

# چه عواملی زمینه پرورش مدیر را فراهم می‌کنند؟

منبع: NEW WORLD-FEB 1999

مترجم: حمید توحیدی

هوش عاطفی را به‌عنوان عناصر تشکیل‌دهنده عملکرد عالی مورد محاسبه قرار دادیم به این نتیجه رسیدیم که هر قدر مورد اول و دوم درباره تمام مشاغل در کلیه سطوح حائز اهمیت باشند بیش یا هوش عاطفی از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

علاوه بر آن، تحلیل من نشان داد که بیش یا هوش عاطفی در عالی‌ترین سطوح شرکت جایی که تفاوت‌های موجود در مهارت‌های فنی اهمیت کمتری دارد، نقش بسیار مهمی را ایفا می‌کند به عبارت دیگر هر قدر رتبه فردی بالاتر بوده و از این رو این‌گونه تلقی شود که مجری یا مدیر برجسته و ستاره باشد این‌گونه نبوده و بیشتر از آن این بیش یا هوش عاطفی بود که خود را به‌عنوان دلیل اثربخش بودن این آقا یا خانم مطرح می‌کرد. وقتی مدیران برجسته را با افراد متوسط در پست‌های ارشد رهبری مقایسه کردم تقریباً نود درصد از تفاوت موجود در ظاهر آنها به‌جای اینکه قابل تعمیم و توزیع در توانمندی‌های شناختی باشند در عوامل بیش یا هوش عاطفی توزیع شدند.

اولین عنصر تشکیل‌دهنده بیش یا هوش عاطفی «خودآگاهی» (SELF-AWARENESS) است و زمانی معنی می‌دهد که فرد متوجه می‌شود که سروش یا ندای دلفی یونان باستان هزاران سال قبل این بوده است که:

«خودت را بشناس». خودشناسی یا خودآگاهی به‌معنای داشتن درک و استنباط عمیقی از احساسات، نقاط قوت، ضعفها، نیازها و محرکات فردی است. افرادی که از خودآگاهی

آموزش دیده‌ای را به‌استخدام خود در می‌آورند تا به آنها در تعیین، آموزش و ارتقا ستارگان احتمالی به آسمان رهبری کمک کنند. این روان‌شناسان چنین مدل‌هایی را در مورد پست‌های سطح پایین‌تر نیز ابداع کرده‌اند و من در سال‌های اخیر مدل‌های یادشده را در ۱۸۸ شرکت که اکثر آنها شرکت‌های بزرگ و جهانی بوده و شرکت‌هایی نظیر LUCENT و BRITISH AIRWAYS, TECHNOLOGIES و CREDIT SUISSE را شامل می‌شدند، تجزیه و تحلیل کرده‌ام.

هدفم یقین این مطلب بود که در درون این سازمانها کدامیک از توانمندی‌های فردی به عملکرد برجسته منجر شده است و تا چه اندازه آنها این‌گونه عمل کرده‌اند. تمام توانمندی‌ها را در سه بخش گروه‌بندی کردم:

- ۱- مهارت‌های کاملاً فنی مثل حسابداری و برنامه‌ریزی بازرگانی یا تجاری؛
- ۲- قابلیت‌های شناختی نظیر استدلال تحلیلی؛
- ۳- توانمندی و قابلیت‌هایی که بیانگر و حاکی از وجود بیش یا هوش عاطفی هستند مثل توانمندی کار با دیگران و اثربخشی در هدایت تغییر.

وقتی که تمام این اطلاعات و داده‌ها را تجزیه و تحلیل کردم به نتایج غم‌انگیزی دست یافتیم. برای اطمینان بیشتر، قوه ادراک در عملکرد برجسته به‌عنوان یک عامل منظور شد. مهارت‌های شناختی مثل تفکر گسترده و دید بلندمدت از اهمیت خاصی برخوردار بودند ولی وقتی ضریب مهارت‌های فنی، ضریب هوشی و بیش یا

هرفرد درگیر در کار تجاری داستانی در مورد مدیری بسیار هوشمند و ماهر می‌دانند که به پست رهبری ارتقاء یافت و در آن با ناکامی مواجه گردید. هم‌چنین با داستان فردی با توانمندی ذهنی و مهارت‌های فنی که به پست مشابهی ارتقا یافت و سپس بلندپروازی خود را آغاز کرد، آشنایی دارد.

