

بهره وری در این بخش بیان می شود.

مباحث مفهومی مرتبط با بخش خدمات

برای شناخت بخش خدمات باید ابتدا «خدمت» را شناخت. «خدمت» یعنی کالایی اقتصادی و غیر فیزیکی که شخص، بنگاه یا صنعت برای استفاده دیگران تولید کرده است و هر بنگاهی که محصول آن، کالایی غیر مرئی و غیر ملموس باشد. به عنوان یک بنگاه خدماتی شناخته می شود. بخش خدمات بسیار گسترده بوده و معمولاً در برابر بخش تولید مطرح می شود. این دو بخش شالوده اقتصاد هر کشور را تشکیل می دهند. به طور سنتی چند ویژگی در مورد خدمات ذکر می کنند که آنها را از کالاها و محصولات فیزیکی (خروجیهای بخش تولید) تفکیک می کند. این ویژگیها عبارتند از:

- در خدمت یک تجربه یا محصول نامشهود و غیر فیزیکی ارائه شده و به فروش می رسد؛
- خدمات قابلیت ذخیره شدن ندارند؛
- خدمت از ذی نفع آن جدایی پذیر نبوده و نمی تواند مورد دادوستد جدید واقع شود؛
- بین ارائه خدمت و مصرف آن، فاصله زمانی وجود ندارد؛
- خدمت به عنوان یک محصول از فرآیند آن قابل تمیز نیست.
- بنابراین، مشاهده می شود که خدمت، ماهیتی متفاوت از کالا دارد و همین تفاوت در ماهیت باعث شده است که مطالعه آن قدری پیچیده باشد.
- به صورت تئوریک، تعریف بهره وری در بخش خدمات همانند بهره وری در بخش تولید بوده و عبارت از نسبت خروجی (ستانده) به ورودی (نهاده) است. اما مشکل اصلی در سنجش بهره وری خدمات در عمل، نحوه تعریف و اندازه گیری خروجی نهایی است. بسیاری از سازمانهای خدماتی فاقد خروجی ملموس و فیزیکی هستند. لذا تعریف خروجی، معیارها و شاخصهای اندازه گیری خروجی در بخش خدمات از پیچیدگی بیشتری نسبت به بخش تولید و صنعت (که خروجی آنها به صورت کالا و محصولات فیزیکی است) برخوردار بوده و نیازمند دقت و کنکاش بیشتری است.
- از سوی دیگر، هر نوع خدمت دارای

افزایش بهره وری در بخش خدمات

جواد محبوبی

Javad_mahboubi@yahoo.com

تقدمه

بهره وری، استفاده موثر و کارآمد از ورودیها یا منابع برای تولید یا ارائه خروجیها است. ورودیها یا نهاده ها، منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، سرمایه و نیروی کار) هستند که برای خلق خروجی یا ستانده (که عبارت است از کالاهای تولید شده با خدمات ارائه شده توسط یک سازمان) استفاده می شود.

بهره وری برای هر کشور و سازمانی، ضروری بوده و اساس رشد اقتصادی است. بهره وری، تولید ناخالص داخلی را افزایش داده، رقابت پذیری را بیشتر می کند و در نهایت باعث زندگی بهتر می شود.

بهبود بهره وری، مسئولیت اصلی مدیریت است. افزایش بهره وری مقدور نیست، مگر با شناخت و تحلیل آن. اندازه گیری یک روش دستیابی به شناخت قابل اطمینان است. اندازه گیری بهره وری به ما کمک می کند تا عوامل موثر در بهبود بهره وری را شناسایی کرده و دریابیم که فرصتهای افزایش بهره وری را در کجا جستجو کنیم. اهمیت اندازه گیری بهره وری به حدی است که براساس تجربیات به دست آمده در کشورهای صنعتی گذشته می شود «می توان صرفاً با برقراری و اجرای یک سیستم اندازه گیری بهره وری و حتی بدون

هیچ گونه تغییری در سازمان یا سرمایه گذاری، گاهی ۵ تا ۱۰٪ بهره وری را افزایش داد».

بخش خدمات یکی از بخشهای اصلی اقتصاد هر کشوری است. کشورهای پیشرفته جهان پس از مجهز شدن به نیروی صنعت، معدن و کشاورزی، اکنون به اهمیت روزافزون خدمات به عنوان نیروی محرکه رشد و ترقی پی برده اند. سهم روزافزون خدمات در تولید ناخالص ملی، اشتغال، هزینه مصرف شخصی و بازرگانی خارجی، گواه این مدعا است. هم اکنون خدمات حداقل نیم تا سه چهارم تولید ناخالص ملی و اشتغال این کشورها را تشکیل می دهد.

