

نقش خدمات مشاوره‌ای

در سازمانهای صنعتی و تولیدی

● دکتر ایرج سلطانی

مسئول روابط صنعتی شرکت فولاد مبارکه

مقدمه

از آنجایی که در سازمانهای صنعتی و تولیدی دنیای امروز، انسانهای متخصص حرف اول را در کیفیت، بهبود و تنوع تولیدات می‌زنند و با انسانهای فرهیخته و بدون مشکل می‌توان سازمان را همواره پویا و سرپا نگهداشت بنابراین بایستی به انسان سازمانی همه‌جانبه توجه کرد؛ یعنی، علاوه بر نیازهای مادی به نیازهای روانی و اجتماعی آنها نیز توجه و یا به تعبیر دیگر برای ابعاد روانی و اجتماعی کارکنان در میان‌مدت و درازمدت بسرنامه‌ریزی کرد و از طریق مکانیسم‌های مختلف به آنها توجه کرد. در این راستا خدمات مشاوره‌ای یکی از مکانیسم‌های مهمی است که می‌تواند در خدمت اهداف سازمان باشد و نقش مهمی را ایفا کند. در این مقوله، ضرورت خدمات مشاوره‌ای به‌عنوان یک کار زیربنایی و بنیادی برای شرکت فولاد مبارکه که دارای ماهیت کاری خشن و تولیدی است اثبات گردیده. به‌طوری که تقریباً از سال ۱۳۷۲ مرکز خدمات مشاوره روان‌شناسی صنعتی و سازمانی را ایجاد کرده است و هم‌اکنون در سطح تخصصی مشغول ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه‌های مختلف به کارکنان و خانواده آنها است که در این مقاله سعی بر آن است آثاری که این

خدمات در شرکت داشته به‌عنوان یک تجربه عملی و موفق بیان شود. لازم به ذکر است که این مقاله براساس نظریه تئوری عمل (PRACTICE THEORY)^(۱) تدوین شده است.

بنابراین ابتدا مفهوم خدمات مشاوره‌ای سازمانی و ابعاد آن تبیین و سپس به بیان آثار عملی خدمات مشاوره‌ای به‌عنوان یک تجربه عملی در صنعت پرداخته می‌شود.

