژه
توسعه معادن روی ایران
زرین معدن آسیا
معدنی دماوند - برتر مرحله اول
گروه مسوجات و فرش بافی
بخش اصلی
ایران مریئوس
پشمبافی توس
صنایع نساجی همدانیان - برتر مرحله اول
نساجی بروجرد
بخش جانبی
ایران مریئوس
پلی اکریل ایران
صنایع نساجی همدانیان - برتر مرحله اول
نساجی بروجرد

بخش ویژه
پشمبافی توس - برتر مرحله اول
مخمل و ابریشم کاشان
گروه مواد و محصولات دارویی
بخش اصلی
البرز دارو
پارس دارو
تولید مواد اولیه دارو پخش
داروسازی ابوریحان
داروسازی اسوه - برتر مرحله اول
داروسازی اکسیر
داروسازی حکیم
داروسازی زهراوی
داروسازی فارابی
داروسازی کوثر
داروسازی تولید دارو - سهامی خاص
داروسازی شهید قاضی تبریز
داملران
سینا دارو
شیمی دارویی داروپخش
لبراتورهای دارویی رازک
بخش جانبی
البرز دارو
تهران شیمی
تولید مواد اولیه دارو پخش
داروسازی اسوه
داروسازی اکسیر
داروسازی جابرین حیان
داروسازی حکیم
داروسازی روزدارو
داروسازی زهراوی
داروسازی فارابی
داروسازی کوثر
داروسازی شهید قاضی تبریز
داملران
لبراتورهای دارویی رازک - برتر مرحله اول
بخش ویژه
البرز دارو
پارس دارو
داروسازی اسوه
داروسازی اکسیر
داروسازی جابرین حیان
داروسازی فارابی
داروسازی کوثر
داروسازی شهید قاضی تبریز
داملران
لبراتورهای دارویی رازک - برتر مرحله اول
بخش ویژه
البرز دارو
پارس دارو
داروسازی اسوه
داروسازی اکسیر
داروسازی جابرین حیان
داروسازی فارابی
داروسازی کوثر
داروسازی شهید قاضی تبریز
داملران
سینا دارو
گروه واسطه گری های مالی
بخش اصلی
رایان سایپا - برتر مرحله اول
لیزینگ آریادانا
لیزینگ ایران
لیزینگ صنعت و معدن
لیزینگ ماشین الات سنگین ایرانیان
لیزینگ اقتصاد نوین
بخش جانبی
رایان سایپا
سپرده گذاری مرکزی اوراق بهادار و تسویه وجوه
لیزینگ ایران
لیزینگ خودرو غدیر
لیزینگ صنعت و معدن
لیزینگ اقتصاد نوین - برتر مرحله اول





مرحله دوم چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری

مصاحبه با مدیران برتر مرحله دوم



درخشش تنها نماینده صنایع نساجی در میان پرترین‌های جشنواره بهره‌وری

در دومین مرحله از چهارمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری که در روزاول خرداد ماه سال جاری و همزمان با روز ملی بهره‌وری به میزبانی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران برگزار شد، از میان ۳۱۴ شرکتی که با رای داوران به این مرحله راه یافته بودند، شرکت صنایع نساجی همدانیان جزو ۴ شرکت برتر معرفی شد. این شرکت توانست تندیس بهره‌وری دریافت کند و به موفقیتی دیگر در کارنامه خود دست یابد.

سیدصادق میرمحمدصادقی مدیر عامل شرکت صنایع نساجی همدانیان، به عنوان تنها نماینده صنعت نساجی، چرم و پوشاک ایران در این جشنواره حضور داشت. وی کارشناس ارشد رشته مدیریت صنایع است و بیش از بیست سال در سمت‌های مختلف از مدیریت کارخانه گرفته تا مدیریت تولید و عامل را در صنایع نساجی تجربه کرده. در ادامه گفتگوی ما را با ایشان بخوانید:



سیدصادق میرمحمدصادقی
مدیر عامل شرکت صنایع نساجی
همدانیان

■ لطفاً شرکت خود را معرفی کنید.

شرکت صنایع نساجی همدانیان متعلق به مؤسسه خیریه همدانیان (در استان اصفهان)، تولید کننده انواع نخهای پنبه ای و الیاف مصنوعی در کارخانه ریسندگی و انواع پارچه‌های پرده ای ظریف و فانتزی در کارخانه بافندگی است.

■ از موفقیت‌ها و افتخارات شرکت بگوئید.

شرکت صنایع نساجی همدانیان با توجه ویژه به بهره‌وری طی دو سالی که در این جشنواره شرکت کرده است، در پرتو تلاش و همت پرسنل دلسوز و شایسته خود توانسته است لوح تقدیر شاخص‌های کیفی و بهره‌وری از سال ۹۱ تاکنون شامل مجوز کاربرد علامت استاندارد در تولید نخ پلی استر ویسکوز، لوح سپاس یکصد برند برتر استان طی دوسال پیاپی، لوح تقدیر سومین جشنواره ملی بهره‌وری، لوح تقدیر چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری، برگزیده پنجمین گردهمایی بین المللی نامداران صنعت و تجارت و لوح تقدیر اهتمام در ایجاد برند و امسال نیز تندیس جشنواره ملی بهره‌وری را دریافت کند.

■ هم اکنون پروژه‌های در دست اجرای شرکت چیست؟

پروژه‌های شرکت در دو بخش نرم افزاری و سخت افزاری در حال انجام است.

در بخش نرم افزاری

الف: توسعه سیاست‌های توانمند سازی سرمایه‌های انسانی

ب: تقویت و توسعه بخش R&D

ج: تداوم و توسعه فرایند افزایش بهره‌وری عوامل تولید

در بخش سخت افزاری

الف: تولید نخهای ظریف ملانژ

ب: راه‌اندازی بخش تکمیل و رنگرزی پارچه کارخانه بافندگی

■ در پروژه ارسالی به جشنواره ملی بهره‌وری، چه نو آوری خاصی وجود داشته است؟

مدرنیزه و اتوماتیک کردن پیوند نخ‌های تولیدی ماشین ریسندگی چرخانه ای به وسیله ربات و کنترل کیفی مداوم نخ در فرآیند تولید و انجام اقدامات اصلاحی در طول پروسه تولید، ویژگی پروژه ارسالی بوده است.

■ لطفاً خروجی و نتایج این پروژه را با عدد و رقم و درصد بیان کنید.

از نظر ارتقاء بهره‌وری:

الف: ارتقاء بهره‌وری کیفی مواد اولیه حدود ۲۰ درصد (از ۲۵ درصد جهانی به کمتر از ۵ درصد جهانی)

ب: از نظر بهره‌وری نیروی انسانی حدود ۴۰ درصد

ج: از نظر بهره‌وری سرمایه حدود ۶۰ درصد

از نظر رشد بهره‌وری: حدود ۶۰ درصد افزایش ارزش افزوده داشته است

سود آوری برای شرکت: سود آوری در دوران بهره برداری آزمایشی ۳ میلیارد ریال بوده و پیش بینی می‌شود ۶/۵ میلیارد ریال سود سالانه برای شرکت حاصل نماید.



رضایتمندی مشتریان: افزایش رضایتمندی با توجه به افزایش کیفیت محصول تولیدی حاصل شده است (حدود ۴۰ درصد)

■ شرکت صنایع نساجی همدانیان تنها شرکت نساجی در میان شرکتهای حاضر در جشنواره ملی بهره‌وری است. چرا واحد دیگری در صنعت نساجی در جشنواره حضور نداشت؟

به اعتقاد من صنعت نساجی در ایران مظلوم و بی پناه است. در حالی که نساجی یکی از صنایع دارای بیشترین مزیت اقتصادی، بالاترین ارزش افزوده و بیشترین میزان اشتغال‌زایی در کشور است و در مقایسه با سایر صنایع، چندان سرمایه بر نیست و به همین دلیل می‌تواند زمینه رشد سریع اقتصادی کشور و تداوم آن را فراهم کند. به عبارت بهتر، صنعت نساجی می‌تواند ایستگاه رشد اقتصادی کشور باشد مشروط به خودباوری و توجه ویژه به بهره‌وری عوامل تولید و افزایش بهره‌وری در تمام زمینه‌های تولید (چه عوامل مادی و چه معنوی).

■ نظر شما در مورد اجرای طرح هدفمندی یارانه‌ها و تبعات آن بر صنعت نساجی چیست؟ در مورد اجرای مرحله دوم این طرح چه دیدگاهی دارید؟

قطعاً در صورتی که این طرح به نحو جامع و کامل اجرا شود یکی از بهترین زمینه‌های رشد صنعت و آرزوی دیرینه صنعتگران، تولیدکنندگان و مسئولان اقتصادی کشور است منتها باید تمام اجزای طرح به صورت جامع و هماهنگ اجرا شود، نه به صورت جزیره ای و تک بعدی.

همان طور که می‌دانید، طرح تحول اقتصادی شامل ۷ محور است که قرار بود طرح‌های هدفمند کردن یارانه‌ها، اصلاح نظام گمرکی، اصلاح نظام بانکی، طرح ارتقاء بهره‌وری و تعدیل نرخ ارز در جهت تقویت تولید و صادرات را نیز شامل شود و به صورت همزمان و هماهنگ اجرا گردد، در این صورت طرح مذکور به نفع صنعت خواهد بود و بقا و رشد صنعت را تضمین می‌کند؛ اما مشکل اینجاست که صرفاً در زمینه افزایش هزینه‌های تولید این طرح اجرا شده و در سایر بخش‌ها اقدام خاصی انجام نگرفته است.

■ به عنوان یک مدیر موفق و بهره‌ور برای موفقیت روزافزون این صنعت و دیگر صنایع کشور چه پیشنهادی دارید؟

اگر قرار باشد صنایع نساجی در ایران پایدار بماند ابتدا باید به نیروی انسانی توجه ویژه داشته باشیم و در جهت افزایش دانش و مهارت نیروی انسانی همت کنیم. قطعاً اگر نیروی انسانی واحدهای تولیدی و صنعتی (در تمام سطوح سازمانی) از دانش و مهارت کافی بهره مند باشد، آن مجموعه به سوی موفقیت رهنمون خواهد شد، زیرا انسان‌های هوشمند و بهره‌مند از دانش و تجربه با قابلیت ریسک پذیری معقول و مناسب، قادر به ایجاد تحولات مثبت و سازنده در سازمان‌ها خواهند بود.

■ تأثیر جشنواره ملی بهره‌وری را در ارتقاء بهره‌وری در سطح کشور و در سازمان خود تا چه اندازه می‌دانید؟

بهرحال منابع مادی محدود است و سرمایه انسانی مهمترین و تأثیر گذارترین سرمایه است و به منظور حصول بهترین نتیجه، لازم است به بهره‌وری عوامل تولید در هر بنگاه اقتصادی توجه شود. جشنواره بهره‌وری در سازمانهایی که به کیفیت و کمیت خدمات و محصولات و ارزش اقتصادی آنان توجه دارند انگیزه بسیار قوی و مناسبی را ایجاد کرده تا در این عرصه رقابت دوستانه و آموزنده شرکت کنند.



بهره‌وری یک نگاه راهبردی در بانک پاسارگاد است

در دومین مرحله از چهارمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری که در تاریخ اول خرداد ماه سال جاری و همزمان با روز ملی بهره‌وری، در مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما برگزار شد، از میان ۵۸ شرکتی که با رای داوران به این مرحله راه یافته بودند، ۴ شرکت به عنوان شرکت‌های برتر انتخاب شدند. از شرکت‌هایی که توانستند با مستند سازی پروژه‌های موفق خود این پروژه‌ها را به جشنواره مزبور ارسال کنند، بانک پاسارگاد موفق به دریافت بالاترین سطح این جایزه یعنی تندیس ملی بهره‌وری شد. در این جشنواره با نظر داوران در سه سطح سپاس نامه، تقدیر نامه و تندیس از شرکت‌های برتر تقدیر بعمل آمد. همچنین شرکت سرمایه‌گذاری پارس آریان از شرکت‌های گروه مالی پاسارگاد هم در این جشنواره موفق به دریافت "سپاس نامه" شد. در این خصوص و در مورد موضوع بهره‌وری در بانک پاسارگاد، با مهندس مجتبی نیک روش مدیر تعالی سازمانی بانک پاسارگاد و مدیر اداره تحقیق، توسعه و بازار یابی این بانک گفت و گویی انجام داده‌ایم که در ادامه می‌خوانید.



مهندس مجتبی نیک روش
مدیر تعالی سازمانی بانک پاسارگاد

جناب آقای نیک روش، بانک پاسارگاد جایزه تندیس چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری را در سال جاری دریافت کرد. لطفاً در مورد فرآیند دریافت این جایزه توضیح دهید.

بانک پاسارگاد با توجه به مجموعه اقدامات گسترده انجام شده در حوزه بهره‌وری و کیفیت، همواره از ارزیابی‌های برون سازمانی به ویژه جشنواره‌های معتبر کشور استقبال کرده است. این بانک از اولین دوره جشنواره ملی بهره‌وری در آن شرکت داشته و همواره در رده‌های نخست قرار گرفته است.

در دوره اخیر نیز بانک پاسارگاد توانست در مرحله اول به عنوان برترین بانک کشور در گروه بانک‌ها و موسسات مالی و بیمه‌ها به این موفقیت دست یابد و در مرحله دوم با ارائه ۳ پروژه ارتقاء بهره‌وری، بیش‌ترین امتیاز ممکن را از آن خود کرد و در نهایت به عنوان تنها بانک کشور و تنها سازمان خدماتی در کنار سه سازمان صنعتی کشور توانست از میان ۱۰۶۰ سازمان مورد مقایسه با کسب بیش از ۷۰۰ امتیاز به تندیس ملی بهره‌وری ایران دست یابد.

به اقداماتی در خصوص دست‌یابی به این جایزه اشاره کردید. در این مورد بیشتر صحبت کنید.

