

کلهای دانش



لیلا زارعی افشرد  
کلاس چهارم ابتدایی  
معدل ۱۹/۶۳



عرفان پورزاده  
کلاس اول راهنمایی  
معدل ۱۹



امیر میرزاده سپهر آباد  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



زهره نجفی الفلدیس  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۱۹/۸۵



اشکان فرشیاف  
زیردست  
کلاس چهارم ابتدایی  
معدل ۲۰



محمدحسین زاده انور  
کلاس پنجم ابتدایی  
معدل ۱۹/۸۴



فرشاد آمانی  
کلاس اول راهنمایی  
معدل ۱۸/۲۰



پویا درسته  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



شیدا علی زاده طاهری  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۱۹/۹۱



هانیه ذوالفقاری  
کلاس سوم ابتدایی  
معدل ۱۹/۷۳



مینا حسین زاده انور  
کلاس دوم متوسطه  
معدل ۱۵/۲۶



شوبا حسن زاده  
کلاس سوم ابتدایی  
معدل ۲۰



اعظم حسین زاده  
کلاس دوم متوسطه  
معدل ۱۷/۶۱



مجدنه صفرپور  
کلاس اول ابتدایی  
معدل ۲۰



پویا کمالی  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



هادی حسن زاده  
کلاس سوم راهنمایی  
معدل ۱۹/۸۶

تیم 5S کنترل کیفی کارگاه CNC



از جمله قسمت هایی که بعد از آموزش های آشنایی کابین اقدام به اجرای نظام آراستگی محیط کار نمود قسمت کنترل کیفی کارگاه CNC است که با رنگ آمیزی محیط کار ، میزها و کمد های ابزار و جداسازی اقلام راکد از اقلام ضروری بر شناسایی محیط کار خود افزود اساسی عزیزان این قسمت به ترتیب عبارتند:

آقایان اصغر صادق نژاد ، کامران آدمی ، احمد احمدزاده ، فرهود زینالیور ، امیر سلمانی پور ، جمال محمدی ، مهدی حامد ، علیرضا صدقی ، سعید عهدی .

کارکنان آراسته



از سمت راست علی زینال زاده ، احمد حسین زاده از برندگان لیفت تراک در کارگاه فاز یک ، اقدام به رنگ آمیزی و سرو سامان دادن به وضعیت لیفت تراک تحویلی خود نمودند . همچنین سید محمد فرج زاده بعنوان انبار دار انبار BOP اقدام به مرتب نمودن و تعیین و تکلیف محل نگهداری ابزار این انبار نمود که باعث تسهیل جریان کار و به حداقل رسیدن زمانهای تلف شده در این محل گردید . امیر عزیزان از طرف مدیریت محترم مورد تقدیر و تشویق قرار گرفتند .

استقرار سیستم TPM در یک شرکت ژاپنی (شرکت آیاسه)

جهت استقرار یک سیستم در یک شرکت لازم است ابتدا سیستم مزبور مطابق شرایط و نیازهای شرکت مورد بازنگری قرار گرفته و به اصطلاح بومی گردد تا اجزای آن موفقیت آمیز باشد . تجربه شرکت آیاسه تایلندی بر این مطلب میباید .

معرفی شرکت : کارخانه آیاسه متعلق به صنایع تای ، کارخانه متوسطی است با ۶۶۰ نفر پرسنل و حدود ۸۰۰ ماشین که در تولید چرخ اتومبیل فعالیت دارد .

مدیریت ارشد صنایع تای اعلام کرده بود که کارخانه آیاسه برای اینکه سودده باقی بماند باید تلاش کند که حتی اگر مجبور شود ، با کمترین ۸۰ درصد ظرفیت به کار خود ادامه دهد . در این راستا TPM بعنوان راه حلی برای این منظور بکار گرفته شد .

