

در استقرار تمامی جنبه‌های کیفیت می‌شود. تعریف کیفیت و میزان مرغوبیت، حساسترین بخش کار است که باید به وسیله مدیریت و اعضای تیمهای مورد تفاهم و توافق قرار گیرد.

مشتری

فهرست‌های مشتری می‌گوید: «مشتری پادشاه است»، TQM بر مشتری و از آن سهم، بر رضایت مشتری تأکید می‌رود. در این دیدگاه مشتری مهمترین فرد در هر فرآیند است، خواه مشتری درون سازمان و خواه بیرون سازمان باشد. تعریف نیازهای مشتری در قالب «چی»، «چرا»، «چه زمانی» و «چگونه»، بخش مهمی از فرآیند ارزش‌گذاری است و تنها از طریق برقراری ارتباطات می‌تواند محقق گردد. این مهم، به تغییر فرهنگ پذیرش مشتری به عنوان هدایت‌کننده اطلاعات کیفیت نیازمند است.

مشتریان خارجی کسانی هستند که از تولیدات و یا خدمات سازمان استفاده می‌کنند و مشتریان داخلی، افراد یا گروههایی هستند که نتایج کار دیگران را دریافت می‌کنند که این ممکن است تولید، گزارش، دستور و یا خدمت باشد. سازمان باید روی هر دو نوع مشتری درونی و بیرونی، تأکید ورزیده و در تأمین انتظاراتشان بکوشد.

تغییر فرهنگ

اجرای مدیریت کیفیت جامع، مستلزم تغییری ملموس در فرهنگ سازمانی است. این نیاز به نحوی پیش‌بینی می‌شود که بتوان با مختصر تلاشی نتایج موردانتظار را کسب کرد. مدیریت باید برای تغییر فلسفه، اعمال و تصوراتش درباره کار و پرسنل آماده باشد. این امر مستلزم تغییر در مجموعه عقاید، نگرشها و تصورات همه افسراد در باب کیفیت است. ویژگیهای فرهنگی مدیریت کیفیت جامع را می‌توان به صورت زیر تعریف کرد:

- مرزی بین مسئولیت در قبال تولید و کیفیت وجود ندارد؛
- تمامی کارکنان به همراه مدیریت برای بهبود فرآیند در تلاشند (فلسفه مشارکتی)؛
- ورودیهای فرآیندها کنترل شده‌اند؛
- برای درک خصوصیات مشتری، توانایی فرآیند به کار گرفته شده است؛
- مدیریت کیفیت جامع با توجه به هزینه کیفیت، بر پیشگیری تأکید می‌کند؛

اجرای مدیریت کیفیت جامع در سازمانها



منبع: اینترنت*

مترجم: رامید باراندوست

E-Mail: barandoust@yahoo.com

مدیریت، تمامی پرسنل، نه فقط کارکنان واحد کنترل کیفی در قبال کیفیت مسئولیت دارند.

TQM بر دیدگاه کار تیمی تأکید می‌کند. هم مدیران و هم کارکنان عضو تیم کیفیت (یا دوایر کیفی QUALITY CYCLE) هستند که به بهبود مستمر فرآیندها می‌انديشند. فرض بر این است که کسی که کاری را انجام می‌دهد، آن را به خوبی می‌داند، بنابراین می‌توان انتظار داشت که بهترین پیشنهادات برای بهبود کیفیت فرآیندی خاص، توسط مدیران و کارکنانی می‌تواند ارائه شود که برای دستیابی به اهداف مشترک بهبود مستمر در تلاشند. چنین عملکرد بهبود یافته‌ای، مستقیماً به کسب اهدافی نظیر کیفیت، زمانبندی صحیح تولید، تأمین نیاز مشتریان، مناسب بودن تولیدات و خدمات و کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود.

