

خبرنامه مشاور

هدف اصلی بنگاه اقتصادی

هر بنگاه اقتصادی دو وظیفه دارد:

بازاریابی و نوآوری.

هدف اصلی هر بنگاه اقتصادی باید در خارج از آن تعریف شود باید در جامعه باشد، زیرا بنگاه اقتصادی اندامی از جامعه است. بنابراین هدف اصلی بنگاه را فقط می توان یک جور تعریف نمود: جذب مشتری.

مشتری اساس کسب و کار و عامل بقاء آن است. مشتری سبب اشتغال است و جامعه برای تامین نیاز مشتری، منابع مولد ثروت را در اختیار بنگاه قرار می دهد.

آبان ماه
۹۹

پیام مدیر

وظیفه مدیر جهت دادن به سازمانی است که مدیریت آن را برعهده دارد. باید به رسالت و مأموریت سازمان که فلسفه وجود آنرا بیان می کند، بیندیشد. هدف های آن را چه کوتاه مدت و چه بلند مدت را معلوم کند و منابع سخت افزاری و نرم افزاری بویژه نیروی انسانی را چگونه ای سامان دهد که اهداف تعیین شده محقق گردد. در حقیقت مدیریت، همان کارآفرین است که مسئولیت هدایت کلیه فعالیتها در کنار منابع موجود، به سوی چشم انداز سازمان و در حقیقت دستیابی به موفقیت های بزرگ است. همه مدیران تقریباً در انجام وظایف خود با چالشهای تقریباً یکسان مواجه می شوند.

مسئولیت اصلی مدیران تولید نتایج مطلوب است. در معنی مطلوبیت نتایج می توان به مقوله بهره وری اشاره کرد. مدیران باید کارکنان را طوری هدایت نمایند که ثمره آن بهره وری باشد. یعنی ارتقاء اثربخشی توأم با کارایی. البته این کار تنها با ایجاد انگیزه نیروی انسانی میسر است که مشتاقانه مدیر را در رسیدن به موفقیت همراهی نمایند. باید این نکته را یادآوری

www.tadbirqs.com
info@tadbirqs.com
instagram: tqsc
www.aparat.com/tqs
info@tadbirqs.com



بلکه در جامعه کثرتگرای سازمان ها، الگوی سنجش عملکرد هر سازمان است تا بتوان آن را اداره نمود. چند تا رهنمود در این قسمت برای تمرین شما خواننده عزیز پیشنهاد می کنم:

- * آیا سازمان شما نتایج مورد انتظار را تولید می کند؟
- * اگر نه، رسالت سازمان تان را بازنگری نموده و تبیین نمایید.
- * آیا سازمان شما شاخص های کلیدی فعالیتهای خود را تعریف کرده است؟ اگر نه حتماً به تعیین آن پردازید.



دکتر کامل حسین زاده
مدیر عامل شرکت سامانه کیفیت تدبیر

کنم که مدیریت، مسئول پیامدهای اجتماعی فعالیت بنگاه و مهمتر از همه مسئول تولید نتایج مطلوب است، چه از نظر اقتصادی و چه در آموزش مستمر نیروی انسانی. یعنی رسیدن به آنچه که سازمان برای تحقق آن یعنی مأموریت و رسالت سازمان، بنا شده است.

امروزه بنابراین آنچه که مدیران در آموزش و تقویت علم مدیریت یاد می گیرند این است که مدیریت با تعیین هدف آغاز می شود. حال سوال این جاست که از کجا بفهمیم که در مسیر درستی حرکت می کنیم؟ چگونه به موفقیت در یک فعالیتی می رسیم؟ برای پاسخ به این سؤال لازم است به تعیین شاخص های بهبود عملکرد برای هر فرآیندی اشاره بکنم. کسب و کارها به سنجه ای نیاز دارند که کاری را که سودآوری به همراه دارد، انجام دهند و هر فعالیتی که فاقد ارزش افزوده است کنار بگذارند. به بیان دیگر، سودآوری وجه تمایز نیازهای انسانو یا اجتماعی نیست





فرهنگ سازمانی

The organization culture

هرگز سعی نکنید فرهنگ سازمانتان را تغییر دهید، کاری است بسی مشکل و زمان بر. کار را به قصد گشودن گره ای از کار سازمانتان آغاز کنید.



* استقرار رفتار نو، مستلزم طرز تفکر نو است.