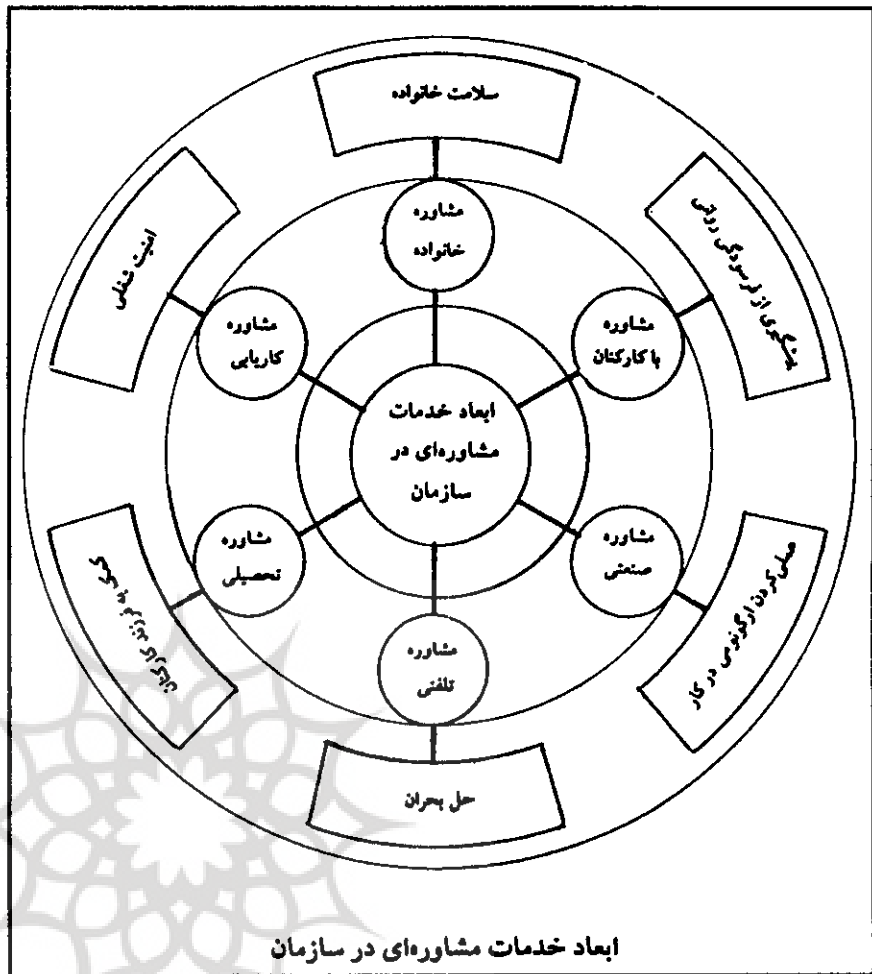
مفهوم خدمات مشاوره سازمانی

در زمینه خدمات مشاوره‌ای تعاریف متعدد و گوناگون است. فریتس استیل (FRITZ STEALE) مشاوره را هر نوع کمکی می‌داند که به‌محتوی، فرآیند یا ساختار یک وظیفه یا یک سری از وظایف اطلاق می‌شود. پیتر بلاک (PETER BLOCK) می‌گوید «وقتی که شما می‌خواهید وضعیتی را تغییر داده یا آن را بهبود بخشید در حالی که کنترل مستقیم بر اجرای آن ندارید مشاوره می‌کنید.»^(۲) پاترسن (PATTERSON) مشاوره را جسریان‌یاری‌دهنده‌ای می‌داند که به ارتباط خاص بین دو نفر نیاز دارد و از طریق ایجاد ارتباط خاص مشاوره‌ای، مشاور به مراجع کمک می‌کند تا راه‌حلی برای مشکلش بیابد. به‌نظر رابینسون (ROBINSON) مشاوره عبارت از کمک به افراد

عادی برای کسب سازش بهتر با خود و دیگران، افزایش بلوغ عاطفی، استقلال و قبول مسئولیت است. براساس این تعریف با افراد عادی و حتی با کسانی که مشکل روانی خاصی ندارند نیز می‌توان مشاوره کرد. از این رو، مشاوره به افزایش کارآمدی و سازش بهتر با خود و محیط پیرامون منجر می‌گردد.^(۳) در این تعریف نکات مهم و جالبی نهفته است که کاربرد عملی آن از نظر روابط کار بسیار کارساز است به‌خاطر اینکه نهاد مشاوره در سازمان عمدتاً با افراد سالمی که دارای مشکل سازمانی و روابطی هستند سروکار دارد و یکی از اهداف آن ترمیم روابط تیره شده از طریق مذاکره و مشاوره و سازش مستقیم و برقراری همنوایی است. و ایده آن این است که رفتار فرد در سازمان همزمان همساز و سازگار باشد. اگر فرد مطابق انتظارات سازمان رفتار کند، گفته می‌شود که رفتار او سازگار است و اگر مطابق انگیزه‌های خود رفتار کند رفتار او همساز است. به‌طور کلی مشاوره سازمانی مکانیسم و فرآیندی است که از طریق آن کارگر و کارفرما در یک رابطه رودررو و صمیمی مسایل و مشکلات سازمانی و کاری را مطرح و از آن طریق به همدیگر در جهت بهبود فعالیت‌های مدیریتی، بهبود عملکرد افراد و سازمان کمک می‌کنند.

- توصیه‌های عملی به کارکنان برای جلوگیری از خستگی روانی ارائه می‌کند؛
 - مدیران و مسئولان را در برخورد روانی با کارکنان راهنمایی عملی می‌کند.
- ۳- کمک به توسعه منابع انسانی
- امروزه فرآیند پرورش منابع انسانی به دنبال ساختن انسانهایی است که در سازمان هیچ مشکلی نداشته باشند و این به خاطر این است که تخصص و مهارت قوی دیگر مشکل سازمان را حل نمی‌کند. در سازمانها و مخصوصاً سازمانهای دولتی بسیاری از تخصص‌ها به لحاظ اینکه به روان انسانها توجه نمی‌شود به کار گرفته نمی‌شود و انسانهایی که تخصص موجود خود را در اختیار سازمان قرار ندهند انسانهای توسعه یافته‌ای نیستند بنابراین افراد در همه ابعاد از جمله عاطفی و روحی بایستی پرورش یابند. خدمات مشاوره‌ای به راحتی می‌تواند ابعاد روانی و عاطفی افراد سازمانی را پرورش دهد. به طور کلی خدمات مشاوره‌ای در ابعاد زیر به توسعه منابع انسانی کمک می‌کنند:

- عواطف و احساسات کارکنان را متعادل می‌کند؛
 - تلقی منطقی از سازمان را در کارکنان شکل می‌دهد؛
 - جنبه‌گیرهای ناخودآگاهانه کارکنان در مقابل سیاستهای سازمان را تعدیل می‌کند؛
 - تخصص کارکنان را با عواطف و احساسات عجین می‌کند؛
 - شادابی که از مشخصه‌های مثبت انسان توسعه یافته است را به سازمان القا می‌کند.
- ۴- کاربردی کردن سازمان غیررسمی
- از جمله ارکان هر سازمان می‌توان سازمان غیررسمی را نام برد. سازمان غیررسمی به عنوان سایه سازمان (SHADOW ORGANIZATION) تعبیر می‌شود. باین برداشت در واقع سازمان غیررسمی، چهره دوم سازمان رسمی به شمار می‌آید. سازمان غیررسمی در دل سازمان رسمی پدیدار می‌شود و بدون آن نمی‌تواند ایجاد شود. (۴) سازمان غیررسمی جزء لاینفک سازمانهای رسمی است. بنابراین به عنوان یک واقعیت بایستی آن را پذیرفت و از آن در جهت مصالح و اهداف سازمان بهره برد. از آنجایی که تئوری سازمان در سطح کلان به سازمان و ساختار و سازمان رسمی توجه دارد کمتر می‌توان در مفید کردن سازمان غیررسمی از آن بهره جست. سازمان غیررسمی چون قسمت



ابعاد خدمات مشاوره‌ای در سازمان

- ۲- پیشگیری از فرسودگی منابع انسانی
- نیروی انسانی پس از استخدام و اشتغال به کار تحت تاثیر عوامل مختلف سازمانی از قبیل قوانین و مقررات، ضوابط، محیط فیزیکی، سختی کار، رفتار مدیر و مسئول، احساس خستگی روانی کرده که این خستگی روانی پس از مدتی زمینه‌های فرسودگی روانی را فراهم می‌کند. از آنجایی که تجهیزات به طور برنامه ریزی شده تعمیر می‌شوند انسانهایی که با این تجهیزات کار می‌کنند به طریق اولی نیازمند ترمیم هستند و در این راستا خدمات مشاوره‌ای به طور عملی و کاربردی می‌تواند در رفع خستگیهای روانی و جلوگیری از فرسودگی نیروی کار نقش بسزایی ایفا کند. به طور کلی خدمات مشاوره‌ای در ابعاد زیر موجب پیشگیری از فرسودگی روانی منابع انسانی سازمانها می‌شود:
- نقش سنگ صبور را برای کارکنان بازی می‌کند؛
 - محل و جایی برای تخلیه هیجانات است؛

آثار عملی خدمات مشاوره‌ای در سازمان (تجربه شده)

۱- بهبود رضایت کارکنان

- یکی از جنبه‌های رضایت کارکنان توجه به ابعاد شخصیتی و نیازهای روانی آنهاست. از طریق خدمات مشاوره‌ای، با روان کارکنان ارتباط برقرار شده و از این بابت احساس رضایت و ارزشمندی در آنها زنده می‌شود و در نتیجه آنها با رضایت خاطر بیشتری برای سازمان انجام وظیفه می‌کنند. به طور خلاصه خدمات مشاوره‌ای در ابعاد زیر زمینه‌های بهبود رضایت کارکنان سازمان را فراهم می‌کند.
- احساس ارزشمندی را در کارکنان زنده می‌کند؛
 - نقاط قوت شخصیتی و عاطفی کارکنان مورد توجه و پرورش قرار می‌گیرد؛
 - نقاط ضعف شخصیتی کارکنان را اصلاح می‌کند؛
 - پیوند سازمان با روان کارکنان را تقویت می‌کند.

بافت فرهنگی جامعه و سازمانها طوری است که استفاده از خدمات مشاوره‌ای را نوعی سرخوردگی و عیب برای خود می‌دانند و مراجعه به مرکز مشاوره را روانی‌بودن، مشکل داشتن و انگشت‌نما شدن می‌دانند. یکی از آثار بسیار مهم استقرار مرکز مشاوره و ارائه خدمات مشاوره‌ای در سازمان این است که فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای را ترویج می‌کند. یعنی افراد با مراجعه به مرکز مشاوره و بهره‌گیری از خدمات مربوطه بر مشکلات خود فائق آمده و احساس رضایت می‌کنند. مراکز خدمات مشاوره سازمان به‌طور زیر می‌توانند به فرهنگ استفاده از این خدمات کمک کنند:

- جرأت استفاده از خدمات مشاوره‌ای را در افراد تقویت می‌کنند؛
- افراد استفاده‌کننده از خدمات مشاوره‌ای دیگران را نیز ترغیب به استفاده از این خدمات می‌کنند؛
- انتقال نتایج و آثار خدمات مشاوره‌ای به همدیگر و در نتیجه همگانی‌شدن فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای؛

● استفاده خانواده کارکنان از خدمات مشاوره‌ای و شکسته‌شدن جو گریز از خدمات مشاوره‌ای.