اجرای برنامه استقرار مدیریت کیفیت جامع در سازمان در طول مسیر تکامل خود نیازمند زمان، صبر، چالشها و فرصتهاست. برای اجرای TQM وجود برنامه‌ای دقیق که شامل جمیع جهات بوده و چیزی را به شانس واگذار نکند، ضروری است. هر تلاشی باید تعریف شده باشد و کیفیت نیز از منظر مشتری دیده شود. در حقیقت، کیفیت را فقط از دید مشتری می‌توان نگرست. اولین گام، درک انتظار مشتری است و فرارتن از انتظار مشتری موجب ایجاد اطمینان

تأکید مدیریت کیفیت جامع TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) بر افزایش رضایت مشتریان با مصرف‌کنندگان از طریق مدیریت روشها و نگرشهایی نظام‌مند در فرآیند بهبود مستمر است. چنین عملکرد بهبود یافته‌ای، مستقیماً به کسب اهداف گوناگون نظیر کیفیت، زمانبندی صحیح تولید، تأمین نیاز مشتریان، مناسب بودن تولیدات و خدمات و کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود.

مدیریت کیفیت جامع به بهبود مستمر فرآیند فعالیتهای سازمان از طریق تک‌تک افراد، مدیران و کارکنان، می‌انديشد و نهایتاً تلاش به منظور بهبود عملکرد تمامی سطوح سازمانی را در سر می‌پروراند. تمرکز اصلی این شیوه مدیریت بر افزایش رضایت مشتری یا مصرف‌کننده از طریق مدیریت روشها و نگرشهایی منسجم در فرآیند بهبود مستمر است. مدیریت کیفیت جامع به ترکیب فلسفه مدیریت مشارکتی، تکنیک‌های آماری و همکاری پرسنل (از طریق ارتباطات) می‌پردازد تا به بهبود کیفیت کالاها و خدمات شرکت جهت افزایش بهره‌وری سازمان منجر شود. TQM همچنین به پیشگیری از بروز ضایعات کمک کرده و تمامی افراد، از صدر تا ذیل سازمان را، درگیر می‌کند. در این نوع

باعث جلوگیری از فرآیند مشکل باین می‌شود و از ابتدا راه‌های پیشگیری از مساله را فراهم می‌کند. مهم‌ترین نکته، درک شرح وظایف و نیازهای شخصی است که به وسیله روش‌های صحیح جستجوی علام مشکل و به بحث گذاشتن آنها با دیگران در تیم‌های کیفیت دنبال می‌شود.

بهبود مستمر

بهبود کیفیت و بهره‌وری، چرخه‌ای مستمر در TQM است و از طریق اندازه‌گیری پیشرفت و لحاظ کردنش در فرآیند بهبودبخشی، کسب می‌شود. طبق نظر پشورای نهضت کیفیت، دکتر دمینگ، تنها شرکت‌هایی که در جهت بهبود مستمر کیفیت و بهره‌وری گام بردارند و به ارائه خدماتی پردازند که در نوع خود بهترین باشند، می‌توانند به حیات ادامه دهند. بهبود مستمر، TQM را از طریق به‌کارگیری روش‌های کسب و مشارکت کارکنان، بخشی از سایر تلاش‌ها جهت افزایش بهره‌وری قرار می‌دهد. روش‌های آماری به تبیین تفاوت‌های موجود در سیستم‌ها و فرآیند کمک می‌کند. این تفاوت‌ها در اندازه‌گیری به وسیله ابزارهای نامطمئن، عرضه‌کنندگان (داخلی و خارجی)، قابلیت تغییر ماشین‌آلات، تجربه و نگرش نیروی انسانی و شرایط محیطی مانند دما و رطوبت و غیره پدید می‌آید. مقدار این تفاوت را به کمک انحراف معیار (که شاخصی آماری است) می‌توان سنجهید.