تنها سهم بخش خدمات از تولید ناخالص داخلی نیست که با اهمیت است، بلکه این واقعیت که بخش خدمات در حال تبدیل شدن به عامل رقابتی تعیین کننده در بازارهای جهانی است، نیز اهمیت این بخش را بیش از پیش آشکار می کند.

لذا بهبود بهره وری در بخش خدمات، تاثیر زیادی بر رشد و توسعه اقتصادی و همچنین افزایش توان رقابتی کشورها خواهد داشت. همچنان که گفتیم، پیش نیاز بهبود بهره وری، اندازه گیری آن است. در ادامه مفاهیم مرتبط با بخش خدمات و اندازه گیری

خصوصیات و مسیر حرکت مجزا و مخصوص به خود بوده و اهداف، مقاصد و روشهای هر یک با دیگری متفاوت است. لذا معیارهای بهره‌وری در خدمات مختلف، متفاوت است.

ابزارهای اندازه‌گیری بهره‌وری

بهره‌وری در حقیقت یک معیار کارایی است. مسلماً اندازه‌گیری کارایی، بسیار دشوار است در خط تولید، کارایی را می‌توان به راحتی براساس تخمین حجم فیزیکی خروجیها و ورودیهای به کار رفته در تولید خروجیهای مزبور، اندازه‌گیری کرد. اما اندازه‌گیری کارایی یک سازمان یا شرکت خدماتی بسیار دشوار است. حتی در بعضی موارد ممکن است اندازه‌گیری دقیق کارایی غیرممکن باشد. این امر به دلیل این واقعیت است که نهاده‌های به کار رفته در خلق خدمات (یا ستانده)، ماهیتاً نامتجانس بوده و همچنین قابل اندازه‌گیری نیستند. با وجود این، تلاشهایی برای توسعه تکنیک‌های اندازه‌گیری بهره‌وری، صورت گرفته است. تاکنون تکنیک‌های زیادی در این ارتباط توسعه یافته‌اند. این تکنیک‌ها را می‌توان تحت دو عنوان کلی روشهای سنتی / قدیمی و روشهای ساختار یافته / مدرن، دسته‌بندی کرد.

۱- روشهای سنتی

الف - معیار بهره‌وری جزئی: بهره‌وری جزئی، میزان ستانده به ازای هر واحد از یک نهاده منفرد (مثلاً ارزش افزوده به ازای هر کارمند) را اندازه‌گیری می‌کند.

ب - معیار بهره‌وری جزئی توأم با ضریب سطح کیفیت: در اینجا بهره‌وری از حاصلضرب ضریب سطح کیفیت در معیار بهره‌وری جزئی به دست می‌آید. ضریب سطح کیفیت بین صفر تا یک متغیر است. از این ضریب برای منظور کردن تاثیر کیفیت خدمت بر بهره‌وری استفاده می‌شود.

ج - معیار بهره‌وری کل عوامل: در این روش تنها یک معیار واحد مطرح بوده و در محاسبه آن سعی می‌شود که از کلیه نهاده‌های مهم و مجموع ستانده‌ها (البته ستانده‌های خالص) استفاده شود.

د - شاخص بهره‌وری: عبارت است از نسبت معیار بهره‌وری جزئی در دوره جاری به معیار

فقدان یک بخش خدماتی کارآمد تلاشهای خریدگرایانه در بخش تولید را ضعیف خواهد کرد.



بهره‌وری در هر کشور و سازمان رقابت‌پذیری را بیشتر می‌کند و در نهایت باعث زندگی بهتر می‌شود.

سراسری هر یک از گزینه‌های تصمیم یا اهداف ارزیابی را تعیین می‌کند.

بسیاری از مسائل کسب و کار پیچیده بوده و نمی‌توان آنها را به راحتی با استفاده از روشهای کمی حل کرد. این فرآیند راهکاری شهودی و در عین حال علمی برای حل مسائل پیچیده کیفی در بسیاری از شرکتهای خدماتی ارائه می‌کند. کیفیت حل و زمان مورد نیاز برای یافتن حل با توجه به منابع مورد نیاز در فرآیند حل، بسیار مناسب است. فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی در بخش خدمات، کاربردهای متعددی دارد، از جمله:

- ارزیابی عملکرد کارکنان حرفه‌ای؛
- تجدید ساختار سازمانی؛
- گزینش تجهیزات اطلاعاتی؛
- ارزیابی پروژه بهره‌وری؛
- انتخاب بازار هدف؛
- برنامه‌ریزی استراتژیک؛
- انتخاب مکان فروش (خرده‌فروشی).