با وجود این به این نتیجه رسیدیم که کاراترین رهبران از یک منظر خطیر و مهم شبیه به هم هستند. در واقع همگی آنها مرتبه عالی از آنچه را که به‌عنوان بیش یا هوش عاطفی نامیده می‌شود، دارا هستند. این‌گونه نیست که ضریب هوشی و مهارت‌های فنی به هم مربوط نباشند. این دو به هم مرتبط‌اند ولی در اساس به‌عنوان توانمندی‌های آستانه‌ای (THRESHOLD CAPABILITIES)، و یا به‌عبارتی این‌دو، نیازهای اولیه یا سطح ورودی به پست‌های مدیریتی تلقی می‌شوند ولی تحقیق و بررسی من در کنار سایر تحقیقات و مطالعات اخیر به‌وضوح حاکی از آن است که بیش یا هوش عاطفی شرط اساسی رهبری است. هر فرد می‌تواند بدون داشتن بیش یا هوش عاطفی، در دنیا از بهترین آموزش برخوردار شده و دارای یک اندیشه نافذ و تحلیلی و یک منبج بی‌پایانی از نظرات جدید و هوشمندانه باشد ولی این خانم یا آقا هنوز برای تبدیل شدن به یک رهبر بزرگ کار و فاصله زیادی دارد.

امروزه بیشتر شرکت‌های بزرگ برای توسعه و بهبودبخشیدن به آنچه که تحت عنوان «مدل‌های توانمندی یا تیجر» مشهور است، روان‌شناسان

از ایمن رو از دست دادن نشانه‌های خود سامان‌گری عاطفی یعنی تمایلی در جهت برتابیدن و فکور بودن، راحت بودن در برابر ابهام و تغییر، و صداقت یا به عبارتی توانایی برای جواب رد دادن به انگیزه‌های محرک، چندان سخت نیست.

سومین عنصر تشکیل‌دهنده بینش عاطفی «انگیزش» (MOTIVATION) است رفتاری که در واقع تمام رهبران کارا آن را دارا هستند. آنها برای تحقق بخشیدن و رسیدن به ماورای انتظارات و آرزوهای خود و دیگران به پیش رانده می‌شوند. کلمه کلیدی و مهم در این خصوص «رسیدن یا موفقیت» (ACHIEVE) است. رهبران کسانی هستند که با پتانسیل رهبری و براساس یک تمایل عمیقاً درونی دارای انگیزه هستند تا به خاطر دستاورد حاصله به انتظارات خود تحقق بخشند.

ولی شما چگونه می‌توانید افرادی را که برای رسیدن به هدف خود به جای پادشاهی بیرونی به وسیله یک محرک به انگیزش واداشته می‌شوند مشخص کنید؟

اولین نشانه، شورمندی و تعصب در مورد نفس کار است. چنین افرادی به دنبال چالش‌های خلاق بوده، عاشق یادگیری‌اند و در کاری که خوب انجام می‌دهند غرور زیادی عایدشان می‌شود. آنها برای آنکه کارها را بهتر انجام دهند یک انرژی بدون نقصی را از خود بروز می‌دهند و اشخاصی با چنین انرژی، اغلب در شرایط فعلی به نظر بیقرار می‌آیند. آنها در مورد سوالات خودشان در ارتباط با اینکه چرا کارها به یک

می‌خورند حساب شده می‌باشد و هرگز دنبال کار و چالشی نمی‌روند که می‌دانند به تنهایی قادر به حل آن نخواهند بود. آنها نقش خود را به اندازه قدرتشان ایفا خواهند کرد.

