



برترین پیشنهاد دهندگان در شهریورماه ۸۵

آقای حسین رستمی
با امتیاز ۱۰، رتبه اول از شرکت مهندسی و تامین قطعات

آقای میرطاهر نورآذر
با امتیاز ۱۰، رتبه دوم از حوزه تولید - تولايد
قطعات

آقای سعید باحجب وظیفه
با امتیاز ۷، رتبه سوم از حوزه تولید - تکنولوژی

آقای حسین درگاهی
با امتیاز ۷، رتبه سوم از حوزه تولید - تکنولوژی

برترین دبیران نظام پیشنهادها در سه ماهه دوم ۸۵

خانم ویدا اسلانی
دبیر نظام پیشنهادهای خدمات رایانه
بخاطر تلاش در اجرایی کردن
پیشنهادهای مربوط به خدمات رایانه

آقای سیامک مکاری
دبیر نظام پیشنهادهای اطمینان از مرغوبیت
بخاطر جذب بیشترین پیشنهاد از واحد
مربوطه

آقای نادر مجرد
دبیر نظام پیشنهادهای برنامه ریزی و
مطالعات استراتژیک
بخاطر جذب بیشترین پیشنهاد از واحد
مربوطه

تراکتورسازی ارومیه در اولین نمایشگاه تخصصی ماشین آلات و صنایع وابسته کرمانشاه شرکت کرد



شرکت تراکتورسازی ارومیه در اولین نمایشگاه تخصصی ماشین آلات و صنایع وابسته کرمانشاه تراکتورهای مدل ۹۳۰ و ۹۳۸ را به معرض نمایش گذاشت.

به گزارش روابط عمومی شرکت تراکتورسازی ارومیه اولین نمایشگاه تخصصی ماشین آلات و صنایع وابسته استان کرمانشاه با حضور ۳۵ شرکت تولیدی، بازرگانی و خدماتی در زمینی به مساحت ۴۰۰۰ متر مربع سالن سرپوشیده و ۱۵۰۰ متر مربع فضای باز در محل دائمی نمایشگاههای کرمانشاه برگزار گردید.

بنا به همین گزارش شرکت تراکتورسازی ارومیه نیز در این نمایشگاه با عرضه تراکتورهای مدل ۹۳۰ و ۹۳۸ حضور داشت که غرفه این شرکت با توجه به قیمت مناسب محصولات تولیدی در مقایسه با محصولات مشابه نظر بازدیدکنندگان را به خود جلب نموده بود.

لازم به ذکر است که شهرستانهای گهواره و قصرشیرین از مناطق کشت محصولات باغی استان بوده و از استعداد مناسبی برای جذب تراکتورهای باغی برخوردار هستند.

هفته بسیج بر همکاران سنخکوش، بسیجیان و ایثارگران عزیز مبارک باد.

روابط عمومی و اموربین الملل شرکت تراکتورسازی ایران



نظام پرداخت یارانه ماشین آلات کشاورزی تغییر کرد



معاون فنی و اجرایی مرکز توسعه مکانیزاسیون وزارت جهاد کشاورزی از تغییر نظام پرداخت یارانه ماشین آلات کشاورزی خبر داد.

سیدمسوی خادمی گفت: براساس مصوبه جدید شورای اقتصاد، یارانه تامین ماشین آلات کشاورزی از اسامی به صورت مستقیم به تولیدکنندگان و بهره برداران بخش کشاورزی پرداخت می شود.

وی با بیان آنکه در شیوه قبلی ماشین آلات کشاورزی به عنوان کالاهای یارانه دار از طریق سازمان حمایت از تولیدکننده و مصرف کننده قیمت گذاری و عرضه می شد، اظهار داشت: در نظام جدید پرداخت یارانه ماشین آلات کشاورزی، این کالاهای یارانه دار قیمت گذاری و کالاهای یارانه دار حذف و با قیمت آزاد عرضه می شوند.

