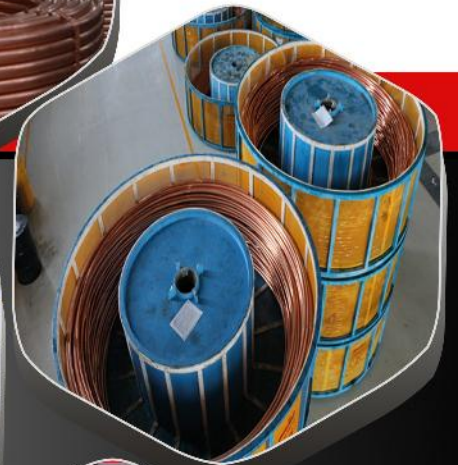




شرکت بابک مس ایرانیان

خبرنامه توسعه مدیریت - شماره ۲۳ - مرداد ماه ۱۳۹۶



با تجربه خودتان باید دانش را از علم استخراج کنید.

امام علی (ع)

Iranian Babak Copper Co

IRANIAN BABAK COPPER CO.

CEO: Mohammad Reza Mirzaei

Site: www.ibcco.midhco.com

E-mail: info@ibcco.midhco.com

Phone: +982188581342-3



فهرست

- | | |
|----|------------------------------|
| ۲ | مدیریت دانش از دیدگاه مدیران |
| ۳ | دانشکاران بابک مس |
| ۴ | مقاله |
| ۵ | اخبار توسعه مدیریت |
| ۶ | اخبار بابک مس |
| ۷ | گزارش |
| ۸ | لغت نامه دانشی |
| ۹ | سخنی با دانشکاران برتر |
| ۱۰ | برگ آزاد |
| ۱۱ | خط مشی |
| ۱۲ | تازه ها |
| ۱۳ | کمیته توسعه مدیریت و دانش |
| ۱۴ | معرفی کتاب |



محمدحسن رحمانی- مدیر مجتمع

انسان باید تمام مواردی که در زندگی با آن مواجه است را مدیریت نماید. (یعنی برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و پایش و هدایت نموده و بطور مستمر آن را بهبود بخشد.) ارزشمندترین موضوعی که انسان با آن پیوسته مواجه است و به آن نیاز مبرم دارد دانش است. لذا **مدیریت دانش** از درجه بسیار بالایی مورد توجه می باشد. شرکت میدکو به دنبال نیروهای درجه یک، خوب و طلایی است. نیروی طلایی یعنی نیرویی که دانش و فن و هنر کاری دارد و این نیرو پیوسته دانش خود را به روز نموده و بطور کامل آن را مدیریت می نماید. تا با برنامه ریزی، سازماندهی، پایش و هدایت و بهبود مستمر دانشش سرآمد گشته توانا گردد. پس این نیرو با چنین مشخصه ای برای سازمان خود طلا و ارزش افزوده می آفریند. بنابراین شرکت میدکو که طالب چنین نیروی کارآمدی است معنای مدیریت دانش را درک کرده و تلاش و کوشش می نماید که در سازمان خود آنرا جاری نموده و سرلوحه برنامه کاری خود قرار دهد.



محمدرضا میرزایی- مدیر عامل

به نظر من **مدیریت دانش** در سازمان ها می تواند بسیار موثر و تأثیرگذار باشد که این مقوله با شناسایی، ذخیره سازی، به اشتراک گذاری و تسهیم آن با دیگران می تواند به خلق دانش جدید منجر شود. در میدکو با توجه به اینکه پروژه های بسیاری دارد، این اشتراک گذاری دانش می تواند در بهبود فرایندهای کاری، پرهیز از دوباره کاری ها و بهینه نمودن هزینه ها نقش کلیدی داشته باشد. می گویند که برخی گمان می کنند داشتن دانش یک قدرت است، در حالیکه ما باید این را بدانیم که تسهیم دانش و به اشتراک گذاری آن می تواند یک قدرت مضاعف باشد.

برترین ها...



