

w w w . t k k - c o n s u l t . c o m

T



آیا مدیری
استراتژیک
هستید؟

K

شعارهای
مدیریتی

21500



K

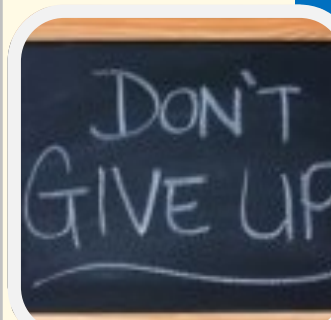


چگونه آدم
موفقی
باشیم؟

C

O

۵ نشانه یک
کارمند نمونه



فهرست مطالب

۰۳	آیا مدیری استراتژیک هستید؟
۰۴	چگونه آدم موفق باشیم
۰۶	۵ نشانه یک کارمند نمونه
۰۹	هفته اطلاع رسانی حوادث و پیشگیری از سوانح
۱۳	معرفی استاندارد ایزو ۲۱۵۰۰- راهنمای مدیریت پروژه
۱۵	شعارهای مدیریتی
۱۶	کلید واژگان مهندسی صنایع

آیا مدیری استراتژیک هستید؟

دوست دارید سازمان شما در زمان مشخصی در آینده به چه شکلی درآید و چه فعالیتی داشته باشد. وقتی بتوانید نگرش خود را به وضوح بیان کنید، این نگرش برای خودتان و تیمتان واقعی و ملموس خواهد شد. یک استراتژی در ساده‌ترین شکل خود، نقشه راه اقدامات خاصی است که شما را از وضعیت فعلی به آینده خاصی که مطلوب شما است، می‌رساند. هر چقدر این نگرش نقطه دورتری را به شما نشان دهد، در نظر گرفتن جنبه‌های مختلف راه سخت‌تر خواهد بود و بنابراین هدف شما استراتژیک‌تر خواهد شد. البته استراتژیک بودن مسیری کاملاً مستقیم است و به این معنی نیست که در گوشه‌ای امن بنشینید و به ایده‌های بزرگ و جنون‌آمیز فکر کنید.

همچنین استراتژیک بودن یک ویژگی شخصی، مثلاً قد بلند یا شوخ طبع بودن نیست. استراتژیک بودن یک عمل است، نه وضعیت خاص. در حقیقت نباید بگوییم که فردی استراتژیک است، بلکه باید بگوییم در وضعیت استراتژیک قرار دارد که یعنی فعالانه درگیر اجرای فرآیند است. به نظر من، هر فردی می‌تواند در وضعیت استراتژیک بودن قرار داشته باشد. بعد از اینکه هدفان را مشخص کردید، از خودتان بپرسید چرا اینجا هستیم؟ چه ارزشی ایجاد می‌کنم و برای چه کسی؟ سازمان من برای رسیدن به این هدف به کجا باید بروم؟ وقتی مقصدم را شناختم، برای رسیدن به آن چه کارهایی را باید انجام دهم؟ پاسخ به این سوالات همان استراتژیک بودن است. پس از همه اینها، یک پرسش دیگر وجود دارد که با پشت سر گذاشتن آن می‌توانید بگویید که مدیری استراتژیک هستید.

♦ آیا می‌توانید آن را اجرا کنید؟

یک استراتژی اگر به مرحله اجرا نرسد، هیچ ارزشی ندارد. اگر این استراتژی شما را به سوی دیدگاهی که طراحی کرده بودید هدایت نکند، با شکست مواجه می‌شود. برای استراتژیک بودن باید این رویکرد را بشناسید. البته منظور این نیست که ایده‌های سخت و بزرگ داشته باشید. در حقیقت، قوی‌ترین استراتژی‌ها ساده‌ترین آنها هستند و طرح‌ها را پیچیده و جزئی نمی‌کنند؛ چون طرح‌های ساده بدون هیچ عیب و نقصی اجرا می‌شوند.

اگر نتوانید ارتباط بین «چرایی» «یک استراتژی» و «چگونگی» «اجرای آن» را بیابید، هیچ‌گاه مدیر استراتژیک نخواهید بود. در این صورت، فقط فردی هستید که ایده‌های خوب زیادی در ذهن دارید که البته این گونه افراد به تعداد کافی وجود دارند. آنچه ما نیاز داریم، مدیرانی هستند که بتوانند آینده را ببینند، استراتژی‌هایی را برای رسیدن به این آینده تعیین کنند و طرح‌های ساده‌ای برای اجرای آن ایجاد کنند تا در نهایت بگوییم که کار انجام شده است. این همان تعریف استراتژیک بودن است و از آنجا که وارد دوره جدیدی برای سازمان‌ها شده‌ایم، همه مدیران باید این اصل را رعایت کنند.