* تغییر باورهای بنیادین سازمان به معنای واقعی، بین ۵ تا ۱۵ سال یا بیشتر به درازا می کشد البته اگر اراده ای باشد.

* در سالهای آغازین زندگی سازمان، رهبران، فرهنگ سازمان را شکل می دهند. حال آنکه در میان سالی، فرهنگ سازمان، رهبران را می سازند و طرز فکر آنها شکل می دهند.

* کامیابی پی در پی، باورهای نهفته مشترک اراده ای پدید می آورد که منجر به ایجاد فرهنگی نیرومند می شود.

* هیچ سازمانی را نمی توان فهمید مگر هنگام تغییر آن

* اگر ماهی زبان داشت و می توانست بگوید آب چیست، اعضای سازمان هم می توانند بگویند فرهنگ آنان چیست.

* وقتی گره ای بر شما و سازمانتان آشکار شد از خود بپرسید آیا عناصر فرهنگی موجود با مسیر گشایش آن همسو هستند یا نه؟

* فرهنگ سازمان، با محیط سیال آن متحول می گردد.

هماهنگی آن با وظایف آن سازمان است. شاین در این مورد می نویسد:

تا زمانیکه سازمانی در انجام وظایف بنیادی خود (ماموریت سازمان) موفق است، فرهنگ موجودش خوب است، همین که نشانه های شکست در سازمان بروز کند، گمان می رود عناصری از فرهنگ ناکارا هستند و باید دگرگون شوند.

بنابراین فرهنگ سازمانی، خود هدف نیست بلکه وسیله است. فرهنگ سازمانی شمشیری است دولبه. از یک سو بستری است که دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کند. لبه دوم فرهنگ سازمانی می تواند سدی باشد بر سر راه اعمال تغییرات در سازمان. من خود در برخی سازمانها شاهد لویه دوم فرهنگ سازمانی بوده ام. وقتی اقدام به طراحی سیستم مدیریت کیفیت کردیم متأسفانه در اغلب موارد بعثت فرهنگ آن سازمان، اجرای پروژه با کندی هر چه تمام به پایان رسید. شاید باور نکنید در برخی موارد، خود مدیران ارشد سازمان مانع تراشی می کردند.

در تعریف فرهنگ چنین آمده که فرهنگ یعنی به معنی ارزش های مشترک میان افراد یک گروه که در سازمان میان کلیه کارکنان. تاثیر فرهنگ در سطح ملی، دیر زمانی است که شناخته شده است ولی واژه فرهنگ سازمانی، بسیار جوان در ادبیات مدیریت است که اولین بار توسط ادگار شاین مطرح گردید. امروزه مدیران کسب و کارها به خوبی به نقش و اهمیت مدیریت فرهنگ سازمان هایشان آگاهی دارند. اهمیت این موضوع را ادگار شاین چنین می نویسد:

اگر شما فرهنگ را هدایت نکنید، فرهنگ شما را هدایت می کند و ممکن است حتی متوجه نشوید که چه بلایی ستان و سر سازمانتان آمده است. نکته قابل توجه این است که فرهنگ خوب و یا بد مفهوم ندارد. مدیران باید هوشیار باشند که فرهنگ سازمانی باید با بیانیه های چشم انداز، ماموریت و استراتژی های سازمان همخوانی داشته باشد. بنابراین ملاک قضاوت در مورد فرهنگ یک سازمان، میزان

کار آفرینی: شانس یا هوش

گسترده و واژه کارآفرینی امروز حیطه "کارآفرینان داخلی یا سازمانی" را نیز دربر می گیرد. کارآفرینان سازمانی، نوآوران و نوجوانی هستند که منابع اقتصادی داخل سازمان را به سمت فعالیتهای سودآور و پر بازده سوق می دهند. اینان که نقش مصلحان اقتصادی داخل سازمان را ایفا می کنند، فرصت های اقتصادی را در داخل سازمان خود تشخیص می دهند و با بکارگیری خلاقیت، هوشمندی و سخت کوشی بالایی که دارند، کالایی بدیع، خط تولیدی نوو یا واحد جدید را به سامان می آورند و به این ترتیب از اتلاف منابع سازمان در زمینه های کم بازده جلوگیری می کنند. بقول پیتر دراگر، پدر علم مدیریت نوین: همه سازمانها و از جمله دولتی ها برای بقا و بهره وری در اقتصاد بازار، باید رفتاری کارآفرینانه داشته باشند.