محرک‌های بیولوژیک، عواطف ما را به حرکت و جنبش وا می‌دارند. ما نمی‌توانیم خود را دور از آنها نگهداریم ولی قادر هستیم که بر آنها مدیریت کنیم. خود تنظیمی یا خودسامان‌گری (SELF - REGULATION) که شبیه یک گفتار از درون برآمده است دومین عنصر تشکیل‌دهنده بینش عاطفی به شمار می‌رود. این عنصر ما را از زندانی بودن درون احساساتمان می‌رهاند. افرادی که درگیر در چنین گفتمانی هستند حالات یا خوی بد و محرک‌های عاطفی را همانند دیگران احساس می‌کنند ولی آنها راه‌هایی را برای کنترلشان و مسیربندی آنها به روش‌های سودمند پیدا می‌کنند. اشخاصی که احساسات خود را کنترل می‌کنند یا به عبارتی دیگر افرادی که منطقی هستند قادرند تا یک محیط قابل اعتماد و روشنی را بیافرینند. در یک چنین محیطی، سیاست بازی و دست به یقه شدن کاهش یافته و بهره‌وری در سطح بالایی قرار می‌گیرد. افراد مستعد زیادی در شرکت خود مانده و جهت ترک آن فریفته نمی‌شوند. خود سامان‌گری دارای یک تاثیر تدریجی است. هیچ‌کس نمی‌خواهد وقتی که رئیس او به طرز رفتار و رویکرد آرام شهره است او به عنوان یک فرد تندخو شناخته شود کم‌بودن رفتارها و خلق و خوی بد در سطح مدیریت عالی به معنای رفتارهای مشابه کمتر در سازمان است.

قدرتمندی برخوردارند نه کاملاً قابل انتقاد بوده و نه به شکل غیرواقعی مملو از امیدواری هستند. در عوض، آنها با خود و دیگران روراست می‌باشند.

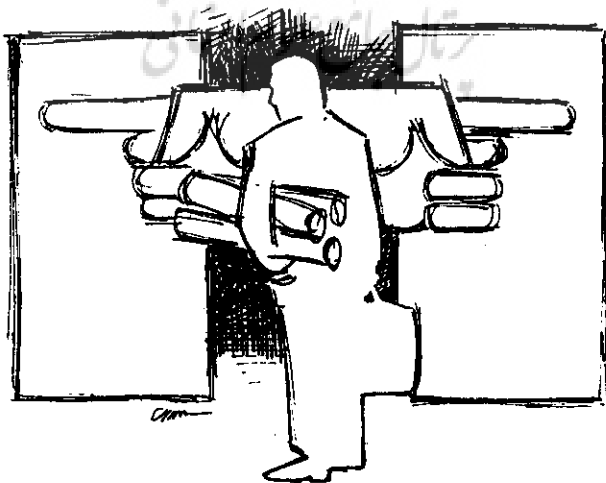
افراد چگونه می‌توانند به خودشناسی برسند؟ در وهله اول و قبل از همه، این مسئله به عنوان خلوص و توانمندی برای ارزیابی واقعی فردی جلوه می‌کند. اشخاص دارای خودآگاهی سطح بالا قادرند تا در مورد احساساتشان و تاثیر آنها بر کارشان به صورت دقیق و گسترده و نه الزماً بسیار وسیع و اعتقادگونه صحبت کنند.

چنین خودشناسی اغلب خود را در فرایند مورد استفاده نشان می‌دهد. از داوطلبی بخواهید تا زمانی را که او کنترل احساسات خود را از دست داده و کساری را انجام داده که بعداً از میادوت به انجام آن متاسف شده، تشریح کند. داوطلبان خودآگاه، صمیمانه ناکامی یا قصور خود را پذیرفته و اغلب آنها داستان خود را در حالیکه خنده‌ای بر لب دارند بازگو خواهند کرد. یکی از مشخصه‌های متمیز خودآگاهی یک حس و سواسی بی‌رغبتی نسبت به خود یا به عبارتی تحقیر خود است.

هم چنین افراد خودآگاه می‌توانند براساس اعتماد به نفس خودشان شناخته شوند. آنها درک دقیقی از توانمندی‌هایشان داشته و احتمال کمی دارد که کاری کنند مثل کش دادن زیادی در انجام وظایفشان که به ناکامی و شکست آنها منجر شود. این افراد هم چنین براین موضوع واقف هستند که چه زمانی تقاضای کمک کنند و خطراتی که در انجام وظایف خود به جان

رهبران کسانی هستند که براساس یک تمایل درونی دارای انگیزه هستند تا انتظارات خود را تحقق بخشند.

در بین تمام عناصر تشکیل‌دهنده بینش عاطفی شناخت همدلی بسیار ساده است.

