

ترفیعات) و بهره مند شدن از پاداش و سایر مزایا، بنا گردیده است. شرایط و مفاد قرارداد (استخدامی) خواه ضمنی و تلویحی و خواه صریح و شفاف و بدون ابهام باشد، تا زمانی که کارمند (یا کارگر) در سطوح مقبول و مورد پذیرش کارفرما و مطابق دلخواه وی تولید کار می کند معتبر و مورد تأیید است و اشتغال تضمین شده است. از آنجا که اساساً ارزشدیت، فرصتهای پیشرفت را بیشتر و بهتر می طلبد و شاغلان مشاغل پر مسئولیت و مقامهای برتر و عالی شانس بیشتری برای پیشرفت دارند این قابل درک است که تمام توان و انرژی خود را وقف شرکت می کند. اصولاً وفاداری و صداقت و بی پرده و شفاف بودن برای شرکت مهمترین عامل امنیت شغلی و ابزاری برای رسیدن به مناصب و مقامهای شغلی خاص است.

رونق و شکوفایی این الگو بعد از جنگ جهانی دوم، یعنی زمانی متجلی گردید که رفاه نسبی و رشد اقتصادی پایدار و تثبیت شده ای تحقق یافت. البته معضلات و تنگنانهایی در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ برای شرکتهای وجود داشت. ثبات قدم و وظیفه شناسی آنها باعث شد آن نرشمش و انعطاف پذیری که برای مواجه شدن (برخورد) با چالشهای جدید و ابداعات تکنولوژیکی نیاز داشتند محدود گردد.

کارکنانی که مهارت آنها در فناوریهای قدیمی است بیشتر برای شرکت یک بدیهی (liability) هستند تا دارایی (ASSET)، به عبارت دیگر، آنها برای شرکت مایه دردسر و معضل به شمار می آیند تا موهبت و امتیاز. هرچند که می شمس آموزش مجدد را در مورد کارگران اعمال کرد. لکن بسیاری از شرکتهای به جای آن به اصلاح شرایط قرارداد استخدامی کارکنان پرداختند و با تاکید بر شایستگی شغلی (و واجد شرایط احراز شغل بودن) آن را ارجح و مقدم بر امنیت شغلی دانستند.

رسالت و مسئولیت شرکت در قرارداد جدید بر تامین تجارب شغلی بایسته برای کارگران و فراهم ساختن امکانات آموزشی (در داخل شرکت و یا در جای دیگر) با هدف ایجاد مهارت و شایستگی در آنها و کارآمد ساختن آنان متمرکز گردیده است. به کارکنان مسئولیت داده شد به دنبال فرصتها و موقعیتهای باشند و بر

کار به عنوان تجربه زندگی

مترجم: اکبر کریمزاده رغبتی

منبع: FINANCIAL TIMES, NOV.5 2001



و ثبات شغلی بیشتری برخوردار بودند. مسئله اشتغال عصر جدیدی را شروع می کند؛ عصری که در آن از زمانها انعطاف پذیر و غیر بوروکراتیک بوده و مقید به کاغذبازی و مقررات خشک اداری نیستند. در این دوران مردم از یک قدرت فزاینده ای برخوردارند که آنان را در انتخاب فرصتهای شغلی مناسب، و در مذاکره پیرامون شرایط و مفاد قراردادها و به توافق رسیدن یاری می دهد. کدام یک از ابعاد روابط شغلی، در هنگام این انتخابها، برای آنان بیشتر اهمیت دارد؟

قالب الفاظ و بیابان متداول امروزی (CURRENT RHETORIC) این تصور و برداشت را در ما تقویت می کند که عبارت "واجد شرایط استخدام بودن" یا "بهتر بگویم شایستگی شغلی" که به عنوان منشأ و پایه ای برای قراردادهای استخدامی به شمار می رود جایگزین عبارت "امنیت شغلی" شده است، و اینکه مردم در درجه اول کار را بر اساس بازدهی اقتصادی آن و اشتیاق و علاقه به کسب مهارت حرفه ای انتخاب می کنند. البته باید توجه داشت که فاصله و اختلاف قابل ملاحظه ای بین واقعیت اشتغال و الفاظی وجود دارد که برای معرفی آن به کار می روند.