تکیه اصلی بانک پاسارگاد در حوزه بهره‌وری به سرمایه‌انسانی ارزشمند، با انگیزه و پرتوان خود در سایه فرهنگ ویژه پاسارگادی است. در این ارتباط برای ارتقاء فرهنگ بهبود مستمر بهره‌وری در سطح بانک‌ها، علاوه بر تبدیل شدن به یک ارزش سازمانی، برنامه‌های آموزشی گسترده‌ای تدارک دیده شده است.

از جمله دوره‌های کاربردی بهره‌وری با نگاه بینشی و مفهومی برای کلیه همکاران در همه سطوح - که بالغ بر ۳۵۰۰ نفر می‌گردند- برنامه ریزی و اجرایی شده است.

این آموزش‌ها، همکاران را با فعالیت‌های متنوعی که می‌تواند به ارتقاء بهره‌وری آنها بیانجامد، آشنا می‌کند و علاوه بر آن، زمینه هم‌اندیشی و تشریح مساعی در حوزه فعالیت‌های بانکی را فراهم می‌نماید. بر این اساس پس از هر دوره، پیشنهادهای و نظرات کاربردی همکاران برای ارتقاء بهره‌وری در حوزه کاریشان دریافت شده و پس از طی فرآیند لازم به اجرا در آمده است، به گونه‌ای که در حال حاضر بیش از ۲۰ برنامه بهبود سازمانی در حوزه‌های مختلف تخصصی در سطح بانک در حال اجرا است که ۳ نمونه از برنامه‌های مزبور جهت این جشنواره ارسال و مورد ارزیابی قرار گرفته است.

در مورد برنامه‌های ارائه شده بانک پاسارگاد به جشنواره بگویید.

برنامه اول تجربه‌ای است که در حوزه سرمایه‌انسانی بانک به خوبی اجرا و منجر به نتایج ملموس شد. با توجه به ترکیب سرمایه‌انسانی بانک که شامل همکاران فرهیخته و مجرب سیستم بانکی و همکاران جدید و تازه فارغ‌التحصیل شده از دانشگاه‌های معتبر هستند، برنامه‌ای در جهت هم‌افزایی بین دانش و تجربه این دو گروه از همکاران در بانک طراحی و به اجرا در آمد. این امر به ایجاد توانایی‌های لازم برای بر عهده گرفتن مسئولیت‌های کلیدی بانک در همکاران جوان منجر گردید، به گونه‌ای که بانک پاسارگاد تنها بانکی است که هم‌اکنون همکاران جوان آن با سابقه چند ساله توانسته‌اند عهده‌دار پست‌های سرپرستی و مدیریتی در سطح شعبه‌ها و حوزه‌های ستادی شوند.

برنامه دوم در حوزه مدیریت اطلاعات و آمار تدوین و به اجرا در آمده است. همانطور که مستحضر هستید، امروزه توانایی سازمان‌ها در استفاده از اطلاعات صحیح و به روز، برای افزایش توان تصمیم‌گیری صحیح و اصولی به عنوان یک مزیت مهم سازمانی مطرح است. بر این اساس در بانک پاسارگاد، سامانه هوشمند کسب و کار (BI) طراحی و مورد استفاده قرار گرفته است. این سامانه





میلیونها تراکنش مالی انجام شده طی روز را تجمیع و در قالب نمودارها و جداول مورد نیاز در اختیار مدیران بانک قرار می‌دهد، به گونه‌ای که در اسرع وقت دسترسی به اطلاعات و آمار امکان پذیر شده است و تصمیمات بر اساس اطلاعات درست و به روز اتخاذ می‌گردد.

سومین برنامه ارائه شده به جشنواره در حوزه مدیریت ارتباط با مشتریان (CRM) است.

می‌دانید که «مشتری، ذات بانک است» شعار محوری بانک در حوزه مشتری است.

این شعار که نشان دهنده نگاه راهبردی مدیریت عالی بانک به این حوزه مهم است، موجب شده بانک پاسارگاد همواره در همه تصمیم‌گیریها، دیدگاهها و نظریات مشتریان را مبنای عمل و تصمیم‌گیری قرار دهد لذا با توجه به اهمیت موضوع برای ارتقا و یکپارچگی مجموعه سیستم‌های مرتبط با مشتریان، سامانه مدیریت ارتباط با مشتریان که یکی از منحصر به فردترین سامانه‌های موجود در کشور است در بانک پاسارگاد طراحی و عملیاتی گردید. براساس این سامانه مجموعه گسترده‌ای از اطلاعات مشتریان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و میزان رضایت و خشنودی ایشان از بانک پاسارگاد مورد سنجش مداوم و مستمر قرار می‌گیرد. ضمن آنکه زمینه لازم برای دریافت دیدگاهها، پیشنهادات و انتقادات ایشان و پاسخگویی مطلوب را نیز فراهم می‌سازد.

■ بانک پاسارگاد با چه هدفی برنامه‌های مورد اشاره را دنبال می‌کند؟ آیا صرفاً دریافت جوایز مورد نظر است؟

نگاه بانک پاسارگاد به مقوله بهره‌وری یک نگاه راهبردی و مبنایی است. بهره‌وری موضوعی است که از ابعاد مختلف حائز اهمیت است و هر روز کاربرد و اهمیت آن بیش از پیش روشن می‌شود. با توجه به محدودیت منابع و نامحدود بودن نیازهای انسانی، افزایش جمعیت و رقابت شدید در عرصه اقتصاد جهانی و همینطور اقتصاد کشورمان، بهبود بهره‌وری امروز نه یک انتخاب بلکه یک ضرورت است. بی‌گمان رشد و توسعه اقتصادی و پایداری سازمانها در گرو توجه به امر بهره‌وری و برنامه ریزی برای ارتقا مستمر آن است. با این رویکرد و اعتقاد و باور به جایگاه و اهمیت بهره‌وری، بانک پاسارگاد به عنوان بانک هزاره سوم، تمامی فعالیتها و برنامه‌های راهبردی خود را با مدنظر قراردادن ارتقا بهره‌وری، ساماندهی و پیگیری می‌نماید. بر همین اساس نه تنها در حوزه بهره‌وری بلکه در بسیاری دیگر از حوزه‌های تخصصی، بانک پاسارگاد توانسته است به واسطه نگاه متوازن و چند بعدی حاصل از این راهبرد موفقیت‌های ارزشمند و منحصر به فردی به دست آورد.

■ از موفقیت‌های بانک در حوزه‌های مختلف تخصصی سخن گفتید. ممکن است به چند نمونه آن اشاره کنید؟

کسب عنوان برترین بانک جمهوری اسلامی ایران از سوی موسسه بین‌المللی بنکر در سال ۲۰۱۱ و دریافت عنوان بهترین بانک ایران از سوی مجله World Finance در سال ۲۰۱۲، سیر صعودی ارتقا رتبه بین‌المللی بانک و نهایتاً کسب رتبه ۲۶۶ بین هزار بانک برتر جهان از جمله افتخارات و دستاوردهای این نگاه راهبردی مدیریت عالی بانک به مقوله بهره‌وری در سطح بین‌المللی است. همچنین قرار گرفتن در میان ۱۰ شرکت پیشرو ایران، معرفی بانک به عنوان یکی از ۳ سازمان دانشی برتر ایران، دریافت عنوان قهرمان صنعت و پیشتاز بازار در حوزه بانکداری، دریافت تندیس سیمین جایزه ملی مدیریت مالی ایران، دریافت عنوان بانک پاک و نهایتاً دریافت تندیس ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی در سال ۱۳۹۱ از جمله کامیابی‌های بانک و نتایج ارزشمند توجه به مقوله بهره‌وری در بانک پاسارگاد است.



«قند نقش جهان» به آینده بهتر می اندیشد

نباید فراموش کرد که در جهان رقابتی امروز، سازمان‌هایی موفق و پابرجا می‌مانند که قدرت پذیرش رقابت‌ها، تحلیل واقعیت‌ها و اتخاذ رویکردهای مناسب را داشته باشند و با انجام برنامه ریزی‌های اصولی و منطقی و بارآده و همتی نستوه در مسیری متعالی و پیوسته گام بردارند.

افزایش مولفه‌های تاثیرگذار بر فضای کسب و کار و دگرگونی‌های حاصل از عصر ارتباطات و جهانی شدن، این حقیقت غیرقابل انکار را گوشزد می‌کند که نباید به انتظار فرا رسیدن آینده بنشینیم. آینده از همین امروز آغاز می‌شود و باید آن را طراحی کرد و ساخت.

به عبارت دیگر، امروزه سرعت شگرف تغییرات و دامنه وسیع رقابت‌ها، باعث گردیده که بنگاه‌های اقتصادی خصوصاً واحدهای صنعتی - کمتر از گذشته قدرت پیش بینی واقعی آینده را داشته باشند. به همین خاطر، اکنون رویکرد «ساخت آینده» جایگزین روش «پیش بینی آینده» شده است.

ساخت آینده یعنی داشتن برنامه ای جامع و آینده نگر، همت و تلاش بی وقفه در مسیر تحقق این برنامه و ثبات در مقاصد. و این همه، اراده تک تک شهروندان ایران زمین را فارغ از هر گرایشی می‌طلبد.

و صد البته در مسیر ساخت آینده صنعتی کشور، دو مقوله کیفیت و مدیریت، در تمامی واحدهای صنعتی و معدنی از اهمیت ویژه ای برخوردار خواهد بود.

شرکت «قند نقش جهان» به عنوان یک واحد صنعتی نمونه در عرصه صنایع غذایی که ده‌ها تقدیرنامه و گواهی نامه بین المللی، ملی و استانی را در کارنامه افتخارات خود دارد، تلاش خواهد کرد در سال تولید ملی، کار و سرمایه ایرانی، با تلاشی افزون تر، به حرکت درمسیر دستیابی به آینده بهتر گام بردارد.

در چنین شرایطی است که صنعتگر ایرانی، بایستی با آراستگی به الزامات توسعه صنعتی نظیر: برنامه ریزی‌های هدفمند، شناخت شرایط محیطی، استفاده از دانش فنی روز، بهره‌وری بالا، مدیریت استراتژیک، مدیریت کیفیت، ارتقاء کیفیت محصولات، شناخت خواسته‌های ذی نفعان، خصوصاً مشتریان، رصد بازار و رقبا در سطوح جهانی و داخلی، نوآوری و خلاقیت، صیانت از محیط زیست، صرفه‌جویی در تولید خصوصاً در زمینه انرژی و ... قابلیت‌های خود برای پایداری و توسعه را فراهم نماید. لذا در چرخه تولید صنعتی، بنگاه‌های صنعتی با مدیریت‌های علمی و صحیح، بایستی در مسیر توسعه قرار گیرند و توسعه یافتگی آنها باید مورد توجه دولت محترم باشد تا این توجهات راه تعالی این بنگاه‌های موفق و توسعه یافته را هموار نماید. در این راستا وضع شاخص‌ها و مدل‌های ارزیابی بنگاه‌های صنعتی الویت بندی اعطای حمایت‌های دولتی، راهکاری منطقی به شمار می‌آید.



پروژه‌های برتر ارائه شده در دوره چهارم

شرکت لاستیک بارز

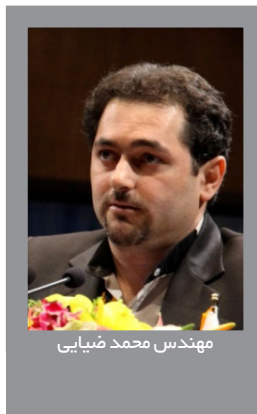
عنوان پروژه: راه‌اندازی چرخه بهره‌وری در نواحی عملیاتی به تفکیک خطوط تولید
ارایه دهنده: جناب آقای مهندس محمد ضیایی

معرفی پروژه:

در شرایطی که حذف یارانه‌های انرژی می‌تواند بسیاری از شرکت‌های تولیدی در کشور را در شرایط بحرانی قرار دهد لزوم توجه به کاهش هزینه‌ها و استفاده بهینه از منابع، بیش از پیش باید مورد توجه قرار گیرد. از این رو گروه صنعتی بارز در راستای راهبرد کلان خود مبنی بر سرآمدی عملیاتی اقدام به تعریف و اجرای پروژه راه‌اندازی چرخه بهره‌وری در نواحی عملیاتی به تفکیک خطوط تولید نموده است.

نتایج حاصل از اجرای پروژه:

در طول یک‌سال (سال ۹۱) کمیته‌های پنج‌گانه بهره‌وری نواحی تولید در قالب ۲۵ تیم کاری و طی برگزاری ۲۵ جلسه، در مجموع ۱۳۰ شاخص بهره‌وری جزئی (مواد، انرژی، سرمایه، نیروی کار، سربار، زمان و...) برای ۲۶ فرآیند تولید و ۵ شاخص بهره‌وری کلی برای ۵ ناحیه تولید محاسبه گردید و پس از تجزیه و تحلیل شاخص‌های فوق تعداد ۱۰۹ پروژه و اقدام بهبود در جهت ارتقاء بهره‌وری، تعریف، اولویت‌بندی و اجرا گردیده یا در دست اجراست. در نهایت اجرای پروژه فوق منجر به افزایش تولید به میزان ۲۸ درصد و کاهش ضایعات به میزان ۶٫۲ درصد در کل مجتمع در اسفند ماه نسبت به فروردین ماه گردیده است که سودآوری سالیانه برابر بوده با ۴۹۹,۰۶۴,۱۹۰,۲۴۶ ریال.