جایگاه مدیران استراتژیک در محیط کسب و کار امروز به قدری ارزش یافته که همه احساس می‌کنند باید فردی استراتژیک به نظر برسند. مشکل این است که در بیشتر موارد صحبت در مورد «استراتژیک بودن» یکی از این دو معنی را دارد: یا جمله‌ای که گفته شده بی ارزش است و هیچ مفهومی پشت آن نیست یا بدتر از آن به دستورالعملی تبدیل می‌شود برای اینکه با خود بگویید «من یک متفکر بزرگ هستم» که معنای ضمنی آن این است «من یک متفکر بزرگ هستم» که واقع هیچ کار مثبتی انجام نمی‌دهد. «هیچ یک از این دو نتیجه به ما کمک نمی‌کند. دلیل اینکه امروزه هر کسی در مورد مدیران استراتژیک صحبت می‌کند این است که ما در سازمان‌ها به شدت به مدیران استراتژیک نیازمندیم. بنابراین سوال مهمی که مطرح می‌شود این است: آیا شما واقعاً یک مدیر استراتژیک هستید؟

ممکن است همه به این سوال پاسخ مثبت بدهند. همه ما می‌خواهیم یک مدیر استراتژیک باشیم یا به نظر برسیم. بهتر است سه سوال ساده زیر را از خود بپرسید تا دریابید آیا مدیری استراتژیک هستید یا خیر

♦ آیا می‌دانید ماموریت شما چیست؟

مشکلی که صحبت از استراتژیک بودن ایجاد می‌کند این است که باعث می‌شود ما در انزوا به آن فکر کنیم؛ اما استراتژیک بودن، نه با خود استراتژی، بلکه با ماموریت شما آغاز می‌شود. البته منظور ماموریت ثبت شده شرکت‌ها نیست. ماموریت شما همان هدف شما است. دلیل وجود شما از منظر حرفه‌ای چیست؟ تنها با وجود شناخت ماموریت خودتان و ماموریت سازمانتان می‌توانید استراتژیک باشید. متأسفانه بسیاری از سازمان‌ها احکام ماموریتی خود را سرهم بندی می‌کنند. اما ما برای شروع کار باید هدف واقعی خود را شناسایی کنیم. یعنی بدانیم به چه کسی خدمت می‌کنیم، چرا به آنها خدمت می‌کنیم و چگونه قصد داریم برای آنها ارزش آفرینی کنیم. قدرت یک حکم ماموریتی در سادگی آن و توانایی جمع کردن افراد دور هم است. این حکم می‌تواند منبع جریان‌ات بعدی باشد. بنابراین اگر می‌خواهید یک مدیر استراتژیک باشید، ابتدا با شناخت دقیق ماموریت خود و ماموریت سازمانتان، کار را شروع کنید

♦ آیا نگرش خاصی دارید؟

شناخت هدف، نقطه شروع کار شما است. این شناخت به شما می‌گوید که چه کسی هستید و دلیل وجود کسب و کارتان چیست. اما به کدام سمت حرکت می‌کنید؟ هدف یک استراتژی تعریف می‌کند که برای تحقق آن هدف، چه کارهایی لازم است انجام شود. اما برای اینکه یک استراتژی موثر واقع شود، شما باید بدانید آن هدف یا استراتژی چیست. در واقع «نگرش» «تصویر وضعیت آینده است».

چگونه آدم موفق باشیم؟

افراد موفق هیچ‌گاه منتظر فرصت‌ها نمی‌مانند، بلکه آنها فرصت‌ها را می‌سازند. به خاطر اینکه آنها کاملاً به این موضوع واقف‌اند که چه نوع زندگی‌ای را دوست دارند بسازند.

شروع کنید

بعضی اوقات تنها فرق بین افراد موفق و غیرموفق این است که افراد موفق این شجاعت را دارند که شروع کنند و و به جلو حرکت کنند تا به هدف‌شان برسند.



فرصت‌سازی کنید و فرصت‌سوزی نکنید

افراد موفق هیچ‌گاه منتظر فرصت‌ها نمی‌مانند، بلکه آنها فرصت‌ها را می‌سازند. به خاطر اینکه آنها کاملاً به این موضوع واقف‌اند که چه نوع زندگی‌ای را دوست دارند بسازند. به محض اینکه شما راه خودتان و هدف‌تان را مشخص کردید بی‌نهایت فرصت را تجربه خواهید کرد که به شما کمک خواهند کرد در مسیری رو به جلو حرکت کنید.