ب - تحلیل پوششی داده‌ها: نیز یک تکنیک مشهور در علم مدیریت است. از این تکنیک برای اندازه‌گیری کارایی نسبی واحدهای عملیاتی (ساااهداف و منظورهای یکسان) استفاده می‌شود. واحدهای عملیاتی اکثر سازمانها دارای نهاده‌های متعدد (نظیر تعداد

بهره‌وری جزئی در دوره زمانی مینا. این معیار به مدیریت امکان می‌دهد که بهره‌وری دوره جاری را با بهره‌وری دوره مینا مقایسه کند. اگر بهره‌وری کاهش یابد، مدیریت متوجه می‌شود که باید برای بهبود اقدام کند.

۲- روشهای ساختار یافته

الف - فرآیند تحلیل سلسله‌مراتبی: یک تکنیک مدیریتی است که توسط پرفسور «توماس ساعتی» در اوایل دهه هفتاد میلادی در آمریکا مطرح شد. برای استفاده از این فرآیند، تحلیلگر باید هدف کلی را مشخص کرده و معیارهای دستیابی به آن هدف را انتخاب کند. فرآیند تحلیل مستلزم آن است که تحلیلگر مقایسه ذهنی در مورد اهمیت نسبی معیارهای مختلف در دستیابی به هدف کلی انجام دهد.

سپس تحلیلگر باید سلسله‌مراتبی از معیارهای تصمیم‌گیری یا عوامل موثر بر تصمیم‌یجاد کند، به طوری که عوامل یا معیارهای خاص تر یا جزئی تر در قسمتهای پایین تر سلسله‌مراتب قرار گیرند. در انتهای سلسله‌مراتب نیز، گزینه‌های نهایی تصمیم‌گیری یا اهداف ارزیابی قرار می‌گیرند. این فرآیند با محاسبه اولویتها یا وزنهای نسبی در هر سطح از سلسله‌مراتب، رتبه کلی یا

۲-۲ شاخصهای انتخابی باید شفاف بوده و فهم آن آسان باشد؛

۲-۳ در شاخصها از متغیرهای هزینه، کیفیت و زمان استفاده شود.

۳- جمع آوری اطلاعات (اطلاعات خدمت اصلی باید مرتباً جمع آوری شود)؛

۴- ارزیابی بهره وری جاری. هر سال باید داده ها جمع آوری شده و مرتباً

ارزیابی شوند. در ارزیابی باید رئیس سازمان و کارمندان مشترکاً همکاری کنند. اگر احساس شود که بهره وری در حال کاهش است، لازم است دلایل این امر بررسی شده و اقدامات اصلاحی انجام شود.

اندازه گیری بهره وری فردی باید در مراحل زیر انجام شود:

۱- تعیین خدمت انجام شده توسط فرد مورد نظر؛

۲- تعریف استاندارد عملکرد یا نرهای کار برای هر واحد از خدمات ایجاد شده؛

۳- جمع آوری اطلاعات براساس استانداردها / نرهای بهره وری.

بنابراین، براساس داده های جمع آوری شده، سطوح فعلی بهره وری افراد را می توان تعیین کرد.

برای افزایش پاسخگویی به مشتریان، باید بهبود بهره وری کل (نه بهره وری جزئی) در بخش خدمات را مدنظر داشت. برای دستیابی به این هدف باید تلاش شود که از کلیه نهاده های مهم و از مجموع ستانده ها در قالب یک معیار واحد استفاده شود. متدولوژی ۱۲ مرحله ای زیر (که توسط ELLEN DOREE در آمریکا معرفی شده است) می تواند در بهبود بهره وری کل در بخش خدمات مفید فایده باشد:

۱- انتخاب واحد کاری یا سازمان برای اندازه گیری؛

۲- انجام ارزیابیهای مقدماتی؛

۱-۲ آیا کارشناسان اندازه گیری در دسترس هستند؟

۲-۲ آیا حمایت لازم برای سوق دادن بنگاه به اندازه گیری وجود دارد؟

۲-۳ چه کسانی درگیر این مسئله می شوند؟

۲-۴ به چه کسانی باید گزارش داده شود؟

۳- تعیین شالوده و اصول کار از طریق مباحثه و گفتگو با افراد مربوطه و جمع آوری معیارها؛

است. بنابراین، تعیین اهداف یک سازمان خدماتی، تابعی از متغیرهای مختلف خواهد بود.