۸ - جلوگیری از پیری زودرس سازمان
زمانی که افراد یک سازمان از نظر روحی و روانی با مشکلاتی روبرو باشند ذهن آنها دائماً با این مشکلات دست و پنجه نرم می‌کند و کم‌کم مسائل جزئی به مسائل عمده تبدیل شده و افراد مشکل‌دار یار و غمخوار همدیگر شده و اتلافهای متعددی در سازمان به‌وجود می‌آید که حاصل آن رکود کارهای سازمان، جمود فکری، رکود خلاقیت و کندشدن جریان نوآوری است و در نتیجه سازمان دچار پیری زودرس می‌گردد. خدمات مشاوره‌ای از طریق ریشه‌یابی مشکلات و توجه به روح و روان کارکنان به‌راحتی می‌تواند سازمانها را زنده و جوان نگه دارد. هر نوع فعالیت جوان‌سازی در واقع تلاش در جهت تبدیل سازمان از وضعیت موجود، و صنعتی مطلوب و ایده‌آل است از این‌رو فرآیند کلی جوان‌سازی توسط خدمات مشاوره‌ای در قالب مراحل زیر انجام می‌شود:

الف: بررسی وضعیت موجود

ب: تعیین وضعیت مطلوب

ج: برنامه‌ریزی و اقدام برای وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب^(۱)

۹ - همسازی خانواده کارکنان و سازمان در



خدمات مشاوره‌ای می‌تواند در خدمت اهداف سازمان باشد.



یکی از جنبه‌های رضایت کارکنان توجه به ابعاد شخصیتی و نیازهای روانی آنهاست.



کارکنان سازمان پس از مدتی کار در سازمان احساس خستگی می‌کنند و این مسئله پس از مدتی زمینه‌های فرسودگی روانی را فراهم می‌کند.



خدمات مشاوره‌ای می‌تواند در رفع خستگی‌های روانی و جلوگیری از فرسودگی نیروی کار نقش بسزایی ایفا کند.

شغل براساس نیاز سازمان و وجود محدودیتهای جسمی انجام می‌شود و کمتر به جنبه‌های روانی توجه می‌شود که این امر عوارض زیادی را برای سازمان به‌دنبال دارد؛ یعنی، گاهی اوقات ممکن است فردی از نظر جسمی برای کاری مناسب باشد ولی وضعیت روحی و روانی آن برای ادامه کار به حدی رسیده باشد که ادامه کار وی را با بحران روانی روبرو می‌کند. در اینجاست که خدمات مشاوره‌ای می‌تواند ایفای نقش کند؛ یعنی با تعیین وضعیت روحی و روانی افراد می‌تواند در مورد ادامه کار و یا جابجایی آنها توصیه‌های لازم را ارائه دهد و از این طریق سازمان را متعادل و افراد را نسبت به انجام کار بساانگیزه‌تر سازد. چرخش شغل براساس توصیه‌های مشاوره‌ای که متناسب با وضعیت روحی و روانی کارکنان باشد از ملال و خستگی ناشی از یکنواختی شغل می‌کاهد.^(۵)

۷ - ایجاد و تقویت فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای

نابیدای سازمان است با خدمات مشاوره‌ای هویت و معنا پیدا کرده و در راستای اهداف سازمان قرار می‌گیرد. خدمات مشاوره‌ای به‌طور زیر سازمان غیررسمی را کاربردی و در جهت سیاستهای سازمان قرار می‌دهد:

● خدمات مشاوره‌ای روابط و رفتارهای غیررسمی را در سازمان شناسایی و شفاف می‌کند؛

● خدمات مشاوره‌ای عواطف اعضای سازمان غیررسمی را تحت کنترل قرار می‌دهد؛

● خدمات مشاوره‌ای نیازهایی از قبیل ارضای اجتماعی، احراز هویت، خودشکوفایی، همدردی داشتن کارکنان که سازمان رسمی قادر به تامین آنها نیست را تامین و از این بابت روحیه کارکنان را ترمیم می‌کند؛

● خدمات مشاوره‌ای روحیه و گرایشهای واقعی کارکنان را به‌خوبی شناسایی و در جهت عملکرد مطلوب سوق می‌دهد.

۵ - فراهم کردن بستر تصمیم‌گیری استراتژیک در مورد روان سازمان

برنامه‌ریزی استراتژیک برای جنبه‌های پیدا و آشکار سازمان کار ساده‌ای است و این به‌خاطر این است که جمع‌آوری اطلاعات، و تجربه و نهایتاً استفاده از آنها در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک به‌راحتی انجام می‌گیرد. آنچه موفقیت سازمانها را بیمه می‌کند توجه به برنامه‌ریزی استراتژیک برای روان سازمان است که در این راستا خدمات مشاوره‌ای به‌لحاظ سروکار داشتن با ناپیداهای سازمان نقش موثر و کلیدی در فراهم کردن بنیادهای برنامه‌ریزی استراتژیک برای روان سازمان ایفا می‌کنند. به‌طور کلی خدمات مشاوره‌ای به‌طور زیر بستر لازم را برای تصمیمات استراتژیک برای روان سازمان فراهم می‌کند:

● تعیین دورنماهای رفتاری و روانی سازمان؛

● ارزیابی قوت و ضعف روان سازمان؛

● ارائه تصویری روشن از قابلیت‌های روانی سازمان؛

● مشخص کردن نقاط کور و بحرانهای روانی در سازمان.