انحرافات می‌توانند به دو دلیل رخ دهند، دلایل خاص و دلایل معمولی. دلایل خاص انحرافات در موارد نادر و خاص رخ می‌دهد و موارد استثنایی را در نتیجه فرآیند سهیم می‌کنند. این دلایل خاص را از طریق اطلاعاتی که در زمان‌های مختلف با استفاده از علام هشداردهنده مشخص می‌شوند، می‌توان شناخت و بلافاصله برای شناسایی عاملی که باعث ایجاد انحراف شده‌اند، در مقایسه با سایر عوامل، باید اقدام کرد. انحرافات معمولی به واسطه دلایل زیادی رخ می‌دهند و خود به‌خود منجر به بروز انحراف در نتیجه فرآیند می‌شوند. مجموع قابلیت انحرافات، نمادی غیرسیستماتیک و اتفاقی دارند. این امر به وسیله عکس‌العمل‌های مختلفی ممکن است تشدید شود، مانند پرسنل، تعریف مشکلات، با استفاده از تجزیه و تحلیل پارتو و تحقیق کردن به وسیله روابط علت و معلولی.

- اعتماد می‌آفرینند و نیک منشی را ترویج می‌کنند؛
- به عنوان مربی و مشاور عمل می‌کنند نه به عنوان قاضی؛
- برای اندازه‌گیری عملکرد خود و پرسنل از داده‌ها و محاسبات آماری استفاده می‌کنند؛
- بدون قضاوت به گوش کردن و فراگیری می‌پردازند؛
- انتظار بی‌عیب بودن را ندارند؛
- الهام بخش نیروی کار بوده و متکی به نیکخواهی هستند؛
- با احترام دستور می‌دهند.

مدیریت خوب در مقابل مدیریت بد

مدیریت خوب، هنر جذاب‌ساختن مشکلات و حل آنها به نحوی است که هرکس بتواند آنرا انجام دهد، با آن کنار بیاید. در مقابل، مدیریت بد مشکلات را به شکلی طرح می‌کند که همه از آن گریزانند، آنرا فقط یادداشت می‌کنند، در اختیار دیگران می‌گذارند و یا به سادگی با کارهای در جریان ادغام می‌کنند (مشکلات خوب نیرو بخشند و مشکلات بد ناامیدکننده).

کار گروهی

برای اجرای موفقیت‌آمیز TQM در سازمان، کار گروهی یک ضرورت است. جلب مشارکت کارکنان برای تصمیم‌گیری بهتر، امری است لازم. چرا که در جهت به‌کار بردن بهتر مهارت‌هاشان و جذاب کردن کارشان کمک می‌کنند. کار با یکدیگر بهتر از کار در مقابل یکدیگر است. بدون شک، در نگرش گروهی، ممکن است به دلیل گوناگونی سلیقه‌ها، افراد به هر قیمتی راه خود را بخواهند بروند، اما باید مراقب بود و از بروز چنین پدیده‌های جلوگیری کرد و لازمست سعی شود تا از نقطه نظر دیگران مسائل دیده شود.

به منظور انسداد پیشیدن حلقه و ایجاد ایده‌هایی برای حل مشکل از طریق ابداع، باید با تشکیل تیم‌های کیفیت در تمامی سطوح سازمانی، روش طوفان مغزی تشریح شود.

پیشگیری

به جای آتش‌نشانی بودن، از بروز آتش جلوگیری کنید، باید شمار سازمانی باشد که قصد اجرای TQM را دارد. پیشگیری از مساله

- تاکید بر درست انجام دادن کارها در همان دفعه اول، و در تمامی مراحل و دفعات، است؛
 - بهبود مستمر فرآیند؛
 - برای شناخت خواسته‌ها، باید به حرف‌های مشتری گوش داد؛
 - مسئولیت کیفیت به تمامی سطوح سازمانی واگذار می‌شود.
- این تغییر فرهنگ، به زمان و حوصله نیاز دارد. ضروری است تا مدیریت به تبیین کیفیت، بیانیه مأموریت و بیانیه خط مشی کیفیت پرداخته و آنرا بین تمامی پرسنل تکثیر و توزیع کند.
- تعهد مدیریت