وی در خصوص نحوه برخورداری کشاورزان از یارانه دولتی برای تامین ماشین آلات کشاورزی در نظام جدید پرداخت یارانه، گفت: براساس مصوبه شورای اقتصاد، کشاورزان از اسامی با برخورداری از یارانه بانکی با نرخ خود هفت درصد، تسهیلات کشاورزی در نظام جدید پرداخت یارانه، گفت: براساس مصوبه شورای اقتصاد، کشاورزان از اسامی با برخورداری از یارانه دولتی برای تامین ماشین آلات کشاورزی در نظام جدید پرداخت یارانه، گفت: براساس مصوبه شورای اقتصاد، کشاورزان از اسامی با برخورداری از یارانه بانکی به سه تریلیون و ۵۰۰ میلیارد ریال تسهیلات افزایش می یابد.

معاون فنی و اجرایی مرکز توسعه مکانیزاسیون وزارت جهاد کشاورزی ابراز امیدواری کرد با تامین این میزان تسهیلات، ۲۰ هزار دستگاه انواع تراکتور و کمباین در سال جاری در اختیار تولیدکنندگان بخش کشاورزی قرار گیرد.

وی سپس با بیان آنکه اجرای روش جدید نظام پرداخت یارانه ماشین آلات کشاورزی ممکن است به شوکهای قیمتی این کالاها در کوتاه مدت منجر شود، پیش بینی کرد، اجرای این روش در بلندمدت، به ایجاد رفاهیت در بین تولیدکنندگان ماشین آلات کشاورزی و در نتیجه افزایش کیفیت و کاهش قیمت این ماشین آلات منجر شود.

وی، قدرت انتخاب کشاورز برای تامین ماشین آلات مورد نیاز و تخصیص بهینه منابع را از دیگر ویژگیهای نظام جدید پرداخت یارانه ماشین آلات کشاورزی برشمرد و افزود: در نظام قبلی، عده ای بدون نیاز به ماشین آلات کشاورزی آن را از کارخانه ها دریافت و در بازار آزاد عرضه می کردند که در نظام جدید این امر جلوگیری می شود.

خادمی در ادامه، یکی از مشکلات بخش کشاورزی در خصوص مکانیزاسیون را بهره برداری پایین ماشین آلات دانست و گفت: هم اکنون به دلیل کوچک بودن بسیاری از اراضی کشاورزی، امکان استفاده از ماشین آلات در طول سال وجود ندارد و این ماشین آلات در بسیاری از ماهها بدون استفاده باقی می ماند.

وی با بیان آنکه وزارت جهاد کشاورزی، رانداازی تشکلهای مکانیزاسیون را به منظور افزایش بهره برداری از ماشین آلات کشاورزی پیگیری می کند، اظهار داشت: با رانداازی این تشکلهای و تامین نیاز آنها به ماشین آلات، می توان ضمن پوشش نیاز سطح وسیعی از اراضی به ماشین آلات کشاورزی، بهره برداری این ماشین آلات را نیز افزایش داد.

به گفته وی، اعضای این تشکلهای عمدتاً شامل فارغ التحصیلان رشته های کشاورزی خواهد بود و وزارت جهاد کشاورزی در پرداخت تسهیلات یارانه دار تامین ماشین آلات کشاورزی، این تشکلهای را در اولویت قرار خواهد داد.



نظر سنجی از کارکنان شرکت تراکتورسازی ایران

افزایش رضایتمندی کارکنان جزو اهداف واحد منابع انسانی بوده و در این راستا رویکرد نظرسنجی از کارکنان و تعالی سازمانی شرکت تراکتورسازی ایران در راستای برنامه های بهبود مستمر و تعالی سازمان انجام می پذیرد. با توجه به اینکه تعالی سازمان هدفی است که با ارزشیابی چون منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی شرکت پشتیبانی می شود.