سامان سنجری
مسئول شیفت مجتمع



محمد مهدی خالقیان
مسئول شیفت تأسیسات



سعید بهزادی



یاسمین کافی



شاهمین نجارزاده



امیرحسین اختری



محمد کاظم صالحی



محمد جابر موحد



محمد حسین مسوری



محمد کافی



سعید محمود سجادی



فاطمه طهماسبی



مهیلای بی آزار



حمایت از دانش آفرینی

علی طلائیگی - مدیر سرمایه انسانی

پتانسیل دانش آفرینی موجود در پرسنل بدون مشوق ها و پاداش های کافی نمی تواند به طور کامل شکوفا شود و بنابراین ما باید با استفاده از روش های متنوع و تشویق اعضا بر محدودیت های موجود بر سر راه خلق دانش فائق آییم و زمینه مساعدی را برای آزاد شدن انرژی خلاقانه در راستای خلق دانش فراهم آوریم. راه های بسیاری وجود دارد که با استفاده از آنها می توان انگیزه و انرژی لازم برای دانش آفرینی را در درون افراد زنده نگه داشت و برای این کار می توان از مکانیزم های زیر بهره برد:

- شناساندن: با معرفی افراد دانشکار و انجمن های خبرگی و قدردانی رسمی از آنها
- کنترل: با مشارکت دادن افراد دانشکار و انجمن های خبرگی در فرایند تصمیم گیری و در اختیار قرار دادن منابع و امکانات لازم برای حل مشکلات
- جشن گرفتن: با برگزاری مراسم ویژه برای قدردانی از دانشکاران و انجمن های خبرگی
- فرصت مجدد: با اعطای فرصت دوباره به دانشکاران و انجمن های خبرگی که در حل مشکلات ناموفق بوده اند جهت جبران مافات

مشوق ها و پاداش های در نظر گرفته شده برای حمایت از دانش آفرینی را از نظر نحوه ی اثرگذاری می توان به دو دسته "مشوق های درونی" و "مشوق های بیرونی" تقسیم کرد.

مشوق های درونی دانش آفرینی:

مشوق هایی هستند که با هدف حمایت از دانش آفرینی ارائه می شوند و موجب تقویت روحیه واقع بینی و ریسک پذیری در میان اعضای گروه شده و آنها را به سمت مشارکت فعال و از صمیم دل در کارها سوق می دهند که در این حالت، اعضا کارشان را با لذت و طیب خاطر انجام می دهند. چه بسا گاهی دستی که یک مدیر به نشانه ی حب و دوستی بر شانه کارکنانش می زند و جویای حال او و اوضاع کاری اش می شود تأثیری شگرف بر دلبستگی کاری کارکنان می گذارد. چنانچه گاهی چند کلمه حرف زدن کارکنان با مدیران ارشد از هرگونه پاداش نقدی برای آنها ارزشمندتر است.

مشوق های بیرونی دانش آفرینی:

مشوق هایی چون اعطای پاداش یا کمک هزینه سفرهای تفریحی از جمله مشوق هایی هستند که می توانند برای دانشکاران در نظر گرفته شوند و آنها و سایر اعضای انجمن خبرگی را تشویق به کار و خلق دانش مضاعف کنند. با این همه باید هوشیار باشید که پاداش ها و مشوق هایی که در اختیار دانشکاران و اعضای انجمن خبرگی قرار می دهید، مهمتر از خود کار نشوند چرا که در آن حالت تأثیر معکوسی را به دنبال خواهند داشت. علاوه بر این نباید صرفاً به مشوق های درونی متکی بود و مشوق های بیرونی را مورد بی توجهی یا کم توجهی قرار داد.

باتوجه به مجهزشدن سالن تولید به ایستگاه های دانشی، آموزش های لازم جهت آشنایی هرچه بیشتر همکاران با مدیریت دانش و نحوه ی ثبت دانش ها در سامانه به ایشان داده شد. این آموزش ها حین کار بوده و در پای خط تولید برگزار شدند.

آموزش مدیریت دانش حین کار



دومین سمینار دانشی شرکت بابک مس با حضور مدیر سرمایه انسانی و رئیس تعمیرات مرکزی در محل مجتمع برگزار گردید. در این سمینار دانشکاران به ارائه دانش های خود پرداختند که از این میان دانش های آقایان مهندس سامان سجری، محمدمهدی خالقیان و محمداکافی به عنوان دانش های برتر این دوره انتخاب و تقدیر شدند.