بدون تعهد مدیریت عالی، اجرای TQM غیرممکن است. این تعهد از طریق گنجاندن بحث کیفیت در دستور کار جلسات مدیران عالی ایجاد می‌شود. مدل کاربردی ایده‌آل، به کار بردن TQM از بالا به پایین یعنی از مدیریت عالی، مدیریت میانی، مدیران عملیاتی و در نهایت پرسنل است. «چه میزان خوب؟» باید جای «چقدر؟» و «چه میزان؟» را بگیرد. بخش‌هایی که نیازمند تعهد مدیریت است عبارتند از: رضایت مشتریان؛ شامل مشتریان داخلی و خارجی؛

کسب مهارت‌ها و نگرش‌های جدید؛ جایگزینی تجزیه تحلیل آماری با تصورات و احساسات؛ تشخیص موفقیت؛ تشکر از افراد به لحاظ مشارکت در امور.

از آن جهت که مدیریت عالی به تمامی تلاش‌های سازمان آهنگ می‌دهد و با حمایت از TQM، آنرا محقق می‌سازد، تعهد مدیریت عالی سازمان امری ضروری است. این تعهد را می‌توان از طریق کپی کردن خط‌مشی کیفیت برای تک‌تک پرسنل، تعبیر و تعریف کرد. بیانیه کیفیت، زمانی بامعناست که به وسیله مدیریت عالی امضا گردد، به وضوح و بداهت‌ساز دربرگیرنده جمیع جهات کیفیت باشد.

نگرش رهبران

- خصوصیات رهبران خوب عبارتند از:
 - پدیدآورنده چالش و علاقه در محیط کار هستند؛
 - به بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های تمامی پرسنل کمک می‌کنند؛
 - با اجرای مرحله به مرحله کارها، از طریق مشارکتی کار کرده و نیز ارزش کار مشارکتی را درک می‌کنند؛

دامنه قدرت و غیره.

پاداش

پاداش دادن برای تشویق همکاری تمامی پرسنل در TQM ضروری است. افراد ممکن است در تلاشهای TQM مشارکت داشته باشند. تا هنگامی که سایر انواع پاداش بتوانند برای بالابردن کیفیت، برانگیزاننده باشند، استفاده از پاداشهای مالی باید تشویق گردند. انواع پاداش، براساس توانایی برانگیختن پرسنل در افزایش کیفیت باید مورد استفاده قرار گیرند.

اجرای TQM

در اجرای TQM نکات زیر باید در نظر گرفته شوند:

- مدیریت باید استقرار TQM را یکی از اهداف خود قرار داده و مسئولیتش را بپذیرد.
- مدیریت عالی باید بر موانع، که اغلب خود مدیریت است، غلبه کند.
- باید درک کرد که TQM را تنها به مشارکت جمعی کوچک نمی توان مستقر ساخت، تمامی پرسنل سازمان تا انتهای فرآیند استقرار TQM باید مشارکت کنند.

- برای استقرار TQM نیاز است تا منابعی همچون زمان، سرمایه و نیروی انسانی، در یک تلاش بلندمدت مصروف گردند.

پرسنل نیاز دارند دائماً اطمینان یابند که تعهد مدیریت در عمل است نه صرفاً در قالب کلمات. از آن جهت که مدیریت کیفیت جامع نیازمند

تفسیر فرهنگ است، مدیران باید سبک و روشهای خود را از شیوه کنترلی به بوروکراتیک تغییر داده و مشارکت و خلاقیت کارکنان را تشویق کنند، به تعبیر دیگر به جای یک