سازمان خدماتی با تحلیل نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تهدیدها از نظر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی به تعیین اهداف خود جهت برآورده کردن نیازها و خواسته های مشتریان، سهامداران و سایر افراد ذی نفع، مبادرت می ورزد. هدف سازمان باید به صورت واقع بینانه تعیین شده و دارای ویژگیهای زیر باشد:

• اختصاصی و قابل بسط؛ • قابل اندازه گیری؛ • دست یافتنی؛ • واقع بینانه؛ • دارای افق زمانی.

راهکار بهبود بهره وری کل

عملکرد بخش خدمات بر بهره وری بخش تولید تاثیر می گذارد. از سویی دیگر هر دو بخش به هم وابسته بوده و خروجی یک بخش، ورودی بخش دیگر است. مطالعات انجام شده، نشان می دهد که بخش تولید حداقل به میزان ۲۵٪ به بخش خدمات وابسته است. لذا حتی برای بهبود بهره وری بخش تولید لازم است که بهره وری بخش خدمات افزایش یابد. بنابراین، بهبود بهره وری در بخش خدمات، موضوعی کاملاً جدی است. پیش نیاز بهبود بهره وری در بخش خدمات، اندازه گیری بهره وری است. با اندازه گیری بهره وری در بخش خدمات، می توان سطح بهره وری و اثربخشی تلاشهای بهبود بهره وری را معین کرد. برای اندازه گیری بهره وری باید نواحی بهبود بهره وری را شناسایی کرده و انعطاف پذیری عملیاتی را از نظر به کارگیری فرآیند و نیروی انسانی، تقویت کرد. اندازه گیری بهره وری باید هم در سطح افراد و هم در سطح سازمانی باشد. در سطح سازمانی، اندازه گیری بهره وری باید شامل مراحل زیر باشد:

۱- شناسایی خدمات اصلی سازمان مربوطه؛

۲- تعیین شاخصهای کارایی / بهره وری. شاخصها باید مبتنی بر خدمات اصلی فروخته شده توسط سازمان باشند. بهتر است برای هر نوع خدمت، شاخصهای مختلفی تعریف شود. در تعیین شاخصها باید به نکات زیر توجه کرد:

۱-۲ اطلاعات مورد نیاز در دسترس بوده و جمع آوری آن آسان باشد؛

کارکنان، حقوق، ساعاتهای عملیات، بودجه تبلیغات) و همچنین ستانده های متعدد (نظیر سود، سهم بازار و نرخ رشد) هستند. در این گونه موارد برای مدیریت تعیین واحدهای عملیاتی ناکارآمد در تبدیل نهاده های چندگانه به ستانده های چندگانه معمولاً دشوار است. این روش به عنوان ابزاری قدرتمند برای اندازه گیری بهره وری فرآیندهای دارای نهاده ها و ستانده های چندگانه، شناخته شده است. هم اکنون از تحلیل پوششی داده ها در اندازه گیری انواع خدمات استفاده می شود، از جمله:

• کارایی نسبی پزشکان یک بیمارستان؛
• کارایی نسبی کلینیک های بهداشت عمومی؛
• کارایی نسبی شعبات یک بانک؛
• کارایی نسبی فروشگاههای زنجیره ای غذای آماده؛
• تحلیل بهره وری بیمارستانهای دولتی و خصوصی.

ج - تحلیل شکاف: مدلی مفهومی است که توسط پروفیسور PARASURAMAN و همکارانش در ۱۹۸۵ و ۱۹۸۸ در آمریکا مطرح شده است. تحلیل شکاف ابزاری مدیریتی برای اندازه گیری کیفیت خدمات است. که در آن از یک فرآیند تحلیلی صرف در جمع آوری دریافتها و انتظارات مشتریان، کارکنان خدماتی و مدیران استفاده می شود تا شکاف میان گروههای مزبور در صورت وجود مشخص شود. پنج نوع شکاف در این مدل باید تجزیه و تحلیل شود. اگر هر یک از شکافها از سطح پیش تعریف شده، فراتر رود، کیفیت خدمت رضایت بخش نیست، لذا برخی اقدامات اصلاحی برای بهبود کیفیت خدمات باید انجام شود. از تحلیل شکاف در تحلیل کیفیت خدمات زیر استفاده شده است:

بانکها: فروشگاههای بزرگ؛ خدمات دولت در ازای پرداخت مالیات؛ مسییرهای مهم خطوط هوایی داخلی و غیره.