کارآفرین منابع اقتصادی را از نواحی دارای بازدهی اندک به مناطقی که نتیجه بالاتری دارد، منتقل می کند. در حقیقت کارآفرینان نقش مصلحان اقتصادی را در جامعه برعهده دارند. کارآفرینان هستند که با شناخت فرصت های اقتصادی، منابع را به آن سود سوق بسیج کرده و از هرز رفتن منابع در مناطقی که نیاز جامعه نیست و به تبع بهره وری بالایی نیز ندارند، جلوگیری می کنند. به این ترتیب مشاهده می کنیم که تعریف فوق راه را بر باور اشتباهی که کارآفرینی را با "پول آفرینی" یا "سرکار گذاشتن" مترادف می دانند، می بندد. درست است که یک کارآفرینی واقعی حساب شده و در مسیر درست، بدون شک به سودآوری منجر می شود ولی باید دانست که هر پول آفرینی، کارآفرین نیست، که اگر چنین بود مفسدان اقتصادی، بزرگترین کارآفرینان نامیده می شدند!

کار آفرینی شانس یا هوش؟

ما در تکمیل فرآیند خلقت شریک هستیم. ما ناظرانی منفعل نیستیم، بلکه حاضران و شرکایی فعال هستیم که جهان را به مکانی بهتر برای زندگی تبدیل کنیم. برای آفرینندگی باید شجاعت داشت. برخلاف شانس های روزمره زندگی، شانس در کسب و کار را می توان خلق کرد



مدیریت علم است یا هنر؟



مدیریت مختص آدمیان است
مدیر باید تماشگری باشد که نه بازگر می بیند و نه مخاطبان

از این سئوالی است که سالیان سال ذهن مدیران بسیاری را به خود مشغول داشته است. شاید در جواب باید گفت مدیریت نه تنها علم است بلکه هنر و تجربه هم آنرا حمایت می کنند. علم مدیریت مجموعه یافته های محققانی است که با روشهای علمی، تجربیات مدیران را مورد بررسی قرار داده اند و بر نظریه های اولیه اضافه کرده اند. انتشار این دستاوردها و یافته های پژوهشی مانند جعبه ابزاری است که در اختیار مدیران قرار داده میشود. ولی استفاده از جعبه ابزار نیاز به هنر مدیریت دارد. اگر هنر را ایجاد هارمونی بدانیم، هنر مدیریت استفاده از علم مدیریت به صورتی هارمونیک و هم خوان با شرایط درونی و بیرونی یک سازمان است که کلیه منابع موجود را به خروجی هایی تبدیل می کند که برای مشتریان در اقصی نقاط دنیا ایجاد ارزش می نماید. باید اذعان کرد که علم مدیریت از نیمه دوم قرن بیستم با کسب

تجارب مدیران بزرگ کاملتر نیز شده است. برخی از این تجارب با هزینه های گزاف به دست آمده و می آیند و حاصل عمر مدیرانی است که در فراز و نشیب سازمان خود، موفقیتهای بزرگی و چالشهای سختی را تجربه کرده اند. امروزه مدیران جوان و حتی مسن حاضر شانس این را پیدا کرده اند که با استفاده از ابزارهای نوین مدیریت از جمله انواع سیستم های مدیریت گامهای موثرتری در تداوم بهبود عملکرد با تکیه بر جلب رضایت مشتریان بردارند. افزایش بهره وری، حرکت به طرف سازمان پایدار در این دنیای پر تلاطم رقابت، خلاقیت کارآفرینانه و نوآوری از دیگر مزایای سیستم های مدیریت موجود است. کارشناسان شرکت سامانه کیفیت تدبیر همواره آمادگی خود را برای معرفی، آموزش و استقرار سیستم های نوین مدیریت در سازمان شما، اعلام می دارد. امید است در کنار شما و همراه شما شاهد تصرف قله های موفقیت شما مدیران عزیز باشیم.