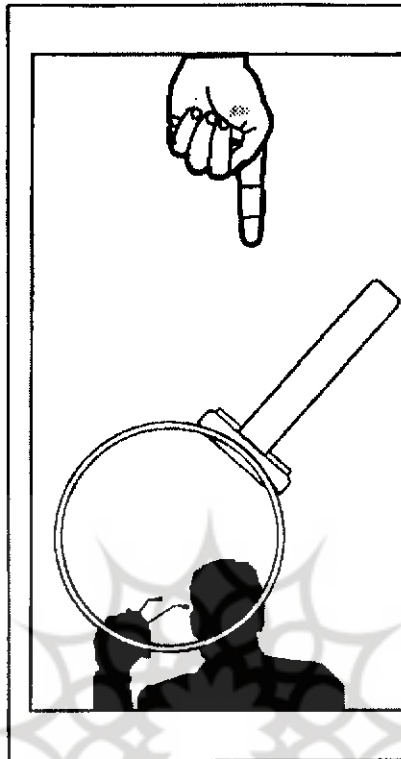
کنترل کننده، نقش یک مربی را ایفا کنند. TQM نیازمند تلاش فراوان مدیریت عالی جهت ایجاد

یک محیط کیفی از طریق تغییر رفتاری، یادگیری مهارت از طریق آموزش و ارتباطات و اطمینان از تلاشهای بلندمدت برای حفظ نتایج است.

گواهی نامه ISO 9000 می تواند حداقلی برای استقرار TQM باشد. هنگامی که TQM در حال استقرار و نهادینه شدن است، می توان شرکت را

به سمت دارا بودن کیفیت در سطح جهانی سوق داد.

● [Http://www.cfg.digitalsoa.net/eh/homecover/July/99/TQM.htm](http://www.cfg.digitalsoa.net/eh/homecover/July/99/TQM.htm)



مدیریت کیفیت جامع به بهبود مستمر فرآیند فعالیتهای سازمان از طریق مدیران و کارکنان می آید.

مدیریت کیفیت جامع به پیشگیری از بروز ضایعات کمک کرده و تمامی افراد سازمان را درگیر می کند.

اجرای برنامه استقرار مدیریت کیفیت جامع در سازمان نیازمند زمان، صبر، چالشها و فرصتهاست.

هرک انتظار مشتری و فراتر رفتن از آن موجب ایجاد اطمینان در استقرار تمامی جنبه های کیفیت می شود.

اجرای مدیریت کیفیت جامع مستلزم تغییر مملوس در فرهنگ سازمانی است.

کنترل فرآیند آماری (STATISTICAL PROCESS CONTROL)، اصطلاحی است برای بیان کاربرد آمار در نمایش فرآیندها. SPC ابزارهای آماری را برای فرآیند بهبود مستمر کیفیت محصولات و خدمات به کار می گیرد.

تجزیه و تحلیل مشکل

مشکل را می توان به وسیله شیوه های گام به گام تجزیه و تحلیل کرد. یعنی ابتدا به تعریف مشکل و تعیین عوامل ایجادکننده پرداخت و سپس در صورت لزوم به تجزیه و تحلیل داده ها، تعریف عوامل ایجادکننده، تعیین راه حل های ممکن، انتخاب و آزمون راه حل همت گمارد.

تکنیک های زیر می توانند در تعیین راه حلها و عوامل ایجاد مشکل به کار آیند:

الف - نمودار علت و معلول: (که نمودار استخوان ماهی نیز نامیده می شود) به شکستن مشکل به اجزاء کوچکتر کمک می کند. مشکل را به صورت اثراتش بیان کرده و شاخه های اصلی را با دلایل پیدایش مشکل که معمولاً ماشین آلات، روشها، مواد و نیروی انسانی هستند، تعریف می کند. این تکنیک برای تعریف مشکل، شناسایی عوامل ایجادکننده، ریشه های آنها و راه حل های ممکن استفاده می شود؛

ب - نمایش و اداره کردن داده ها: این روش به برقراری ارتباطات و افزایش تماسها با این فلسفه که «یک تصویر، گویاتر از هزار کلمه است» به بزرگ نمایش ارتباط داده ها می پردازد. روشهای مختلف این تکنیک استفاده از جداول طبقه بندی داده ها، توزیع و پراکندگی، هیستوگرام، نمودارهای خطی و پراکندگی است.