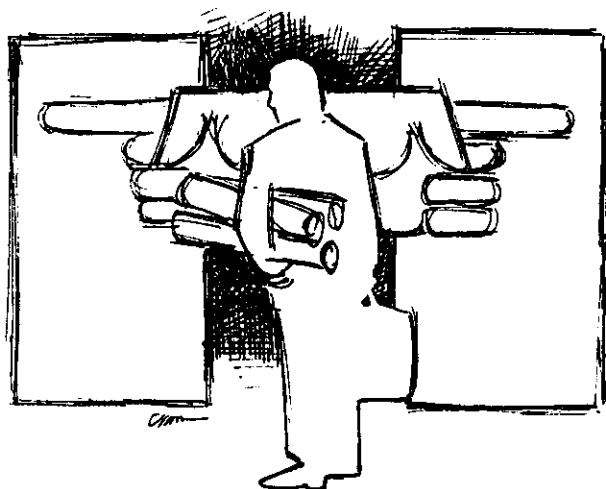


مهارت اجتماعی محصول ابعاد دیگر بینش عاطفی است.

امروزه بیشتر شرکتهای بزرگ برای توسعه خود روان‌شناسان را استخدام می‌کنند تا به آنها در آموزش و ارتقا ستارگان احتمالی به آسمان رهبری کمک کنند.

**ضریب هوشی و مهارت‌های  
فنی پیش‌نیاز ورود به  
پست‌های مدیریتی است.**

**خودشناسی به معنای  
داشتن درک از  
احساسات، نقاط قوت،  
ضعفها و نیازهاست.**



**خود سامان‌گری دومین  
عنصر تشکیل‌دهنده بینش  
عاطفی است.**

**مهارت اجتماعی به  
مدبران این امکان را  
می‌دهد تا از بینش  
عاطفی خود در حین کار  
استفاده کنند.**

زمان عمل فرا برسد شبکه‌ای را در دسترس دارند.

چون «مهارت اجتماعی» حاصل ابعاد دیگر بینش عاطفی است لذا آن را می‌توان در کار، براساس روش‌های مختلف که اینک به نظر آشنا می‌آیند، تشخیص داد و شناخت. برای مثال اشخاص دارای مهارت اجتماعی در مدیریت گروه‌ها استادند و این در ارتباط با همدلی آنها در انجام کار است.

آنها هم‌چنین اغواکننده‌های خیره یا به عبارتی تجلی و جلوه‌گاه ترکیبی از خودآگاهی، خودسامان‌گری و همدلی هستند. با این مهارت‌های داده شده برای مثال اغواکنندگان ماهر می‌دانند که چه وقت بهانه عاطفی بتراشند و چه زمانی فن درخواست اثبات با دلیل به‌خوبی کار خواهد کرد. و انگیزش، زمانی که به شکل عمومی قابل رویت باشد این اشخاص را به همکاران عالی تبدیل کرده، شوق و اشتیاقشان را نسبت به انجام کار، به دیگران تعمیم داده و تحریک می‌کند تا راه‌حلها را پیدا کنند.

فرا تر از تمام موارد یادشده، وظیفه رهبر انجام بهینه کار توسط سایر افراد بوده و مهارت اجتماعی این امکان را فراهم می‌کند. و انگیزه یک رهبر در صورتی که این خانم یا آقای رهبر نتواند شور و اشتیاق را به سازمان تزریق کند، بدون فایده خواهد بود. مهارت اجتماعی به رهبران این امکان را می‌دهد تا از بینش یا هوش عاطفی خود در حین کار استفاده کنند. □

در بین تمام عناصر تشکیل‌دهنده بینش یا هوش عاطفی، شناخت همدلی بسیار ساده است. این مطلب به معنای نوعی بلغورکردن «من خوبم و تو خوب هستی» نیست. همدلی به معنای ملاحظه فکروانه احساسات کارکنان به همراه سایر عوامل در فرایند تصمیم‌گیریهای هوشمندانه است. همدلی به عنوان عنصر تشکیل‌دهنده امروز رهبری، حداقل به سه دلیل یعنی افزایش استفاده از گروه‌ها، گام‌های پرشتاب جهانی شدن و نیاز روبه رشد حفظ استعدادها، اهمیت ویژه‌ای دارد.

آخرین عنصر یعنی «مهارت اجتماعی» آن‌گونه که ساده جلوه می‌کند نیست و تنها به منزله دوستی و رفاقت نمی‌باشد اگرچه افراد دارای مهارت اجتماعی به‌ندرت دارای روحیه متعادلی هستند. در عوض، مهارت اجتماعی رفاقت‌کردن با یک هدف است: به حرکت واداشتن افراد در جهتی که شما دلتان می‌خواهد فرقی نمی‌کند که توافقی روی یک استراتژی جدید بازار باشد یا اینکه اشتیاق و شورمندی در مورد یک محصول یا فرآورده نو بوده باشد.