برگزاری سمینارهای دانشی



به منظور دریافت گواهینامه های ISO 14001، ISO 9001 و OHSAS 18001 در روزهای ۳۰ و ۳۱ خردادماه ممیزی مرحله اول این استانداردها توسط دونفر از کارشناسان شرکت SGS در محل مجتمع انجام پذیرفت.

انجام ممیزی مرحله اول IMS توسط شرکت SGS



در راستای شرکت در جشنواره مدیریت دانش میدکو، جلسه ای برای دانشکاران برتر با حضور مدیر مجتمع ترتیب داده شد. در این جلسه آقای مهندس رحمانی ضمن سپاس از دانشکاران، آنها را به ثبت هرچه بیشتر دانش تشویق نموده و اذعان داشتند مشکلات کارخانه بایستی به وسیله ی دانشکاران و تیم های دانشی حل شود.

حمایت مدیر مجتمع از دانشکاران



مطابق جمع بندی جلسات مشترک واحد توسعه مدیریت و واحد ایمنی، بهداشت و محیط زیست میدکو، دوره های آموزشی برای آموزش ممیزی داخلی مدیران و کارشناسان HSE هلدینگ برنامه ریزی و اولین دوره آن در تاریخ های ۲۹ و ۳۰ مرداد ماه توسط واحد توسعه مدیریت در کرمان برگزار گردید.

برگزاری دوره آموزشی برای HSE



در مجتمع کنسانتره و گندله زرنند در تاریخ ۲۳ و ۲۴ مردادماه دو دوره آموزشی برای مدیران و کارشناسان برگزار گردید، دوره اول با عنوان فرهنگ سازی سیستم های مدیریتی کیفیت ISO 14000 و OHSAS 18000 برای مدیران و روسای مجتمع و دوره دوم تشریح الزامات برای کارشناسان آن مجتمع توسط واحد توسعه مدیریت میدکو برگزار گردید.

برگزاری دوره آموزشی در کنسانتره و گندله سازی زرنند





نشست صمیمی مدیر عامل با کارکنان



برگزاری آزمون استخدامی



کوه پیمایی خانوادگی

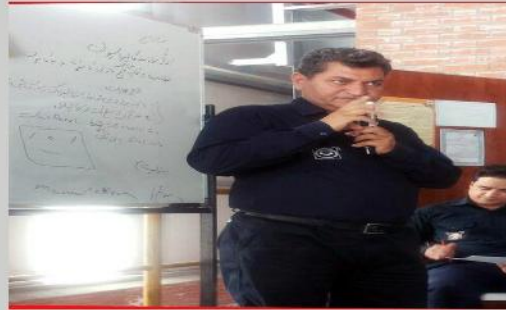


کسب مقام سوم تیم فوتبال در مسابقات جام رمضان



برگزاری مراسم افطاری برای کارکنان و خانواده ایشان

حرف حساب این فرایندها



در راستای استقرار سیستم مدیریت کیفیت بر اساس استاندارد ایزو ۹۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵، اقدامات قابل توجهی توسط مدیر کارخانه آقای مهندس انداز انجام گرفت. ایشان برای درک کامل فرایندها و تعامل و توالی آنها، صاحبان فرایند را در جلساتی گرد هم آورده و با آنها به گفت و گو می نشیند. آقای مهندس انداز، هدف از این جلسات که از ابتدای خط تولید لوله شروع شده و ایستگاه به ایستگاه پیش می رود را تعریف و کنترل پارامترهای موثر بر کیفیت، تعریف توالی و تعامل بین فرایندی، تفکیک و تعریف مسئولیت ها و استقرار سیستم نظام مند مدیریت کیفیت بیان می کند. از نظر ایشان شناسایی و تعریف توالی و تعامل تمامی فرایندها قدم اول برای شناسایی سیستم و انجام امور بر اساس نظم و انضباط خاص می باشد. به گفته مدیر کارخانه، در فرایندهای صنعتی استقرار سیستم های هزینه بر قبل از شناسایی ابتدایی فرایندها، تحمیل هزینه مضاعف به سازمان است. آقای مهندس انداز تعریف پارامترهای کنترلی و معیارهای فنی و کنترل میانگین عملکردی هر شاخص در محدوده انحرافی مجاز را به منزله ی ثبات کیفیت و عملکرد همسو و هماهنگ اجزاء می داند. ایشان گام بعدی پس از مراحل فوق را استفاده از طراحی آزمایش ها با تفکر بهبود مستمر بر اساس چرخه ی دمینگ به منزله ی اصول کیفیت برتر مطابق نیاز مشتری معرفی کرده و نکته ی زیر را به عنوان سخن پایانی بیان نمودند:

” کیفیت هزینه نیست بلکه یک سرمایه گذاری در راستای بقای یک سازمان و کسب اعتبار و شهرت جهانی است.“

پایگاه دانش :

پایگاه خاصی که دانش مربوط به تخصص در یک قلمرو خاص را برای استفاده مجدد نگهداری می کند.

خبره :

فردی که دارای دانش و تجربه محکم و اساسی در حوزه ای خاص است و اغلب منبع اصلی دانش در پروژه های کسب دانش به شمار می رود.

گستره دانش سازمانی:

یعنی تا چه میزان دانش در سازمان (در جاهای مختلف و در بین افراد مرتبط با آن دانش) توزیع شده است.

مربی‌گری (mentoring) :

نوعی فعالیت ارتباطی است که در ارتباط میان یک فرد باتجربه و ماهر سازمانی و افراد تازه کار با یک برنامه تنظیم شده به منظور انتقال تجارب و آموزه ها انجام می شود.

"کافه دانش":

یکی از ابزارهای مدیریت دانش است که از طریق یک گفتگوی باز و خلاق، بستری را برای به اشتراک‌گذاری ایده‌ها، دانش و به دست آوردن درکی عمیق تر از مسائل کاری برای کارکنان فراهم می‌کند.

مدل های دانشی :

مدل های دانشی مجموعه ای از اشکال گرافیکی از منابع دانش، مکان های دانش و یا استفاده کنندگان از دانش هستند که برای سازماندهی، ذخیره سازی و اندازه گیری دانش از آنها استفاده می شود.

انجمن های خبرگی (CoP) :

انجمن های خبرگی متشکل از خبرگان درون و بیرون سازمان می باشد که حول یک مساله خاص و یا برای نوآوری گرد هم می آیند مثل یک انجمن برای حل مسئله پایین بودن کیفیت یک محصول. در انجمن های خبرگی اعضا همزمان با تعامل مستمر با یکدیگر، یاد می‌گیرند که چگونه کارشان را بهتر انجام دهند.

اعضای انجمن، در راستای علایق مشترک گرد هم می آیند و به بحثهای مشترک می پردازند، به یکدیگر کمک و با یکدیگر تسهیم دانش می کنند.



MAKE (Most Admired Knowledge Enterprises):

به معنی سازمان های دانشی برتر است.

سالانه تعداد کثیری از سازمانها در سطح ملی و بین المللی سعی می کنند بر اساس مدل MAKE مورد ارزیابی قرار بگیرند تا توان مدیریتی خود را در جهت ایجاد سازمان دانشی به نمایش بگذارند.

سرمایه فکری :

سرمایه فکری نوعی دارایی نامشهود است که به صورت فیزیکی نمی باشد مانند سرمایه انسانی (مهارتها ایمان و باورها)، سرمایه ساختاری (سیستم ها و روشها . ارتباطات .توان عملیاتی) و سرمایه ارتباطی (ارتباط با مشتریان)

تکنیک بهترین تجارب (Best Practices)

عمده تمرکز این تکنیک بر شناسایی و کامل نمودن بهترین تجارب کسب و کار هر یک از بخش های سازمان و توزیع آنها میان سایر بخش ها به منظور بکارگیری در موقعیت های مشابه می باشد. این تکنیک در مواردی که بلوغ سازمان در آنها حاصل شده و یا سازمان در آنها دارای تعداد قابل توجهی از تجربه و خبرگی است، سودمند بوده و بیشترین تاثیر آن در انتقال دانش آشکار جهت کاربردهای مشخص می باشد.