از مشکلات اول راه نترسید

خیلی از افراد به دلیل نداشتن توانی که لازمه رسیدن به اهداف‌شان است، میل به ترقی ندارند ولی همه ما وقتی شروع به انجام کاری می‌کنیم در هر زمینه‌ای، دانش و تجربه‌ای داریم. همیشه وقتی شروع به کاری می‌کنیم در ابتدا کمی احساس گیجی و ناواردی می‌کنیم و طی انجام آن تجربه کسب می‌کنیم و کم‌کم اعتماد به نفس مان افزایش می‌یابد. هنگامی که توانایی‌هایمان - دانش و تجربه - را برای رسیدن به اهداف افزایش می‌دهیم، هرچه‌قدر سرعت‌مان در به دست آوردن آنها بالا برود، با سرعت بیشتری به سمت هدف‌مان و دسترسی به آن حرکت خواهیم کرد.



چگونه آدم موفق باشیم؟

مسئولیت پذیر باشید

رهبری یعنی توانایی رسیدن به نتیجه. شما وقتی به نتیجه می‌رسید که مسئولیت کارتان را به عهده بگیرید. پذیرفتن مسئولیت رهبری کارهایتان شما را قادر می‌سازد تا به جلو حرکت کنید و عمل کنید. وقتی از کار یا درآمدتان راضی نیستید، اگر بنشینید و برنامه‌ای برای تغییر آن بنویسید و سپس به برنامه‌تان عمل کنید، بدون اینکه منتظر موافقت و اجازه دیگران باشید، شما قطعاً مانند یک رهبر عمل کرده‌اید.



پافشاری داشته باشید

بین شما و هریک از اهدافتان یک سری از مشکلات وجود دارد. هرچه هدفتان بزرگ‌تر باشد، مشکلاتتان هم بزرگ‌تر است. شما وقتی تصمیم به انجام کاری گرفته‌اید، باید خودتان را برای روبه‌رو شدن با سختی‌ها و چالش‌هایی که خارج از برنامه‌تان به وجود می‌آید، آماده کنید. بعضی اوقات تنها سرمایه با ارزشی که شما نسبت به دیگران خواهید داشت این است که ادامه دهید و به انجام کارتان پافشاری کنید. وقتی به اطرافتان نگاه کنید، خواهید دید همه هدف‌ها از طریق پافشاری و ادامه دادن است که به نتیجه می‌رسند. زنان و مردانی را خواهید دید که برای غلبه کردن به مشکلات و سختی‌ها در تقلا هستند و به جای آن همه تقلا به چیزهایی دست خواهند یافت که برایشان بسیار بااهمیت است



۵ نشانه یک کارمند نمونه



امروزه تعداد افرادی که به دنبال کار هستند به میلیون ها نفر میرسد، در حالی که کسانی که ارزش شغل خود را می دانند بسیار کم و انگشت شمارند. اگر می خواهید نرخ جا به جایی را در سازمانتان کاهش دهید، داشتن بهترین مشوق کاری فقط نیمی از این ترفند است. نیم دیگر آن یافتن افرادی است که مستحق دریافت مشوق های ارائه شده در شرکت شما می باشند. هنگام استخدام کارمندان، خوب است به ۵ نشانه مهم یک کارمند نمونه که در زیر به آن ها اشاره شده است توجه نمایید.

بهره وری

تنها جنبه های قابل سنجش یا کمی بهره وری کارمندان را در نظر نگیرید. همچنین شما باید بتوانید راهی پیدا کنید تا متوجه شوید که کارکنان چگونه با موقعیت های سخت کاری که در محیط کار رخ می دهد کنار می آیند. آیا آن ها از این موقعیت ها برای بهانه ای جهت استراحت استفاده می کنند یا حداقل تلاش خود را برای استفاده اثر بخش برای زمان های مشابه انجام می دهند.

**WORK
HARD
&
BE NICE
TO PEOPLE**

1 Productivity

Don't just consider the quantifiable aspect of employee productivity. You should also do what you can to find out how employees are making use of the occasional periods of downtime that will take place at work. Do they use it as an excuse to rest or do they at least make an effort to find far more effective uses for the hours they are receiving compensation for.