هدفگذاری

صنایع خدماتی با یکدیگر تفاوت داشته و ماهیتاً یکسان نیستند. این صنایع براساس میزان سرمایه گذاری، به کارگیری نیروی انسانی، فرآیند تولید، خدمات ارائه شده و غیره، متفاوت بوده و لذا اهداف آنها نیز متفاوت

لایق برای بخش تولید و تقاضا برای محصولات آن، محکم می‌سازد. مدیران ژاپنی باتشخیص این نکته، توجه خود را به طور روز افزون برتامین نیروهای لایق و کارآمد در بخشهای اداری و بهبود فرایندهای کار در عملیات دفتری معطوف داشته‌اند. این تلاشها، مکمل سرمایه‌گذاری روزافزونی است که در اتوماسیون اداری و مدرنیزه کردن امکانات صورت می‌پذیرد.

بخش خدمات در کشور ما نیز رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است. طبق برآوردهای صورت گرفته در سال ۲۰۰۱ میلادی، سهم این بخش از کل تولید ناخالص داخلی (GDP) کشور ۵۶٪ بوده و بدین ترتیب بزرگترین بخش اقتصادی کشور را تشکیل می‌دهد. گسترش بخش خدمات به این معنا است که عملکرد آن، تاثیر بسزای روزافزونی روی اقتصاد خواهد داشت. رشد ضعیف بهره‌وری در این بخش، بهره‌وری اقتصاد در سطح کلان را به طور اجتناب‌ناپذیری تنزل می‌بخشد. علاوه بر این، فقدان یک بخش خدماتی کارآمد که از دانش و تکنولوژی بالایی برخوردار باشد، تلاشهای خردگرایانه در بخش تولید را ضعیف خواهد کرد. بنابراین، لازم است مسئولان و سیاستگذاران اقتصادی کشور، توجه بیشتری به بخش خدمات کرده و بهبود بهره‌وری در این بخش را در اولویت قرار دهند. □

منابع و ماخذ:

- 1 - EVELYN M. SEVILLA, "PRODUCTIVITY MEASUREMENT IN THE SERVICE SECTOR", SEMINAR ON PRODUCTIVITY MEASUREMENT IN THE SERVICE SECTOR, MALAYSIA, AUG.12-16. 2002.
- 2 - MARGARET HENG, "PRODUCTIVITY IN THE SINGAPORE HOTEL INDUSTRY", 2002.
- ۳- پرو کوپینکو، جوزف؛ «مدیریت بهره‌وری»، ترجمه محمدرضا ابراهیمی مهر، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، ۱۳۷۲.
- ۴- «اندازه‌گیری بهره‌وری در بخش خدمات»، ترجمه مدیریت بهره‌وری بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی، پاییز ۱۳۷۵.
- 5 - MD SAFIULLAH, "PRODUCTIVITY INCREASE IN THE SERVICE SECTOR", SEMINAR ON PRODUCTIVITY MEASUREMENT IN THE SERVICE SECTOR, 12-16 AUG. 2002, MALAYSIA.
- 6 - "VALUE ADDED PREDUCTIVITY INDEX AND PERFORMANCE MEASUREMENT: THAILAND SERVICE SECTOR".

● جواد محبوبی کارشناس ارشد مهندسی صنایع

تحلیل پوششی داده‌ها یک ابزار مشهور در علم مدیریت است که از این طریق می‌توان کارایی نسبی واحدهای عملیاتی را اندازه‌گیری کرد.



با اندازه‌گیری بهره‌وری در بخش خدمات می‌توان سطح آن و اثربخشی تلاشهای بهبود بهره‌وری را معین ساخت.

ب - چه وزنی به هر معیار داده شود؟
ج - سطح استاندارد یا ایده آل هر معیار چقدر باشد.
۱۰ - تصمیم‌گیری برای تعیین چگونگی جمع‌آوری اطلاعات هر معیار و جمع‌آوری آنها؟
۱۱ - به هر معیار براساس نسبت کیفیت حاصل شده به کیفیت مطلوب، نمره کیفیت داده شود؛ در صورت نیاز به رتبه‌بندی کلی کیفیت، باید نمرات مزبور را پس از اعمال وزنها، مربوطه با هم جمع کرد. بدین ترتیب نمره کیفیت کل به دست می‌آید.
۱۲ - برای محاسبه بهره‌وری (بدر نظر گرفتن کیفیت)، میزان ستانده (O) در نمره کیفیت کل (K) ضرب و بر میزان نهاده (I) تقسیم می‌شود.
$$K \times O / I = \text{بهره‌وری}$$

نتیجه‌گیری

در گذشته اتکای فعالیتهای مربوط به بهره‌وری، بر عملیات تولیدی بوده است. اما امروزه خدمات از نظر هزینه (برای حفظ قابلیت رقابت) و از نظر بهره‌وری کارگزاران خدماتی، به عنوان عامل مهمی برای موفقیت شرکت مد نظر قرار می‌گیرد. در حقیقت، رشد بهره‌وری کارگران خدماتی و بخش خدمات، زیربنای سلامت کل اقتصاد را با فراهم آوردن نیروی