مدیریت از راه ارزش ها

همه می دانیم تکنیک های مختلف مدیریتی یکی پس از دیگری عرضه می شود. و گاهی اتفاق افتاده که تکنیک جدید باعث منسوخ شدن تکنیک قدیمی میشود. البته باید اذعان کنم که معمولاً در مباحث مدیریتی تکنیک ها بسختی از اثربخشی افتاده اند. اما باید این نکته را همواره در نظر داشت که همه تکنیک ها برای همه سازمان ها کاربرد ندارد آنچه که موضوع را پیچیده تر می کند عدم آگاهی برخی مدیران از کاربرد این تکنیک هاست. بسیاری از موانع و مشکلاتی را که به عنوان یک مدیر احساس می کنیم سد راه پیشرفت و موفقیت سازمانمان است، در واقع عدم وجود تکنیک ها و یا امکانات فیزیکی نیست بلکه ریشه در باورها، ارزش ها و فرهنگ سازمانی دارد. مدیران باتجربه به خوبی آگاهند که مشکلات سخت افزاری آسان تر قابل تشخیص هستند و سریع هم حل می شوند. دیدن مشکلات نرم افزاری که ریشه در روح و جان انسان ها دارد، دیدگان حساسی را می طلبد، قلبی دلسوز و درایتی صبورانه.

چرا که بندهایی که بر جان و دل انسان ها تنیده شده اند و یک شبه گشودنی نیستند و حل مشکلات فرهنگی، زمان می طلبد. به قول سعدی شیرین سخن:
**سعدی به روزگاران مهری نشسته بر دل
بیرون نمیتوان کرد الا به روزگاران**
بلانچارد، که از صاحبزنان به نام مدیریت است، با ارائه مفهومی جدید در مدیریت با عنوان "مدیریت از راه ارزش ها" افقی جدیدی را برای حل مشکلات سازمانی بر روی مدیران گشوده است. ایشان تجربه طولانی در مشاوره مدیریت دارد، در کتاب مدیریت از راه ارزش ها، می نویسد: "مشاهدات ما نشان می دهد آنچه دهه های شصت تا هشتاد میلادی بهترین نتایج را به ارمغان آورده بود، در دهه نود و پس از آن دیگر اثربخش نخواهد بود. اقتصاد امروز خواهان رویکرد تازه تر و گشوده تر است."
رفتار سازمان ارزش مدار، دیگر یک گزینه فلسفی جالب محسوب نمی شود، بلکه ضرورتی برای بقا بشمار می آید.

مدیریت از راه ارزش ها

ارزش های مشترک، همه کارکنان را پیرامون یک محور مشترک همسو می کند.

در روزگار تغییرات پی در پی، به سادگی میشود تصور کرد که حتی قوانین بنیادی حاکم بر آداب و رفتار انسانی یافته اند. اما چنین نیست.

مهمترین چیز در زندگی این است که تصمیم بگیری چه چیزی مهم تر است. کیفیت جامع یعنی بهبود مستمر از راه پایبندی به عمل بر اساس ارزشهای یک سازمان



شرکت سامانه کیفیت تدبیر

ماموریت:

کمک به ارتقاء قدرت رقابت پذیری رهبران و مدیران سازمانهای طرف قرارداد و آماده سازی آنها بعنوان سازمانی سرآمد و پایدار در مواجهه با چالشهای ملی، منطقه ای و جهانی شدن، کسب و کارهای کوچک، SMEs

خط مشی:

دستیابی به رضایت مشتریان، کارفرمایان و کلیه طرفهای ذینفع، از طریق:
* هر آنچه که گفتیم، آن را به موقع انجام میدهیم.

* هر آنچه که میگوییم پای آن میایستیم چه آن را به یک یا چند نفر، و چه به خودمان گفته باشیم.

* هر آنچه که میدانیم انجام میدهیم و به موقع هم انجام میدهیم، همانطوری انجام میدهیم که میدانیم باید سر موقع انجام شود.

* هر آنچه که از ما انتظار می رود انجام بشود، انجام میدهیم (حتی اگر صریحاً به ما اعلام نشده باشد)، آن را سر موقع انجام خواهیم داد، مگر اینکه صریحاً با انجام آن مخالفت کرده باشیم.

* معیارهای اخلاقی مشتریان، جامعه و قانون را میپذیریم و به آن پایبندیم.