۶ - ترمیم انگیزه کارکنان به‌لحاظ جابجایی‌های درون سازمانی در مشاغل:

جابجایی در مشاغل یکی از راههای ایجاد انگیزه در کارکنان است که این کار بایستی با یک برنامه مدون انجام شود. بعضی اوقات جابجایی

زندگی شغلی

انسان سازمانی از یک طرف تحت تاثیر عوامل مختلف شغلی و سازمانی است و از طرف دیگر در خانواده نیز ذهن و جسم فرد تحت عملیات مسایل خانوادگی قرار می‌گیرد؛ یعنی، این انسان سازمانی دائماً در حال تاثیرپذیری از سازمان و محیط خانواده است و اگر محیط خانواده و محیط سازمان در تاثیرگذاری همسو و همراستا نباشد حاصل آن تضاد و کشمکش، خستگی و رکود است، بدون شک مسائلی خانوادگی به همراه انسان وارد سازمان می‌شود و مسائلی سازمانی نیز وارد خانواده می‌گردد. زمانی می‌توان از پشت‌بندی خانواده برای تقویت سازمان و بالعکس استفاده کرد که این باور به وجود آید که بایستی فعل و انفعالات داخل خانواده را تحلیل و با فعل و انفعالات سازمانی گره زد و زمانی که این باور

و نیایدها، حذف تفکر همه یا هیچ، عدم اعتماد به شانس و طالع‌بینی، برچسب‌نزدن، به خانواده‌ها، آموزشی داده می‌شود تا بستر لازم برای تقویت روحیه کارکنان و ارتقا سلامت روانی آنها فراهم شود؛

● برقراری ارتباط با فرزندان کارکنان: یکی از جنبه‌های ورود به دنیای خانواده برقراری ارتباط با فرزندان است. فرزندان در فراهم کردن محیط مناسب خانوادگی و ارتقای سطح سلامت خانواده نقش به‌سزایی را ایفا می‌کنند. خدمات مشاوره‌ای از طریق طراحی محتوای مراسم روز دانش‌آموز و برگزاری اردوهای اوقات فراغت برای فرزندان می‌تواند بین سازمان و فرزندان کارکنان ارتباط برقرار کرده و به ارتقای سطح سلامت خانواده کمک کند.

بسیار زیاد است که از آن جمله می‌توان، بهبود رضایت کارکنان، پیشگیری از فرسودگی منابع انسانی، کمک به توسعه منابع انسانی، معنادار کردن سازمان غیررسمی، فراهم کردن بستر لازم برای اتخاذ تصمیمات استراتژیک برای روان سازمان، بالا بردن انگیزه کارکنان، تقویت فرهنگ استفاده از خدمات مشاوره‌ای، جلوگیری از پیری زودرس و هماهنگی بین خانه و کارخانه را نام برد که همگی این آثار صرف‌نظر از صرفه‌جویی در سرمایه‌گذاری جدید برای نیروی انسانی، موجب تحقق رسالت توجه به کرامت انسانی در سازمانها شود و بهره‌وری و سلامت و شادابی را در کارکنان و سازمان تا حدود زیادی تضمین می‌کند.

منابع و ماخذ:

۱ - در کتاب سیمای روند تحولات برنامه درسی به‌عنوان یک رشته تخصصی تالیف آقای دکتر نادرقلی قورچیان و سرکار خانم فروغ تن‌ساز، چاپ ۱۳۷۴ ص ۶۲ آمده است که پروفسور هرسیس کلیه نظریه‌ها را در چهار مقوله بزرگ طبقه‌بندی نموده است و آنها عبارتند از:

الف - نظریه‌های تبیینی EXPLANATORY

THEORIES

ب - نظریه‌های آموزه‌ای (DOCTRINES)

ج - نظریه‌های کاربردی (APPLIED THEORIES)

د - نظریه‌های عمل (PRACTICE THEORIES)

و در تعریف نظر برای عمل آمده است که عمل متخصصان و کارشناسان و شیوه کار آنها مبنای نظریه عمل را فراهم می‌آورند و به عبارت دیگر عمل و تجربه تخصصی را تئوری عمل می‌گویند.