۴ - بررسی و مطالعه رسالت سازمان و شناسایی خدمات اصلی (مرتبط با رسالت سازمان) و واحد کاری. انتخاب یک (یا چند) خدمت از میان خدمات فوق برای شروع کار اندازه‌گیری؛

۵ - تصمیم‌گیری برای تعیین چگونگی اندازه‌گیری ستانده؛ مقدار ستانده در چه واحدهایی و برای چه دوره‌های زمانی اندازه‌گیری شود؟

۶ - تصمیم‌گیری برای تعیین نوع نهاده مورد استفاده؛

اندازه‌گیری بهره‌وری کل عوامل دشوار است. لذا بهتر است هر بار یکی از منابع مدنظر قرار گیرد، که اغلب موارد نیروی کار است. باید مشخص کرد که چه واحدهایی از نهاده در تولید ستانده نقش دارد.

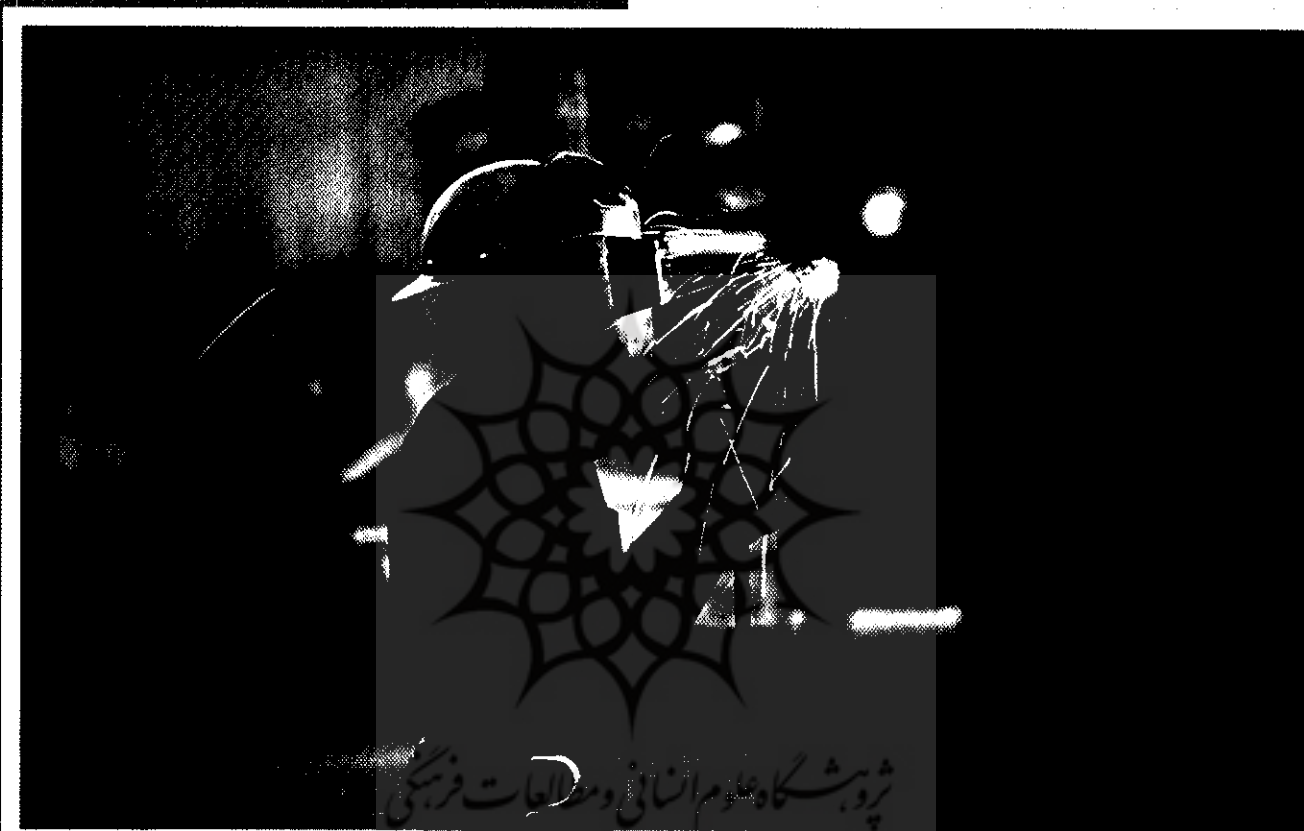
۷ - تصمیم‌گیری برای تعیین روش جمع‌آوری داده‌های کمی نهاده و ستانده و سپس جمع‌آوری داده‌ها.