شایستگی شغلی

الگوی امنیت اشتغال بر مبنای، مبادله صادقانه و متعهدانه وقت و زمان با بازدهی اقتصادی و امکان پیشرفت از طریق مسئولیت بیشتر، کسب رتبه و مقام (برخورداری از

رابطه بین کار و زندگی خصوصی کارکنان، بعد از حوادث ۱۱ سپتامبر در آمریکا بیشتر مورد توجه قرار گرفته است و این رویداد غیرمنتظره گرایش به بررسی مجدد این ارتباط را سرعت بخشیده است.

اکثر مردم بخش عمده زندگی خود را در کار و وابستگیهای شغلی خود می گذرانند. آیا آنها کار را صرفاً برای به دست آوردن پول کافی انجام می دهند تا زندگی خود را به سه سبک خاصی (به شیوه دلخواه خود) ندوام بخشند؟ یا در دل قراردادهای فیما بین کارمند و کارفرما، به خاطر سلامت اقتصادی، "مبادله زمان و استعداد" گنجاینده شده است؟ یا اینکه آیا توضیح عمیق تر و ریشه دارتری وجود دارد که رساننده معنی و مفهوم پیشرفت و موفقیت و بیانگر احساس موفقیت باشد؟

در پاسخ به این سوالات، لازم به یادآوری است که محیط اشتغال امروزی بسیار با وضعیت شغلی یکصد سال قبل متفاوت است. در آن زمان حرف جامعه مقوله "ریسک" و "توکر" را پذیرا بود و آن را بر روابط میان صاحبان مشاغل و شاغلان حکمفرما و تاثیر گذار می دانست. بعد از مدتی طولانی در پیر شورش و ناآرامی های کارگری و پس از شکل گیری مجدد بازار، چنین روابطی در درون یک سیستم خشک اداری بسیار قانونمند (بوروکراتیک) جایگزین گردید که جنبه متضاد آن بیشتر و جنبه استثمارگرانه و بهره کشی آن کمتر بود. کارمندان در قابل خدمت صادقانه از امنیت

بخت یار باشد و در سایه جدیدیت و تلاش مداوم با بهره گیری از تجربه تخصصی پیشرفت اقتصادی حاصل شود، همین خود دلیلی روشن بر ادامه کار نزد آن صاحب کار خواهد بود. مرد در یافته اند که اشتغالی که گرایش بازاری دارد در عین حال که از امکانات و قدرت و اختیار برخوردار است اغواگر و فریبنده است. در مشاغل خود انتخابی (که بر اساس تصمیم خود شخص و بر مبنای اشتیاق و علاقه وی انتخاب شده است) هیچ حد و مرز آشکاری بین شخص و شغل وی وجود ندارد.

تراکم و وفور مهارت‌ها و پیشرفتهای حرفه ای و تخصصی محدودیت‌هایی دربردارد، زیرا فواید کارهای کاری عمدتاً خود آفریده (خودخواسته) و بی وقفه هستند، انسان می تواند با جدیدیت و تلاش مداوم صلاحیت و قابلیت شغلی بیشتری پیدا کند.

اخیراً مردم عقب نشینی و عدول از انگوی "صلاحیت و قابلیت شغلی داشتن" را آغاز کرده اند و با دوری جستن از این الگو به سوی ساختن زیربنای زندگی خود بر مبنای روابط و وابستگیها و همچنین اصل توازن و هماهنگی پیش می روند. مسئله اینجاست که در فضایی که قابلیت و شایستگی و لیاقت مطرح است چگونه می توان زندگی دلخواه و رضایست بخشی داشت. شاید برای آنها این اصل، که چطور می خواهند وقت و زمان خود را به طبعی از نیازها و فرصتهای ضدتقیض و رقابت گونه اختصاص دهند، اهمیت داشته باشد. در حالی که آنها به یک حس اشتراک و اجتماعی بودن رسیده اند و مفهوم جامعه و زندگی در جامعه را به خوبی درک کرده اند و می دانند نیت و هدف آنها از آنچه که انجام می دهند چیست. اینکه چرا افرادی وارد حلقه های ارتباط شغلی شده و حتی اندیشه رهاس کردن آن و جای بهتر رفتن را در سر نمی پروارند و همانجا می مانند پاسخ و دلیلی فراتر از پول و شانس و موقعیت شغلی دارد که البته روان شناسان سالهاست آن را متذکر شده اند و بازنگری شخصی به رابطه شغلی در آمریکا یک روندی است که حسودات یازدهم سپتامبر به آن سرعت بخشیده است.

یازدهم سپتامبر

مردم بیشتر اوقات فعالیت‌های زندگی خود را مورد ارزیابی مجدد قرار می دهند و در نتیجه

رابطه بین کار و زندگی خصوصی آمریکایی ها پس از حادثه ۱۱ سپتامبر بیشتر مورد توجه قرار گرفته است.