۲ ابتکار

کارمندان خوب منتظر دستورات نمی مانند. آنها می توانند با یا بدون نظارت کار می کنند زیرا می دانند که چه زمانی کار خود را گام به گام جلو ببرند، چه هنگام نقش رهبری را بازی کنند و چگونه افراد بی میل را با استفاده از ابتکار خویش به انجام فعالیت مورد نظر سوق دهند. ساده ترین راه برای تعریف ابتکار عمل در کارکنان این است که هنگامی که آنها برای انجام وظایفی که در حقیقت به طور مستقیم سود و زبانی برای آن ها ندارد داوطلب شوند. آن ها این وظایف را انجام می دهند زیرا آن ها به شغل خود اهمیت می دهند و موفقیت سازمان را با موفقیت شخصی خود همراستا می بینند.

2 Initiative

The best employees don't idly wait for orders. They can work with or without supervision because they know when to step up their game, put on the mantle of leadership, and take initiative when others are unwilling to do so.

Perhaps the simplest way to define initiative in employees is when they volunteer to take on tasks that they may not actually directly receive compensation or benefit for. They do so because they care about their work, and they equate the company's success with their personal success as well.



Positive
Attitude!

۳ نگرش مثبت

مهم نیست که یک محیط کار چقدر شلوغ، ملالت بار، و یا خسته کننده باشد، این موضوع زمانی قابل تحمل تر می شود که افرادی در اطرافتان باشند که نگاهی مثبت به زندگی داشته باشند. خوشبینی یا نیمه پر لیوان را در زندگی دیدن چیزی است که شما باید به طور جدی در یک کارمند آینده نگر دنبال آن باشید. زمانی که این گونه افراد اطراف شما باشند، چیز های خوب بهتر اتفاق می افتند زیرا آن ها اعتقاد دارند که همه چیز در حال بهتر شدن است و مهمتر از همه آنها تمام تلاش خود را انجام می دهند تا همه چیز را بهتر کنند.

3 Positive Attitude

No matter how cramped, dreary, or tedious a workplace is, it always becomes marginally more bearable when the people around you have a positive outlook on life. Optimism or a half-glass-full look at life is something you should also seriously look for in a prospective employee. Better things tend to happen when this type of person is around simply because they always believe things will get better. More importantly, they are willing to do their best to make things better as well.

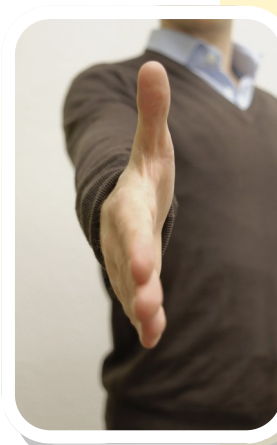
۴ درستی و صداقت

دومین عامل مهم کیفیت برای یافتن کارمند مناسب صداقت یا به طور خاص راستی است. این تنها گفتن همیشه حقیقت نمی باشد. گاهی افراد می توانند برای خوبی های خود بسیار رک و گستاخ باشند. در برخی موارد دیگر افراد می توانند به دروغ گفتن خود بدون گفتن کلمه ای پایان دهند - به عنوان مثال زمانی که به طور سهوی دروغی گفته می شود. بسیاری از مشکلات که در محیط کار روی میدهند ریشه در فریب و دروغ دارند. یک دروغ کوچک و ساده میتواند به راحتی یک مشکل برطرف نشدنی را برای کل شرکت به بار بیاورد. بسیار مهم است که به دنبال کارمندان صادق باشید زیرا هرگونه ریا و فریب می تواند مانعی برای موفقیت شرکت باشد.

4 Honesty and Integrity

The second most important quality to look for in a prospective employee is honesty or – more specifically – integrity. It is not just a matter of always telling the truth. Sometimes, people can be too blunt for their good. Other times, people can easily end up lying without even saying anything – such as when you lie by omission for instance.

Most types of problems that frequently erupt in the workplace are rooted in deception. A small, simple, white lie can easily balloon into an insurmountable challenge for the entire company. It's important to look for honest employees with integrity because any kind of deception put up by your employees would eventually become a barrier to your company's success.



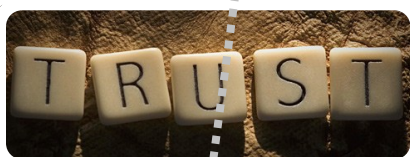
۵ قابلیت اعتماد و اطمینان

شما نیاز دارید تا کارمندان مورد اعتماد را جستجو نمایید، یا کسانی را پیدا کنید که قادر و متعهد به حفظ نگرش حرفه ای خود نسبت به کارشان باشند.

