

تقویت روحیه انسانی آنها به کارمنی گیرد به طوری که "عزت نفس" کارکنان حفظ و حتی تقویت شود.

- امنیت شغلی را به عنوان وسیله ای برای ایجاد تحکم کارکنان به سوی خلاقیت و ابتکار عمل به کارمنی گیرد و از سیکها و شیوهای که موجب ارتقاء شغل می شوند استقبال می کند.

- سعی می کند شرایط و فضای مناسب را برای فعالیت ثمر بخش کارکنان فراهم سازد.

آنچه مسلم است با توجه به طبع متغیر انسان ها بهره گیری مدیر از عوامل فوق براساس اولویت بندی های خاص و یا به صورت ترکیبی می تواند موجب پرورش انسان های آزاده و مستول شود.

انسان هایی که اگر قدر شناخته شوند و از استعدادهایشان بهره منفی استفاده شود می توانند بسیاری از آنچه را که ناممکن به نظر می سند مکنند. این جاست که بازده کار افزایش می یابد و عدم رعایت این موارد اکر چه ممکن است بتواند کوتاه مدت عوارض خود را نشان دهد ولی طولانی مدت موجب کاهش بازده کار خواهد شد.



برای حس کمال جویی آنها ارزش قابل مشکلات شان را درکرده و در حل آنها قدم برداشت. برای ارتقاء کی و یکی کار - حقوق و پاداش های مادی را در جهت پرورش انسان های مددگار می دهد.

- در مقابل مشکلات شخصی کارکنان با

شغل برای خدمت به اهداف متعالی انسانی به کارمنی گیرد.

حال باید دید که کارکنان در چه مرحله ای از رشد سامانی مستند ایا آنها به آن حد از بزرگ شغلی رسیده اند تا نفس انجام کار برای آنها دوچرخه شده و کار را نه فقط برای کسب درآمد که نهایی او می تواند کسب اعتبار و احترام و حتی شغلی داشته باشد و در این مرحله شهروساندن استعدادهای خود به کار گیرند؟

در این میان نقش مدیر از همیت زیادی برخوردار است. اگر ذکر مدیر پرورش رسانید به سعادت است و رسیدن به این انسان هایی که این ارزش را باشند می کوشد:

- احترام کارکنان را فقط کند. رسیدن به سعادت است و رسیدن به این افراد فلاسخه ای جمله فارسی، هدف زندگی در مورد کارهایی که به آنها مربوط است نظرشان را سوال کند و در تضمیم گیری ها شکرانشان بدهد.

- به این انسان می دهد که مورد اعتماد هستند و حضورشان در ورزش کار مفید و لازم است.

- سعی می کند انجام کار برای آنها درویش کند تا آنها با علاوه و پشتکار به کار بپردازند.

- احساس مسئولیت آنها را می ستد و از آنها در مقابل انجام کار درست قدردانی می کند.

عوامل افزایش بازده کار

سید حبیب الله شاه رکنی

واقعیت آن است که کار کردن جزو جوهره زندگی انسان است. انسان جزو از مطرقه کار کردن قدرت به اداءهای جوانیست و اصوله کار هزار آنست.

اما انسان تحت چه ضوابطی کار می کند؟ آیا فقط بر رفع گرسنگی خود می کند و او را قادر می سازند تا عوامل ذهنی خود را گسترش دهد و به کرانه های شکفت پدیده های مختلف نظر کنند.

انسان اگرچه اولگاه اولیه اش شغل و تامین نیازهای اقتصادیش باشد اما هدف نهایی او می تواند از این یعنی رسیدن به

گونه که ابزار به کار می گیرد ابزار هم می سازد و تکامل ابزار بر ذهن آدمی اثر است. بسته آوردن شغلی برای تامین

کوشید کار خود را تبدیل به این اعمالی کند تا به رسیده آن به شکوفایی استعدادهایش "عزت نفس" خود را ارائه کند.

طبعی است که محرك اولیه انسان از کار و تلاش تامین و سایر اولیه عویضی از قبیل غذا، پوشش و مسکن باشد اما

از همچنان که خود را در این محدوده محبوب نمی کند. این انسان موجودی خلاق است به همان گونه که از محبت تاثیر می پذیرد

بر محیط هم اثر می گذارد و به همان

اکبر کریمزاده رفته

افزایش پیشرفت و روند

تأثیر فرهنگ کایزن بر

هر روز احساس کنید کمی پیشرفت کردیده اید. فکر باشیم که کیفیت کار و زندگی را قدری بهبود بخشمی و به آموختن چیزهای تازه بپردازیم و راههایی بهتری برای بهبود گفتگوی شغلی و زندگی بهتر می گزینیم. باید و عدم رعایت این موارد اکر چه ممکن است بتواند بسیاری از عوارض خود را نشان دهد ولی طولانی مدت موجب کاهش بازده کار خواهد شد.