مهندس محمد ضیایی

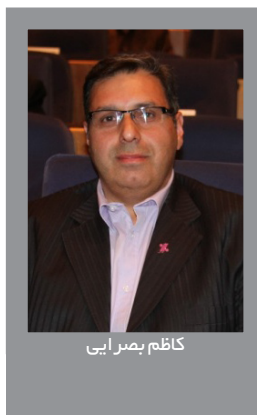
شرکت لیزینگ اقتصاد نوین

عنوان پروژه: مدل رتبه‌بندی اعتباری مشتریان در شرکت لیزینگ اقتصاد نوین به منظور توسعه مدیریت ارتباط با مشتریان با رویکرد ارتقای بهره‌وری سرمایه و کاهش ریسک

ارایه دهنده: جناب آقای مهندس کاظم بصراپی

معرفی پروژه

دو علت اساسی در تدوین سیستم رتبه‌بندی اعتباری را شرکت لیزینگ اقتصاد نوین برای ادامه فعالیت خود مهم می‌داند. اول اینکه به علت شرایط اقتصادی، لیزینگ نیازمند شناسایی تکنیک‌های پیش‌بینی ریسک متقاضی برای تطبیق خودکار با شرایط جدید است. دیگر اینکه به جای سعی در کاهش مشتریان بدحساب، در تلاش است تا بتواند مشتریانی را شناسایی کند که پر منفعت هستند. با استفاده از چرخه بهبود مستمر و با استفاده از چرخه PDCA در ابتدا مسئله تعریف و وضعیت اعتباری مشتریان بالفعل



کاظم بصراپی

بررسی گردید. سپس پس از تهیه برنامه اولیه رتبه‌بندی مشتریان اعتباری برنامه اجرا و نتایج آن ارزیابی گردید. شناخت کافی درباره خصوصیات اعتباری مشتریان

افزایش بهره‌وری و افزایش راندمان نیروی انسانی

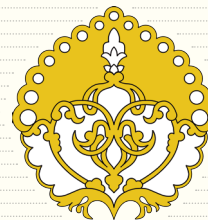
کاهش نسبت اصل معوقات به اصل تسهیلات از ۱۹/۱ درصد در سال ۸۹ به ۱۲/۷ درصد در سال ۹۰

کاهش نسبت اصل و فرع معوقات به اصل و فرع تسهیلات از ۲۱/۸ درصد در سال ۸۹ به ۱۵/۲ درصد در سال ۹۰

افزایش ۱۴ درصدی سود عملیاتی

افزایش ۱۲ درصدی سود خالص

افزایش ۱۲ درصدی سود هر سهم



شرکت پتروشیمی جم

عنوان پروژه: جایگزینی کاتالیست‌های پلیمریزاسیون فاز گازی

ارایه دهنده: جناب آقای دکتر راشدی

معرفی پروژه:

برای تولید محصولات علاوه بر خوراک دریافتی از قبیل اتیلن، پروپیلن، بوتن-۱، هگزن و ... بعنوان مونومر و کومونومر، نیاز به دریافت موادی از قبیل کاتالیست (تیتانیوم بر پایه دی کلرید منیزیم) و کوکاتالیست (شامل تری اتیل آلومینیوم، دنور و اتمر) دارد تا محصولاتی منطبق با استاندارد تولید نماید. لیسانس این کارخانه از شرکت بازل ایتالیا است، صاحب لیسانس، کاتالیست آن را نیز متناسب با فرآیند و شرایط گریدهای تولید، تحت انحصار خود قرار داده است از آنجا که عملاً از نیمه اول سال ۱۳۸۹ بازل داد و ستد را در این خصوص با شرکت پتروشیمی قطع نمود. به دلیل عدم تامین کاتالیست عملاً کارخانه از سرویس خارج گردید و تولید روزانه ۱۰۰۰ تن پلی اتیلن متوقف شد.

نتایج حاصل از اجرای پروژه:

با اعمال کاتالیست جایگزین واحد مجدداً در سرویس قرار گرفت.

با این کاتالیست واحد تا ۱۱۰ درصد ظرفیت اسمی تست گردید.

برای این کاتالیست دستورالعمل مهندسی تولید تدوین و پیاده سازی شد.



دکتر راشدی

شرکت ساخت تجهیزات سپاهان

عنوان پروژه: تعیین و دسته بندی انواع عدم انطباق‌های محصولات و ارائه راه کارهای جدید جهت حذف و کاهش آنها

ارایه دهنده: جناب آقای مهندس محمدرضا کوهی

معرفی پروژه:

با توجه به سیاست‌های شرکت در زمینه حفظ مشتریان و افزایش رضایت آنها، یکی از اولویتهای اصلی و ضروری این واحد صنعتی کاهش NCR (عدم انطباق)های موجود در محصولات می‌باشد. تعیین و دسته بندی انواع عدم انطباق‌های محصولات و ارائه راه کارهای جدید جهت حذف و کاهش آنها، یکی از مهمترین مسائلی است که تولید شرکت با آن روبرو می‌باشد.

پس از اجرای راه حل‌ها در مدت زمان ۸ ماه شرکت موفق به نتایج زیر دست یافت:

- کاهش ۳۰ درصد کل NCRها

- ۴۵ درصد کاهش هزینه دوباره کاری‌های ناشی از عدم انطباق‌های موجود در محصولات



محمدرضا کوهی

شرکت سیمان بهبهان

عنوان پروژه: بگ‌هاوس‌های واحد آسیاب سیمان

ارایه دهنده: جناب آقای مهندس هادی عبدالهی زاده

معرفی پروژه:

با توجه به راندمان پایین سیستم غبارگیر (الکتروفیلتر) واحد آسیاب سیمان، غالباً میزان انتشار غبار (ذرات سیمان) به محیط بالاتر از حدود تعریف شده در استاندارد بود. همچنین قسمتی از باکیفیت ترین سیمان تولیدی (بلین بالا) به صورت دود به محیط منتشر می‌شد و مضافاً پیامد زیست محیطی بارزی را ایجاد می‌کرد و گاه باعث نارضایتی اهالی روستای مجاور کارخانه نیز می‌شد.

نتایج حاصل از اجرای پروژه:

الف: کاهش متوسط میزان انتشار غبار در سال

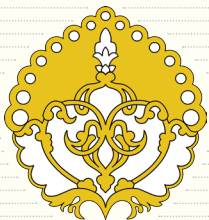
ب: جلوگیری از هدر رفت سیمان

پ: جلوگیری از آلودگی محیط زیست

ت: افزایش رضایت افراد شاغل در کارخانه و همچنین اهالی روستاهای اطراف



هادی عبدالهی زاده



شرکت مزدا یدک

عنوان پروژه: معرفی بهمن کارت مبتنی بر سیستم متمرکز خدمات پس از فروش
ارایه دهنده: آقای مهندس حمید نسودی

معرفی پروژه:

باتوجه به سیاست سازمان مبنی بر استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات و حرکت به سوی دورنمای متعالی سازمان‌های الکترونیکی و ضرورت هدایت فرآیندهای سازمان در محیط مجازی، مدل توسعه ای سیستم اطلاعاتی شرکت مبتنی بر رویکرد PORTAL و در قالب منطق توسعه سیستم‌های Front Office و Back Office (متکی بر نگرش Pull Systems)، رویکرد جذب مشاورین خبره و تشکیل کمیته راهبری IT (در راستای ثبت دانش تخصصی IT در حافظه سازمانی و همچنین تقویت هنجار "دانایی محوری" به عنوان یکی از عناصر آرمان جهان‌بینی سازمانی)، پیش بینی گردیده است.



حمید نسودی

بررسی وضعیت موجود سیستم گارانتی شرکت، در ابتدای سال ۸۶، نشان داد که به دلیل ضعف سیستم‌های اطلاعاتی Batch در برقراری ارتباط OnLine، ارتباط سازمان با ذی نفعان (نمایندگان) با تاخیر قابل ملاحظه ای صورت می‌گیرد که این موضوع مشکلات فراوانی را به وجود آورده و نهایتاً اسباب نارضایتی مشتریان را فراهم ساخته بود. با هدف پوشش دادن سیستم ارائه خدمات به خودروهای تولیدی گروه بهمن از طریق بکارگیری کارت‌های هوشمند در راستای حفظ و جلب رضایت بیشتر مشتریان، ارائه خدمات با کیفیت بهتر و فراهم آوردن نظام یکپارچه CRM و SRM و نیز یکپارچه سازی سیستم‌های Back Office و Front Office در شبکه خدمات پس از فروش، «رویکرد طرح جامع IT» جهت برقراری تعامل با ذی‌نفعان انتخاب گردید.
در اثر اجرای این پروژه تعداد ۱۱۶ نمایندگی با پروژه بهمن کارت درگیر بودند و تعداد ۲۲۳۵۵۷ خودرو تحت پوشش این طرح قرار گرفتند.

شرکت فن نقش جهان

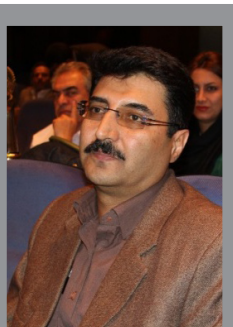
عنوان پروژه: کشت چغندر ارگانیک و تولید شکر سفید ارگانیک
ارایه دهنده: جناب آقای مهندس سلطانی

معرفی پروژه:

پژوهشگران پس از بررسی علل افزایش بیماری‌هایی نظیر سرطان، مدلی تازه تحت عنوان غذاهای ارگانیک را برای تولید غذاهای سالم و عاری از مواد شیمیایی مضر ارائه کردند.

محصولات غذایی ارگانیک به سرعت جای خود را در بازارهای جهانی مواد غذایی باز می‌کنند. نتایج یکی از تحقیقات صورت پذیرفته در زمینه مصرف این محصولات مشخص کرد که ۷۰ درصد مصرف کنندگان، این محصولات را به دلیل عاری بودن از آفت کش‌ها، ۶۸ درصد بدلیل تازگی، ۶۷ درصد بدلیل حفظ سلامتی و اثر آن در تغذیه و ۵۵ درصد برای اجتناب از مصرف غذاهای تغییر ژنتیک یافته خریداری و مصرف می‌کنند.

بنابر این در بازار رقابت داخلی و خارجی میبایستی سازمان در تنوع تولیدات خود اقدام نماید تا بتواند وسیله ای برای رقابت با سایر کاختجات تولید کننده داشته باشد. بنابراین با تولید این محصول شرکت میتواند در بازارها حضور پر قدرت تری داشته و علاوه بر بدست آوردن بازار و بالطبع سود آوری، به ارزش‌های کاری خود که از مهمترین آنها رعایت حقوق مصرف کنندگان است نیز دست یابد.



مهندس سلطانی

شرکت مجتمع صنایع لاستیک یزد

عنوان پروژه: افزایش بهره‌وری تیوب از طریق بازنگری در طراحی آمیزه
ارایه دهنده: جناب آقای مهندس علی اصغر بابایی

معرفی پروژه:

کاهش وابستگی مواد اولیه تیوب به خارج و همچنین بهبود خواص فیزیکی و مکانیکی تیوب با استفاده از ریکلیم بیوتیلی و کائوچوی EPDM علاوه بر اینکه باعث کاهش قیمت و کاهش وابستگی به مواد اولیه خارجی می‌گردد باعث افزایش خواص فیزیکی تیوب از جمله مقاومت در برابر حمله آزون، بهبود مقاومت حرارتی، بهبود استحکام خام تیوب، کاهش تورم قالبی، افزایش چسبندگی محل اسپلایس می‌گردد. با بکارگیری ریکلیم و EPDM مشکل ترک‌های آزونی در تیوب بهبود قابل ملاحظه‌ای یافته و نتایج حاصل از تست آزمون بیانگر آن می‌باشد که مقادیر استاندارد را گذرانده است مطابق فرم‌های F1۰۱۶۷، F1۰۱۷۲ و همچنین با توجه به قیمت‌های محاسبه شده



مهندس علی اصغر بابایی



امکان ادامه تولید و رقابت در بازار بوجود آمد، همچنین با عملی شدن توجیه اقتصادی آن باعث اشتغال‌زایی حدود ۱۰۰ نفر و جلوگیری از ورود تیوب خارجی به داخل کشور و در نتیجه جلوگیری از خروج ارز در این سالها که برای کشور یک مسئله حیاتی است، عملاً سیاست اقتصاد مقاومتی در دستور کار قرار گرفت.

شرکت ژنراتور مینا - پارس

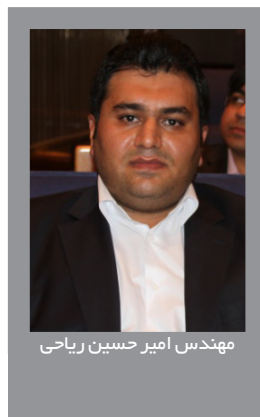
عنوان پروژه: مدیریت انرژی

ارایه دهنده: جناب آقای مهندس امیر حسین ریاحی

معرفی پروژه:

عدم کارایی مصرف انرژی و هدر رفتن قریب به یک سوم از کل انرژی در فرایند صنعتی و اثرات زیست محیطی ناشی از آن، ضرورت بهینه سازی مصرف انرژی در صنایع را واضح و آشکار می سازد. لذا این شرکت با هدف کاهش هزینه‌های تولید و افزایش بهره‌وری استقرار سیستم مدیریت انرژی بر اساس استاندارد ISO ۵۰۰۱ / ۲۰۱۱ را در دستور کار خود قرار داد.

پایش اطلاعات و تحلیل اطلاعات جهت قرارگیری تجهیزات در حد قابل قبول مصرف انرژی در دستور کار واحد مدیریت انرژی قرار گرفته است. همچنین علاوه بر لزوم انجام ممیزی سیستم مدیریت انرژی در فواصل زمانی ۶ ماهه مطابق استاندارد سیستم مدیریت انرژی جهت اثر بخشی بیشتر، ممیزی صرفه جویی انرژی در شرکت پارس در فواصل زمانی معین انجام می پذیرد. مطابق سوابق موجود، انجام فعالیتهای فوق، باعث کاهش هدر رفت انرژی و افزایش بازدهی تجهیزات گردیده است نتایج حاصله مبین این مطلب است که راهاندازی و استقرار سیستم مدیریت انرژی باعث کاهش چشمگیر هزینه‌های شرکت در خصوص حامل‌های انرژی شده است.