به طور معمول قابلیت اعتماد می تواند در موارد کوچک ولی مهم دیده شوند. مواردی از قبیل زیر می تواند توسط کارفرمایان از کارمندان به عنوان ضمانت دریافت شود:

- همیشه مودب و معقول و منطقی برای مقابله
- به موقع رسیدن به محل کار و کلیه وقایع مرتبط به کار
- ارائه کار به خوبی پیش از موعد مقرر

در نهایت - نشان دادن تمایل به یادگیری چیزهای جدید در زمانی که موقعیت آن به خودی خود به وجود آمده است



5 dependability

You need to look for dependable employees or those who are able and committed to maintaining a professional attitude when it comes to their work. More often than not, dependability can be seen in the small but important things that employers take for granted from their employees such as:

- Being always courteous and reasonable to deal with
- Arriving punctually at work and all work-related events
- Submitting work well ahead of deadlines

Lastly – showing a willingness to learn new things when a situation presents itself is extremely valuable and should never be taken for granted.

هفته اطلاع رسانی حوادث و پیشگیری از سوانح



با توجه به آغاز هفته اطلاع رسانی حوادث و پیشگیری از سوانح متأسفانه آمارها حاکی از آن است هر ساله ۵ میلیون نفر در جهان جان خود را به علت حوادث و سوانح از دست می دهند که این میزان ۹٪ کل علل مرگ و میرها می باشد. از نظر محل حادثه، بیشترین میزان در منزل ۲۹٪ و کوچه و خیابان ۲۹٪ و بعد از آن ۱۸٪ در محل کار و ۱۷٪ در جاده بوده است.

از نظر نوع حادثه نیز بیشترین علت مربوط به ضربات (۲۳٪) و سپس تصادفات خودروسوار و موتورسوار به ترتیب ۱۸٪ و ۱۵٪ و در مراحل بعدی سقوط از بلندی (۹٪)، حمله حیوانات، مار و عقرب گزیدگی (۵٪)، ۴/۵٪ به علت سوختگی، ۷/۲٪ مسمومیت و ۲٪ خودکشی بوده است.

همانگونه که آمارها نشان می دهند؛ سوانح رانندگی در جاده‌های ایران همه ساله باعث مرگ و مصدومیت هزاران نفر شده و میلیاردها دلار هزینه بر اقتصاد کشور تحمیل می کنند. به منظور بالا بردن آگاهی عمومی در باره این مساله و روشن تر شدن ابعاد آن یونسف با همراهی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، سازمان بهزیستی کشور، پلیس و شهرداری تهران مبادرت به اجرای برنامه اطلاع رسانی در این زمینه نموده است تا از این طریق سهمی در کاهش میزان مرگ و میر و مصدومیت‌های ناشی از سوانح رانندگی ایفا کند. همه افرادی که در ایران به نحوی با رانندگی و تردد جاده‌ای سر و کار دارند باید نسبت به برخی آمار کلیدی، از قبیل آنچه در زیر آورده شده، آگاهی داشته باشند:

نرخ سوانح جاده‌ای در **ایران** بیست برابر میانگین جهانی است.

سالانه در سراسر جهان سوانح رانندگی منجر به مرگ حدود ۲/۱ میلیون نفر و مصدومیت و معلولیت بیست تا پنجاه میلیون نفر می گردند.

در میان همه مصدومیت‌های غیر عمدی منجر به فوت کودکان زیر پنج سال، مصدومیت‌های ناشی از سوانح رانندگی مهمترین عامل مرگ و میر محسوب می شود.

همه ساله در **ایران** تصادفات جاده‌ای باعث مرگ حدود ۲۸,۰۰۰ نفر و مصدومیت یا معلولی ۳۰۰,۰۰۰ نفر دیگر می گردد.

در **ایران** در هر نوزده دقیقه یک نفر در جاده‌های کشور جان می سپارد و در هر دو دقیقه خبر مصدومیت جدی و حتی معلولیت مادام‌العمر یک نفر بر اثر حوادث جاده‌ای به اعضای خانواده‌اش می رسد.

هفته اطلاع رسانی حوادث و پیشگیری از سوانح

مرگ و میرهای ناشی از سوانح رانندگی سالانه شش میلیارد دلار هزینه بر اقتصاد ایران تحمیل می‌کند، که معادل بیش از ۵ درصد تولید ناخالص ملی کشور است.

حدود ۲۵ درصد از کلیه تلفات جاده‌ای ایران مربوط به حوادث موتورسیکلت است که در بیش از ۶۰ درصد این موارد مرگ به دلیل عدم استفاده از کلاه ایمنی و بروز ضربه مغزی رخ می‌دهد.

۹۰ درصد از تلفات سوانح رانندگی جهان مربوط به کشورهای دارای درآمد کم و متوسط است.