کایزن عبارت از فرایند بهبود مستمر

و دامن است که فسنه ای "کار درست را درست" را در چند زانی های میانی کنترل کیفیت

فرهنگ کایزن از این شکفت اینکه اینها را ارتفاء کنند و سطح کنترل کیفیت جامع با کنترل کیفیت در گستره شرکت، کاری

میریزی را در تمامی مطابق مدیریتی

بهبود بخشیده اند به گونه ای که هر گاه

سخن از مدیریت جامع با کنترل کیفیت

به میان ایندی و آزاد کایزن به ذهن متبار

است با کنترل کیفیت یا کنترل کیفیت

چالیزی، پیزی شالوگ و زیر بنای

اصلی تکرر مدیریت روندگار توسعه

بر ماست که با توجه به فرمایش

مولای مقتیان حضرت

علی (ع) طوری زندگی کنیم که

فرد ایمان بهتر از

امروزمان باشد و همواره خود را

در مسیر بهبود و

پیشرفت بنگیرم

همه ملتهبای جهان مشترکا بر این کنند. باورنده که آزوی پیشگفت و موقفیت

میتند بر این اصل است که: کار باشد راحت، سریع، موثر و مطبوع انجام

و چهارمی پیشرفت و کیفیت

با تکرش به گذشته های دور یعنی دوران

رشوه و دومنایه اصلی مفهوم کایزن

که امروزه عمیقا در طرز فکر زانی های

این عصر شکار برای انسان مهمترین عامل

تنازع بقا بوده که خود با کمترین تلاش آن را تکامل بخشد.

موده که در صریح خاستگاه کایزن، اندیلوی

تلاش و پیشرفت مدام شر، اندیشه



در حقیقت خاستگاه کایزن، اندیلوی

نیزه گرفتن از وحده استعداد و توان

تمتعی اسوسه ای از اینکه کارکنان خود نمایان

می سازند.

اگر کار را از این دیدگاه بنگیریم که "کار"

و سیله ای است برای تحقیل معاش و تامین

زندگی مرغه، همین امر می تواند

دلیل باشد بر اینکه برای یافتن راه

مدیران بخوانند

دانستن بخوبی نکات مهم، به مدیران در موقوفیت کارها امکن می کند. در ذیل

به برخی از این نکات اشاره شده است:

• کارکنان را در تصمیم گیری ها شرکت

دهید. کارکنان بنشونه تصمیم های

مکشوف شستند. اگر یزینه شرکت آنها در

تصمیم گیری ها فراموش شدند. مدیر

این ایجاد می کرد. بگیرید همچنان

که نظرات خود را داشته باشند، از تصمیم های

حایات خود اند. گرچه با آن موافق

نباشند.

• اطلاعات کافی در اختیار کارکنان قرار

دهید. چرا که اگر به آنها اطلاعات کافی

داده شود، عملکرد آنها بهتر خواهد

شد.

• نقش مثبت در گروه است که می تواند

یک تیم برای دن کار مهندس دارد و

خواسته های مشتریان را برآورده

کند.

• به کارکنان خود توجه کنید. عاقلانه

نیست اگر تمام وقت خود را صرف بیدار

کردن و استخدام فنونی است که مدیر

بیشتر کارکنان اینها را در نظر

نمی بیند. مدیر است که باید تصمیم های را با گیرید

وی کارکنان را در کارکنان خود نمایان

نمایانند. در نظر می بیند که هر چیز

یا میزبانی که این اتفاق

باشد.

بالا بردن سود شرکت

برای اینکه سود شرکت خود را افزایش

دهند، دو راه وجود دارد. راه اول

افزایش فروش و راه دوم کاهش

هزینه هاست.

مطلب ذیل راکنند. همیشه کار

زیاد کافی نیست. متناسبان باید خدمات

یا محصولات شما را بشناسند تا از آنها

ستفاده کنند.

• اطلاعات کافی نیست. متناسبان باید خدمات

یا محصولات شما را بشناسند تا از آنها

ستفاده کنند.

این گونه نیست که کاهش هزینه ها

بدون هیچ روش و یا شیوه خاصی

قابل اجرا مورث باشد.

مدیر باید میزبانی که چشم زیاد

نمایند. در نظر است اگر استفاده

از کالا های مناسب و کنترل بر هزینه ها از انجام

دهید.

این گونه نیست که کاهش هزینه ها

بدون هیچ روش و یا شیوه خاصی

قابل اجرا مورث باشد.

آن را با میزان زیاد سود فروزان

شده، سود خالص و سود ناخالص

تولیدی تشاور و تکرار کاهش پایانه

جلسه مشاوره

برای اینده آل مدکار است و کسی است

که از کارکنان خود حمایت می کند.

مشاوره آماده اید و چنانچه موارد زیر را

بین و سیله از تعهد در ارائه بازخورد پیشتر

قویل به ارائه را بازخورد پیشتر

دهید.