پ - تجزیه و تحلیل پارتو: این روش برای مقایسه داده ها در مقاطع مختلف زمانی استفاده می شود. روش ساده ای است که عوامل ایجاد مشکل را از بزرگ به کوچک تقسیم می کند و آنها را به صورت نمودار میله ای نمایش می دهد.

ت - جداول بازیابی: این جداول در هر قطعه ای از فرآیند تبیین مساله می توانند مورد استفاده قرار گیرند. این جداول روش ساده و سیستماتیک برای ثبت اطلاعات هستند.

ث - طوفان مغزی: این روش به تشویق تفکر خلاق و ایجاد ایده های جدید می پردازد و عبارت است از فرآیند برانگیختن و درگیر کردن افرادی که پتانسیل بروز خلاقیت و راه حل های مختلف دارند، در فرآیند حل مشکل.

سایر تکنیک ها و روشهای این کار عبارتند از: منظم کردن، ارزیابی کردن، نمونه گیری، نمودار تمرکز، روند نما (فلوچارت)، تجزیه و تحلیل

منظومه

سیستم مدیریت اطلاعات

مدیریت مالی و مسابزه

انبار و مسابزه

فروش و خرید

مسابزه صنعتی

دریافت و پرداخت

بیرمانه و پیگیری مکاتبات

بازاریابی و اطلاعات مخاطبین

مقوق دستمزد و پرسنل

MIS System Information Management

کتابخانه تخصصی

پلوار مهرماه بین خیابان نفت و بزرگراه مدرس



قرن بیست و یکم

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 ویژگی تبادل اطلاعات سیستمها با یکدیگر جهت این نوازی از ورود مجدد اطلاعات امکان تهیه بندی سطوح دسترسها صرف رمز در ۵ سطح تهیه و بازیابی فایل های پشتیبانی و بازسازی فایل های ارائه ابزارهای مناسب از جمله ماشین حساب، تعیین اختیاری رنگ های محیط کار، تنظیم چاپگر و ... امکان استفاده از کلیه سیستم ها است شبکه سیستم کار با هر کدام از سیستم ها بدون نیاز به دانش فنی کامپیوتر

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ورود اطلاعات و اخذ گزارش بصورت همزمان در شبکه امکان تعریف حساب در چهار سطح اصلی، کل، مجموع و کلیه حساب دارای ابزارهای مناسب و گزارش در محیط سند، از جمله سند انکو، ذخیره شرح، تعریف حساب در محیط سند، تعیین ترتیب اسناد، تطبیق اسناد و ...
 اخذ انواع گزارشات استاندارد از اسناد، انواع دفتر حساب، سند دوره ای، انواع گزارش آزمایشی و ...
 اخذ گزارش از حساب های همگام و گردش جز، یک حساب تعریف گزارشات آزاد و اختیاری
 صدور اسناد افتتاحیه و اختتامیه بطور اتوماتیک

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 کنترل گردش کار بانک - صندوق
 کنترل یک حساب در بانک و پرداخت
 ارائه انواع گزارش های شبکه بندی شده از یک حساب و مقایسه حسابها
 تهیه صورت تطبیق حساب بانک با دفتر (صورت تطبیق بانکی)

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال بندی پرسنل برای واحدهای سازمان مختلف تهیه صورت های حقوق برای وزارت دارایی، سازمان تامین اجتماعی، بانک و غیره
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای بیمه تامین اجتماعی و آمار
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

سیستم حسابداری مالی (IFRS)
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی
 امکان ارسال صورت های حقوق و دستمزد برای سازمان تامین اجتماعی

حساب کنید

علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 علوم انسانی

موسسه تخصصی زبان

سیستم‌های جامع یکپارچه با رویکرد M.I.S.