افرادی که از نظر اجتماعی صاحب مهارت‌اند دوست دارند که دایره وسیعی از آگاهی را داشته و این اشخاص فوت و فن یافتن زمینه‌های مشترک با انواع متفاوت از مردم یا گزارش‌دهی را بلد هستند. این مطلب به معنای این نیست که آنها به‌طور مستمر به‌دنیال اجتماعی بودن هستند بلکه بدین معناست که آنها براساس این فرضیه کار می‌کنند که هیچ کار مهمی به‌تنهایی انجام نمی‌شود. چنین افرادی وقتی

روش انجام می‌شود به‌عوض اینکه به طرق دیگر عملی شود مصر بوده و مشتاق تجربه‌کردن رویکردها یا روش‌های نوین در کارهایشان هستند. طبیعی است که به‌دنیال آن این موضوع پیش می‌آید که افرادی که تحریک می‌شوند تا کارها را بهتر انجام دهند در کنار این مسئله، در جستجوی یافتن راهی برای پیگیری موفقیت خودشان، گروهشان و شرکتشان هستند. در حالی که افراد دارای انگیزه کم انجام کار بزرگ، اغلب در مورد نتایج کار نمی‌توانند خوب بیندیشند، در عوض اشخاص دارای انگیزه قوی انجام کار بزرگ، اغلب با پیگیری چنین شاخص‌های دشوار به‌عنوان قابلیت سودآوری یا سهام بازار، موفقیت را در آغوش می‌کشند. من یک مدیر مالی را می‌شناسم که روز خود را با اینترنت و سنجش عملکرد سرمایه موجود خود در مقایسه با چهاراستاندارد تنظیم شده صنعت، شروع و به‌پایان می‌برد.

اولین سه عنصر تشکیل‌دهنده بینش یا هوش عاطفی یعنی:

- ۱ - خودآگاهی
- ۲ - خودسامان‌گری
- ۳ - انگیزش

همگی جزو مهارت‌های خود مدیریتی یا خودگردانی (SELF - MANAGEMENT) محسوب می‌شوند. دو عنصر آخر یعنی همدلی (EMPATHY) و مهارت اجتماعی (SOCIAL SKILL) به توانمندی فردی برای ایجاد ارتباط با دیگران مربوط می‌شود.

# فرا پیام

## فرا تر از هر نام

طراحی و توسعه سیستم های جامع اطلاعات مالی و مدیریت



شرکت فرا پیام

(با مسئولیت محدود)

خیابان ونک ، خیابان آفتاب ، خیابان ماهتاب ، ساختمان ۱۶ ، طبقه سوم ، واحد ۱۰

تلفن : ۸۰۵۱۵۳۵ - ۲۰۶۱۳۱۳ - ۸۰۴۸۸۸۳

# ایگاه دادوسا

شرکت خدمات کامپیوتری

بیشتر از در عرضه جدیدترین تکنولوژی کمک آموزشی با بیش از یک دهه تجربه

**ASK**  
**PROXIMA®**  
**PHILIPS**



**Authorized Reseller ✓**  
**نمایندگی رسمی و انحصاری:**

**ASK PROXIMA ASA**

**و**

**PHILIPS**

دربارستان ساپینان حافظه (استر انانک) ساکیمان ۳۷ - کد پستی - ۱۵۷۹۶ - ص پ : ۳۷۶۷ ۱۵۸۷۵

تلفن : ۸۸۳۶۶۸۰ فاکس : ۸۸۲۴۴۸۷ پست الکترونیکی : [dbs@kanoon.net](mailto:dbs@kanoon.net)