مهندس امیر حسین ریاحی

شرکت سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران

عنوان پروژه: شیرین سازی برش Off liquid و تولید محصول جدید S-۶۰۴

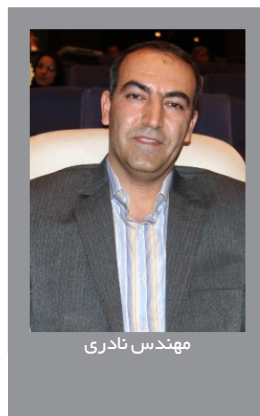
ارایه دهنده: جناب آقای مهندس نادری

معرفی پروژه:

با توجه به تاثیرات نامطلوب استفاده از سوخت‌های کوره بر سرعت خوردگی تجهیزات و بخشهای مختلف کوره‌ها و همچنین تاثیرات نامطلوب زیست محیطی ناشی از سوختن این ترکیبات، مطالعات کتابخانه‌ای اولیه و آنالیزهای آزمایشگاهی مربوط به انتخاب روش مناسب مصرف این مواد به جای سوزاندن آنها در کوره واحد در دستور کار واحدهای مرتبط قرار گرفت.

از میان روش‌های ممکن دو طرح فروش برش Off Liquid بدون انجام فرایند اضافی و طرح شیرین سازی جریان Off Liquid بیش از دیگر روش‌ها مورد توجه قرار گرفت. با توجه به مزایای متعدد روش شیرین سازی جریان Off Liquid این روش به عنوان روش مناسب انتخاب و اجرا گردید.

از نتایج حاصل از این طرح یک ثبت اختراع داخلی صورت گرفته است. همچنین این طرح برنده مدال برنز جشنواره بین المللی مسابقات و اختراعات در کشور مالزی در بین بسیاری از کشورهای صاحب نام شده است. شایان ذکر است این طرح ارزش افزوده ای معادل ۷۰۰۰۰ میلیون ریال در سال برای این مجتمع ایجاد نموده است.



مهندس نادری





اسامی برگزیدگان مرحله دوم چهارمین جشنواره ملی بهره‌وری

تندیس (شرکتهای برتر در مجموع دو مرحله)

لیژینگ اقتصاد نوین	گروه واسطه‌گری‌های مالی
قند نقش جهان	گروه قند و شکر
بانک پاسارگاد	گروه بانکها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی
صنایع نساجی همدانپان	گروه منسوجات و فرش بافی

تقدیرنامه

تدوین نقشه راه و طرح جامع فناوری اطلاعات، سیستم‌های متمرکز و طرح پیاده‌سازی کارت الکترونیکی بهمن کارت	مزدا پدک	گروه خدمات فنی-مهندسی خودرو
شیرین سازی برش off liquid و تولید محصول جدید ۶۰۴-S	سرمایه‌گذاری صنایع شیمیایی ایران	گروه محصولات شیمیایی
راه‌اندازی چرخه بهره‌وری در نواحی عملیاتی به تفکیک خطوط تولید	لاستیک بارز	گروه تایر سازی
تعیین و دسته‌بندی انواع عدم انطباق‌های محصولات و ارائه راه‌کارهای جدید جهت حذف و کاهش آنها	ساخت تجهیزات سپاهان	گروه ماشین‌آلات و تجهیزات
جایگزینی کاتالیست‌های پلیمریزاسیون فاز ضایعاتی	پتروشیمی جم	گروه تولیدات پتروشیمی
بگ‌هاوس‌های واحد آسیاب سیمان	سیمان بهبهان	گروه سیمان، آهک و گچ
افزایش بهره‌وری تیوب از طریق بازنگری در طراحی آمیزه	مجتمع صنایع لاستیک یزد	گروه تایر سازی
نظام ثبت درس‌آموخته‌های پروژه‌ها	فراب	گروه خدمات فنی و مهندسی
طراحی سیستم مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) یکپارچه در بانک تجارت	بانک تجارت ایران	گروه بانکها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی
طرح تولید تراکتور باغی ۹۵۰ ITM	تراکتور سازی ایران	گروه ماشین‌آلات و تجهیزات
مدیریت دانش	مهندسی و مشاور سازه گستر سایپا	گروه خدمات فنی-مهندسی خودرو
مدیریت انرژی	صنایع خالص سازان روی زنجان	گروه فلزات اساسی
مدیریت انرژی	مهندسی و ساخت ژنراتور مینا - پارس	گروه ماشین‌آلات و دستگاههای برقی
استفاده از درایو جهت کمپرسور	سیمان ممتازان کرمان	گروه سیمان، آهک و گچ
کاهش مصرف انرژی در بخش کمپرسورها	صنایع مس شهید باهنر	گروه فلزات اساسی

سپاس نامه

البرز دارو	گروه مواد و محصولات دارویی
امداد خودرو سایپا	گروه خدمات فنی-مهندسی خودرو
بانک کارآفرین	گروه بانکها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی
بانک انصار	گروه بانکها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی
پارس خزر	گروه لوازم خانگی
پتروشیمی اصفهان	گروه تولیدات پتروشیمی
پتروشیمی زاگرس	گروه تولیدات پتروشیمی
پتروشیمی خارک	گروه تولیدات پتروشیمی
پتروشیمی مارون	گروه تولیدات پتروشیمی
داروسازی تولید دارو - سهامی خاص	گروه مواد و محصولات دارویی
سرمایه‌گذاری پارس آریان	گروه سرمایه‌گذاری‌ها
سرمایه‌گذاری مسکن شمال شرق	گروه انبوه‌سازی، املاک و مستغلات
سنگ آهن گل‌گهر	گروه معادن
سیمان مازندران	گروه سیمان، آهک و گچ
شیمی دارویی داروپخش	گروه مواد و محصولات دارویی
شیمیایی پارس پامچال	گروه محصولات شیمیایی
صنعتی نیرو محرکه	گروه ساخت قطعات خودرو
فراورده‌های نسوز ایران	گروه کانی‌های غیر فلزی
فولاد آلیاژی ایران	گروه فولاد
فولاد خوزستان	گروه فولاد
قند اصفهان	گروه قند و شکر
کالسیمین	گروه فلزات اساسی
کویر تایر	گروه تایر سازی
لاستیک پارس	گروه تایر سازی
نفت پارس	گروه فرآورده‌های نفتی کک و سوخت هسته‌ای
هنکل پاک‌وش	گروه محصولات شیمیایی



۸۲

شهرستان بروجرد

اسامی
داوران فعال
در چهارمین
جشنواره



فصل چهارم



اسامی داوران فعال در چهارمین جشنواره

اسامی ۵۶۷ داوری که با آرای شایسته خویش ما را در انتخاب شرکتهای برتر یاری داده اند و از آنها کمال تشکر به عمل می آید به شرح ذیل می باشد:

ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۱	رسول	ابراهیم زاده	پتروشیمی بوعلی سینا	رئیس بهره برداری
۲	علی	ابراهیمی	شرکت نفت پارس	مدیر اداره انبارها
۳	اسداله	ابراهیمی	آلومتک	قائم مقام مدیر عامل
۴	مریم	ابراهیمی	بانک تجارت	کارشناس مالی
۵	محسن	ابراهیمی	سایپا	رئیس اداره بهره وری
۶	مهرداد	ابراهیمیان	بنیاد مستضعفان انقلاب اسلامی	روزنامه نگار و سردبیر سایت خبری
۷	مجید	ابراهیمی	کویر تایر	رئیس مهندسی تایر
۸	محمد	ابراهیمی آهویی	Global Petro Ttch	مدیر HSEQ
۹	سیما	ابطحی	بانک پاسارگاد	معاون اداره
۱۰	وحیده	ابوالحسنپور	ایدم	کارشناس تعالی سازمانی
۱۱	سید مهدی	ابوالحسنی	امداد خودرو سایپا	رییس برنامه ریزی استراتژیک
۱۲	نادر	ابوترابی گودرزی	شرکت کارخانجات کابلسازی تک	مدیر بازرگانی
۱۳	علی	ابوللی	بانک انصار	رئیس اداره نظارت سیستمی
۱۴	مجتبی	اجالی	داروسازی شهید قاضی	رئیس توسعه و بهبود سازمانی
۱۵	سلیم	احمدنژاد	سیمان هرمزگان	مدیر کنترل کیفیت - نماینده مدیریت در IMS
۱۶	حبیب	احمدی	بانک توسعه صادرات ایران	رئیس اداره امور شعب
۱۷	رعنا	احمدی	شیمی دارونی داروپخش	مسئول واحد ایمنی و بهداشت
۱۸	مریم	احمدی	لیزینگ اقتصاد نوین	کارشناس مدیریت برنامه ریزی و امور سیستم
۱۹	مهدی	اخوان خرازیان	شرکت تولیدی و صنعتی لنت پارس	نماینده مدیریت و مدیر تضمین کیفیت
۲۰	محمد	ادیبی فرد	بازرگانی پتروشیمی بین الملل	کارشناس برنامه ریزی استراتژیک
۲۱	تورج	آذریزین	پارس خزر	رئیس مهندسی
۲۲	امیر	ارجمنکیا	گروه پارسیان هوشمند	سرپرست
۲۳	محمد	اسدی	شرکت تولید قطعات خاور	مسئول فناوری اطلاعات
۲۴	رضا	اسدی خمایی	کارخانه پارس خزر	مدیر ساخت
۲۵	احد	اسدیان	ایدم - طراحی و تولید موتورهای دیزلی	کارشناس برنامه ریزی راهبردی
۲۶	میترا	اسفندیار	شرکت شیمی دارویی داروپخش	کارشناس ارشد تضمین کیفیت
۲۷	کاظم	اسکندری	مالیبل سایپا	کارشناس سیستم ها و تعالی
۲۸	حسین	اسماعیلی	شرکت سیمان کردستان	کارشناس تحقیقات بازار
۲۹	علی	اسماعیلی	کارگزاری خبرگان سهام	مدیر مالی واداری
۳۰	محمدرضا	اسمعیل زاده	بانک کارآفرین	مسئول اداره آموزش
۳۱	علی	اشرفی مقدم	نیروکلر	مدیر بازرگانی
۳۲	زهره	اشرفی	مجمع صنایع لاستیک یزد	کارشناس سیستم ها
۳۳	بیژن	اشعاری	مپنا بویلر	کارشناس برنامه رزی
۳۴	هاشم	اشنه در	شیمی دارویی داروپخش	مدیر مالی
۳۵	ایرج	افشارنیا	صنایع خالص سازان روی زنجان	مدیریت مجتمع
۳۶	آزاده	اکبری	ایران خودرو	کارشناس
۳۷	اصغر	اکبری	سیمان ناین	کارشناس
۳۸	اسماعیل	الالی	سیمان اصفهان	مدیر منابع انسانی



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۳۹	امیرحسین	الموتی نیا	بانک تجارت	کارشناس مالی
۴۰	محمد	الهی اصل	ایدم	مدیر تعالی سازمانی
۴۱	امین	امین الهی	شرکت نفت پارس	مدیر فناوری اطلاعات
۴۲	محمدرضا	امیرزاده هروی	تولید قطعات خاور	مدیر تولید فنی
۴۳	مهدی	امیری فرهنگ	مالیبل سایپا	کارشناس فناوری اطلاعات
۴۴	مهدی	امیری فرهنگ	مالیبل سایپا	کارشناس فناوری اطلاعات
۴۵	علیرضا	امینی	آلومینیوم المهدی	مدیر انرژی
۴۶	محمد	امینی	شرکت مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن	مدیر امور مالی شرکت
۴۷	علی	اندایش	ایران ترانسفو	رئیس مهندسی فرایندها
۴۸	سمانه	انصاری	لاستیک یزد	کارشناس فناوری اطلاعات
۴۹	افشین	انصافی	مجتمع صنایع غذایی اروم آدا	مدیر تضمین کیفیت و نماینده مدیریت
۵۰	علی	انواری	شرکت لیزینگ اقتصاد نوین	مدیر بازاریابی و فروش
۵۱	سید غلامرضا	ایزدپرست	گواه	مدیر خرید خارجی
۵۲	حسین	ایلیکی بختیاری	شرکت کارخانجات کابلسازی ایران	نماینده مدیریت - مدیر تضمین کیفیت
۵۳	محمد ابراهیم	اینانلو	شیمی دارویی داروپخش	مدیر تولید
۵۴	مهرداد	آخوندزاده	شرکت صنعتی پارس خزر	مدیر خدمات فنی
۵۵	سید جواد	آذرخش	سیمان فیروزکوه	سرپرست کارگاه
۵۶	جهانبخش	آریانی	شرکت پتروشیمی تبریز	کارشناس ارشد ایمنی
۵۷	علی	آرین پور	صنایع سرماآفرین	معاون مدیر عامل
۵۸	حدیثه	آزاد احمایی	ایران خودرو	کارشناس اداره ارزیابی
۵۹	مجید	آشتیانی	زمزم تهران	مدیر تولید
۶۰	امیر	آشتیانی	شرکت پتروشیمی خراسان	کارشناس برنامه ریزی طرحها
۶۱	عباس	آقابزرگی زاده	آلومینیوم المهدی	مدیر امور فنی و مهندسی
۶۲	هومن	آگاسی بیگ	شیمی دارویی داروپخش	مدیر تحقیق و توسعه
۶۳	بهرز	آقایی	شرکت QS	ممیز
۶۴	پاشا	آمن دخت	داروسازی رها	مدیر بازرگانی خارجی
۶۵	شانت	آوارتز اریان	شرکت صنعتی جنرال	مدیر مهندسی - مدیر تولید
۶۶	رضا	بابازاده	بانک گردشگری	کارشناس روابط عمومی
۶۷	بهزاد	بابازاده حبشی	شرکت داروسازی جابرین حیان	مدیر آموزش
۶۸	صمد	بابایی	آزاد	مشاور
۶۹	ساهره	بابایی	سرمایه گذاری دارویی تامین	کارشناس ارشد واحد مطالعات استراتژیک
۷۰	علی اصغر	بابایی	مجتمع صنایع لاستیک یزد	مدیر تکنیکال
۷۱	کمال	باستانی خواجه	موتورژن	رئیس واحد کامپیوتر
۷۲	وحید رضا	باغچری	مالیبل سایپا	کارشناس
۷۳	محسن	باقری	بهمن دیزل	کارشناس مسئول تضمین کیفیت
۷۴	مرضیه	بحری	توسعه هوشمند	کارشناس فروش
۷۵	علی	بدوی	فولاد خوزستان	رئیس روشها و فرآیندها
۷۶	حسن رضا	برجعی	سایپا شیشه	مدیر کنترل و تضمین کیفیت، نماینده مدیریت
۷۷	اکبر	بزرگ زاده عشقی	مجتمع فولاد خراسان	مدیر دفتر فنی و برنامه ریزی
۷۸	کاظم	بصرایی	لیزینگ اقتصاد نوین	مدیر برنامه ریزی و امور سیستم ها
۷۹	سعید	بغدادی	مشاورین پارسیان هوشمند	مشاور مدیریت
۸۰	مریم	بنی خلف	شرکت سیمان لامرد	کارشناس تضمین کیفیت
۸۱	زهره	بهرامیان	سایپا	رئیس اداره ممیزی داخلی
۸۲	محمد	بهری	سیمان شرق	مدیر واحد سیستمها و روشها
۸۳	ونوس	بهریزی تهرانی	فن آوران اتیک رایانه	مدیر پروژه بانک ملی و صنعت و معدن
۸۴	منوچهر	بهشت آرا	مجتمع صنایع لاستیک یزد	مدیر تولید
۸۵	مرتضی	بهشتی روی	بانک پاسارگاد	مدیر امور طرح و برنامه
۸۶	ساسان	بهنیاری	بانک پاسارگاد	کارشناس