۲ - غلامرضا، نصیرزاده و بهمن رستگار، مشاوره

در مدیریت، سازمان بین‌المللی کار ILO، تهران،

موسسه انتشاراتی کمال علم، ۱۳۷۳، ص ۱۳

۳ - عبدا...، شفیع‌آبادی، فنون و روشهای مشاوره،

تهران: نشر ترجمه، ۱۳۷۰، صص ۳۱ و ۳۲

۴ - هربرت جی، هیکس، لی ری گولت، تئوریهای

سازمان و مدیریت، ترجمه گونل کهن، تهران:

انتشارات اطلاعات، ۱۳۶۸، ص ۱۰۳

۵ - محمدعلی، نائلی، انگیزش در سازمانها، اهواز:

انتشارات دانشگاه شهید چمران، ۱۳۷۳، ص ۱۳۶

۶ - محمدابراهیم، سنجدی، جوان‌سازی سازمانی،

مجله دانش مدیریت، شماره ۲۷ و ۲۸، ص ۵۷

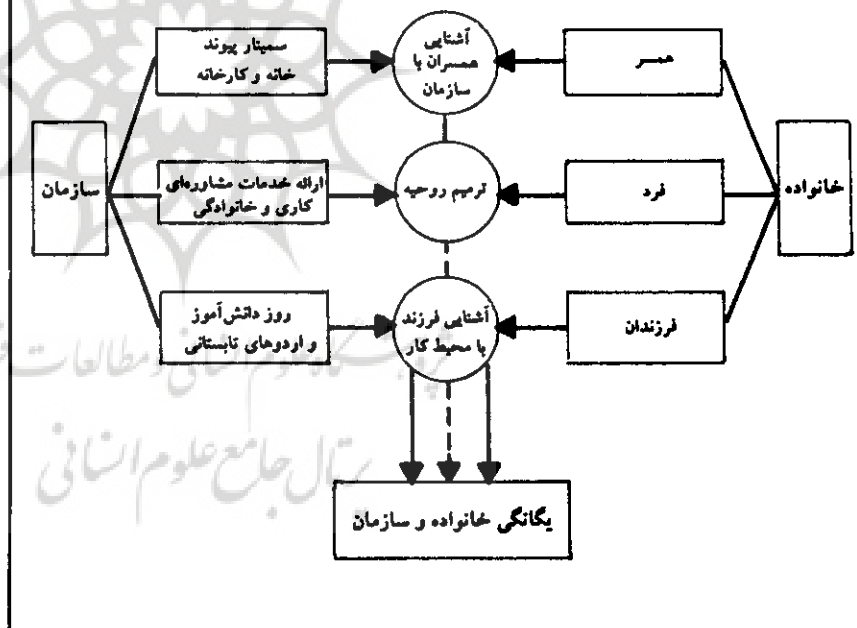
۷ - مطالب این قسمت از گزارش‌های نهایی نخستین

دوره سمینار پیوند خانه و کارخانه، مرکز مشاوره و

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی شرکت

نولاد مبارکه سال ۱۳۷۴ اقتباس شده است.

مدل برقراری ارتباط بین سازمان و خانواده از طریق خدمات مشاوره‌ای



جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

خدمات مشاوره تخصصی یکی از ضروریات دنیای تولید و کار است و بدون این‌گونه خدمات تولید با کیفیت در دنیای پررقابت فعلی با مشکل روبروست. خدمات مشاوره‌ای با حل و فصل مشکلات کارکنان در ابعاد مختلف می‌تواند تخصص، انرژی و توان کارکنان را در اختیار اهداف و مأموریت سازمان قرار دهد. آثار عملی خدمات مذکور در سازمانها

ایجاد شد عملی شدن باور از طریق خدمات

مشاوره‌ای به‌طور زیر می‌تواند صورت پذیرد:

● برگزاری سمینارهای پیوند خانه و کارخانه (۷): این سمینارها به‌منظور ارتقا سطح سلامت روانی و ارتقا ارتباطات با خانواده‌ها برگزار می‌شود. در سمینارهای مذکور اصول پیام زندگی شامل توجه به نیازهای شخصی، توجه به نیازهای خانواده، استقلال رای، انعطاف‌پذیری، خلاقیت در زندگی، پذیرش خود، تفکر علمی، حذف پایدیها