تکنیک یادگیری بعد از اقدام (After Action Review)

یادگیری بعد از اقدام، مبنایی برای یادگیری از موفقیت ها و شکست های پروژه و یک نقطه شروع برای بهبود در پروژه های بعدی است. این کار یک جلسه انتقاد یا شکایت نیست بلکه زمینه ای را برای اعضای پروژه فراهم می کند تا صادقانه درباره پروژه صحبت کنند. این تکنیک را می توان در زمان اتمام پروژه، عملیات یا در زمان رسیدن به مایلستون انجام داد.



محمد مهدی خالقیان - مسئول شیفت تأسیسات

خلق دانش نیاز به ذهن خلاق و باز دارد. این خلاقیت به دانشکار قدرت حل مسایل مشکل و پیچیده با استفاده از ابزارهای ساده را می دهد. مطلب بسیار مهمی که امروزه مطرح می شود این است که تنها حرفه ای بودن در حیطه کاری خود دیگر کامل نیست. بلکه شما باید در همکاری با دیگران نیز کاملاً آموزش دیده شده باشید. همکاری دیگر به معنای سوال و جواب و نشستن در جلسات گروهی تیم نیست. بلکه این در مورد بالابردن سطح روابط و ورود به دنیای کار جنجالی و چندطرفه است. اصل مهم این است که بدانید شما به عنوان یک گسترش دهنده اگر دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارید، دانش خود شما بالاتر می رود. نکته مهم دیگر این است که با اشتراک اطلاعات، در زمینه هایی که دانش خاصی ندارید، به راحتی اطلاعات بسیار ارزشمندی به دست می آورید.



سامان سنجری - مسئول شیفت مجتمع

دانش محصول فرایند ثبت داده های حواس پنجگانه ، طرح سوال ، فراگیری اطلاعات نسبی و ارتقاء آن در ذهن انسان است.
اگر ذهن انسان را به سه بعد تقسیم کنیم:
بعد اول : فضایی برای ثبت داده های حواس پنج گانه
بعد دوم : فضایی برای طرح سوال متناسب با داده ثبت شده
بعد سوم : فضایی برای جمع آوری اطلاعات نسبی
بعد سوم ذهن هر فرد به مانند چتر است گاه چتر نجات و گاه چتر بارانی، بسته نگه داشتن و محصور کردن آن خطاست،
چتر زمانی مفید خواهد بود که باز شود.
اندوخته های این بعد، دانش های ما هستند مطرح کردن و به اشتراک گذاشتن آنها موجب طرح سوالات تازه که مسیر پاسخ به آنها ارتقاء سطح اطلاعات ما را به دنبال خواهد داشت.

آموزش پویا و چابک

◀ امیرحسین اخضری / مسئول آموزش



– متقاعد کردن برخی سرپرستان برای توجه و حمایت کافی از شرکت کنندگان در آموزش امری دشوار است.

– برخی مدیران تصور می کنند خلق رفتارهای جدید وظیفه واحد آموزش است ، در صورتی که خودشان موثرترین افراد برای ایجاد تغییر هستند.

– خود افراد اغلب عادت کرده اند که کارهایی را انجام دهند که با آنها آشنا هستند و تغییر را نمی پذیرند.

– عدم وجود سیستم مناسب مدیریت دانش جهت ثبت و جاری سازی دانش کسب شده در سازمان ها .

که در صورت مرتفع نمودن هر یک از این چالش ها میتوان شاهد افزایش اثربخشی بیشتری در سازمان بود.

نهایتا در دنیایی که پیشرفت تکنولوژی و دانش با سرعت در حال افزایش است و مدل هایی مانند رهبری یا مدیریت تغییر در علم مدیریت مطرح می باشد ، نیاز به آماده نگاه داشتن کارکنان و سازمان در جهت یادگیری و ارتقاء سطح دانش بصورت مستمر برای ایجاد توان رقابتی در بازار آینده بسیار مشهود است. از این رو آموزش پویا به گونه ای که نیازهای حال و آینده ی سازمان را بطور دائم و مستمر شناسایی نماید و چابک به گونه ای که با ارتقاء و بروز نمودن سریع سطح دانش و آگاهی کارکنان و سازمان بتواند قابلیت انعطاف پذیری بیشتری را برای سازمان در مواجهه با تغییر های سریع دانش ، تکنولوژی ، بازار و ... در آینده ، ایجاد نماید بسیار پر اهمیت است .