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۸۷	نسیم	بوربور ثابت	ایران خودرو	کارشناس سیستم ها
۸۸	عباس	بیرامی	مجتمع صنایع لاستیک یزد	مدیر بازاریابی و فروش
۸۹	حمید	بیکی بندرآبادی	امداد خودرو سایپا	مدیر برنامه ریزی
۹۰	علی اصغر	پاک نیا	شرکت خدمات مهندسی مبدع صنعت	مدیر عامل
۹۱	محمد رضا	پژوهی	دانشگاه شیراز	هیئت علمی
۹۲	مونا	پوراسداله	بانک پاسارگاد	کارشناس
۹۳	هادی	پوراکبر لیل آبادی	تراکتورسازی	کارشناس
۹۴	سیدمحمدی	پوریاقری	گروه صنعتی بارز	کارشناس مسئول مهندسی صنایع
۹۵	علیرضا	پوررحیمی	گروه صنعتی بارز	مدیر واحد مهندسی فرآیند ناحیه ۴
۹۶	احد	پورکریمی	پتروشیمی لرستان	مدیر روابط عمومی
۹۷	فریدون	پورمفخمی	شیر پگاه فارس	معاونت تولید شرکت شیر پگاه فارس
۹۸	میثم	پورهادی	ایران داروک	کارشناس کنترل تضمین کیفیت
۹۹	سمانه	پویان فر	شرکت صنعتی پارس خزر	کارشناس کنترل کیفیت
۱۰۰	حبیب	پیام	شرکت مهندسی صنعتی روان فن آور	مدیر کنترل کیفیت
۱۰۱	محمود رضا	پیرمحمدی	شرکت روغن نباتی جهان	کارشناس برنامه ریزی تعمیرات
۱۰۲	عباس	پیرایی خدری	پست بانک	معاون اداره کل بازرسی و حسابرسی
۱۰۳	صادق	پیلهوری	شرکت سرمایه گذاری سایپا	مدیر طرح و برنامه و پشتیبانی
۱۰۴	شیوا	تائینا	شرکت پتروپارس	کارشناس ارشد تضمین کیفیت
۱۰۵	علیرضا	تاجیک	دانشگاه مالک اشتر	کارشناس
۱۰۶	حسین	تجلی	داروسازی داملران رازک	مدیر برنامه ریزی و انبارها و آی تی
۱۰۷	بهنام	ترابی دوست	زمزم شیراز	مدیر کنترل کیفی و تحقیق و توسعه
۱۰۸	محمد رضا	تقوا	دانشگاه علامه طباطبایی	عضو هیات علمی دانشگاه
۱۰۹	فاطمه	تقی زاده فوجانی	پارس خودرو	کارشناس استراتژیک
۱۱۰	علیرضا	تهرانی	دانشگاه تهران	کارشناس ارشد مدیریت رسانه
۱۱۱	علی	تهرانی آزره	بانک پاسارگاد	کارشناس
۱۱۲	سعید	توتونچی درزه کتانی	بانک پاسارگاد	کارشناس
۱۱۳	فاطمه	توفیق	وزارت صنایع و معادن	کارشناس مسئول
۱۱۴	فرامرز	توفیقی تمیجانی	شیمی دارونی داروپخش	رئیس تضمین کیفیت
۱۱۵	سیدکاوه	توکل طهران	قالیهای بزرگ صنعتی سایپا	مدیر امور مهندسی و ساخت قالب
۱۱۶	سهیل	توکل کردلر	شرکت کارخانجات قند قزوین	مدیر کنترل کیفیت و تحقیق و توسعه
۱۱۷	امیر	جبری	شیمی دارویی داروپخش	کارشناس تضمین کیفیت
۱۱۸	سید مصطفی	جاویدحسینی	سرمایه گذاری مسکن شمال شرق (سهامی عام)	مدیر سیستم ها و روش ها و کیفیت
۱۱۹	ویدا	جبارزاده	شرکت پتروشیمی تبریز	ارتباط با مشتریان
۱۲۰	علی	جباری	هتکل پاکوش	مدیر مهندسی صنایع
۱۲۱	احد	جدیری حبیبی	پتروشیمی تبریز	رئیس برنامه ریزی و کنترل
۱۲۲	حمید	جعفرزاده	شرکت فولادآیازی ایران	مسول برنامه ریزی خرید
۱۲۳	محمدتقی	جعفری مردندی	گواه	مدیر گارانتی
۱۲۴	مسعود	جعفری	شیمی دارویی داروپخش	رئیس برنامه ریزی
۱۲۵	حمید رضا	جعفری	بانک انصار	اداره حسابداری انبار اموال
۱۲۶	فاطمه	جلانیا زعفرانی	شیمی دارویی داروپخش	کارشناس تحقیقات
۱۲۷	غلامرضا	جلالی	گروه صنعتی بارز	مدیر
۱۲۸	سروش	جلالی	شرکت نفت پارس	مدیر HSE و مدیر تضمین کیفیت
۱۲۹	علی اکبر	جلیلووند	ای سودا	مدیری منابع انسانی گروه
۱۳۰	علی	جمالی	شرکت تعاونی کارخانجات فرآوری روغن و دانه های روغنی ایران (فرادا)	مهندس مشاور
۱۳۱	وحید	جناب مهابادی	حقیقی	خبرنگار
۱۳۲	ویدا	جناب مهابادی	مپنا بویلر	کارشناس تضمین کیفیت
۱۳۳	نگین	جهان پیمان پیرکلچاهی	زمزم رشت	سرپرست تحقیق و توسعه
۱۳۴	آرمان	جوان شجاع واحد	بانک پاسارگاد	کارشناس بهبود فرآیندهای بانکی



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۱۳۵	محسن	چرخه	مهندسی و ساخت بویلر مپنا	کارشناس تعالی سازمانی
۱۳۶	سلمان	چمانجی	بالاست	مسئول فنی معدن
۱۳۷	محمد	چمن آرا	فولاد ورزان کیمیا	مدیر مالی
۱۳۸	مهدی	حاتم فیاضی	شیمی دارویی داروپخش	رئیس واحد PTRE
۱۳۹	سیامک	حاتمی	بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران منطقه ۱۷ و ۱۸	معاونت توسعه مدیریت و منابع انسانی
۱۴۰	علیرضا	حاتمی	شرکت ماشین سازی تا شا	مدیر امور مالی
۱۴۱	محمد	حاجعلی	گسترش سرمایه گذاری ایران خودرو	مدیر فناوری اطلاعات
۱۴۲	حامد	حاجی نوروز	بیمه پارسیان	کارشناس
۱۴۳	سعید	حافظی	گروه صنعتی بارز	مدیر ناحیه
۱۴۴	میثم	حبیب خواه	آکومتک	کارشناس طرح و برنامه
۱۴۵	جلیل	حبیبی	ایران خودرو	مسئول پروژه سیستم های مدیریت
۱۴۶	رضا	حبیبی	بیمه پارسیان	کارشناس آموزش
۱۴۷	امین	حداد سبزواری	دانشگاه امام حسین	کارشناس اقتصادی
۱۴۸	حسن	حسابی	پتروشیمی مروارید	رئیس بازرسی فنی
۱۴۹	میثم	حسنپور یزدانفر	گواه	رئیس حسابداری مالی
۱۵۰	حامد	حسینی	شرکت داروسازی روزدارو	مدیر فناوری اطلاعات
۱۵۱	عباس	حسینی شکیلی	شرکت مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن (بالاست)	مسئول کنترل پروژه
۱۵۲	محسن	حسین پور	گواه	مدیر روابط عمومی
۱۵۳	رامین	حسین تهرانی	گواه	معاونت بازرگانی
۱۵۴	محمد	حسین زاده بیجارکنی	زمزم رشت	مدیر فروش
۱۵۵	آزاده	حسینی	سایپا	مسئول بهره وری
۱۵۶	سید رضا	حسینی مطلق	شرکت نقشبند یزد	مدیر فنی
۱۵۷	سید مجتبی	حسینی مقدم	آکومتک	مدیر طرح و توسعه
۱۵۸	علیرضا	حسین زاده	شرکت ارج	مدیر امور رایانه
۱۵۹	علی	حسین مردی	زمزم تهران	مدیر تضمین کیفیت
۱۶۰	محسن	حسینی صفا	مهندسی و ساخت بویلر مپنا	مدیر امور سیستم ها و کیفیت
۱۶۱	سید علیرضا	حسینی طباطبائی	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن	رئیس هیات مدیره
۱۶۲	یحیی	حضرتی	سیمان شرق	مدیر آموزش
۱۶۳	حمید	حق شناس	گاز استان اصفهان	مسئول دفتر اداری و تهیه صورت های مالی
۱۶۴	کاوه	حقوقی	سهامی عام کارخانجات سیمان صوفیان	رئیس روابط عمومی
۱۶۵	علیرضا	حقی	شرکت سرمایه گذاری منابع شیمیایی ایران	معاونت بازرگانی
۱۶۶	مرتضی	حقییری	گلسار فارس	مدیر تضمین کیفیت و تعالی سازمانی
۱۶۷	امیرعباس	حکمت	داروسازی زهرآوی	مدیر بازاریابی و فروش
۱۶۸	کامران	حلاوت	شرکت داروسازی تهران شیمی	مدیر تولید
۱۶۹	حمید	حمزه نژاد	ایران قطعه	کارشناس تضمین کیفیت
۱۷۰	حمید	حیدری	سیمان ارومیه	سرپرست امور کارکنان
۱۷۱	سید حمید	خالقی	بانک انصار	مدیر اداره کل بازاریابی و تبلیغات
۱۷۲	علی	خان احمدی	شرکت توزیع نیروی برق شیراز	کارشناس روابط عمومی
۱۷۳	عبدالرضا	خانلری	ایران خودرو	رئیس کیفیت قطعات تندر
۱۷۴	مهدی	خاکیان	شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی	کارشناس برنامه ریزی و کنترل
۱۷۵	افشین	خرمی عراقی	ورسک پل	مدیر پروژه های عمرانی
۱۷۶	ایرج	خسروداد	سایپا پرس	معاون تولید
۱۷۷	نسرین	خسروشاهی	ایدم	کارشناس تضمین کیفیت
۱۷۸	مسعود	خسروی	شرکت سهامی خاص گواه	مدیر مالی - اقتصادی
۱۷۹	اسماعیل	خسروی زاده	گلسار فارس	مدیر فروش
۱۸۰	محمد	خطیبی	سازه پویش	مدیر استراتژی
۱۸۱	مهران	خلج	گروه بهمن	مدیر برنامه ریزی
۱۸۲	حمیدرضا	خلیلی	شرکت نفت پارس	مدیر ارشد طرح و برنامه