# لطفاً حرکت نکنید...



## ...و فقط در چند ثانیه

### امکانات سیستم صدور کارت شناسایی کامپیوتری:

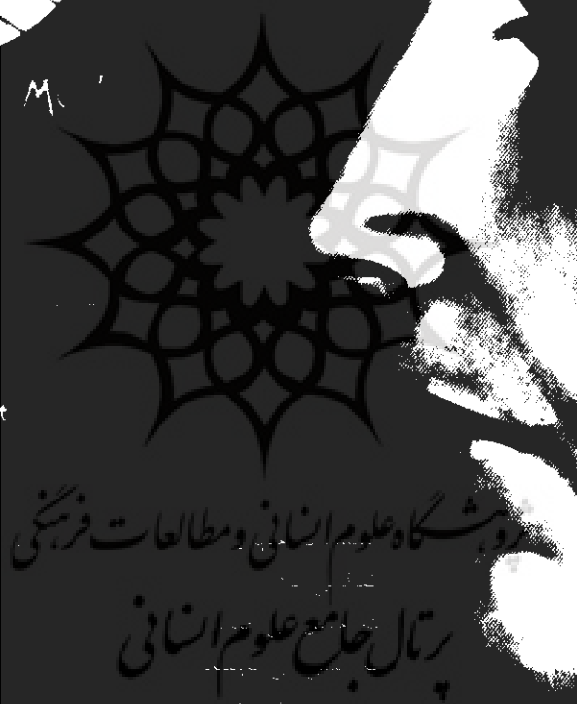
- صدور کارت‌های رنگی ایمن منطبق با استانداردهای بین‌المللی ISO 9000
- نگهداری تصاویر و اطلاعات در یک بانک اطلاعاتی کامپیوتری ایمن
- صدور کارت شناسایی عکس‌دار بدون حضور فیزیکی و با استفاده از عکس به‌کارگیری آخرین تکنولوژی گرافیکی با بیشترین امکانات برای طراحی کارت
- کارت‌های PVC و ABS انواع اطلاعات و 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 کارتی 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

