



برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت گمبا ویژه روسا و سرپرستان در شرکت تراکتورسازی ایران



دوره‌های آموزشی مدیریت گمبا که بطور آزمایشی برای روسا و سرپرستان واحدهای صنعتی در استان آذربایجان شرقی اجرا می‌شود، در قالب ۶ سرفصل تدوین و برای روسا و سرپرستان شرکت‌های تحت پوشش سازمان کنترشی و نوسازی صنایع ایران تحت عنوان مدیریت گمبا در آملی تانتر شرکت تراکتورسازی ایران آموزش داده می‌شود و تا کنون دو دوره آموزش و وظائف روسا و سرپرستان و مدیریت زمان و تدوین استانداردهای کاری، برای ۳۰ نفر از روسا و سرپرستان واحدهای تولیدی تحت پوشش سازمان اجرا گردیده است. دانش آموختگان این دوره‌ها پس از طی موفقیت آمیز مراحل مختلف آزمون، گواهینامه پایان دوره خود را در حضور مدیران ارشد سازمان و پروفیسور یوشیدا دریافت خواهند نمود.

معرفی تیم های کابزینی

مشخصات اعضای تیم بهبود تعمیرات برق سالن ۲۸۵ آقایان شهرام سلطانی و مهدی انظری



نام پروژه‌های تیم:
۱- اتوماتیک کردن خط شاسی قبل از رنگ و مدار تنظیم فاصله بین دو کاری در خط هوایی و نصب مدار حفاظتی برای تایراندا.
۲- تعویض سیستم مدار فرمان دستگاه تست چک فرمان در کارگاه ریگ تست.
۳- تعویض سیستم مدار فرمان دستگاه تست استارت در کارگاه ریگ تست.
۴- تعویض سیستم مدار فرمان دستگاه تست صحنه کلاچ در کارگاه ریگ تست.
۵- تعویض سیستم مدار فرمان دستگاه تست بلبرینگ کلاچ و تست چراغ راهنما در کارگاه ریگ تست.

عکس های انتخابی 5S



نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر TPM (Total Productive Maintenance)

تعریف TPM دیدگاه مدیریتی عبارت است از بهبود ساختار کلی سازمان از طریق اصلاح کارکنان و ماشین آلات. در بخش کارکنان، کار باید با تغییر اندیشه آنان شروع کنند.

باید احساس مسئولیت و حسن مراقبت از تجهیزات را در پرسنل ایجاد کنیم. کارکنان باید مهارت و تخصص لازم برای کار با ماشین آلات را داشته باشند. باید رابطه بین ماشین آلات و اپراتورها را بهبود بخشید. البته نه یک شبیه، و باید گام به گام پیش رفت.

تعریف TPM دیدگاه مدیریت کیفیت میثاق گفست که TPM اساساً یک مسئله کنترل کیفیت است که در رابطه با استانداردهای مورد انتظار ما، از ماشین آلات کارخانه می باشد. صرف درصد تولید محصولات معیوب را در خود جای داده است. **تعریف لغوی TPM** یعنی نگهداری و تعمیرات بهره‌ور فراگیر می باشد (نت بهره‌ور) و در آن:

کلمه فراگیر (Total) سه مفهوم اساسی را در ارتباط با سه ویژگی مهم TPM یعنی: اثربخشی فراگیر، تعمیرات پیشگیرانه فراگیر و همکاری فراگیر را در بر میگیرد. کلمه بهره‌ور (Productive) نشان میدهد که سودمندی با بهره‌وری در این سیستم بسیار مهم می باشد. و نسبت به PM جامع تر است. کلمه نگهداری و تعمیرات (Maintenance) در عبارت TPM به معنی مشارکت کلیه افراد سازمان از اپراتورها خط تولید تا مدیریت های دره بالا اشاره میکند.

مراحل شکل گیری TPM (Breakdown Maintenance) BM دوره‌های قبل از سال ۱۹۵۰ را میتوان دوره‌های تعمیرات بدون پیشگیری نامید.