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۱۸۳	هومن	خواجه ای	ماشین سازی تبریز	مدیر امور مدیریت کیفیت و نماینده مدیریت
۱۸۴	محمد رضا	خواجویی	شرکت سیمن ممتازان کرمان	مدیر بازرگانی
۱۸۵	غلامعلی	خورسندی لالوی	صنعتی آما	مدیر مالی
۱۸۶	افشین	خیامیم	شرکت فولاد مبارکه اصفهان	کارشناس برنامه ریزی و کنترل پروژه
۱۸۷	علیرضا	داداشی	بانک تجارت	کارشناس ارشد
۱۸۸	علمدار	داود آبادی	بنیاد مستضعفان	کارشناس ارشد توسعه و فن اوری
۱۸۹	عنایت	داودی	انجمن متخصصان روابط عمومی	عضو هیات مدیره
۱۹۰	رسول	درگاهی	شرکت پارس سویچ	معاون برنامه ریزی و تولید
۱۹۱	لیلا	دری	ارتباطات مبین نت	سرپرست واحد مدیریت عملکرد
۱۹۲	سید محسن	دشتی	داروسازی کوثر	مدیر مهندسی منابع و برنامه ریزی استراتژیک
۱۹۳	رضا	دقیقی	ایدِم (طراحی و تولید موتورهای دیزلی)	کارشناس ارشد ساخت و خودکفایی
۱۹۴	مهدی	دهقان نیستانی	بانک پاسارگاد	مدیر امور مالی و خزانه
۱۹۵	علی	دهقانی	گروه صنعتی بارز	مدیر تولید ناحیه ۵
۱۹۶	حسن	دهقانی زاده	داروسازی رازک	مشاور
۱۹۷	پیمان	دیانی	شرکت انرژی دانا	مدیر منابع انسانی
۱۹۸	علی	ذاکری زاده	شرکت ایساکو	مشاور مدیر عامل
۱۹۹	بهناز	ذاکری	گواه	رئیس اداره شبکه و سخت افزار
۲۰۰	علیرضا	رادمهر	شرکت تولید مواد اولیه و سوخت هسته ای ایران	مدیر اطلاعات و روش ها
۲۰۱	علی اکبر	رازیان	شرکت مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن (بالاست)	معاونت فنی
۲۰۲	عبدالرضا	رامشک	فریکو	مدیر کارخانه
۲۰۳	علی	ربانی	پتروشیمی بوعلی سینا	سرپرست کنترل موجودی و تنظیم تقاضا
۲۰۴	محمد	ربانی	سیمن ممتازان	مدیر عامل
۲۰۵	امید	رجب طاووسی	گروه پارسیان هشمند	کارشناس ارشد شبکه بهینه کاوی ایران
۲۰۶	موسی الرضا	رجبی	کویر تایر	مدیر تولید
۲۰۷	مروارید	رجبی مقدم	بانک پاسارگاد	کارشناس
۲۰۸	رحمان	رحمانی	شرکت ایران خودرو	مسئول سیستم مدیریت کیفیت معاونت تندر
۲۰۹	هامون	رحمانی	منابع سیمن زابل	مسئول ساختمانی
۲۱۰	رحیم	رحمتی	نیروکلر	سرپرست واحد تولید پرکلرین و کلرور فریک
۲۱۱	علی	رحیمی	فرد حقیقی	مشاور سیستم های مدیریت
۲۱۲	رضا	ردادی	شکوه شاد شانجان (آی سودا)	کارشناس بهره وری و تعالی سازمانی
۲۱۳	امیر مسعود	رزازان	بانک تجارت	ریاست اداره حسابداری مدیریت و آمار
۲۱۴	سید یوسف	رستم کیا	شیمی دارونی داروپخش	مدیر برنامه ریزی
۲۱۵	عباس	رستمی	آکومتک	معاون مدیر عامل
۲۱۶	عاطفه	رشید فرخی	بیزد تایر	مدیر صادرات
۲۱۷	خسرو	رضانی	گواه	رئیس اداره سیستمها و روشها
۲۱۸	محمد	رضائی زاویه	بیمه پارسیان	کارشناس تحقیق و توسعه
۲۱۹	زینب	رضارجب	شیمی دارونی داروپخش	مدیر واحد پروژه های تعالی
۲۲۰	منصور	رضایی وارسته	شرکت شیمی دارویی داروپخش	سرپرست حسابداری صنعتی
۲۲۱	موسی	رضوان خواه	ایدِم-تولید موتور های دیزلی	کارشناس نظام پیشنهاد ها و پنج اس
۲۲۲	سید حامد	رضوی حانری	تعاونی اعتبار ثامن	کارشناس روابط عمومی
۲۲۳	امیر	رفیعی	بانک پاسارگاد	کارشناس اداره تحقیق، توسعه و بازاریابی
۲۲۴	احمد	رنجبر	قند اصفهان	کارشناس
۲۲۵	اردلان	رهبر	ارسا ساختمان	کارشناس
۲۲۶	فاطمه	رهبر	شخص حقیقی	مشاور
۲۲۷	رضا	رهگذر	جمعیت ایران دوستان	دبیر کل
۲۲۸	علی	روانبخش	شرکت تدبیرگران اندیشه برنا	کارشناس برنامه ریزی
۲۲۹	غلامرضا	روانبخش	شیشه همدان	مدیر بازرگانی خارجی
۲۳۰	ولی	روزگاری	مجمع صنایع لاستیک یزد	مدیر سیستمها و اطلاعات مدیریت



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۲۳۱	رحیم	روشنانی	شرکت سهامی خاص گواه	رئیس اداره امور کارکنان
۲۳۲	مهر داد	زاده حیدری	نفت پارس	رئیس انبار ارسال
۲۳۳	مهدی	زارع زاده	مجمع منابع لاستیک یزد	تکنسین
۲۳۴	پیمان	زارع نژاد	ایران داروک	مدیر فروش
۲۳۵	مهندس	زربخش	-	-
۲۳۶	محمد	زمانی مهربانی	شرکت منابع کاشی بیستون	مدیر عامل
۲۳۷	مهدیه	زمردی انباجی	بانک کارآفرین	کارشناس اقتصادی
۲۳۸	قاسم	زند	شرکت صنعتی پارس خزر	معاون مالی و اداری
۲۳۹	محمد	زنده روح کرمانی	گروه صنعتی بارز	مدیر واحد خدمات امور اداری
۲۴۰	جعفر	زنگنه	گروه صنعتی بارز	مدیر واحد مهندسی فرایند تایر رادیال باری
۲۴۱	روح الله	زینالی	چرخشگر	مسئول حراست فناوری اطلاعات
۲۴۲	محمدرضا	زینالی مغانلو	سایپا پرس	معاونت اداری، مالی و اقتصادی
۲۴۳	علی	زیرک سیما	داروسازی زهرای	روابط عمومی
۲۴۴	هادی	سالاری	شرکت سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	مشاور مدیرعامل - مدیر املاک و واگذاری
۲۴۵	مهدی	سامانی پور	گواه	رئیس اداره IT
۲۴۶	امیر محمد	سامونی	شیمی دارویی داروپخش	رئیس تضمین کیفیت
۲۴۷	سیدرضا	سبز	مجمع منابع لاستیک یزد	کارشناس مهندس صنایع
۲۴۸	اسکندر	ستوده	لاستیک یزد	مدیر عامل
۲۴۹	مرتضی	سرائی	داروسازی سها	کارشناس تضمین کیفیت
۲۵۰	جاوید	سربی	نفت پارس	رئیس سیستمها و روشها
۲۵۱	معصومه	سعیدی	ساخت تجهیزات سپاهان	مسئول برنامه ریزی استراتژیک
۲۵۲	کامران	سعیدی کیا	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن (بالاست)	مدیر عامل و نائب رئیس هیات مدیره
۲۵۳	سید علیرضا	سعیدی مدنی	بانک انصار	معاون مهندسی و پشتیبانی بانک انصار
۲۵۴	بهرزاد	سلطان کریمی	بانک انصار	رئیس اداره حسابرسی داخلی
۲۵۵	مجید	سلطانپور	شرکت صنعتی لوازم خانگی پارس خزر	مدیر برنامه ریزی و تامین
۲۵۶	حدیثه	سلمانی	گروه پارسیان هوشمند سرآمد	کارشناس
۲۵۷	پویان	سلیمانی حمیدی نژاد	استانداری فارس	کارشناس برنامه ریزی و امور عمرانی
۲۵۸	سید احمد	سلیمانی ریاطی	شرکت کویر تایر	رئیس مهندسی پخت
۲۵۹	حمیدرضا	سمتی	شرکت پشم شیشه ایران	مدیر برنامه ریزی تولید
۲۶۰	مسعود	سمیاری	پاسارگاد	کارشناس
۲۶۱	حسین	سوزنگری	کشت و صنعت امیرکبیر	مدیر فنی و مهندسی
۲۶۲	کامبد	سینکی راد	گواه	رئیس امور نمایندگی ها
۲۶۳	مهر داد	سید خلغالی	شرکت فولاد آذر بایجان	رئیس تضمین کیفیت
۲۶۴	مرجان	سید محمدی فرد	سازه پویش	نماینده مدیریت
۲۶۵	حسین	سیف فرشید	دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب	استاد دانشگاه
۲۶۶	حمید	شاه محمدی	زمزم امفهان	مدیر تولید
۲۶۷	جعفر	شرافت پور	سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	مدیر امور مشارکتها و سرمایه گذاری
۲۶۸	محمد	شربت خوری	شرکت بتا سرآمد	کارشناس تولید
۲۶۹	راحیل	شربتی	مشاورین صنعت خدمات ارژوان	کارشناس کنترل پروژه
۲۷۰	محمد علی	شریعت	گروه کارخانجات نورد ولوله سمنان - دانشگاه آزاد	استاد دانشگاه - مدیر بهره وری و تعالی
۲۷۱	محمدحسن	شریف نژاد	مجمع منابع لاستیک یزد	معاون مدیر مالی
۲۷۲	میثم	شریفی	بانک پاسارگاد	کارشناس امور مالی و خزانه
۲۷۳	لیدا	شعبان پور	ایران خودرو	کارشناس
۲۷۴	حسن	شعبانی	ایران تایر	معاون منابع انسانی و مدیر تضمین کیفیت
۲۷۵	سید علی	شفیعی رودباری	شرکت سیمان کردستان	مدیر فروش و بازاریابی
۲۷۶	سعیده	شفیعی	بانک کارآفرین	کارشناس اقتصادی
۲۷۷	شهنام	شکوهی زاده	شیمی دارویی داروپخش	مدیر برنامه ریزی
۲۷۸	محمد حسن	شکی	شرکت کشت و صنعت خاور دشت	مدیر تولید



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۲۷۹	احسان	شمس	سیمان اصفهان	رئیس IT
۲۸۰	پرویز	شمس الهی	پژوهش و فناوری پتروشیمی	رئیس امور مالی
۲۸۱	مهدی	شمسی	ملی ساختمان	کارشناس فنی
۲۸۲	علیرضا	شمیرانی راد	بانک انصار	رئیس اداره امار و اطلاعات بانک انصار
۲۸۳	محمد	شنوایی	شرکت کروژ	کارشناس سیستم ها
۲۸۴	صبور	شهبازی	گروه پارسپان هوشمند	کارشناس
۲۸۵	سلاله	شهواریان	یزد بسپار	عضو هیات مدیره
۲۸۶	محمد	شهواریان	گروه تولیدی یزد بسیار	رئیس هیات مدیره
۲۸۷	حمزه	شهیدی	هتکل پاکوش	مشاور مدیر عامل
۲۸۸	وحید	شهبانی	پتروشیمی تبریز	کارشناس بازرسی
۲۸۹	پیام	شیخ الاسلام زاده	مهندسی و ساخت بویلر مینا	مدیر امور کنترل کیفیت
۲۹۰	محمد ابراهیم	شیرآقایی	قابلهای بزرگ صنعتی سایپا	مسول ارزیابی پیمانکاران
۲۹۱	محسن	شیری بابادی	فولاد خوزستان	کارشناس برنامه ریزی جامع و استراتژیک
۲۹۲	ابراهیم	صابر معاش	شرکت صنعتی پارس خزر	مدیر دپارتمان تکمیل
۲۹۳	حامد	صابونی	البرز دارو	مدیر برنامه ریزی و انبارها نماینده مدیریت
۲۹۴	علی	صادقین	شرکت تولید مواد اولیه و سوخت هسته ای	کارشناس ارشد اقتصادی
۲۹۵	عباس	صادقی	مرکز مدیریت بهره وری ایران	کارشناس بهره وری
۲۹۶	محسن	صادقیان	متابع سرمایهک بهرنگ	مدیر کارخانه
۲۹۷	محمد	صالحی	شرکت تولیدی قند شیروان	مدیر مالی
۲۹۸	فرهاد	صالحی پور	کویر تایر	رئیس بخش ۳ تولید
۲۹۹	گلنا	صالحی فیروز آبادی	مهندسی مشاور محمودآباد	همکار
۳۰۰	احسان	صباحی	محصولات کاغذی لطیف	رئیس طرح و برنامه
۳۰۱	کوروش	مبازاده	پارس متال	مدیر پژوهش و مهندسی
۳۰۲	سید مهدی	مدری	سیمان عمران انارک	کارشناس امور مالی
۳۰۳	محسن	صدیف	مالیبل سایپا	مدیر تضمین کیفیت و تعالی سازمانی
۳۰۴	محمد	صفاریون	شرکت سیناژن	مدیر تضمین کیفیت
۳۰۵	جهانبخش	صفایی	گواه	عضو هیئت مدیره
۳۰۶	مجید	منفدری	نفت پارس	مدیر برنامه ریزی
۳۰۷	سعید	مفری	بانک ملی	کارمند معاملات
۳۰۸	محمد جعفر	مصفویان	آلومتک	مدیر عامل
۳۰۹	سعید	صمدیان	شرکت تولیدی صنعتی کولر ایران	مدیریت برنامه ریزی تولید و مواد
۳۱۰	یحیی	صمدی مقدم	شرکت صنعتی نیرو محرکه	نماینده مدیریت در کیفیت و تعالی سازمانی
۳۱۱	فریال	ضرابی	داروسازی ابوریحان	مدیر برنامه ریزی استراتژیک
۳۱۲	محمد	ضیایی	گروه صنعتی بارز	مدیر تولید واحد آماده سازی ناحیه ۳
۳۱۳	شهاب	ضیابخش	مالیبل سایپا	جانشین رئیس تعالی و سیستمهای مدیریت
۳۱۴	رضا	ضیایی	مالیبل سایپا	کارشناس تعالی و مدیریت
۳۱۵	محمد	ضیایی	-	-
۳۱۶	داود	طالبی	دانشکده مدیریت شهید بهشتی	هیات علمی
۳۱۷	مجید رضا	طاهرخانی	گلکوزان	مسئول بهره وری
۳۱۸	حمید	طاهرخانی کدخدانی	مالیبل سایپا	کارشناس
۳۱۹	بیژن	طاهری نیا	گروه صنعتی بارز	مدیر واحد ساخت و پخت تایر رادیال سواری
۳۲۰	شهزاد	طباطبایی	ایران خودرو دیزل - گواه	مدیر برنامه ریزی استراتژیک
۳۲۱	علی	طلوع	تراکتورسازی ایران	رئیس نظارت و ارزشیابی شرکت های تحت پوشش
۳۲۲	شهرام	طهماسبی	شرکت گواه	کارشناس
۳۲۳	سید محمود	طیبی	مهندسی ساختمان و تاسیسات بالاست	مدیر تولید
۳۲۴	غفار	عادل لاهیجان	سیمان صوفیان	رئیس کیفیت جامع
۳۲۵	هادی	عاشرزاده	چرخشگر	مدیر فروش
۳۲۶	ابراهیم	عافل	شرکت صنایع بسته بندی مشهد	مدیر امور مالی