تا سال ۲۰۲۰ میلادی سوانح جاده‌ای و رانندگی از بیماری سرطان سبقت گرفته و فقط بعد از بیماری‌های قلبی و افسردگی، به دومین علت اتلاف سال‌های عمر، بدل خواهد شد.

سوانح رانندگی و جاده‌ای در جهان دومین عامل اصلی مرگ و میر افراد ۵ تا ۲۵ ساله محسوب می‌شود.

سوانح رانندگی و جاده‌ای قابل پیش‌بینی و قابل پیشگیری هستند. بسیاری از کشورها با پرداختن به مسائل اصلی، به موفقیت‌های چشمگیری در کاهش تعداد تصادفات و کاهش فراوانی و شدت آسیب‌های ناشی از سوانح رانندگی دست یافته‌اند.

مداخله‌های مؤثر آنهایی بوده‌اند که به مسائل زیر پرداخته‌اند:

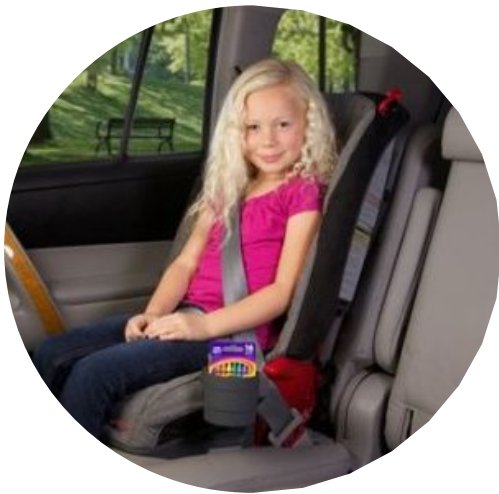


سرعت غیرمجاز: سرعت غیرمجاز مهم‌ترین عامل ایجاد آسیب‌های ناشی از رانندگی در اغلب کشورها است. احتمال رانندگی با سرعت زیاد از حد یا غیرمجاز مشخصاً در میان مردان جوان بیشتر است. تحقیقات نشان داده است که هر یک کیلومتر در ساعت کاهش در سرعت متوسط وسائل نقلیه باعث افت چهار الی پنج درصدی در تصادفات مرگبار می‌گردد.



استفاده از کمربند ایمنی: نسبت به سایر اقدامات ایمنی، کمربند ایمنی تا کنون باعث نجات بیشترین تعداد افراد در هنگام سوانح رانندگی شده است. یافته‌ها نشانگر آنند که مردان جوان در مقایسه با سایر گروه‌ها کمتر مقید به استفاده از کمربند ایمنی در هنگام رانندگی هستند. استفاده از کمربند ایمنی باعث کاهش ۴۰-۵۰ درصدی در تمامی آسیب‌ها و کاهش ۴۰-۶۰ درصدی در آسیب‌های مرگبار می‌گردد.

۲



وسایل ایمنی برای کودکان: وسایل ایمنی برای کودکان، از قبیل صندلی نوزاد، صندلی کودک و صندلی مرتفع، همگی در پیشگیری از تلفات نوزادان و خردسالان هنگام سفر با خودرو بسیار مؤثر هستند. استفاده از این گونه وسایل نرخ مرگ و میر ناشی از تصادفات رانندگی را در میان نوزادان تا ۷۱ درصد و در میان کودکان تا ۵۴ درصد کاهش می‌دهد.

۳



کلاه ایمنی: استفاده از کلاه ایمنی مؤثرترین راه کاهش آسیب‌های ناحیه سر و کاهش تلفات ناشی از تصادفات موتورسیکلت، دوچرخه موتوری و دوچرخه محسوب می‌شود. عدم استفاده از کلاه ایمنی در حین موتورسواری در میان مردان جوان متداولتر از سایر گروه‌ها است. یافته‌ها حاکی از آنند که استفاده از کلاه ایمنی موتورسیکلت هم شدت و هم احتمال آسیب ناحیه سر را حدود ۷۰ درصد کاهش می‌دهد.

۴



طراحی و زیرساخت جاده‌ها: اقدامات مربوط به بهبود طراحی و زیرساخت جاده‌ها عبارتند از: جداسازی انواع متفاوت وسایل نقلیه؛ تأمین معابر ایمن تر برای دوچرخه سواران و عابران پیاده؛ ساختن پیاده رو و معابر مشخص عابران پیاده؛ و کاهش سرعت خودروها از طریق ایجاد سرعت گیر، مناطق میخکوبی شده و ساخت میدان.