در این دوران تعمیرات ماشین آلات بعد از خرابی آنها انجام می گرفت. نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه (Preventive Maintenance) PM

این مرحله از سال ۱۹۵۰ رواج یافته و شامل یک مجموعه از فعالیتهایی است که در منظور حصول اطمینان در استفاده از ماشین آلات در پیرودهای معین (شامل سرویس های روزانه، هفتگی، ماهانه، فصلی، ۶ ماهه و سالانه) اجرا میشود. و شامل سه عملکرد اصلی زیر میباشد:
۱- سرویس های ادواری.
۲- بازرسی دوره ای ماشین آلات.
۳- جایگزینی قطعات معیوب در پیرودهای مشخص. **نگهداری و تعمیرات بهره‌ور (Productive Maintenance) PM**

این مرحله از سال ۱۹۶۰ رواج یافته است. در این مرحله علاوه بر در نظر گرفتن اهداف و فعالیتهای مرحله دوم، تاکتیک بهره‌سازی اقتصادی تعمیرات و نگهداری نیز مد نظر قرار گرفته است. در این مرحله متونیمت خرابی اضطراری داشته

طوفان فکری چیست؟

موضوعی که قصد برگزاری جلسه طوفان فکری در مورد آن دارید به صورت یک پرسش طرح کنید. آن را بنویسید و در جایی نصب کنید که هر یک از اعضا آن را بخوبی درک کرده‌اند. از تمامی افراد نظر خواهی کنید. پس از اینکه به اعضا چند دقیقه برای فکر کردن در مورد سوال فرصت دادید، از آنها بخواهید که نظرات خود را ارائه کنند. کسب نظرات اعضا را می‌توان در دو قالب ساختار یافته و غیرساختار یافته کرد. نظرخواهی یافته ساختار یافته: در این قالب به افراد به ترتیب و به صورت ادواری اجازه داده می‌شود تا نظرات خود را ارائه کنند. هر کس که برای ارائه نظر آمادگی نداشته باشد خود را در فرج بعدی می‌دهد تا دور بعد که نوبت به وی برسد. نظر خواهی یافته غیرساختار یافته: در این قالب، از افراد خواسته می‌شود به محض اینکه نظری به ذهنشان خطور کرد آن را ارائه کنند. در این قالب باستانی مراقبت شود که قوانین اساسی طوفان فکری رعایت شود. تمامی نظرات را ثبت کنید. نظرات را به ترتیب ارائه یادداشت کنید. نظرات را بصورتی که توسط تمامی اعضا قابل رویت باشند نمایش دهید. این کار از تفسیر غلط و ارائه نظرات تکراری جلوگیری می‌کند و بر آن گنجینه شدن تفکر خلاق توسط سایر اعضای تیم کمک می‌کند. هنگام نوشتن نظرات، مطمئن شوید که نظرات به همان صورت که گفته شده‌اند، نوشته می‌شوند و نظرات ارائه شده تفسیر نمی‌شوند. این کار از جنبه اهمیت دارد: اسرعت کار را افزایش می‌دهد. از تفسیر قائلی و نامناسب نظرات جلوگیری می‌کند. فضای خلاقانه کار را حفظ می‌کند. تلاش کنید تا جایی که ممکن است نظرات را کسب نمایید. طوفان فکری را تا زمانی ادامه دهید که تمامی شرکت کنندگان،