کارشناسان شرکت سامانه کیفیت تدبیر، با عنایت به فضای کرونایی کشور و عدم امکان حضور فیزیکی علاقمندان در کلاسهای مربوطه، اقدام به طراحی و برگزاری دوره های آموزشی در چهار سطح نموده است:

سطح اول: برنامه ریزی برای کسب و کار Business Planing

سطح دوم: راه اندازی کسب و کار Launching of Business

سطح سوم: مدیریت کسب و کار Business Management

سطح چهارم: رشد کسب و کار Business Growth

کارگاه عملی



موضوع:

چگونه سرمایه مورد نیاز کسب و کارتان را محاسبه کنید؟ (طرح توجیهی)

سرفصل مینی دوره:

- توجیه اقتصادی طرح و ارائه مطالعات اقتصادی انجام یافته
- تدوین توجیه اقتصادی طرح (در طرح تجاربتان این موضوع را مفصل بحث کرده اید)
- توجیه فنی شامل برآورد سرمایه ثابت و در گردش طرح
- توجیه مالی طرح شامل برآورد میزان سرمایه گذاری، مدت زمان برگشت سرمایه، اشاره ای به جداول سود و زیان و بررسی شاخص های مالی طرح موثر در تصمیم گیری برای سرمایه گذاری

و -

زمان: شنبه ۱۵ آذر ماه ساعت ۱۶

دکتر کامل حسین زاده

مشاور و مدرس کسب و کار



مینی دوره های آنلاین کسب و کار

جهت کسب اطلاعات بیشتر با شماره زیر تماس بگیرید:

۰۹۱۰۴۱۶۷۸۱۵

لینک ثبت نام:

<https://tadbirqs.com/webinar/>



موضوع وبینار:

چگونه سرمایه مورد نیاز کسب و کارتان را محاسبه کنید (از سری دوره های مینی آنلاین کسب و کار)

مطالعه امکان سنجی یک آزمایش مهم برای تشخیص اینکه پروژه شما قابل اجرا است یا خیر. مدرس دوره توضیح می دهد که یک مطالعه امکان سنجی چیست، چه زمانی و چرا باید از آن استفاده کنید و الگویی را برای راه اندازی مطالعه خود انتخاب نمایید.

آنچه در این دوره خواهید آموخت:

برای شروع کار کوچک خود چقدر پول لازم است؟

تخمین بزنید که هزینه های شما چقدر هزینه می شود

چگونه هزینه های راه اندازی کسب و کارتان خود را محاسبه کنید تا بتوانید یک تصویر کامل مالی از کسب و کارتان ارائه دهید.

برای دریافت بودجه راه اندازی از محاسبات هزینه راه اندازی خود استفاده کنید.

بتوانید از موسسات اعتباری و بویژه از بانکها وام بگیرید و یا

سرمایه گذاران را به شراکت با خودتان ترغیب کنید و در نهایت،

میزان و زمان سودآوری، مدت زمان برگشت سرمایه و خیلی شاخص های مالی دیگر را اندازه گیری نمایید.

این دوره برای شما ایده آل است اگر شما:

ایده خود را انتخاب کرده اید و طرح تجاری آن را تهیه کرده اید.

با توجه به نتایج مثبت از طرح تجاری خود در حال تصمیم گیری برای اقدام هستید ولی هزینه های سرمایه گذاری را هنوز نمی دانید.

نیاز به جذب شریک دارید و یا

نیازمند تامین بخشی از سرمایه مورد نیاز، از منابع بانکی هستید.

هنوز مرددی که آیا طرح شما سودده خواهد بود یا نه؟ و اگر بله، چه زمانی سرمایه شما برگشت خواهد شد؟

و چندین سؤال دیگر

بدون نوشتن طرح توجیهی بویژه بعد از تدوین طرح تجاری، اقدام به راه اندازی کسب و کار ریسک بزرگی دارد. ضمن اینکه هیچ کس حاضر به سرمایه گذاری با شما نخواهد بود. توجه

داشته باشید، پس از برآورد سرمایه مورد نیاز، بانکها حاضر به مطالعه طرح شما شده و در صورت تمایل با شما مشارکت خواهند نمود.

طرح توجیهی باید با واقعیت های روز همخوانی داشته باشد. شما در این دوره نحوه نوشتن و تعیین میزان سرمایه کمورد نیاز را فرا میگیرید.

Very Happy to Business with you!!

Phone : 044 33 48 36 92

Fax : 044 33 48 36 93

Handy: 0914 141 8218

Email : info@tadbirqs.com

instagram: tqsc.co

telegram : tqsc

skype : TQS CO

aparat : tqsc

WWW.TADBIRQS.COM