با گذر از دیدگاه سنتی آموزش که مدرس مرکز اطلاعات و کلاس درس جایی است که اطلاعات در آنجا منتقل می شود و آموزش تنها در جهت رفع کمبود دانش و مهارت و افزایش قابلیت نیروی انسانی بکار گرفته می شود ، دیدگاه مدرن آموزش با تمرکز بر یادگیری فراگیران و در جهت رفع نیازهای سازمانی مطرح می گردد که می تواند نیروی انسانی را در جهت دلخواه سازمان رشد و ارتقاء دهد تا اینکه سازمان بتواند با کمک آموزش به عنوان ابزاری توانمند از حرکت نیروی انسانی به سمت تبدیل شدن به سرمایه انسانی سازمان بهره جوید.

تحقیقات نشان میدهد سرانه آموزش در سازمان ها در حال کاهش است !!!

این بدان معنا نیست که اهمیت آموزش در سازمان ها نادیده گرفته شده است بلکه تحقیقات نشان میدهد که سازمان ها در جهت آموزش مدرن و متمرکز بر یادگیری و اثر بخش بودن آن و همچنین گذشتن از آموزش های کلاس محور به آموزش های درحین کار و بصورت عملی در حال تغییر می باشند.

با توجه به نیاز سازمان ها به آموزش هایی نتیجه محور به گونه ای که نیازها و مشکلات پیش رو را مرتفع سازد و مسیر پیشرفت سازمان را هموار نماید ، اثر بخشی آموزش به عنوان شاخصه اصلی و مهم در جهت رشد سطح کیفی آموزش مورد ارزیابی قرار میگیرد.

تشخیص صحیح و درست نیازهای سازمان و پیش بینی مشکلات پیش رو در جهت برنامه ریزی آموزش سهم بسزایی در میزان اثربخش بودن آموزش ها خواهد داشت.

چالش هایی از قبیل موارد ذیل نیز از دلایل عدم انتقال دانش فراگیران از سطح یادگیری به سطح رفتارشان در سازمان ها می باشند :



شرکت معدنک توسعه مس ایران (مس سولفید مسای خام)
شرکت بابک مس ایرانیان (مسای خام)

تاریخ: ۱۳۹۶/۰۴/۰۲
شماره: IBC-HS-M-PO-001-701

بسمه تعالی

خط مشی ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSEC)

شرکت بابک مس ایرانیان

شرکت بابک مس ایرانیان تعالی در حفاظت از محیط زیست، ایمنی و بهداشت کارکنان را بخشی جدایی ناپذیر از فرهنگ سازمانی پذیرفته شده خویش قرار داده، و توجه به حفاظت و پاسداری از محیط زیست، اهتمام به ارتقاء سطح ایمنی و بهداشت کارکنان را رویکرد اصلی خویش می داند.

در این راستا با اعتقاد راسخ به اینکه اگر کار به درستی برنامه ریزی شده و اجرا شود، تمام حوادث قابل پیشگیری هستند، بر آنیم تا بعنوان شرکت صنعتی و معدنی برتر در سطح استان و کشور با عملکردی منطبق با استانداردهای جهانی همچون BS OHSAS18001 و ISO14001 و بهره گیری از نظام HSE-MS هلدینگ میدکو، اهداف ذیل را سرلوحه فعالیت های سیستم مدیریت HSE قرار دهیم و علاوه بر تعهد به پوشش کامل استانداردها و قوانین مذکور، آنها را جزء فرهنگ سازمانی خود قرار دهیم:

۱- ایجاد یک محیط کار سالم و عاری از اعتیاد
۲- تلاش جهت انطباق کامل همه مقررات و قوانین و الزامات بهداشتی، ایمنی و محیط زیست (HSE) که بصورت استانی، ملی و بین المللی از سوی هلدینگ میدکو تعیین شده است.
۳- حفظ محیط زیست و استفاده بهینه از منابع و انرژی به عنوان ارزنده ترین امانت آیندگان که در اختیار ما قرار گرفته است.