علاوه بر عوامل رضایتمندی، عوامل تاثیرگذار بر انگیزش از قبیل: توسعه ارتقاء شغلی، ارتباطات سازمانی، ایجاد فرصتهای یکسان، مشارکت، رهبری، آموزش و فرصتهای یادگیری نیز مورد سنجش قرار گرفت. علاوه بر عوامل رضایتمندی و انگیزش، ارزشیابی کانالهای ارتباطی در شرکت نیز از نظر کارکنان مورد سنجش قرار گرفته است.

نتایج بدست آمده از طرح نظرسنجی از کارکنان طی جلسات متعدد با حضور گروه نظرسنجی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و راهکارهایی نیز برای ارتقاء سطح رضایتمندی و انگیزش کارکنان پیشنهاد گردید.

در نهایت نتایج جهت اطلاع مسئولان و ارانه راهکارهای بهبود به معاونتها ارسال گردید. جهت اطلاع عموم کارکنان از نتایج نظرسنجی سال ۸۵ در شرکت تراکتورسازی ایران، نتایج آمار توصیفی و همچنین میانگین رضایات از گویه های نظرسنجی در سطح شرکت و مقایسه آن با نتایج سال گذشته ارائه می شود. در شماره بعدی یک صنعت نتایج بصورت جزو به جزء و تفکیک شده به اطلاع کارکنان محترم خواهد رسید.

امید است که با بررسی بیشتر و دریافت نظرات و دیدگاههای همکاران محترم و اصلاح نقاط قابل بهبود، روز به روز شاهد افزایش رضایتمندی کارکنان و تعالی بیشتر سازمان در عرصه صنعت کشور باشیم.

جدول فرآوانی مطلق، درصدی و تجمعی مربوط به نتایج تحصيلات فوق لیسانس با ۲٪ می باشد.

رتبه	جدول ۱-۴: فرآوانی میزان تحصيلات		
	مطلق	درصدی	تجمعی
۱	زیر ۱۰۰	۲۲	۱۲
۲	۱۰۱-۱۰۸	۳۱	۴۳
۳	۱۰۹-۱۱۶	۲۵	۶۸
۴	۱۱۷-۱۲۴	۲۷	۹۵
۵	فرق لیسانس	۱۵	۱۰۰
جمع	۳۵۰	۱۰۰	

۵- نوع استخدام: اطلاعات مندرج در جدول ۵-۱ نشانگر این مطلب است که تقریباً ۵۵٪ پاسخگویان رسمی، ۲۲٪ قراردادی و ۲۲٪ روزمزد می باشند.

رتبه	جدول ۱-۵: فرآوانی نوع استخدام		
	مطلق	درصدی	تجمعی
۱	رسمی	۱۹۳	۵۵
۲	قراردادی	۸۲	۷۸
۳	روزمزد	۷۸	۱۰۰
جمع	۳۵۳	۱۰۰	

۶- نوع بیمه: اطلاعات مندرج در جدول ۶-۱ نشانگر این مطلب است که تقریباً ۵۵٪ پاسخگویان دارای بیمه تامین اجتماعی و ۲۵٪ پاسخگویان دارای بیمه آینده ساز می باشند.

رتبه	جدول ۱-۶: فرآوانی نوع بیمه		
	مطلق	درصدی	تجمعی
۱	تأمین اجتماعی	۱۸۸	۵۵
۲	آینده ساز	۱۵۱	۱۰۰
جمع	۳۳۹	۱۰۰	

۷- حوزه کاری: اطلاعات مندرج در جدول ۷-۱ نشانگر این مطلب است که تقریباً ۵۰٪ پاسخگویان از حوزه کاری تولید می باشند. سایر حوزه ها پاسخ گویانی بین ۲٪ الی ۶٪ را به خود اختصاص داده اند.