POLICE

خدمات اضطراری: بسیاری از قربانیان سوانح جاده ای به دلیل کمبود امکانات و خدمات اضطراری نظیر خدمات درمانی، آتش نشانی و پلیس، قبل از رسیدن به بیمارستان جان می‌بازند. بهبود سطح خدمات اضطراری از محل تصادف تا مراکز درمانی و پس از آن، احتمال زنده ماندن و پیشگیری از نقص عضو و آسیب های درازمدت برای سانحه دیدگان حوادث رانندگی را افزایش می‌دهد



معرفی ایزو ۲۱۵۰۰- راهنمای مدیریت پروژه

ISO 21500:2012

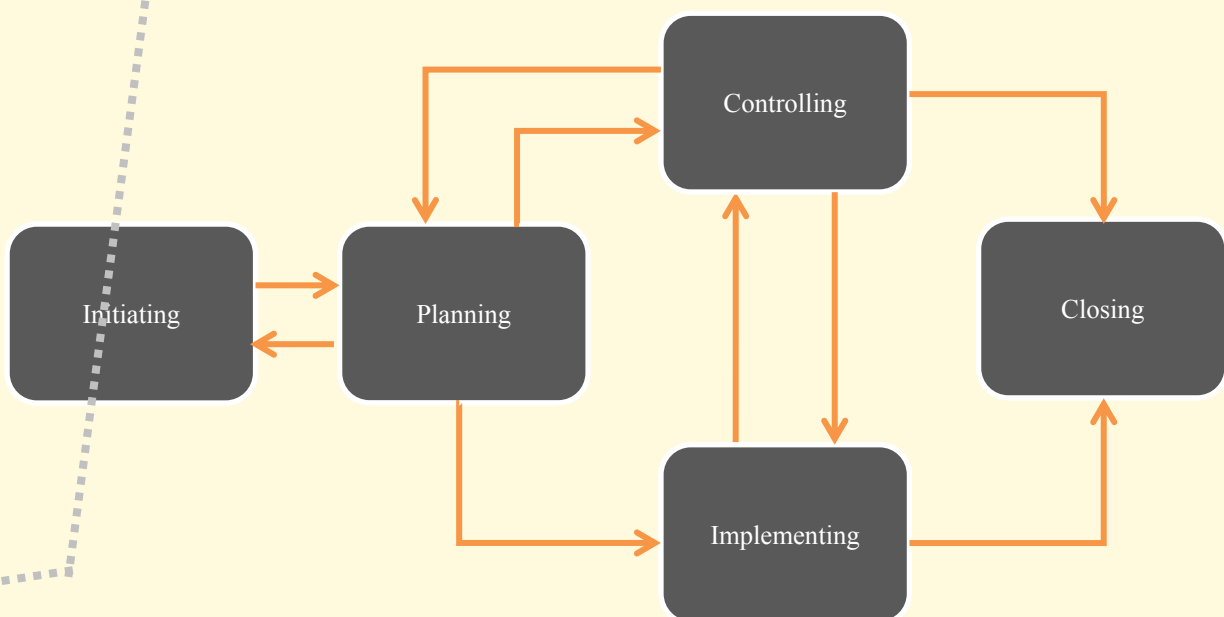
سازمان بین المللی استاندارد (ISO) استاندارد ۲۱۵۰۰ را برای راهنمایی در زمینه مدیریت پروژه برای پشتیبانی از هر نوع پروژه که می تواند توسط هر سازمانی به کار گرفته شود ارائه نموده است. این استاندارد توضیحات سطح بالایی از فرایندها و مفاهیم را پیشنهاد می دهد که می تواند به عنوان یک نمونه موفق برای مدیران پروژه مفید واقع شود. همچنین این استاندارد فارغ از اندازه، پیچیدگی و زمان هر پروژه در یک سازمان چه دولتی و چه خصوصی میتواند تاثیر مثبت بگذارد.

پروژه ها ممکن است به فاز هایی که توسط صاحب پروژه مشخص می شود سازمان یابند و این در حالی است که به توالی منطقی فاز های پروژه مجموعاً چرخه عمر پروژه می گویند.

هنگامی که مدیریت پروژه ها در طول چرخه عمر یک پروژه انجام می شود، این فرایندها می توانند با یکدیگر تداخل و ارتباط داشته باشند. این فرایندها می تواند برای کل پروژه یا فاز های جداگانه یا هر دو مورد استفاده شوند.