تخصصی شان است کارفرمایان را نیز متحول خواهد ساخت.

کارفرمایان دریافته اند که افسردگی را که می خواستند نگاه دارند و از آنان به خاطر تقویت استعدادشان به عنوان عامل مبارزه با رقیبان استفاده کنند دارند از دست می دهند. کارمندان هم پی بردند به اینکه توجه بیشتری به دعوت شکارچیان مغزها نشان می دهند و گرایش به پستها و مقامهای ایترنتی (آگهی های دعوت به کار ایترنت) دارند تا به مشاغل خودشان.

انتقال از "امنیت اشتغال" به "صلاحیت و شایستگی اشتغال" بیانگر یک تغییر است از مناسبات مبتنی بر روابط به مناسبات بین کارفرما و کارمند که بر اصل تجارت و دادوستد استوار است. در مناسبات مبتنی بر روابط، پیوند بین کارمند و کارفرما با یک چسب مجازی محکم شده است این چسب ریشه ای اجتماعی و روانی دارد و احساس تعلق و وابستگی به چیزی یا جایی و عشق و علاقه و محبت خاستگاه این پیوند است.

انسان در جایی می ماند زیرا احساس می کند جزئی از آنجاست که بزرگتر و پراهمیت تر است، و هویت انسانی و فردی شخص با محل کار وی گره خورده است. با الگوی تجارت محوری و در فضایی که دادن و گرفتن امتیاز مطرح است، تصمیم گیری درباره کار کردن برای یک کارفرما و ترک نکردن وی کاملاً یک محاسبه ابزاری صرف است چون اگر

کار و حرفه خود مدیریت و کنترل داشته باشند. ارتقای شغلی و ترغیبات کارکنان و همچنین مزایای تشویقی و پاداشها بستگی به تلاش و موفقیت آنان در کارشان داشت تا به ارشدیت.

تغییر قراردادهای زیربنایی با سایر گرایشها سازگار و هماهنگ بود، گرایشهایی از قبیل: اشتغال نیمه وقت، افزایش شغل‌های خاص و موردی و کارهایی که منبع و منشأ خارجی داشته و زاینده طرحها و پروژه ها هستند. دستاورد این تغییر برای شرکت فی الواقع این بود که بر میزان تغییرپذیری و قابل انعطاف بودن آن افزود. این تغییر توانست مشاغل را از دور خارج ساخته و سطوح پرسنل (کارمندان) را در واکنش به تهدیدهای رقابتی و خطرات اقتصادی و همچنین منطبق با نیاز به قابلیت و شایستگی و مهارت‌های حرفه ای و تخصصهای جدید تعدیل و تنظیم کند.

اما پیامد و نتیجه ای که برای کارکنان داشت از شفافیت کمتری برخوردار بود. اگر یک شرکت تجارب شغلی و فرصتهای آموزشی را بر اساس و بساد نظر گرفتن مفهوم الفاظ "شایستگی احراز شغل و واجد شرایط آن شغل بودن" فراهم می کرد کارکنان ممکن بود بتوانند بر شغل خود اشرف و احاطه داشته باشند و آن را با موفقیت انجام دهند، هر چند تأثیری که بر وفاداری و تعهد آنان داشت مبهم و نامشخص بود. سرمایه گذارهای شرکت در امر پیشرفت و بهبود تخصصی و حرفه ای کارکنان و افزایش فرصتهای شغلی در بازار کار، زمینه ساز ایجاد علاقه به کار در پرسنل و موجب تقویت وفاداری و تعهد آنان گردید.

اینکه تغییر از "امنیت" به "شایستگی و صلاحیت" راه و خط مشی کارگران را که فقط روابط شغلی را می دیدند عوض کرد، خود حاصل نگرش هوشمندانه و حکمتی است که در تدوین این قرارداد به کار رفته است.

این "قرارداد جدید" در کار یک ذهنیت و طرز تفکر آزادانه ای را به وجود آورده است. تلفیق این قرارداد با شرایط اقتصادی سالم، بسیاری از کارکنان را به نشان دادن ابتکارات شخصی وامی دارد و آنها را در جهت کشف روش‌هایی از خود (و نوعی خوداختراعی) رهنمون می سازد و مسلماً نحوه ارائه کار آنان که دلچسب تر و سودآورتر شده است و حاصل مبارزه و تلاش خستگی ناپذیر آنان در حیطه

وقوع این تراژدی مصیبت بار در ایجاد تحولات جدی و هدفمند در زندگی و کار خود مصمم ترند.