۴- توسعه، بهبود سیستم و ایجاد فرهنگ سیستم مدیریت HSE از طریق پیشگیری از آسیب ها و بیماری ها، کنترل ریسک های غیر قابل تحمل و بررسی مستمر عوامل زیان آور محیط کار و استفاده از تجارب ارزنده خارج از شرکت.
۵- آشنایی کارکنان با شرح وظایف تعیین شده در حیطه کیفیت محصول، ایمنی، بهداشت و محیط زیست و ارتقای آمادگی پرسنل جهت انجام صحیح کار در مرتبه اول با ایجاد آموزش های موثر در حوزه های مذکور.
۶- مشارکت دادن همه ذینفعان اعم از کارکنان، مشتریان و پیمانکاران جهت بهبود مداوم سیستم مدیریت کیفیت، ایمنی، بهداشت و محیط زیست از طریق نظر سنجی و دریافت بازخوردها.

دستیابی به اهداف مذکور ضامن موفقیت همه جانبه شرکت بابک مس ایرانیان در کسب و کار خویش خواهد بود و مدیریت ارشد تعهد خود را مبنی بر فراهم آوردن منابع لازم جهت تحقق حداکثری این اهداف اعلام می دارد.

محمدرضا میرزایی
مدیر عامل

تاریخ: ۹۶/۰۴/۲۰

شرکت معدنک توسعه مس ایران (مس سولفید مسای خام)
شرکت بابک مس ایرانیان



شماره: IBC-MD-M-PO-001-V00

بسمه تعالی

خط مشی سیستم مدیریت کیفیت

شرکت بابک مس ایرانیان تولید کننده مس کاتدی و انواع لوله های مسی در اندازه های مختلف و با چشم انداز ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان در سطح ملی و بین المللی، همراه با پاسداشت محیط زیست و ارزش های انسانی، محصولات خود را در راستای استانداردهای ملی و بین المللی تولید می کند.

این شرکت به منظور کسب مزیت رقابتی و دسترسی به چشم انداز خود، استاندارد ایزو ۹۰۰۱ ویرایش ۲۰۱۵ را به عنوان الگوی اجرایی انتخاب کرده و اهداف ذیل را سرلوحه امور خود قرار داده است:

۱. افزایش کمیت و کیفیت محصولات تولیدی در سطح کلاس جهانی

۲. ایجاد سازمان دانش محور و یادگیرنده و حفظ سرمایه انسانی

۳. کاهش ریسک ها و استفاده بهینه از فرصت ها

۴. بهبود فرایندها و افزایش درجه رضایتمندی و وفاداری مشتریان

۵. تحقق اهداف و استراتژی های شرکت در راستای اهداف و استراتژی های میدکو

اینجانب با حمایت از برنامه های استقرار ایزو و حضور در فرایند بازنگری مدیریت، تحقق اهداف را مورد پایش و اندازه گیری قرار خواهم داد و از همه مدیران و کارکنان انتظار دارم در استقرار بهینه سیستم و تحقق اهداف مشارکت داشته باشند.

محمدرضا میرزایی
مدیر عامل

به نام خدا

فراخوان عضویت دو انجمن های خیرگی هلدینگ میدکو (MCOP)

انجمن های خیرگی فراسازمانی میدکو (MCOP) در راستای برنامه های مدیریت دانش و با هدف حل مسایل و مشکلات تخصصی در حوزه های مختلف در حال تشکیل است. لذا کلیه همکاران محترم می توانند با توجه به علاقه و توانمندی های خود جهت عضویت در حداکثر دو انجمن، آمادگی خود را به واحد توسعه مدیریت اعلام نمایند.