بیشتر یعنی به علت اقتصادی بودن، تصمیم بگیریم که بعضی از قطعات ماشین را بعد از خرابی آنها تعمیر نمائیم در صورتی که در مرحله دوم هنگامی که طول عمر قطعات تعیین شده تمام شد، قطعات فوق چه خراب شده باشند چه نشده باشند باید تعویض کردند. **نگهداری و تعمیرات مستقل یا خود مختار (Maintenance AM (Autonomous** این مرحله از سال ۱۹۷۰ رواج یافته و یکی از ارکان TPM میباشد. لغت Autonomous به معنای مستقل یا خود مختار میباشد. به این مفهوم که اپراتورها پس از آموزشهای لازم یکسری از فعالیتهای نگهداری و تعمیرات را عهده‌دار میشوند. نظیر: بازرسی های روزانه، هفتگی، ماهانه، و... و روغنکاری و گریسکاری آچارکشی و انجام تعمیرات ساده شناسایی وضعیت های غیر عادی ماشین در این نوع تعمیرات آموزش اپراتورها بسیار حائز اهمیت است و در این رابطه نظریه دوره‌های یک نقطه ای (One Point Lesson) از مسائل فنی ماشین آلات جهت بالا بردن مهارتهای اپراتورها بسیار ارزشمند خواهد بود. **نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه (Maintenance PM (Predictive** در دهه ۱۹۸۰ پیشگوییانه جایگزین نت پیشگیرانه گردید و نت پیشگوییانه نقش مهمی را در TPM ایفا می‌نماید. به این دلیل که نت پیشگوییانه با استفاده از شیوه‌های مدرن بررسی شرایط فنی تجهیزات و وضعیت آنها در زمانی که تحت بهره‌برداری هستند با تشخیص علامت استهلاک و یا امکان خرابیهای فرآیند الوقوع معین مینماید. **نگهداری و تعمیرات بهره‌ور جامع (Maintenance TPM (Total Productive** نت بهره‌ور فراگیر TPM در اوائل دهه ۱۹۸۰ بصورت فراگیر در زاین معرفی شد و از آن تاریخ به بعد در سطح وسیعی مورد پذیرش واقع گردیده است. **نگهداری و تعمیرات تجهیزات کارخانه** همکاری کلی کارکنان شرکت میباشد. اصول آن مبتنی بر اصل ۵ به شرح زیر می‌باشد: ۱- استفاده از ماشین آلات یا حداکثر میزان بهره‌وری تجهیزات بهره‌بردار را هر چه کاراتر از تجهیزات. ۲- برقراری یک سیستم جامع برای نگهداری و تعمیر بهره‌ور برای تمام چرخه عمر تجهیزات. ۳- درگیر کردن همه قسمتها در برنامه پیشگیری تعمیر و نگهداری تجهیزات. ۴- مشارکت کلیه کارکنان در تمام سطح ساختار سازمانی از مدیریت طراز اول تا کارکنان بهره‌بردار خطوط تولید در نگهداری و تعمیر ماشین آلات. ۵- ایجاد انگیزه در کارکنان از سوی مدیریت به منظور ترویج TPM از طریق فعالیت گروه‌های مستقل کوچک. **ارکان TPM** پنج رکن اصلی TPM عبارتند از: ۱- اثربخشی کلی تجهیزات (Equipment Effectiveness (OEE Overall ۲- نگهداری و تعمیرات مستقل خودکار



فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی



۳- آموزش
۴- نت برنامه ریزی شده
۵- طراحی تجهیزات بدون عیب
نتایج ملموس از یکبار گیری TPM در شرکت های تولیدی
۱- افزایش بهره‌وری بین ۷۵ تا ۲۰۰ برابر
۲- کاهش تعداد خرابی های منجر به از کار افتادگی از ۱۷ تا ۱۰۰۰ میزان قبلی
۳- افزایش اثر بخشی کلی کارخانه به میزان ۷۵ تا ۲۰۰ برابر
۴- کاهش شکایات در فرآیند تولید تا ۷۵٪
۵- کاهش شکایات مشتریان تا ۷۵٪
۶- کاهش هزینه های تولیدی تا ۳۰٪
۷- کاهش موجودی محصولات و اقلام نیم ساخته
۸- حوادث غیر مترقبه، صفر درصد
۹- رسیدن به اهداف تولید پاک (Clean Production) و حفاظت از محیط زیست تا حد استانداردهای بین المللی
۱۰- افزایش پیشنهادهای بهبود بین ۱۰ تا ۵۰ برابر
۱۱- کاهش مصارف انرژی به میزان ۲۰٪
اثربخشی تجهیزات:
اثربخشی تجهیزات یک نوع سنجش برای تعیین ارزش افزوده تولید از طریق کیفیت میباشد.
TPM از طریق دو نوع فعالیت به شرح زیر اثربخشی تجهیزات را بهبود می بخشد.
۱- کمی: افزایش قابلیت دسترسی کل تجهیزات و بهبود علم بهره‌وری تجهیزات در یک فاصله زمانی مشخص بهره‌بردار.
۲- کیفی: کاهش تعداد (حجم) محصولات معیوب، تئیت و بهبود در کیفیت.
شش اتلاف عمده که راندمان دستگاهها را پایین می آورد شش اتلاف بزرگ نامی از تجهیزات در صنعت است که حذف آنها یکی از ارکان اجرائی TPM است.
این شش اتلاف عبارتند از:
۱- اتلافات ناشی از شروع تولید مجدد (START) (STOP)
۲- اتلافات ناشی از توقفات کوتاه مدت و انقطاع تولید (SETUP)
۳- اتلافات ناشی از تنظیم مجدد و راه اندازی دستگاه (SPEED)
۴- اتلافات ناشی از کاهش سرعت و ظرفیت دستگاه (SPULT)
۵- اتلافات ناشی از توقفات کوتاه مدت و انقطاع تولید دوباره کاری (SPOOL)