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۳۲۷	مصطفی	عامری	سهامی خاص گواه	معاون فنی و مهندسی
۳۲۸	مهران	عباس زاده	فولاد خوزستان	مدیر برنامه ریزی جامع و استراتژیک
۳۲۹	سمیرا	عباسی	سایپا	کارشناس امور کنترل کیفیت
۳۳۰	کیهان	عباسیان اسفرجانی	شرکت پلی اکریل ایران	مدیر تولیدات ویژه
۳۳۱	یداله	عبدی باوندپوری	بانک کارآفرین	معاون مدیریت سازمان و روشها
۳۳۲	حسین	عرب زاده	گواه	معاون شبکه خدمات پس از فروش
۳۳۳	حمید	عرفانی	بانک انصار	رئیس اداره
۳۳۴	علیرضا	عزیزمحمدی	مهندسی مشاور نیکوسگال	مدیر پروژه ها
۳۳۵	محمد مهدی	عزیزی	زمزم تهران	سرپرست تحقیق و توسعه
۳۳۶	سارا	عسگری	سیمان ممتازان	رئیس آموزش
۳۳۷	حسین	عسگری مقدم	شرکت پشم شیشه ایران	مدیر برنامه ریزی
۳۳۸	کاظم	عسلی	شرکت کابل خودرو سبزوار	مدیر مهندسی صنایع و برنامه ریزی
۳۳۹	یوسف	عشقی	شرکت آومتک	کارشناس طرح و برنامه
۳۴۰	محمد رضا	عقوبزاده مجرد	گواه	مدیر بازاریابی و فروش
۳۴۱	افروز السادات	علوی	قند نقش جهان	معاون طرح و برنامه-مدیرتعالی و استراتژیک
۳۴۲	سید حیدر	علوی	دارو شیشه نصر	مدیر کارخانه
۳۴۳	یوسف	علیچانی	شرکت سیمان یاسوج	مدیر انفورماتیک
۳۴۴	جواد	علی	شخص حقیقی	مشاور سیستمهای مدیریت
۳۴۵	بهزاد	علی بابایی زکلیکی	شرکت امداد خودرو سایپا	سرپرست سیستم های مدیریت کیفیت
۳۴۶	علیرضا	علی پور	تصویر سازان سیما	خبرنگار
۳۴۷	شمس اله	علی جانلو	کارخانه اکریلیک ۲ شرکت پلی اکریل ایران	مدیر اجرایی کارخانه اکریلیک ۲
۳۴۸	مرتضی	علی زاده گرابایی	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن	مدیر طرح و برنامه
۳۴۹	حمیدرضا	علیپور مشکانی	شیمی دارویی داروپخش	مدیر عامل
۳۵۰	سعید	علیزاده	شیمی دارونی داروپخش	رئیس حسابداری
۳۵۱	ایرج	علیمی دبیز	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن (بالاست)	مدیر زیرسازی
۳۵۲	علی	عمارت ساز	ایمن خودرو شرق	مدیر تولید و فنی
۳۵۳	محمد ابراهیم	عمیدی	امداد خودروی سایپا	سرپرست
۳۵۴	مجید	عنایی	داروسازی کوثر	مدیر کارخانه
۳۵۵	مسعود	عیدی	حفاری و اکتشاف انرژی گستر پارس (PEDEX)	مدیر عامل
۳۵۶	سعید	غانی	گروه صنعتی سپاهان	مدیر تضمین کیفیت
۳۵۷	مهران	غفاری	ایران خودرو	کارشناس معاونت مهندسی سازمان و سیستمها
۳۵۸	مریم	غفاری طرفی	بانک کارآفرین	معاون مدیر امور شعب
۳۵۹	سیروس	غلامپور	شرکت ایران خودرو	رئیس حسابرسی داخلی
۳۶۰	سعید	غلامحسین پور	کویر تایر	رئیس مرکز ارزیابی محصول
۳۶۱	مونا	غلامی	یزد تایر	کارشناس صادرات
۳۶۲	بهزاد	فاتحی	شیمی دارویی داروپخش	رئیس فن آوری اطلاعات
۳۶۳	سید امیر	فاضل هاشمی	گواه	کارشناس تضمین کیفیت
۳۶۴	مهدی	فتاحزاده	زمزم تهران	مدیر کنترل کیفی
۳۶۵	شبنم	فتحی	شرکت پاکشو	کارشناس برنامه ریزی تولید
۳۶۶	زینب	فخار	شرکت داروسازی آفا شیمی	کارشناس آزمایشگاه داروسازی آفا شیمی
۳۶۷	سید محمد	فخر	شخص حقیقی	مشاور و مدرس مدیریت استراتژیک
۳۶۸	مهییار	فخیمی	سازه گستر سایپا	مدیر مطالعات و برنامه ریزی استراتژیک
۳۶۹	سعید	فرج زاده بی بالان	شرکت لیزینگ اقتصاد نوین	مدیر وصول مطالبات
۳۷۰	صبا	فرح بخش	بانک پاسارگاد	بانکدار
۳۷۱	شهرام	فرحمند	کشت و صنعت میرزا کوچک خان	مدیر کنترل کیفیت
۳۷۲	منا	فرحناک رودسری	دانشگاه علوم پزشکی تهران	تحلیلگر سیستم
۳۷۳	وحید	فردوسی	تولید موتورهای دیزل ایران (ایدوم)	رئیس مهندسی صنایع
۳۷۴	فرشید	فرهمندیا	سیمان لامرد	مدیر طرح و برنامه



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۳۷۵	فرشاد	فروغی	سیمان اصفهان	کارشناس واحد آی تی
۳۷۶	سید مصطفی	فقری	شرکت فولاد مبارکه	مهندس فرآیند ناحیه آهن سازی
۳۷۷	فریدون	فلاح	شرکت خزر الکتریک	رئیس هیات مدیره
۳۷۸	علی	فلاح حسینی	سپکو	رئیس برنامه ریزی استراتژیک
۳۷۹	صادق	فلاح رفیع	گواه	مدیر فن آوری اطلاعات
۳۸۰	غلامرضا	فلاح نژاد	سندیکی منابع آکومینیوم ایران	عضو هیئت مدیره
۳۸۱	مریم	فنجانچی	سیمان صوفیان	مسئول آمار
۳۸۲	عبدالمجید	فیضی	عضو هیئت نمایندگان اتاق زنجان-گروه صنعتی نیکو(ابهر)	عضو - مدیر بازرگانی
۳۸۳	مینا	قاندی	گروه ملی صنعتی فولاد ایران-اهواز	رئیس برنامه ریزی و کنترل پروژه-بازنشسته
۳۸۴	محمد رضا	قائمی	مجمع صنایع لاستیک یزد	معاون مدیر فنی
۳۸۵	فریبا	قادری	شرکت سرمایه گذاری دارویی تامین	مدیر مطالعات استراتژیک
۳۸۶	حجت الله	قادری نژاد	بانک انصار	ریاست اداره مهندسی و املاک
۳۸۷	سمیه	قاسمی	شرکت بهینه سازان طوس	عضو تیم ارزیابی
۳۸۸	مریم	قاسمی	بالاست	کارشناس طرح و برنامه
۳۸۹	سید علی	قاضی زاده	لیزینگ اقتصاد نوین	کارشناس ارشد برنامه ریزی
۳۹۰	بهرنگ	قبادی بیگوند	صنایع کاشی خزر	مدیر تولید
۳۹۱	فتح الله	قدس	دانشگاه سمنان	عضو هیات علمی دانشگاه سمنان
۳۹۲	علی رضا	قربانگلوشه‌های	داروسازی تولید دارو	رئیس حسابرسی داخلی
۳۹۳	رضا	قرایی	کویر تایر	رئیس بخش یک تولید
۳۹۴	سجاد	قربانپور	شرکت آذر قند نقده	مدیر واحد طرح و برنامه شرکت آذر قند نقده
۳۹۵	وحید	قربانی فرد	فرد حقیقی	مشاور
۳۹۶	کاظم	قلمی	شرکت تولید تجهیزات سنگین هپکو	مدیر کارگاه ساخت
۳۹۷	میثم	قمری	بانک پاسارگاد	معاونت اداره رفاه
۳۹۸	ظهیر	قنبری گوهرریزی	گروه صنعتی بارز	کارشناس واحد مهندسی صنایع
۳۹۹	محمد	قهرمان ایزدی	شرکت اسحاق بار	حسابدار
۴۰۰	سمیه	قوی	شرکت سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	کارشناس دفتر مدیریت پروژه
۴۰۱	فاطمه	کاردان	شرکت صنعتی پارس خزر	مدیر تعالی و کنترل کیفیت فراگیر TQM
۴۰۲	مصطفی	کارگر	نفت پارس	مدیر حسابداری مدیریت
۴۰۳	میثا	کاشانی	گواه	کارشناس برنامه ریزی استراتژیک
۴۰۴	شیما	کبیریان	بیمه پارسیان	نماینده مدیریت در امور کیفیت
۴۰۵	مسعود	کریمی	گروه صنعتی بارز	مدیر اداره فن آوری اطلاعات و ارتباطات
۴۰۶	زهرا	کریمی	شرکت سهامی خاص گواه	کارشناس امور نمایندگی ها
۴۰۷	محمد مهدی	کشوری راد	شرکت داروسازی تهران شیمی	مدیر فروش و صادرات
۴۰۸	اکبر	کلومی	بانک تجارت	مدیر مالی
۴۰۹	مهدی	کیانپور اتابکی	شرکت شهرکهای صنعتی استان تهران	مدیر روابط عمومی
۴۱۰	امیر	کارگر	کاشی و سرامیک حافظ	مدیر طرح و برنامه
۴۱۱	سعید	کاشانی فر	شرکت لیزینگ اقتصاد نوین	رئیس بازاریابی و فروش
۴۱۲	طهمورث	کاشفی	پارس خزر	رئیس خدمات اداری
۴۱۳	سعید	کاشفی	سرمایه گذاری شمال شرق	کارشناس دفتر مدیریت پروژه
۴۱۴	کامیار	کاشی	مهندسی و ساخت بویلر مینا	کارشناس تعالی سازمانی
۴۱۵	غلامرضا	کاظم	شرکت مدیریت سرمایه و ساخت سازه فرآیند آرین	معاون فنی و مهندسی
۴۱۶	محمد	کاظم	لیزینگ اقتصاد نوین	مدیر عامل و عضو هیئت مدیره
۴۱۷	امید	کاکایی	بانک پاسارگاد	کارشنای تحقیق و توسعه و بازاریابی
۴۱۸	مهدی	کامکار دلاکه	کویر تایر	کارشناس مهندسی مواد و کامپانینگ
۴۱۹	محمد	کاوه	انجمن صنعت و معدن و کشاورزی شهرستان آمل	مدیر عامل
۴۲۰	حبیب	کراری	معاونت پرس ایران خودرو	مسئول استراتژی
۴۲۱	سعید	کریمی	یزد تایر	مدیر مالی
۴۲۲	اسماعیل	کشاورز	ایران قطعه	مدیر تضمین کیفیت



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۴۲۳	امیرحسن	کشفی	بانک پاسارگاد	کارشناس
۴۲۴	مهدی	کظمی	شرکت شمش روی میهن	مدیر کارخانه
۴۲۵	صادق	کفشدار طوسی	بانک انصار	مدیر امور بین الملل
۴۲۶	فاطمه	کلهر	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن	مدیر اداری
۴۲۷	سحر	کوگانی	مخروط کار (پتروشیمی)	سرپرست برنامه ریزی و کنترل پروژه
۴۲۸	محمود رضا	کوهی	ساخت تجهیزات سپاهان (گروه مپا)	کارشناس سیستم های استاندارد
۴۲۹	علی	کیانی با مکنی	مجتمع فولاد مبارکه	کارشناس فرآیند
۴۳۰	محسن	کیان فر	پتروشیمی تبریز	شیمیست
۴۳۱	مهدی	کیانی	لاستیک پارس	کارشناس
۴۳۲	مهدی	گل محمدی	ساخت تجهیزات سپاهان	مدیریت سیستم ها و ICT
۴۳۳	مهدی	گلپایگانی فرد	شرکت کارتن ایران (سهامی عام)	مدیر تعالی سازمانی
۴۳۴	مهدی	گلستانی حتکنی	سیمان ممتازان کرمان	مدیر برق و کنترل و مدیر انرژی
۴۳۵	محمد	گلشنی منش	سیمان اصفهان	رئیس استانداردها
۴۳۶	حمیدرضا	گنجی	کویرتایر	سرپرست مهندسی تایر
۴۳۷	مهدی	گودرزی	نفت پارس	کارشناس سیستمها و روشها
۴۳۸	حسن	گودرزی	آلومینیم المهدی	مدیر کنترل کیفیت وآزمایشگاه
۴۳۹	نوشین	گودرزی	شیمی دارویی داروپخش	کارشناس برنامه ریزی
۴۴۰	امیر	لاور	فولاد آلیاژی ایران	رئیس واحد مهندسی صنایع
۴۴۱	احمد	لطفی بیدگلی	ذوب آهن اصفهان	سرپرست برنامه ریزی ونظارت بر تعمیرات
۴۴۲	عباس	مافی	شرکت فرآورده های لبنی و پروتئینی سحر (روزانه)	معاونت نگهداری و تعمیرات
۴۴۳	شیرین	ماوایی	مجتمع صنایع لاستیک یزد	معاونت بازرگانی
۴۴۴	مهندس	متقی	-	-
۴۴۵	مصطفی	مجاهدفر	مجتمع صنایع لاستیک یزد	کارشناس
۴۴۶	سید مهدی	مجیدی	سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران	سرپرست پژوهش های فرآیندی واحد
۴۴۷	علی	مجیدی	بانک پاسارگاد	کارشناس سیستم ها و روش ها
۴۴۸	بهرام	محبتی	قنداصفهان	کارشناس پروسس
۴۴۹	مهدی	محسنی	شیمی دارویی داروپخش	رئیس تحقیق و توسعه
۴۵۰	بابک	محمد امینی	شرکت کاشی نیلو	کارشناس فروش و تحقیقات بازار
۴۵۱	مهدی	محمد حسینی	آبادگران ایران	مشاور مالی و حسابرسی
۴۵۲	محسن	محمدی	مسیر تعالی ایرانیان	مدیر عامل
۴۵۳	جعفر	محمدی	قنداصفهان	مدیر کیفیت
۴۵۴	پرستو	محمدی	-	عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس
۴۵۵	سعید	محمودکلایه	ساختمانی آ اس پ	مدیر عامل و عضو هیئت مدیره
۴۵۶	مجید	مختاری	پتروشیمی مروارید	سرپرست روابط عمومی
۴۵۷	مصطفی	مدرسی	شرکت گلناش	مدیریت فنی و پروژه
۴۵۸	علیرضا	مرادی	نفت پارس	رئیس انبار ملزومات
۴۵۹	محمدحسن	مرادی	بانک مسکن	معاون اداره امور مدیریتهای شعب
۴۶۰	پرستو	مرادی	آینه رهیاب	رئیس تضمین کیفیت
۴۶۱	مولود	مرادی	گروه کارشناسی داوران	مدیر داخلی
۴۶۲	محمد علی	مساواتی	کابلهای مخابراتی شهید قندی	معاون توسعه و مهندسی
۴۶۳	امین	مستقیمی	موسسه مالی اعتباری ثامن	مسئول روابط عمومی
۴۶۴	فاطمه سادات	مسعودی علوی	مهندسی ساختمان و تاسیسات راه آهن (بالاست)	کارشناس تحقیق و توسعه
۴۶۵	علی اکبر	منشرفی	گروه صنعتی بارز	جانشین مدیر عامل و معاونت اجرایی
۴۶۶	مهسا	مصلحی فر	ایران خودرو	کارشناس سیستمها
۴۶۷	محمد	مظفری یاراحمدی	زامیاد	رئیس تحویل خودرو
۴۶۸	محمد	مظلومی	داروسازی جابر ابن حیان	مدیر مهندسی صنایع و برنامه ریزی
۴۶۹	محمدرضا	معتمد	ایران خودرو	معاونت تولید خودوری تندر
۴۷۰	پرویز	معتمد	آلومتک	رئیس هیئت مدیره