هدف گذاری : سه محور عمده بعنوان هدف از استقرار سیستم در نظر گرفته شد :

(۱) برقراری سیستمی که در آن هر کس شخصاً در فعالیتهای داوطلبانه تعمیر و نگهداری بهره ور وارد شود و برای از بین بردن چهار علت اصلی عدم پازدهی مطلوب در شرکت آیاسه فعالیت کند (بنیادین) در تجهیزات ، مشکلات مربوط به قالب ، زمان جایگزینی ابزار و قطعات معیوب .

(۲) بهبود مهارتهای رفع عیب در بین کارکنان تعمیر و نگهداری و پرداختن به فعالیتهای کابین به منظور صفر کردن معایب دستگاهها .

(۳) بهبود تواناییهای تولید و مهندسی در زمینه هایی چون ابزار و قالبها ، زمان جایگزینی ابزار ، عیب یابی و تعمیرات .

بر اساس بررسی های انجام شده در شرکت ، استانداردهای سیستم TPM مطابق با نیازمندیهای شرکت مورد بازنگری قرار گرفت ، در این کارخانه ، TPM یک فرایند ۷ مرحله ای بود که در هر مرحله آن کارکنان به فعالیتهای داوطلبانه گروهی کوچکی می پرداختند .

مرحله ۱ : حفظ نظافت محیط (امشارکت هر فرد در تمیز نگه داشتن محیط کارخانه )

مرحله ۲ : شناسایی علل مشکلات و شناسایی مچلهایی که تمیز کردن آنها دشوار است و نیز اتخاذ تدابیر لازم .

مرحله ۳ : تعیین استانداردهای برای تمیز کاری و روغنکاری

مرحله ۴ : بازمینی کل سیستم

مرحله ۵ : تعیین استانداردهای برای روشهای بررسی داوطلبانه

مرحله ۶ : حصول اطمینان از اینکه هر چیزی مرتب است و درجای خود قرار دارد

مرحله ۷ : اعمال سیاست

چونکی ، مدیر کارخانه آیاسه معتقد است که تمیز کاری و دیگر کارهای عادی روزمره حفظ محیط ، نظافت شروع همه فعالیتهای بهبود است . اگرچه نظافت محیط آسان به نظر می رسد ولی انجام آن بسیار دشوار است . نظافت محیط راهی برای از بین بردن مواد غیر ضروری است و شناسایی نقاط نقص در دستگاههایی که تمیز نگه داشته میشوند . آسانتر خواهد بود . بعنوان مثال هنگامی که سطح تمیز باشد ،

دیدن موارد غیرعادی مثل نشست و ترک آسانتر خواهد بود . در واقع حفظ نظافت محیط یعنی فرایند بررسی نقاط نقص ، وقتی کارگران به تمیز کردن محل کار خود عادت کنند ، نظم و انضباط پیدا میکنند .

اولین قدم در استقرار سیستم : آموزش اولین قدم در اجرای برنامه ها بود . هفتاد نفر از سرکارگران و دیگر سرگروهها توسط کارشناسان انجمن مهندسی نت ژاپن در داخل شرکت مورد آموزش قرار گرفتند . این دوره های آموزشی شامل روغنکاری ، نحوه بستن پیچ و مهره ها ، اصول پایه الکتریسیته ، هیدرولیک ، تئوماتیک و مکانیزمهای اجرایی بود . برای هر یک از عناوین چهار ساعت وقت صرف شد تا اطمینان حاصل شود که این افراد اصول اولیه نگهداری و تعمیرات را به خوبی یاد گرفته اند . بعنوان مثال آنها آموختند که چرا استفاده خیلی زیاد از روغن باعث میشود که دستگاه گرمای بیشتری تولید کند . سپس این سرکارگراها آموخته های خود را به کارکنان کارگاهها آموزش دادند .