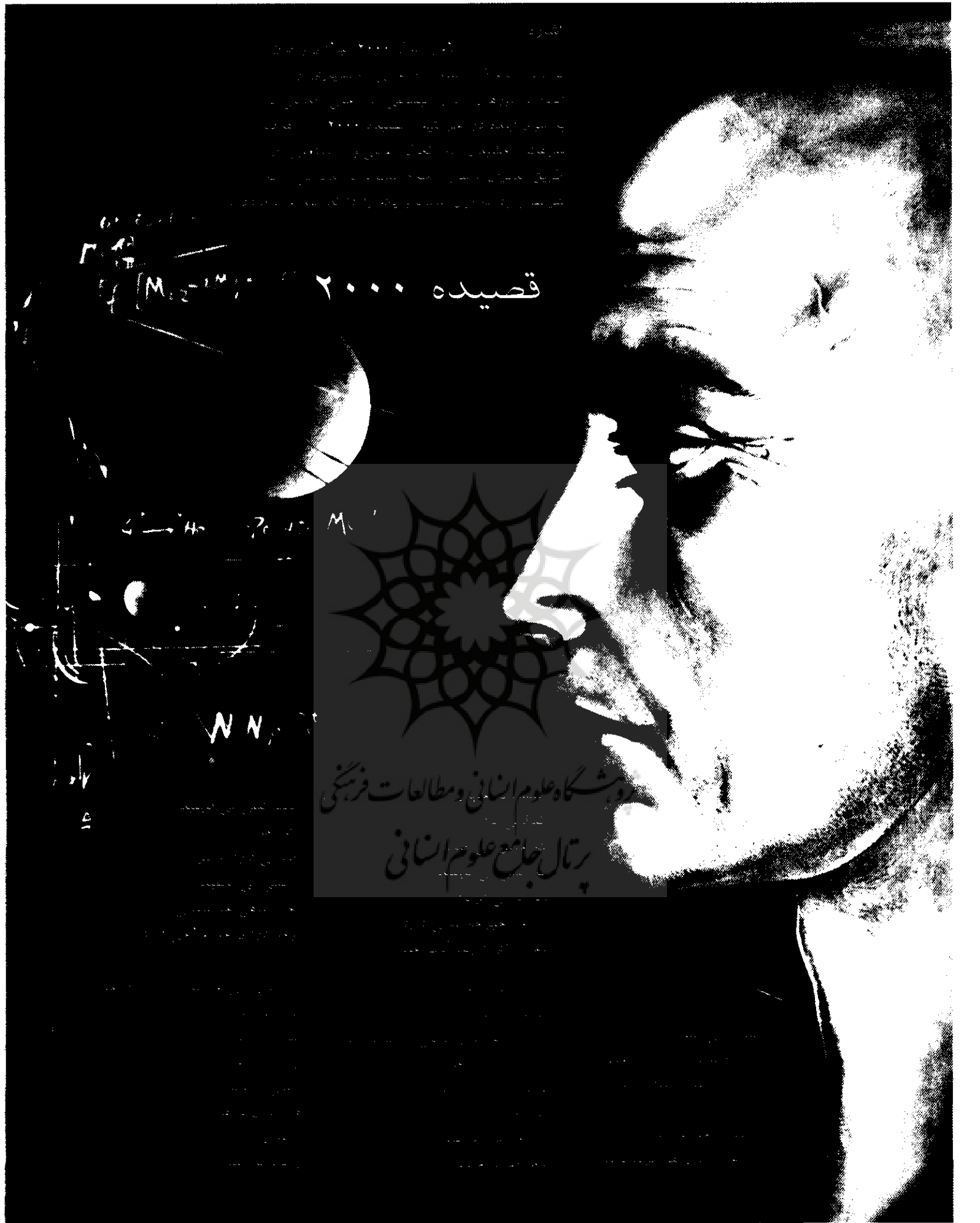
شماره

فصلنامه علمی-پژوهشی  
پژوهش‌های علمی-پژوهشی  
در زمینه‌های مختلف  
علوم انسانی و اجتماعی  
شماره ۲۰۰۰  
پاییز ۱۳۸۵

# قصیده ۲۰۰۰



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی





شعبه مطالعات اسلامی و مطالعات فرسنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



بسمه تعالی

## "سیستم های ماهواره ای و ارتباطات اینترنتی"

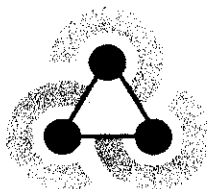
شرکت مهندسی ارتباطات رایانه پیوند (وابسته به سازمان مدیریت صنعتی)  
در نظر دارد دوره "سیستم های ماهواره ای و ارتباطات اینترنتی" را به مدت ۴ روز  
از تاریخ ۹ لغایت ۱۲ اسفند ماه ۱۳۷۸ در دبی برگزار نماید.

هدف از برگزاری این دوره، دستیابی به دانش روز در زمینه سیستم های ماهواره ای  
جهت ارتباط با اینترنت و همچنین تبادل نظر کارشناسان، تصمیم گیران و مدیران مرتبط  
موسسات مختلف دولتی و خصوصی برای یافتن راه حل های بهینه برقراری ارتباط  
موسسات با اینترنت می باشد.

این دوره که در تهران و دبی همزمان با نمایشگاه بین المللی  
"ارتباطات ماهواره ای و اینترنت" برگزار خواهد شد فرصت مغتنمی را در اختیار  
شرکت کننده گان قرار خواهد داد تا ضمن آشنایی با آخرین دستاوردهای تکنولوژی  
ماهواره ای، با شرکت در سمینارها، جلسات بحث و تبادل نظر گروهی و مشاوره با  
متخصصان ماهواره و اینترنت، مناسب ترین راه حل را جهت برقراری ارتباط موسسات  
خود با اینترنت انتخاب نمایند.

علاقمندان به شرکت در این دوره می توانند برای کسب اطلاعات بیشتر در باره  
محتوای دوره با شرکت مهندسی ارتباطات رایانه پیوند شماره تلفن ۲۰۴۴۰۱۶ و جهت  
ثبت نام با دفتر دوره های بین المللی سازمان مدیریت صنعتی از طریق شماره  
تلفن های ۲۰۴۱۰۸۰ (مستقیم) و ۹-۲۰۴۴۱۰۱ (داخلی ۱۳۶) و شماره فاکس ۲۰۱۳۴۰۸  
تماس حاصل فرمایند.

آخرین مهلت ثبت نام در دوره ۷۸/۱۱/۱۰ می باشد.