به دور از انتظار نیست که این حملات در آمریکا مردم را به پرسش درباره اولویهای زندگی واداشته است. بسیاری از مفسران و نظریه پردازان، تاثیر حملات تروریستی بر دیدگاههای مردم و بر کار و اشتغال آنان را مورد بحث قرار داده اند. هر چند برخی از مردم با از خود گذشتگی و احساس تعهد مجدد به سوی کار خود برگشته اند ولی بسیاری دیگر انتخاب شغل خود را زیر سوال برده اند و در فکر تغییر آن هستند.

جای تعجب نیست که سریع ترین تحولات و تغییرات در میان کسانی دیده می شود که از این حملات جان سالم بدر برده اند. یکی از بازماندگان این حادثه به "نیویورک تایمز" گفت: "قبیل از این رویدادها من نگران درخواست یک روز مرخصی - یا مرخصی ساعتی برای یک روز صبح - بودم تا بتوانم فرزند خردسالم را که اولین روز مدرسه اش بود به مدرسه ببرم. این واقعیت دارد که ما بیشتر اوقات خود را در آنجا می گذرانیم تا با اعضای خانواده مان. و حالا برای من دور از تصور است که به آسمان نگاه کنم و فکر کنم که من در آن روز در یکی از آن ساختمانها بوده ام". حتی آنها که شخصاً متاثر از این حملات نبوده اند در حال بررسی اولویتهای خود هستند: اولویتهایی از قبیل: محصل کار، خانواده، دوستان و موفقیت شغلی.

شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه بسیاری از مردم می خواهند کمتر کار کنند، بیشتر با خانواده و دوستانشان باشند و حضور بیشتری در مجامع داشته باشند. مطبوعات مرتباً گزارشهایی را درباره افرادی انتشار می دهند که پیشنهادهای شغلی و ترفیعات را رد می کنند یا مبادرت به ترک مشاغل خود (که آنها را از خانواده دور نگه می دارد یا مستلزم گذراندن ساعات زیاد و طی مسافت طولانی است) می کنند.

به نظر می رسد علی رغم غنایی که شرکتها به اصل موازنه کار - زندگی و سازماندهی و همساختگی این دو پدیده با یکدیگر میدول داشته اند، هنوز نتوانسته اند به درستی این مهم را انجام دهند و وقایع اخیر بر مشکلات افزوده

و باعث وخیم تر شدن اوضاع گردیده است. بسیاری از شرکتها برنامه های رسمی خود را با هدف نگهداری و حفظ کارکنان خود و بالا بردن روحیه آنان تنظیم کرده اند.

ایجاد توازن و برقراری تعادل میان کار و زندگی خصوصی صرفاً باعث می شود کارکنان پذیرند که در خارج از محیط کار نیز یک رشته فعالیت و یک سری اقداماتی هست که باید انجام دهند. قائل بودن به اینکه می توان بعضی اوقات زندگی خصوصی را بر زندگی کاری و حرفه ای مقدم دانست و بدان اولویت بخشید هنوز یک تابو محسوب می شود (یک امر تحریم شده و غیر عرف به شمار می آید).

پژوهشهای سال گذشته مرکز علمی - دانشگاهی PAULA RAYMAN پیرامون مسئله اشتغال، بر این امر صحنه گذاشت و محقق ساخت که مردم از اشتغال: امرار معاش و زندگی متعادل، کنار هدفمند و حس گروه گساری و مشارکت در جامعه را طلب می کنند. ۸۴ درصد مردم در سنین ۲۰ تا ۳۰ سالگی از یک برنامه کاری استقبال می کنند که امکان اختصاص وقت و زمان کافی به خانواده، به عنوان مهمترین اصل اشتغال، را در نظر گرفته باشد.

این موضوع، هم در مورد مردان و هم در مورد زنان صدق می کند که خانواده برای هر دو آنها از پول، قدرت، شهرت و اعتبار مهمتر بوده ترجیح می دهند اوقات اضافی را بسا خانواده بگذرانند.

در حقیقت ۷۱ درصد مردها چون وقت بیشتری را با اعضای خانواده خود می گذرانند پول کمتری دریافت می کنند.