اجرای سیستم : مرحله ۱ : نظافت محیط

در ماههای اول اجرای فرایند TPM در کارخانه ، همه پرسنل (از مدیر تا کارگر) در بعد از ظهر آخرین روز کاری هفته محل کار خود را تمیز میکردند . در آن موقع کارخانه کمتر از ظرفیت کار میکرد و کارکنان بالطبع برای نظافت محیط در پایان هفته وقت فراوانی داشتند . با تمیز و آیین شدن کارخانه ، کارکنان توجه بیشتری به تجهیزات خود معطوف داشته و حتی در طول تعطیلات تابستان داوطلبانه برای انجام نظافت می آمدند . وقتی کارها بیشتر شد و با لاجبار نظافت محیط به بعد از ساعات کاری

موتول شد ، مدیریت هم برای این اضافه کاری پول پرداخت میکرد .

مرحله ۲ : شناسایی علل مشکلات ...

در مرحله دوم ، کارکنان به جستجوی نقاط نقص و متمایز کردن آنها (به دو دسته نقصی که خود قادر به رفع آنها هستند و نقاط نقصی که نیاز به متخصصین دارند) در همه جای کارخانه پرداختند . همچنین در این مرحله ، کارگران به نقاط روغنکاری بسیاری که قبلاً هرگز توجه آنها نبودند پی بردند .

کارکنان جمعاً ۲۴۰۰۰ پیچ و مهره را در کارخانه بازرسی کرده و آنها را سفت نمودند و سپس با رنگ سفید علامت گذاری کردند . امروز ، وقتی هر کارگری قبل از پایان کار دقایقی را به نظافت محیط و ماشینها میرسد باید فقط علامت روی پیچ و مهره ها را نگاه کند و ببیند آیا مهره درست سفت شده است .

نتایج حاصله در طی سه سال استقرار سیستم در کارخانه آیاسه عبارتند از :

- ۱- افزایش میزان بهره وری کار به میزان ۳۲ درصد
- ۲- کاهش دفعات توقف اضطراری ماشینها در ماه به میزان ۸۱ درصد
- ۳- کاهش زمان تعویض ابزار به میزان ۵۰ درصد
- ۴- افزایش نسبت کارکرد ماشینها به میزان ۱۱ درصد
- ۵- کاهش هزینه تعمیرات به میزان ۵۵ درصد

همچنین : کارکنان تعمیر و نگهداری دریافتند که کار آنها به فعالیتهای چون عیب یابی تجهیزات ، کارکردن روی فعالیتهای پیشگیرانه و آموزش به اپراتورهای دستگاهها برای اینکه بتوانند فعالیتهای نگهداری و تعمیر ساده را خود به تنهایی انجام دهند مددگانه است .

کارکنان تولید به خاطر تمیزی و پاکی محیط کارشان به خود می بالند . روحیه کارکنان بالا ترفته و به تجهیزات آنها کاملاً می کنند و ایستگیشدیدی پیدا کرده اند .

کارکنان بخش فروش شرکت در حال حاضر مشتاقند که مشتریان را به کارخانه ببرند و گشت و گذار در کارخانه را به ابزاری برای بازاریابی میدل سازند .

تئوری پتوهای خیس کابین

پتوهای خیس مواردی هستند که انگیزه ، روحیه ، رضایت ، خلاقیت ، استعداد و شگوفایی کارکنان را سرکوب می کنند . این پتوهای خیس همچنان که شعله های آتش را فرو می نشاندنند انگیزه و روحیه کارکنان را از بین می برند در همه جای سازمان های ناموفق مدیران در حال پهن کردن پتوهای خیس هستند در حالیکه مدیران سازمان های موفق همواره در پی عیب آوری پتوهای خیس هستند .

لیست برخی از پتوهای خیس به شرح زیر است :

برای یادگیری وقت نذارم .

ایده خوبی است ، ولی زمان آن مناسب نیست .

بودجه آن را ندارم .

تئوری با عمل تفاوت بسیار دارد .

کار دیگری برای انجام دادن ندارید .

فکر می کنم با حفظ مشی سازگار نیست .