۸ - اگر تنها معیار کارایی مدنظر است، در این مرحله توقف کرده و نسبت خروجی به ورودی محاسبه می‌شود.

۹ - اگر کیفیت هم مهم باشد باید تصمیم‌گیری کرد که:

الف - چه معیارها و ملاکهایی استفاده شود؛

بیمه مسئولیت بیمه البرز



پروژه‌های گسترده علمی و مهندسی

پیمان‌های جامع علوم انسانی

البرز

شرکت سهامی بیمه البرز

بیمه گر شما بیمه البرز

www.alborzinsurance.ir

نرم افزار جامع رایین مالی

- مالی
- تولید
- هتلداری



مهندسی رایین سیستم
مطالعات فریبندی
پنل جامع علوم انسانی



مهندسی رایین سیستم

طراحی ، پیاده سازی و تهیه سیستم های نرم افزاری

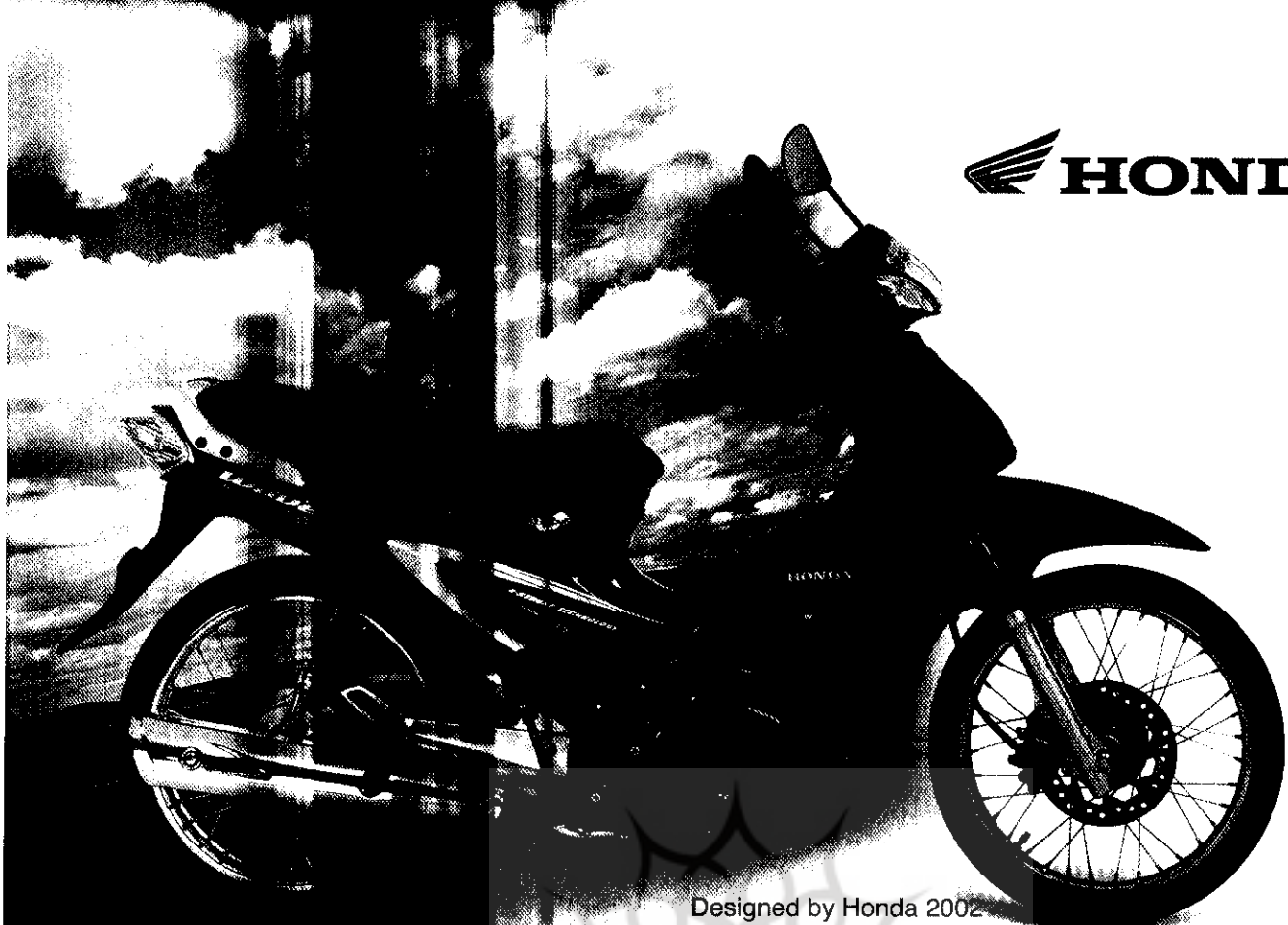
آدرس : تهران ، خیابان خالد اسلامبولی (وزراء) ، بین خیابان ۳۷ و ۳۵ ، پلاک ۱۵۹
طبقه دوم ، واحد ۴ ، تلفکس : ۸۸۸۶۴۴۵ - ۸۸۷۹۵۶۰ ، صندوق پستی : ۱۶۳۱۵/۱۶۸۹