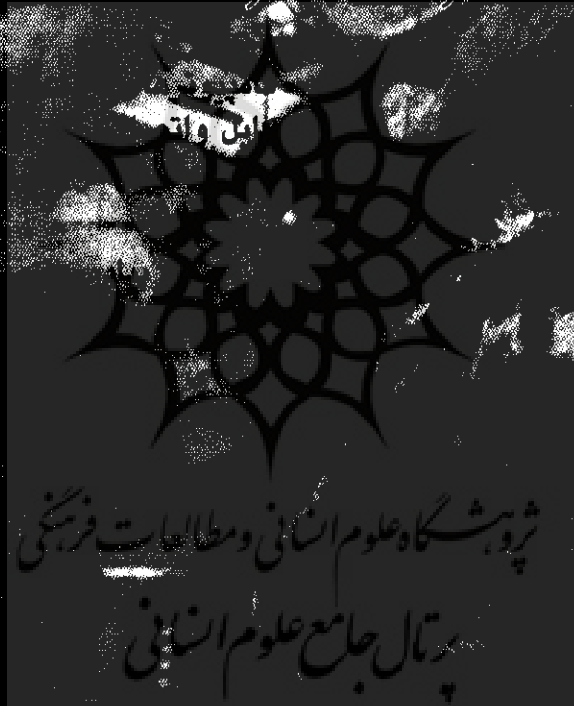
شبکه های قدرتمند...!!؟

با

اندیشه نگار

شبکه های Extranet , Intranet , Wan , Lan

Router, Switch, Hub, ...
Wireless ...

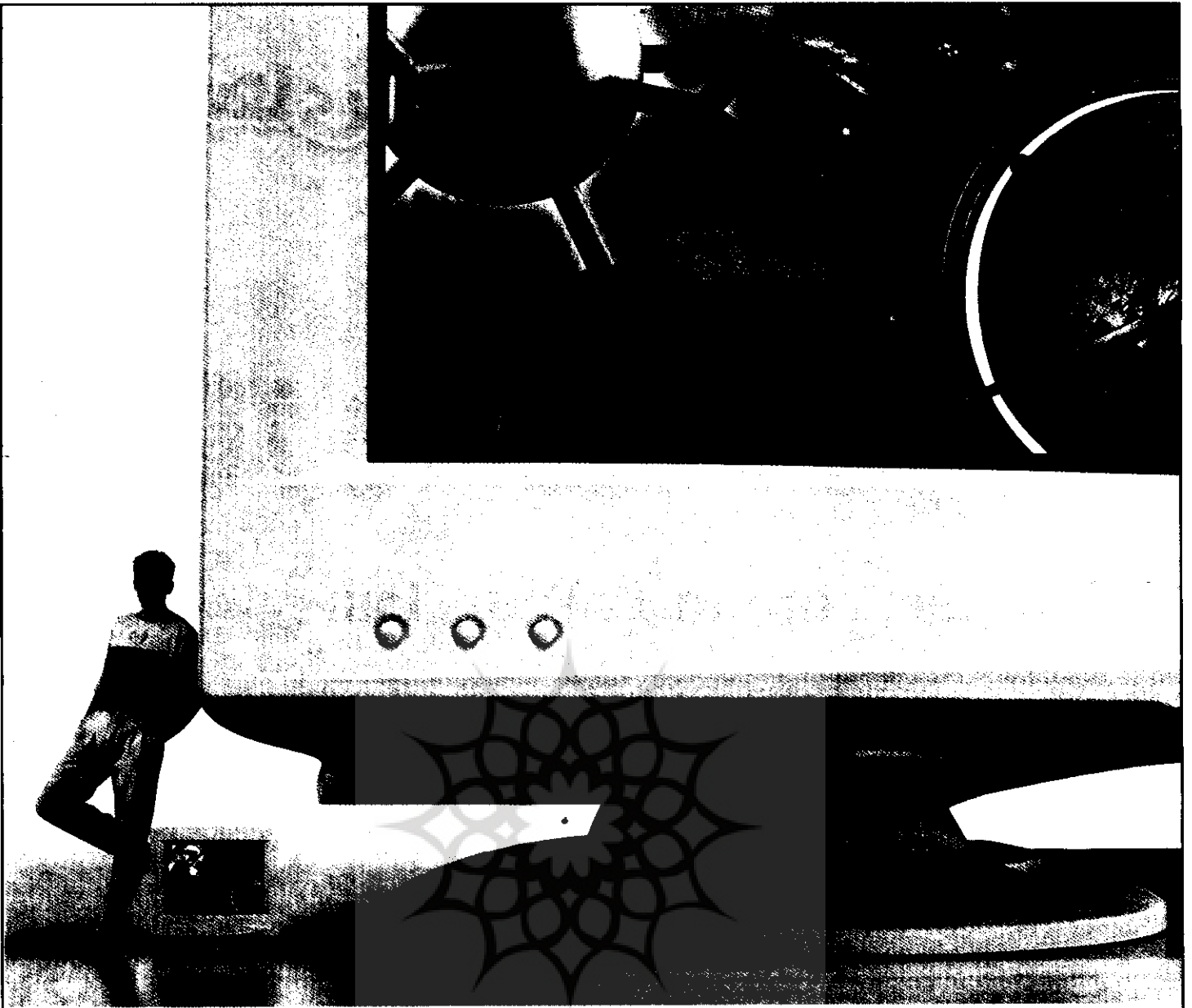


اندیشه نگار

مهندسی سیستمهای اطلاعاتی
شبکه های کامپیوتری
سخت افزار
تجهیزات بارکد

تهران - صندوق پستی: ۵۷۴ - ۱۶۳۱۵
تلفن: ۲۲۵۶۶۵۵ (۵ خط)