رتبه	جدول ۱-۷: فرآوانی حوزه کاری		
	مطلق	درصدی	تجمعی
۱	تولید	۱۷۶	۵۰
۲	مدیریت عامل	۲۰	۶
۳	فنی و توسعه	۲۰	۲۶
۴	بازرگانی	۱۹	۵
۵	آموزش	۱۷	۵
۶	طرح و برنامه	۱۸	۵
۷	منابع انسانی	۱۷	۵
۸	ساخت لوازم	۱۴	۴
۹	تأمین مالی	۱۴	۴
۱۰	فناوری	۱۳	۴
۱۱	توسعه صادرات	۸	۲
۱۲	نوسازان دبیری	۷	۲
۱۳	ساخت ماشین	۶	۲
۱۴	بانکگاه	۴	۱
جمع	۳۵۳	۱۰۰	

در هر سازمان و موسسه اقتصادی، کارکنان آن بعنوان یکی از اصلی ترین ذینفعان سازمان می باشند. تحقق اهداف یک شرکت و برنامه های تولیدی بدست منابع انسانی آن شرکت انجام می گیرد. در تضمین کیفیت محصولات تولیدی، کارکنان شرکت بیشترین تاثیر را دارند. در تامین رضایات مشتریان، کارکنان هستند که می توانند تسم رضایات مشتری را برلین او شکوفا سازند و همه اینها بدست نمی آید مگر اینکه این سازمان ها کارکنانی خشنود و با انگیزه داشته باشند. لذا با تامین خشنودی کارکنان می توان گامی مهم در تامین اهداف شرکت برداشت.

در ادبیات فعلی شرکت ها، کارکنان شرکت فقط مزدبگیران یک موسسه اقتصادی نیستند که رابطه یکطرفه با سازمان داشته باشند. امروزه کارکنان شرکت بعنوان شهروند آن شرکت شناخته می شوند. در شرکت ما نیز همه کارکنان، شهروندان تراکتورسازی می باشند. تامین خشنودی و رضایات کارکنان برای تحقق اهداف شرکت نیز وظیفه خطیری است که تنها بعد یک واحد یا یک مدیریت خاصی نیست.

آیا کارکنان شرکت از محیط کاری خود راضی و خشنود هستند؟ آیا کارکنان شرکت از انگیزه کافی برای فعالیت در شرکت برخوردار می باشند؟ آیا کارکنان از کارکردن در محیط کاری خود لذت می برند؟ آیا فعالیت ها و خدمات ارائه شده از طرف واحدهای اداری و خدماتی شرکت رضایات آنها را تامین کرده است؟

برای دست یابی به پاسخ های سوالات فوق در شرکت تراکتورسازی این نیاز احساس می شد که از خود آنها سوال کنیم. تنها ارائه گزارش از طرف مسئولین شرکت برای فعالیت های انجام شده شان در رابطه با کارکنان نمی تواند برای اتخاذ رویکردهای مناسب توسط مدیریت کافی باشد. برای تصمیم گیری مناسب در مورد مسایل مربوط به منابع انسانی باید نظرات کارکنان را نیز مد نظر قرار دهیم.

افزایش رضایتمندی کارکنان جزو اهداف واحد منابع انسانی بوده و در این راستا رویکرد نظرسنجی از کارکنان و تعالی سازمانی شرکت تراکتورسازی ایران در راستای برنامه های بهبود مستمر و تعالی سازمان انجام می پذیرد. با توجه به اینکه تعالی سازمان هدفی است که با ارزشیابی چون منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی شرکت پشتیبانی می شود، در جهت هماهنگی با ارزشهای دیگر سازمان سعی می شود که با بهره گیری از نظرات و پیشنهادات همکاران بتوانیم با ارائه خدمات بهتر به کارکنان انگیزه لازم برای تلاش بیشتر را فراهم کنیم.