نتایج تحقیقات ماه ژوئیه ۲۰۰۱ شرکت YANKELOVICH PARTNERS پیرامون سبک و شیوه زندگی، ارزشها و انگیزه ها در ایالات متحده، حاکی از این است که یک تغییر آشکار در اولویتهای پدید آمده است. این بررسیها روشن ساخت ۷۲ درصد مردم در سنین ۲۰ تا ۳۰ سالگی اشتیاق زایدالوصفی به خوب انجام دادن کار خود دارند، اما در عین حال تمایل دارند که وقت زیادی برایشان باقی بماند تا به کارهای سودآور خارج از محیط کاری خود بپردازند. که این رقم (یعنی ۷۲٪) خیلی بیشتر از رقم ۵۶٪ سال ۱۹۹۹ است.

مارسی اسکات لین، ۲۹ ساله، که پس از

حملات تروریستی از کار خود به عنوان مدیر ارتباطات شرکت LEVI STRAUSS کناره گرفت به خبرنگار مجله "بیزینس ویک" گفت: "من نمی خواهم با این حسرت بمیرم که ای کاش کار پراهمیت تر و بسا ارزش تری انجام داده بودم". یک تحسلیل گر امور مالی که همه شور و اشتیاق به شغل خود را بعد از این حملات از دست داده است با یک حس مشارکت و یک حس مردمی که نشأت گرفته از احساس مسئولیت اجتماعی است^۳ ایستادن در صف طولانی اهدای خون را بر نشستن در دفتر خود ترجیح می دهد.^۴

آمار و ارقام پیش گفته بیانگر این است که مردم چگونگی انطباق و سازمندی کار و حرفه را با معیشت خود ارزیابی کرده اند و اهمیت زیادی به اختصاص اندکی وقت و زمان به سایر بخشهای زندگی خود می دهند. ۵۷ درصد آنان در تحقیق یانکلوویچ (YANKELOVICH) گفتند که: کار بخشی مهمی از هویت آنهاست. این درصد ضمن اینکه رقم چشمگیر و قابل ملاحظه ای بود از ۷۱ درصد سال گذشته نیز کمتر بود. جالب اینکه تقریباً سه چهارم پاسخگویان اظهار داشتند که آنها مشغول بررسی و ارزیابی مسایل و مواردی هستند که اکنون در زندگی آنها شکل گرفته و در دو ماه قبل از حملات وجود نداشته اند.

با وفور تجربه ها درباره "الگوی صلاحیت و شایستگی شغلی" این پندار و تصور که: "چرا مردم وارد یک شغل شده و می مانند" دیگر دارد منسوخ می شود. حوادث ۱۱ سپتامبر، چه در آمریکا و چه در جاهای دیگر، موجی از همدردی را در میان مردم برانگیخت و هیجانات و عواطف آنان را شدت بخشید، عواطفی که ظاهر و نمایان شده شکل گرفته بودند و عملاً مردم را در ابراز نگرانی از ناهمخوانی و تضاد بین کار و زندگی (و امکانات معیشتی) خویش محسوس و مجاز دانستند. این رویدادها در عین حال سبب شد خیلی ها بر سایر اولویتهای مسائل مهم زندگی خود نیز یافشاری و تاکید داشته باشند، اولویتهایی از قبیل تمایل و علاقه به وابستگی و گروه گرایی، در جستجوی اهداف متعالی تر بودن در زندگی، و انتخاب راههای بهتر گذران وقت. □

مؤسسه توسعه فرهنگ مشارکت پویا

مشاور و مجری:

- نظام پیشنهاد های فردی و گروهی (S.S)
- تشکیل و هدایت گروه های حل مسئله (Q.C)
- نظام ساماندهی محیط کار (5.S)

ارائه کننده همایش های:

- شیوه های پرورش خلاقیت
- بهره وری و فرهنگ سازمانی
- آشنایی با مدیریت کیفیت فراگیر
- آشنایی با نظام ساماندهی محیط کار
- بررسی موانع و چالش های اجرایی نظام پیشنهاد ها و ارائه راهکار های اصلاحی
- آشنایی با نظام پیشنهاد ها
- آموزش دبیر و تدوین آئین نامه
- نظام ساماندهی محیط کار
- نصب و راه اندازی نرم افزار نظام پیشنهاد ها



نشانی:

تهران - فلکه دو مصادقیه - بلوار آیت الله کاشانی

مجمع البرز - طبقه ۹ پلاک ۴۶

تلفکس:

۴۰۶۷۷۱۵

مرکز فن آوری اطلاعات ایرسا سیستم آرا

www.irsaitc.com



- مرکز تخصصی طراحی سایت های اینترنتی
- برنامه نویسی و طراحی بانک های اطلاعاتی تحت وب
- طراحی و راه اندازی و ارائه مشاوره در زمینه شبکه های گسترده رایانه ای و ارتباط داده ای
- معرفی و ثبت در مراکز جستجوی اینترنت
- مشاوره و آموزش