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه آزمون ۸۵ جهت آگاهی ارائه می‌شود و برنامه ماههای بعدی در اطلاعیه‌های آتی به آگاهی عموم خواهد رسید.
فراخوان گفتگوی رو در روی کارکنان با حوزه منابع انسانی
هنگام می‌دانیم که منبع انسانی سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و منشاء نوآوری و تحول هستند. ما کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران دو هدف جمع شده‌ایم تا کاری انجام دهیم که به تنهایی قادر به انجام آن نبودیم و آن انجام تعهد و مسئولیت‌های اجتماعی ما است. ساختار سازمانی که به ما کمک می‌کند تا بتوانیم در برقراری ارتباط با پشت دیوارهای بلندی یاری نمایانیم. لذا ما با تکیه بر فضای اعتماد در سطح مشارکت، همکاری و همفکری جهت توسعه توانمندی‌های خود و تحقق ارزش‌های سازمانی خود هستیم.
نیز دنیای رقابتی امروز، کارکنان خلاق، نوآور و توسعه‌یافته‌ای است تا در محیط پیچیده‌فنی و صنعتی موجود، موفق به کسب مزیت‌های رقابتی و برتری شوند. ما جلاست گفتگوی رودر رو را با حضور معاونت محترم حوزه منابع انسانی برگزار می‌کنیم تا آنچه را که تجربه کرده‌ایم می‌دانیم، با هم و برای هم با بایغ فکری و آمادگی پذیرش مسئولیت‌های جدید، در میان بگذاریم و به دنبال اهداف تعالی‌زیر هستیم.
انتقال مستقیم نظرات کارکنان به مدیریت
۲- فراهم نگه داشتن کارکنان و مدیریت برای دستیابی به اهداف سازمان
۳- کوتاه کردن فرآیند اخذ، بررسی و رسیدگی به نیازها و انتظارات کارکنان
۴- پاسخگو بودن مسئولین در قبال کارکنان
۵- آگاهی به مسائلی که درک آن از سایر روشهای مدیریتی و ارتباطی غیر ممکن یا مشکل است
قدیم تصدیق «جلسات گفتگوی رودر رو» مطابق برنامه زمانبندی زیر در نیمه دوم ۸۵ را برای تمامی واحدها و حضور مدیران و مسئولین زیر نظر در فضای کاملاً صمیمی برگزار نمائیم، نکته نظر، پیشنهادها و انتقاداتی که مستقیماً از طرف کارکنان به دبیرخانه ارسال می‌شود توسط معاونت محترم منابع انسانی جناب آقای سیدیان کاملاً محرمانه تلقی شده و حفظ خواهد شد.
برگزار کنندگان جلسات خود را کاملاً مسئول و پاسخگو می‌دانند و در صورت درخواست حوزه‌ها و مراکز خود را ملزم به برگزاری مجدد جلسات می‌دانند.
دبیرخانه جلسات گفتگوی رو در رو با شماره تماس ۶۳۷۵ (آقایان) بشید بویه و ابراهیم علی (خواه) آماده دریافت نکته نظر، انتقادات و پیشنهادهای شما می‌باشند.
دبیر «جلسات گفتگوی رودر رو» حوزه اداری و توسعه منابع انسانی

برنامه زمانبندی جلسات گفتگوی رودر رو در نیمه دوم سال ۸۵ (آذرماه)

ردیف	روز	ساعت	مکان
۱	پنجشنبه	۱۹:۰۰ تا ۲۰:۰۰	معاونت منابع انسانی
۲	پنجشنبه	۱۹:۰۰ تا ۲۰:۰۰	معاونت منابع انسانی
۳	پنجشنبه	۱۹:۰۰ تا ۲۰:۰۰	معاونت منابع انسانی

تئیه کتنده: مهندسی صنایع - دبیرخانه توسعه کابزین
پیک صنعت تراکتور