استاندارد ۲۱۵۰۰ تنها فرایندهای مدیریت پروژه را تصیف می کنند. ساختار این استاندارد شامل ۳ دامنه مهم می شود:

⇒ **۵ گروه فرایندی** - هر کدام از گروه های فرایندی شامل فرایندهای به خصوصی است که قابلیت تطبیق با هر نوع از پروژه و یا فاز های پروژه را دارد. معمولاً این گروه ها در هر فاز پروژه تکرار می شوند. معمولاً فرایندها از طریق اهداف، شرح جزئیات، ورودی های اولیه و خروجی ها به عنوان محصول نهایی مدیریت پروژه شناسایی می شوند. در اجرا بیشتر بخش های فرایندها به نحوی با هم همزمانی یا تداخل دارند.



Subject Groups
Integration
Scope
Time
Cost
Quality
Resources
Communication
Risk
Procurement
Stakeholders

استاندارد ۲۱۵۰۰ دارای باید و نباید های اجباری نمی باشد و صرفا یک الگوی خاص برای مدیریت پروژه را فراهم نمیکند. جدای مخاطبان هدف این استاندارد نظیر مدیران ارشد، حامیان مالی پروژه، مدیران پروژه و تیم های مدیریت پروژه، این استاندارد توسعه دهندگان استاندارد های سازمانی را که به عنوان سطح مرکزی سازمان با سایر افراد سازگار هستند نیز مخاطب قرار می دهد.



شعار های مدیریتی – PART ONE

۱

مدیریت کیفیت مهم تر از آن است که بدست شانس سپرده شود.

(فلیپ کرازبی)

Quality management has just become too important to live to chance.

۲

اگر فرآیندها درست باشند، نتایج خود به خود درست خواهند بود.

(تاکاشی اوسادا)

If the process is right, the results will take care of themselves

۳

یک شرکت بهتر یا بدتر از کارکنانی که دارد نیست.

(ایشی کاوا)

A company is no better or no worse than the employees it has.

۴

افراد برتر درون خود را جستجو می کنند؛ افراد خرد درون دیگران را.

(کنفوسیوس)

What the superior man seeks is in him self; what the small man seeks is in others.

۵

کارکنان ماهر تنها مزیت رقابتی پایدار هستند.

(لستر تورو)

Skilled people become the only sustainable competitive advantage.

۶

مشکلات امروز نتیجه راه حل های دیروز است.

(پیتر سنج)

Today's problems come from yesterday's solutions.

کلید واژگان

مهندسی صنایع (قسمت چهارم)

حوزه های گوناگون علوم سرشارند از کلید واژگانی که دانستن آنان دانش پژوهان را در جهت فهم هر چه بهتر آن مفاهیم یاری می رساند. مهندسی صنایع نیز از این قاعده مستثنی نبوده و دایر واژگان وسیعی را به سبب وسعت حوزه های خویش دارا می باشد. از این رو به معرفی کلمات کلیدی در مباحث متنوع مهندسی صنایع خواهیم پرداخت.

فناوری اطلاعات INFORMATION TECHNOLOGY

(جدول شماره ۱)

Database Management	مدیریت پایگاه داده	۱
Decision Support System (DSS)	سیستم پشتیبانی تصمیم	۲
Electronic Commerce (E- commerce)	تجارت الکترونیک	۳
Management Information System (MIS)	سیستم اطلاعات مدیریت	۴
Knowledge Management	مدیریت دانش	۵
Electronic Data Interchange (EDI)	تبادل الکترونیکی داده	۶
Hierarchy Of System	سلسله مراتب سیستم ها	۷
Knowledge - Base Expert System	سیستم خبره مبتنی بر دانش	۸
Personal Computer (PC)	کامپیوتر شخصی	۹
Programming Language	زبان برنامه نویسی	۱۰
Structured Decision	تصمیم ساختار یافته	۱۱
Word Processor	واژه پرداز	۱۲

پیشنهاد ویژه

همراهان عزیز

شرکت طراحان کیفیت کیهان در راستای ایجاد هم افزایی و اشتراک اطلاعات میان مدیران ، کارشناسان و افراد تاثیر گذار در حوزه های کسب و کار در نظر دارد مطالب ارسالی توسط شما را در فصلنامه خود به اشتراک بگذارد. شما میتوانید مطالب جالب را با ذکر منبع به ایمیل آدرس tkk-consult@hotmail.com ارسال نمایید. مطالب ارسالی منتخب در شماره آتی فصلنامه با نام فرستنده به اشتراک گذاشته خواهد شد. این امر موجب به وجود آمدن مرجعی برای انتقال دانش روز در حوزه مدیریت خواهد شد. لازم به ذکر است برای افرادی که مطالب آنان در فصلنامه به اشتراک گذاشته می شود هدایایی در نظر گرفته خواهد شد.