Email : info@irsaitc.com

آدرس: خیابان مفتاح جنوبی جنب کوچه طبرسی - ساختمان ۵۲ - طبقه سوم واحد ۹ - تلفن ۸۸۲۰۰۳۴ - فکس ۸۸۴۰۸۴۱

شرکت خدمات مهندسی و مشاوره

فرا کیفیت تهران

مشاوره و آموزش سیستم‌های مدیریت کیفیت



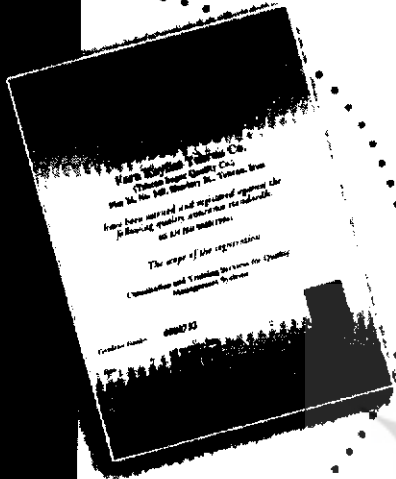
آنچه را انجام می‌دهی پیش از آنکه آن را می‌بینی انجام بده
کار درست را کار درست را

تحلیل ← اصلاح ← ترویج

استانداردهای:

ISO 9001-2000, HACCP, ISO 14000, QS 9000, ISO/TS 16949

SOGEDAC 90, OHSAS/ISO 18000, EN 46000, CE



صندوق پستی: ۱۱۸ - ۱۵۶۵۵ - تلفن و فاکس: ۸۴۲۷۹۶ - ۸۷۰۷۲۴۱

E-mail: T.S.Q@avand.net

اجرای نظام پیشنهادها

Suggestion System

آیا می‌دانید؟



- در ۱۳۸۰ با هدایت شرکت مشاوره و مهندسی فرا کیفیت، دانشمندان شرکت گاز تهران موفق شدند ۱۰۰۰ پیشنهاد را در ۱۳۸۰ ثبت کنند.
- در ۱۳۸۱ با هدایت شرکت مشاوره و مهندسی فرا کیفیت، دانشمندان شرکت گاز تهران موفق شدند ۱۰۰۰ پیشنهاد را در ۱۳۸۱ ثبت کنند.
- در ۱۳۸۲ با هدایت شرکت مشاوره و مهندسی فرا کیفیت، دانشمندان شرکت گاز تهران موفق شدند ۱۰۰۰ پیشنهاد را در ۱۳۸۲ ثبت کنند.
- در ۱۳۸۳ با هدایت شرکت مشاوره و مهندسی فرا کیفیت، دانشمندان شرکت گاز تهران موفق شدند ۱۰۰۰ پیشنهاد را در ۱۳۸۳ ثبت کنند.

افزایش کیفیت
افزایش قدرت رقابت
کاهش هزینه‌ها
رضایت بیشتر مشتریان
و دهها مزیت دیگر

موسسه توسعه فرهنگ مشارکت بهیو

مشاوره و معرفی نظام پیشنهادهای فردی، گروهی و گروه‌های محل مسئله
در بیش از ۷۰ واحد تولیدی و خدماتی از جمله:

کنتور سازی ایران، وزارت صنایع، دخانیات، باتری نیرو، لیفتراک سازی سپند، ماشین سازی تبریز، ایران دوچرخ
آلومینیوم ایران، شهرداری منطقه ۵ تهران، صنایع هواپیمایی ایران، صنایع چوب و کاغذماز ندران، بانک توسعه صادرات
ریخته گری تراکتور سازی ایران، شهاب خودرو، مؤسسه آموزشی پژوهشی وزارت صنایع و معادن و.....

با اجرای نظام پیشنهادها در سازمان از کارکنان خود برای ایجاد بهبود مستمر در کارشان
پیشنهاد بگیریید. به آنها پاداش بدهید تا بهر هوری سازمان افزایش یابد.

تلفن: ۸۵۰۱۳۳۳۳، تلکس: ۸۵۰۱۳۳۳۵، تلفن همراه مدیر عامل: ۰۹۱۱-۲۱۵۸۸۷۵، تهران - پلاک ۲۴ - کوچه گلزار، پ ۲۴