نماینده گی مشهد : شرکت اختر حساب مشهد. تلفکس : ۲۲۱۵۸۷۱-۰۵۱۱

www.raeensystem.net

info@raeensystem.net

HONDA



Designed by Honda 2002

یک نفس راحت!

با هوندا Wave 125

- کلاچ اتوماتیک
- ایمنی فوق العاده
- طراحی مدرن و زیبا (در چهار رنگ مختلف)
- با امکان انتخاب استارت دکمه ای / ترمز جلو دیسکی



استارت دکمه ای

نمایشگر دنده اتوماتیک

با محفظه مخصوص کلاه ایمنی

این یک هوندای اصل است

مراکز فروش 3S

مطهری: خیابان مطهری، نرسیده به تقاطع سهرودی، پلاک ۱۱۸ تلفن: ۰۵-۸۲۱۲۷۶۱
مفتح: خیابان مفتح، نرسیده به خیابان انقلاب تلفن: ۰۲۳-۸۸۲۷۷۷۲
هفده شهریور: خیابان هفده شهریور، جنب پل محلاتی، پلاک ۱۲۳۶ تلفن: ۲۷۲۴۱۹۶
تهران شرق: خیابان دماوند، مقابل اریاب مهدی، پلاک ۲/۶۰۲ تلفن: ۷۸۱۵۱۷۱، ۷۸۱۲۲۷۷
و سایر نمایندگی های مجاز شرکت تیزرو در سراسر کشور

Wave 125، جدیدترین محصول هوندا، اسطوره صنعت موتورسیکلت سازی جهان است. موتورسیکلتی پر قدرت، کم مصرف، کم صدا، مستحکم و با دوام. استارت دکمه ای و کلاچ اتوماتیک هوندا Wave، موتورسواری را برای همه آسان کرده و می تواند شما را پس از سپری کردن یک روز پرمشغله در ترافیک سنگین شهری با آرامش خیال و ایمنی کامل به موقع به مقصد برساند. Wave 125 محصول مشترک شرکت هوندا موتور ژاپن و شرکت تیزرو.

شرکت بازرگانی تیزرو به منظور فراهم آوردن رفاه بیش تر مشتریان، مراکزی را در نقاط مختلف کشور با نام 3S دایر کرده است. در این مراکز علاوه بر فروش مستقیم موتورسیکلت اصل هوندا، خدمات پس از فروش و لوازم یدکی هوندا به شما عرضه خواهد شد.

TIZRO

اولین سیستم گزارش گیری کاملاً فارسی جهت کاربران غیر حرفه‌ای

کلیده

- امکان رسم انواع نمودار
- امکان ارسال گزارشات به نرم افزارهای آفیس
- امکان محاسبه فرمول
- امکان تعریف شرط روی ستونها
- امکان چیدمان کاملاً بلخواه
- امکان گزارشات دویعدی
- امکان تعریف کاربران یا دسترسی‌های متفاوت
- امکان نخیره و بازیابی گزارشات
- امکان تعریف گروه بندی
- و...



خیابان باقر خان - پلاک ۴۸ - شماره ۷۵ تلفن: ۶۹۴۶۴۳۴ - ۶۹۴۹۶۰۳ - ۶۹۴۳۹۰۳

پروژه سیستم امکانی و مطالعات فریبندی
 مرکز مطالعات و تحقیقات علمی و فناوری

نرم افزاری برای ساخت نرم افزار خودتان اعم از منوها و فرم‌های ورودی

- امکان ساخت منو
- امکان ساخت فرمهای ساده و پیشرفته
- امکان تعریف جستجو روی فرم
- امکان محاسبه فرمول روی فرم
- امکان تعریف دسترسی‌های متفاوت
- امکان تعریف مقادیر پیش فرض
- امکان تعریف کلیدهای میانبر
- و...



آژانس نرم افزاری ژابیز پردا

در آژانس نرم افزاری ژابیز پردا نتوانستن معنایی ندارد ما می توانیم