شرکت مهندسی ارتباطات رایانه پیوند

سازمان مدیریت صنعتی



# Internet - The most important development of the 20th century

اینترنت - مهمترین دستاورد قرن بیستم  
بزرگترین دستاورد قرن بیستم

## INTERNET CONNECTIVITY

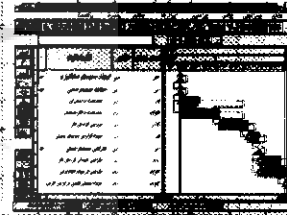
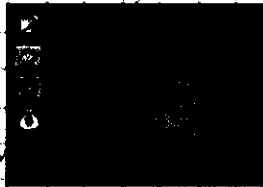
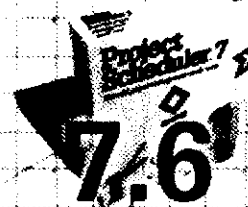
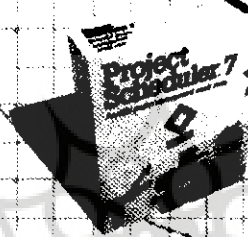
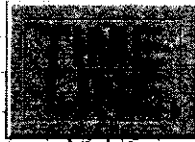
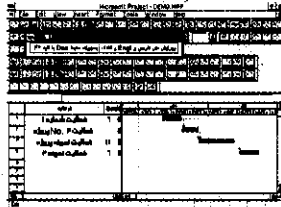
Version 1.6 - 3/13/97

- Internet
- Bitnet but not E-mail
- EMail only (UNCS, Edo Net)
- No Connectivity

### Afranet Services:

1. High speed connection to the Internet
2. Dial up access to the Internet
3. Electronic mail (E-mail)
4. Monthly services including web site design and hosting
5. Domain name registration and hosting
6. The first Internet Cafe in Iran (Internet Cafe)

# شرط اول موفقیت برنامه ریزی و نظارت



## خدمات و محصولات شرکت نرم افزاری فرازان

- 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 م، سیستم اطلاعات مدیریت پروژه ( PMIS )
- پیامد، بولتن تخصصی مدیریت پروژه
- گانت 78، CD اطلاعات مرجع مدیریت پروژه
- خدمات، مشاوره و طراحی سیستمهای برنامه ریزی و نظارت پروژه، مدیریت پروژه



Behboud System

شرکت مهندسين مشاور  
بهبود سيستم

P.M.

سيستم جامع برنامه ريزی نگهداری و تعمیرات پایدار  
نگارش ۱۴ - تمهت Win 98

دفتر مرکزی: تهران - ابتدای استاد مطهری - خیابان میرزای شیرازی شمالی - خیابان نعیمی - شماره ۲۱ - طبقه دوم - تلفن و فاکس: ۸۷۱۷۲۱۸  
دفتر تحقیقاتی: تهران، صندوق پستی ۱۹۳۹۵/۳۹۵۶ - تلفن و فاکس: ۲۶۹۴۷۳ - تلفن همراه: ۰۹۱۱۲۱۴۸۲۴۷  
E.mail: behboudsys @ yahoo.com

شرکت مهندسين مشاور

## بهبود سيستم برگزار می کند

دوره آمادگی تطبيق کار بر دی استاندارد ISO 9001 در سال 2000

هدف: تشخیص پل های ارتباطی بین استاندارد ISO 9001 سال 1994 با استاندارد ISO 9001 در سال 2000

محتوای دوره:

- ۱- سیر تحولی سری استانداردهای ISO 9000
- ۲- اساس ویرایش جدید با نگاهی بر هشت اصل مدیریت
- ۳- تغییرات بنیادین استاندارد ISO 9001 برای سال 2000 نسبت به استاندارد ISO 9001 سال 1994
- ۴- تفسیر سیستماتیک تغییرات اعمال شده در استاندارد ISO 9001 برای سال 2000
- ۵- ارائه راهکارهایی جهت استقرار و یا تطبيق با استاندارد ISO 9001 در سال 2000
- ۶- جمع بندی و نتیجه گیری

زمان دوره:

دی ماه ۱۳۷۸

دستاورد ها:

شرکت کنندگان آمادگی لازم جهت برنامه ریزی و انجام تغییرات به منظور تطبيق سیستم فعلی مدیریت کیفیت

با استاندارد ISO 9001 در سال 2000 را کسب خواهند نمود.

دفتر مرکزی: تهران - ابتدای استاد مطهری - خیابان میرزای شیرازی شمالی - خیابان نعیمی - شماره ۲۱ - طبقه دوم - تلفن و فاکس: ۸۷۱۷۲۱۸  
دفتر تحقیقاتی: تهران، صندوق پستی ۱۹۳۹۵/۳۹۵۶ - تلفن و فاکس: ۲۶۹۴۷۳ - تلفن همراه: ۰۹۱۱۲۱۴۸۲۴۷  
E.mail: behboudsys @ yahoo.com



برنامه ریزی شرطا لازم تحقق اهداف