در حوزه فعالیت ما نیست ، بگذارید کس دیگری آن را انجام دهد .

آیا از کار خود ناراضی هستی ؟

این بهبود نیست یک حس عمومی است .

من نتیجه این کار را می دالم . حتی اگر این کار را انجام ندهید .

جواب قابل توضیح برای آن ندارم .

نمی توانی به ایده بهتری فکر کنی ؟

منبع : اینترنت

تئیه کننده : مهندسی صنایع - دبیرخانه توسعه کابین

پیک صنعت تراکتور

رابطه هدف و بهبود مستمر

کار و تلاش مستمر و مداوم اصل انابذیر موفقی است اما قبل از آن داشتن یک طرح و نقشه (برنامه هوشمندانه) بسیار مهم و تعیین کننده تر از آن است .

آیا می خواهید موفق شوید؟ در کابین حتماً این موفقیت وجود دارد . بولی اولی از هر کاری باید کمی تأمل کرد و توانایی خود و با گروه خود را بررسی کرد . بعد با فکر و تدبیر ، نقشه و طرح موفقیت را که همان بهبود می باشد ترسیم نمود . بهبود حاصل نمی شود مگر با نظارت و پیگیری مداوم و تلاش خستگی ناپذیری اعضای تیم و مسئله ای حل نمی شود مگر با همفکری و مشورت و ایجاد طوفان فکری بین این اعضا .

کابین طرز تفکر و نگرش افراد نسبت به پیرامون خود را تغییر و به سمت نگرشی مثبت سوق می دهد و افراد را در راه رسیدن به اهداف خود یاری می رساند .

اهد حسین زاده (دبیر تیم کابین نوآوران کارگاه فاز یک)

زمان مجمع عمومی عادی سالانه تعاونی مصرف شرکت آهنگری تراکتور سازی اعلام شد

جلسه مجمع عمومی عادی سالانه تعاونی مصرف شرکت آهنگری تراکتورسازی با دستور جلسه: گزارش هیئت مدیره و بازرس، گزارش سود و زیان بیان سال ۸۵ تعیین خط مشی و برنامه آتی، انتخاب هیئت مدیره و بازرس و سایر مواردی که طبق اساسنامه و قوانین و مقررات بر عهده مجمع عمومی قرار دارد، راس ساعت ۱۳:۳۰ روز سه شنبه بیستم آذرماه در محل آفیس تاتار شرکت واقع در تبریز، جاده مرغه، گروه صنایع تراکتورسازی، شرکت آهنگری برگزار خواهد شد.

کلهای دانش



ناتاشا فر  
کلاس اول ابتدایی  
معدل ۲۰



فاطمه حسین زاده  
کلاس سوم متوسطه  
معدل ۱۷/۷۷



علیرضا اکبری باوبلی  
رشته مدیریت بازرگانی  
معدل ۱۶/۶۷



الهام تقی زاد تونا  
کلاس دوم متوسطه  
معدل ۱۹/۸



مهدیاب سالک جباری  
کلاس سوم ابتدایی  
معدل ۲۰



سارا بلغند  
کلاس اول ابتدایی  
معدل ۲۰



سپیده بزرگری  
کلاس دوم راهنمایی  
معدل ۱۷/۹۹



عطا ضرب حدادی آذری  
کلاس اول ابتدایی  
معدل ۲۰



مهسا تقی زاده تونا  
کلاس اول راهنمایی  
معدل ۱۷/۲۰



عطا اصغری فر  
کلاس اول ابتدایی  
معدل ۲۰



مهران پور صفر  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



نیما رستمی  
کلاس چهارم ابتدایی  
معدل ۱۹/۹۳



مهدی ملائی  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



مینا پارچه باف علیا  
کلاس دوم ابتدایی  
معدل ۲۰



شیدا تیرداد  
کلاس سوم ابتدایی  
معدل ۲۰



سید سینا اختریان  
کلاس دوم راهنمایی  
معدل ۱۹/۹۳