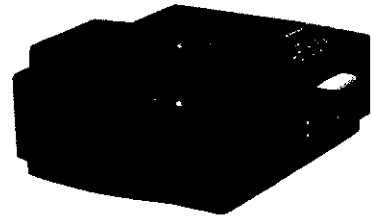
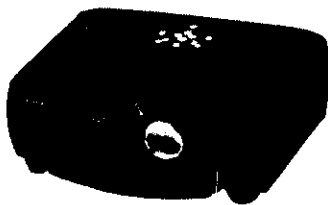
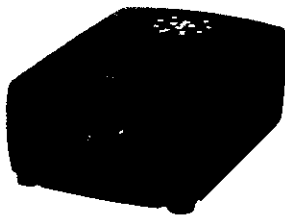
پست الکترونیکی: ANDISHE@neda.net.ir



با پروکسیما توان کامپیوتر را به سالن اجتماعات پیاورید

PROXIMA®

MULTIMEDIA PROJECTORS



بایگاہ دادہا

(شرکت خدمات کامپیوتری)

عرضہ کنندہ جدیدترین و بہترین تکنولوژی سمعی، بصری

خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، تهران - ۱۵۷۹۶ صندوق پستی ۱۵۸۷۵ - ۳۷۶۷
 تلفن : ۰۳۱ ۸۸۴۷۰۳۱ - ۸۸۳۶۶۸۰ فاکس : ۸۸۲۴۴۸۷ پست الکترونیک : dbs@kanoon.net

لطفاً حرکت نکنید...



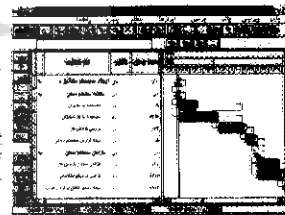
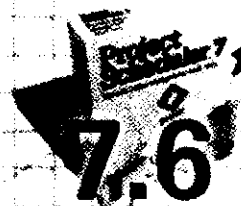
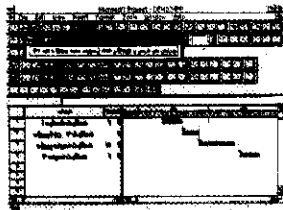
...و فقط در چند ثانیه

امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
 - نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
 - صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس
 - به‌کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
 - کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و ویژگی‌های ایمنی را می‌پذیرد از قبیل:
 - چاپ‌های ایمنی ● هولوگرام ● نوار امضاء ایمنی
 - نوارهای مغناطیسی ● بارکد BARCODE ● سلول‌های حافظه MICROCHIP
 - قابل استفاده در سیستم‌های ایمنی ACCESS CONTROL و قفل‌های کارت‌های MICRO LOCK
 - قابلیت اضافه نمودن تصویر و اطلاعات به کارت‌های آماده با سلول حافظه (SMART CARD)
 - قابلیت انعطاف برای یک کارت فوری و یا به صورت انباشته
 - قابلیت اجرای متعدد بر روی یک نمونه
- امکانات متعدد و فراوان دیگری بر حسب نیاز در سیستم قابل اعمال خواهد بود

تهران: خیابان سلیمان خاطر (امیر اتابک)، شماره ۳۷، طبقه سوم، شماره ۱
شرکت کامپیوتری پایگاه داده‌ها: تلفن: ۸۸۳۶۶۸۰ - ۸۸۴۷۰۳۱ فاکس: ۸۸۲۴۴۸۷

شرط اول موفقیت برنامه ریزی و نظارت



خدمات و محصولات شرکت نرم افزار فرزان

- نرم افزار فارسی Time Line 5
- نرم افزار آونگ 4، فارسی ساز Microsoft Project 4
- نرم افزار فارسی پیشرو 6، ترجمه Project scheduler 6.0
- نرم افزار پیشرو 7.6، با امکانات فارسی و تقویم شمسی Project scheduler 7.6
- نرم افزار آونگ 98، فارسی ساز Microsoft project 98
- نرم افزار فارسی هر 3، سیستم اطلاعات مدیریت پروژه (PMIS)
- پیامد، بولتن تخصصی مدیریت پروژه
- کانت 78، CD اطلاعات مرجع مدیریت پروژه
- خدمات، مشاوره و طراحی سیستمهای برنامه ریزی و نظارت پروژه، مدیریت پروژه