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۴۷۱	محمدکاظم	معماریان	نفت پارس	سرپرست خدمات کامپیوتری
۴۷۲	فردین	معماری	قند امفهان	مدیر فنی
۴۷۳	مهدی	معین تقوی	اتانیر	عضو هیات مدیره
۴۷۴	حیدر	مغنی	پارس خودرو	معاون برنامه ریزی
۴۷۵	صادق	مفیدی	شرکت لیزینگ اقتصاد نوین	معاون مالی و اقتصادی
۴۷۶	حمیدرضا	مقدسی	آکومینوم ایران	مدیر بازاریابی و فروش
۴۷۷	محمد تقی	مقدم فرد	شرکت تولیدی ایران آگروز	عضو هیئت نمایندگان اتاق بازرگانی و صنایع
۴۷۸	شهریار	مقیم بیدهندی	آموتسا	مدیرعامل
۴۷۹	مجید	ملک پور	البرز دارو	کارشناس مهندسی صنایع
۴۸۰	فرشته	ملکیان	شرکت شیمی دارویی داروپخش	مسئول آموزش
۴۸۱	حمید رضا	ملیچی	سازه گستر سایپا	رئیس واحد برنامه ریزی عملیاتی
۴۸۲	حسن	ممتحن	نائب رئیس کمیسیون کارآفرینی و سرمایه گذاری اتاق بازرگانی ایران - شرکت عمران و توسعه فارس	نایب رئیس - مدیر عامل
۴۸۳	مینا	منصوری	PSP (در حوزه بانکداری الکترونیک)	کارشناس پشتیبانی و مدیریت
۴۸۴	محمد رضا	مهدوی راد	بانک انصار	دایره تحقیقات بازاریابی
۴۸۵	داود	مهدی بهزاد	شرکت سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	مسئول فناوری اطلاعات
۴۸۶	اسماعیل	مهدی پور	کشت و صنعت نیشکر امیر کبیر	مدیر کنترل کیفیت
۴۸۷	احمد	مهدی جو	پارس خودرو	رئیس مطالعات و برنامه ریزی استراتژیک
۴۸۸	مسعود	مهدی زاده	شرکت پالایش نفت لاوان	HSE رئیس
۴۸۹	علی	مهرورزان	کویر تایر	رئیس برق و اتوماسیون
۴۹۰	سید فرید	موسوی	بانک توسعه صادرات ایران	سرپرست اداره پژوهشهای توسعه مدیریت و منابع
۴۹۱	سید محمد	موسوی	سایپا	مدیر نگهداری و تعمیرات فیکسچر و تجهیزات
۴۹۲	سیدحسین	موسوی	شرکت کشت و صنعت نیشکر امیر کبیر	معاونت صنعت
۴۹۳	آرمان	موسوی	مهرکام پارس	عضو هیئت مدیره و قائم مقام مدیر عامل
۴۹۴	سید مصطفی	موسوی فیروز آبادی	شرکت کاشی نوآوران	مدیر کنترل کیفیت ، نماینده مدیریت
۴۹۵	امیر	مومنی	بیمه پارسیان	رئیس اداره برنامه ریزی استراتژیک
۴۹۶	سعید	مومنی	لاستیک بارز	رئیس بخش تولید
۴۹۷	غزاله	میرخلیلی	ایران خودرو	کارشناس اداره ارزیابی
۴۹۸	امین	میرزا مطلبی زاده	لاستیک بارز	رئیس بخش تولید
۴۹۹	علی	میرزاجان	گواه	رئیس اداره تضمین کیفیت و استراتژی
۵۰۰	میرعلی	میرزادلنگرودی	ایران خودرو	کارشناس ارشد
۵۰۱	علیرضا	میرزادی	گروه صنعتی بارز	کارشناس سیستمهای جامع مدیریت
۵۰۲	فرزاد	میرشمسی	داروسازی رها	مدیر واحد انفورماتیک
۵۰۳	سیدرضا	میرغفوری توران پشته	مجتمع صنایع لاستیک یزد	معاون مدیر برنامه ریزی
۵۰۴	سید مصطفی	میرنقی	اکسدانه	مدیر برنامه ریزی و کنترل کیفیت
۵۰۵	حسین	میگابیل پور	بانک سینا	رئیس دایره
۵۰۶	پیمان	نادری	بانک سامان	کارشناس ارشد امور سازمان و روش ها
۵۰۷	حیدر علی	نادی	گلوکوزان	کارشناس فنی
۵۰۸	زهرا	نامح	کویر تایر	رئیس برنامه ریزی تولید
۵۰۹	نصیر	ناصری	بهمن دیزل	کارشناس تضمین کیفیت
۵۱۰	مجتبی	ناهید	پژوهشکده فرهنگ و اندیشه اسلامی	مدیرکل امور هیات علمی و محققان
۵۱۱	حجت	نبوتی	مالیبل سایپا	جانشین رئیس برنامه ریزی و مهندسی صنایع
۵۱۲	سید علی	نبیل	مجتمع صنایع لاستیک یزد	مدیر فنی
۵۱۳	مهدی	نجاتی فرد	شرکت سرمایه گذاری مسکن شمال شرق	مدیر دفتر مدیریت پروژه (PMO)
۵۱۴	علی	نخعی	شرکت سیمان ممتازان	نماینده مدیریت
۵۱۵	امیر رضا	نخعی	مهندسین مشاور خودرو ایران	مدیریت شرکت
۵۱۶	پرینسا	ندیری	مهندسی و ساخت بویلر مینا	مدیر تعالی سازمانی
۵۱۷	فریور	نریمانی	شرکت فولاد اکسین خوزستان	مدیر تولید
۵۱۸	مجید	نستعین	عمران و توسعه فارس (سهامی عام)	مدیر امور مالی
۵۱۹	کاظم	نمیری کاشانی	صنایع شهید شیرودی/سازمان هوافضا	کارشناس مهندسی صنایع و بهره وری



ردیف	نام	نام خانوادگی	شرکت	سمت
۵۲۰	شهرام	نظری	آب منطقه ای تهران	مدیر امور مالی و ذیحساب
۵۲۱	احمد	نظری مهرابی	مهد پردا پژوهان	مدیر آموزش های سازمانی-مدیر بازاریابی
۵۲۲	نادر	نعمت پور	پارس خودرو	رئیس پیشبرد استراتژی و توسعه مدیریت
۵۲۳	حمیدرضا	نعمتی شیخ احمدلو	پیشگامان سرامیک برسام	مدیرعامل
۵۲۴	رضا	نعیمی صابر	بانک تجارت	معاون اداره حسابداری مدیریت و آمار
۵۲۵	هاشم	نعیمی قمی	گواه	رئیس اداره تجزیه و تحلیل سیستم ها
۵۲۶	محمدرضا	نقلی	بانک پاسارگاد	کارشناس اداره تحقیق، توسعه و بازاریابی
۵۲۷	محسن	نگهبان	توربوژنراتور	مدیر مالی و اداری
۵۲۸	محمدرضا	نوده فراهانی	لیزینگ صنعت و معدن (سهامی عام)	مدیر برنامه ریزی، تحقیق و توسعه
۵۲۹	محمد علی	نوردی فهادانی	مجمع صنایع لاستیک یزد	کارشناس سیستمها و اطلاعات مدیریت
۵۳۰	سلیمان	نوروزی	کاشی پارس	رئیس هیئت مدیره
۵۳۱	حمید	نوروزی مطلق	شرکت دارویی آترا	مدیر تولید
۵۳۲	محسن	نوروزی موحد	گسترش سرمایه گذاری ایران خودرو	معاون برنامه ریزی راهبردی و توسعه سیستمها
۵۳۳	وحید	نوعی باهوش	سیمان بجنورد	مدیر آموزش
۵۳۴	نازیلا	نیکان لاهیجی	بیمه پارسیان	کارشناس تحقیقات بازار
۵۳۵	داود	نیکنام انزلی	بانک تجارت	کارشناس ارشد مالی
۵۳۶	یوسف	نیک اختر	شرکت پتروشیمی جم	سرپرست اطلاعات مدیریت
۵۳۷	مجتبی	نیک روش	بانک پاسارگاد	رئیس اداره تحقیق و توسعه
۵۳۸	ولی اله	نیکبخت	سیمان اصفهان	مدیر طرح و برنامه - نماینده مدیریت
۵۳۹	مهدی	نیکخواه	شرکت کاشی نوآوران	مسئول انفورماتیک و برنامه ریزی تولید
۵۴۰	مهدی	هادی پناه	کویر تایر	مدیر برنامه ریزی
۵۴۱	محمدرضا	هادی نژاد	گروه صنعتی ایران خودرو - شرکت مهرکام پارس	مدیر سیستمها و روشها و فن اوری اطلاعات
۵۴۲	مهدی	هاشمی	تعاونی اعتبار ثامن الانمه (ع) - خیرگزاری ایرنا	روابط عمومی - خبرنگار
۵۴۳	سید محمد	هاشمی بافقی	شرکت گواه	مدیر خرید
۵۴۴	علیرضا	هاشمی	-	-
۵۴۵	سید یحیی	هاشمیان	کارنه آرای آریا	مدیر کارخانه
۵۴۶	علی رضا	هرمزی نژاد	شرکت فولاد خوزستان	کارشناس برنامه ریزی جامع و استراتژیک
۵۴۷	محسن	همتی	گروه صنعتی بارز	کارشناس
۵۴۸	حسن	همتی	شرکت صنعتی پارس خزر	مدیر عامل
۵۴۹	سید محسن	هوایی	گلتنش	مدیر برنامه ریزی و مهندسی صنایع
۵۵۰	مصطفی	هوشور	شرکت صنعت / آفرین ماهان	کارشناس کیفیت
۵۵۱	سید محمد جواد	واعظی	صنایع مس شهید باهنر	مدیر بازاریابی و فروش
۵۵۲	ابوالقاسم	وثوق	گروه صنعتی بارز	مدیر کل بهره برداری
۵۵۳	آزاده	وجودی	گروه صنعتی بارز	مدیر توسعه سیستم های نرم افزاری
۵۵۴	امیر	وحیدی نیا	شیمی دارویی داروپخش	کارشناس برنامه ریزی
۵۵۵	حسن	وزیری	گروه صنعتی بارز	مدیر مهندسی صنایع - دبیر کمیته بهره وری
۵۵۶	نسرین	وقایی	شرکت سایپا	مسئول آدیت سیستم های کیفی
۵۵۷	مسعود	ولی نی	شرکت فن آوران انیاک رایانه	مدیر مهندسی تجهیزات
۵۵۸	رضا	ولی اشلقی	عقاب افشان	مدیر استاندارد و تضمین کیفیت
۵۵۹	امیر عباس	یحیوی	سایپاپرس	مدیریت طرح و برنامه شرکت سایپاپرس
۵۶۰	حمیدرضا	یعقوبی	شرکت گواه	رئیس اداره
۵۶۱	محسن	یوسفی پارسا	شرکت صنعتی پارس خزر	کارشناس برنامه ریزی و تولید
۵۶۲	کسری	یاسمی	آذریت (سهامی عام)	مسئول فناوری اطلاعات
۵۶۳	زینب	یزدان پناه	شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا	کارشناس بهبود سازمانی
۵۶۴	محمدرضا	یزدی نژاد	مجمع صنایع لاستیک یزد	مسئول شیفت اداری
۵۶۵	سعیده	یکتاخواه	شرکت شیمی دارویی داروپخش	حسابرس داخلی
۵۶۶	علیرضا	یوسفی	کویر تایر	ریس اداره مهندسی مواد
۵۶۷	امیر	یوسفی	شرکت سهامی شیر پاستوریزه پگاه خراسان	مدیر IT