پژوهش‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
تألیف: دکتر سید علی حسینی

آسیب‌رسان‌ها: خاطر با نرم افزارهای طرح اندیشه‌های نوین

نشان: تهران - خیابان ولیعصر، پلاک ۱۰۰، طبقه ۱۰، دفتر انتشارات



فراخوان مقاله

جامعه مراکز تحقیق و توسعه صنایع

" همایش بین المللی مراکز تحقیق و توسعه صنایع R&D "

با استعانت از خداوند متعال و با توجه به اهداف برنامه سوم توسعه، جامعه مراکز تحقیق و توسعه صنایع با همکاری وزارت صنایع و معادن، در نظر دارد به منظور تعیین نقش واحدهای تحقیق و توسعه و ارائه دستاوردهای تحقیقاتی کاربردی صنعت، تبادل تجربیات، شناخت تواناییها و ظرفیت های تحقیقاتی، معضلات و مشکلات مراکز تحقیقاتی، همایش دو روزه ای تحت عنوان " همایش بین المللی مراکز تحقیق و توسعه صنایع " را با محورهای زیر در پایین ۱۳۸۰ برگزار نماید.

- محور اول: فرهنگ سازی تحقیق و توسعه
 - محورهای توسعه منابع انسانی در واحدهای تحقیق و توسعه
 - نقش تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات
 - بازار و واحدهای تحقیق و توسعه
 - دیدگاه اجتماعی نسبت به تحقیق و توسعه
- محور دوم: توسعه پایدار و تحقیق و توسعه
 - نقش R&D در توسعه کلان
 - نقش R&D در بهبود و توسعه پتکامپا
 - نقش R&D در انتقال و توسعه فناوریها
- محور سوم: تکنواها و معضلات تحقیقات صنعتی در کشور
 - بررسی علل و عوامل عدم رشد پیشرفت تحقیق و توسعه و راههای رفع آنها
- محور چهارم: چشم انداز و برنامه های تحقیق و توسعه در قرن جدید
 - فرآیند جهانی شدن و نقش واحدهای تحقیق و توسعه
 - بررسی و تحلیل تجربیات کشورهای نر حال توسعه
- محور پنجم: آخرین دستاوردهای مراکز تحقیقات صنعتی کشور

نکات مهم:

- ۱- از کلیه محققین، مدیران R&D، دانشگاهیان، واحدهای تولیدی صنعتی، مراکز تحقیقات صنعتی که مایل به شرکت در این همایش می باشند درخواست می گردد فرم زیر را تکمیل و حداکثر تا تاریخ ۳۰/۲/۸۰ به دبیرخانه همایش ارسال نمایند.
- توضیح:** از علاقمندانی که مایل به ارائه مقاله در همایش هستند، تقاضا می شود چکیده مقاله خود را در یک صفحه A4 بصورت تایپ شده تا تاریخ مقرر به دبیرخانه همایش ارسال نمایند.
- ۲- بدیهی است که پس از پایان مهلت دریافت تقاضای شرکت در همایش و انجام بررسی های لازم، اطلاعات تکمیلی در اختیار متقاضیان قرار خواهد گرفت.
- ۳- از ارائه دهندگان ۵ مقاله برتر به نحو شایسته ای تقدیر خواهد شد.

جهت دریافت اطلاعات بیشتر با دبیرخانه همایش تماس حاصل فرمائید.

فرم ثبت نام در همایش بین المللی مراکز تحقیق و توسعه صنایع

اینجانب: شاغل در: سمت: دارای تحصیلات: رشته:

مایل به شرکت در همایش بین المللی مراکز تحقیق و توسعه در صنایع:

با ارائه مقاله (بر اساس موضوعات اعلام شده)

بدون ارائه مقاله

ارائه مقاله به صورت پوستر

شرکت در نمایشگاه آخرین دستاوردهای تحقیق و توسعه (نمایشگاه جنبی همایش)

نشانی پستی: تلفن: نور نگار:

آدرس دبیرخانه: تهران - میدان ماس - خیابان شاه نظری - پاساژ میرداماد - طبقه دوم - واحد ۸ تلفن: ۲۲۷۲۲۹۵ - نورنگار: ۲۲۷۸۵۹۴
E-mail: IRAN rd@isiri.com