همچنین می خواستیم با استفاده از نتایج این نظرسنجی ها، عوامل تاثیرگذار در میزان رضایتمندی کارکنان را بصورت آزاری مشخص کنیم تا بتوانیم با استفاده از نتایج این روش ها بهبودهایی را در شرایط محیط کاری فراهم کنیم تا همکاران: ۱- در محیط کار کنند که در آن احترام به شخصیت انسانها و اعتماد به همکار بعنوان عاملی برای رسیدن به اهداف شرکت باشد.

۲- کارکنان به کار کردن در شرکت تراکتورسازی افتخار کنند.

۳- کارکنان از کار کردن با همکارانشان لذت ببرند. در برنامه ریزیهای هر سازمانی، تصمیم گیری صحیح متکی بر اطلاعات درست و ادراکات ذینفعان می باشد. عدم وجود شناخت واقعی از ادراکات کارکنان باعث می شود که مدیران منابع انسانی در ارائه راهکارها و خدمات به کارکنان براساس استنباط های شخصی تصمیم گیری کرده و این تصمیم گیری ها متکی به آمار و اطلاعات علمی نباشد. اگر چه در گذشته، در شرکت تراکتورسازی در رابطه با منابع انسانی و خصوصاً در ارتباط با رضایتمندی طرحهای عملیاتی صورت گرفته است ولی اغلب این طرحها با جامع نبوده و یا اینکه در قالب پروژه های دانشجویی انجام گرفته است.

در اینجا لازم است با معاونت و مدیریت توسعه منابع انسانی، نمایندگان واحد تولید، شورا و حراست که با راهنمایی و پشتیبانی های خود ما را در انجام این وظیفه یاری نمودند و تعدادی از همکاران علاقمند در واحدهای مختلف شرکت که در طراحی، توزیع و جمع آوری پرسننامه و جمع بندی آمار نتایج مشارکت نموده اند و کلیه همکاران و پاسخ دهندگان به نظرسنجی تقدیر و تشکر نمایم. همکارانی که بطور مستقیم در اجرای این طرح مشارکت داشته اند عبارتند از: آقایان بهمن پورقاسمی، محمد فغانی، علی صراحی، حجت کاظمی، و خانم آرابی از حوزه منابع انسانی و آقایان باباپور از حوزه تولید، پورکلی از شورا و همکاران از حراست.

انجام پروژه تحقیقاتی در بهار سال ۸۵ شروع و در تابستان به مرحله نهایی رسیده است. در سال ۸۴ نیز طرح نظرسنجی از کارکنان تحت عنوان سنجش رضایتمندی کارکنان به مورد اجرا درآمد که این طرح عموماً ادراک کارکنان از معیارهای رضایتمندی از قبیل: رضایات از فعالیتهای اداری و کارگزینی، وضعیت امنیتی و بهداشت، امنیت شغلی، ارتباط همکاران و ... را مورد سنجش قرار داده بود ولی در طرح نظرسنجی سال ۸۵

رتبه	جدول ۱-۸: فرآوانی سبب کاری		
	مطلق	درصدی	تجمعی
۱	زیر ۱۰۰ سال	۱۱۹	۳۴
۲	۱۰۱-۱۰۸ سال	۵۳	۴۹
۳	۱۰۹-۱۱۰ سال	۲	۵۱
۴	۱۱۱-۱۱۵ سال	۱۵	۶۶
۵	۱۱۶-۱۲۰ سال	۲۱	۸۷
۶	۱۲۱-۱۲۵ سال	۶	۹۳
۷	۲۰ سال به بالا	۲	۱۰۰
جمع	۳۵۱	۱۰۰	

۴- میزان تحصيلات: اطلاعات مندرج در جدول ۴-۱ نشانگر این مطلب است که تقریباً ۴۳٪ پاسخگویان تحصيلات دانشگاهی ندارند و ۵۷٪ پاسخگویان دارای تحصيلات دانشگاهی می باشند. بیشترین پاسخگو مربوط به سطح