انجمن های خیرگی

- ✓ معدن
- ✓ کک
- ✓ ذغالشویی
- ✓ فروسیلیس
- ✓ فولاد
- ✓ کنسانتره
- ✓ گندله
- ✓ مس
- ✓ فنی
- ✓ نت
- ✓ مدیریتی



مدیریت دانش از منظر مدیریت محترم عامل هلدینگ میدکو جناب آقای دکتر پورمند

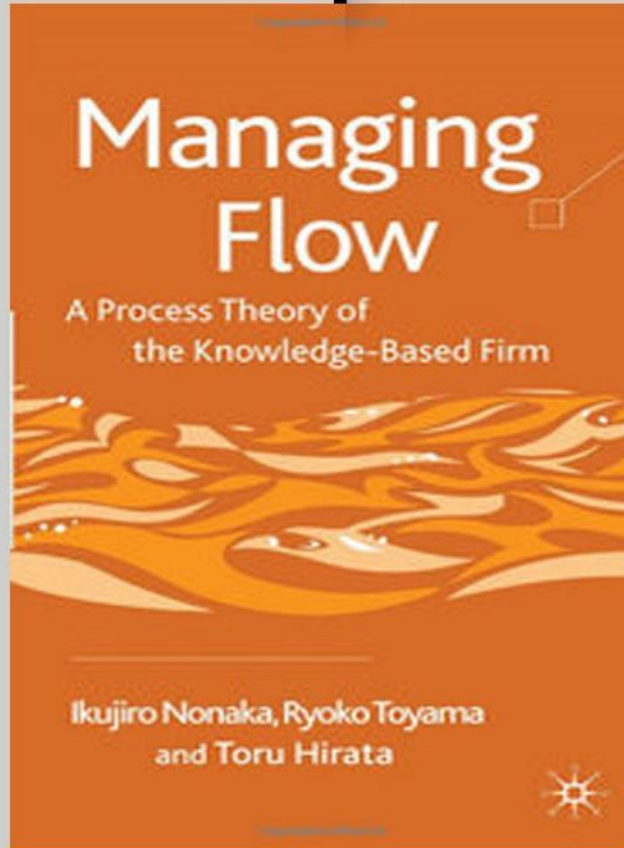
- در اقتصاد دانش بنیان امروزی، دانش در حال جایگزینی با سایر منابع و تکمیل کردن آنهاست.
- در اقتصاد ثروت آفرین، دانش نقش بسیار مهمی را ایفا میکند.
- در اقتصاد و عصر دانشی سه مولفه تاثیرگذار عبارتند از زمان، مکان و دانش
- اگر از دانش استفاده بهینه نکنیم در گذر زمان از دست ما خارج خواهد شد.
- تشخیص ثروت آفرینی در مکان خاص برگرفته از دانش اقتصادی است.
- ثروت امروزه به معنی انباشت فرصت هاست و مدیریت دانش ابزاری برای شکار فرصت ها
- دانش یک امر غیر خطی است که با بینش اندک می توان به بازدهی بزرگ رسید.
- شرکت میدکو باید ۷۰ درصد درآمدهایش را دانشی بکند.
- پروژه لوله مسی نمونه ای از ارزش آفرینی براساس دانش مشتریان بود.
- فرهنگ یعنی فضایی که در آن نفس می کشیم، بنابراین فضای میدکو باید دانشی شود.
- تک تک کارکنان میدکو باید به فرهنگ دانشی اعتقاد داشته باشند.



در تاریخ ۸/۵/۹۶ کمیته توسعه مدیریت و دانش در دفترکرمان و بصورت ویدئو کنفرانس در تهران با حضور نمایندگان شرکت های تابعه برگزار گردید. در این جلسه به عنوان یکی از ابزارهای مدیریت دانش تکنیک (after action review) بررسی بعد از عمل) برای تحلیل و بهبود جشنواره مدیریت دانش میدکو مورد بررسی قرار گرفت و در ادامه سایر مباحث توسعه مدیریت و مدیریت دانش مورد بحث قرار گرفت که رنوس آن به شرح زیر می باشد:

- ارسال گزارش پیشرفت پروژه ها تا تاریخ ۲۴ هر ماه
- معرفی افراد علاقه مند به MCOP ها از سوی شرکت های تابعه
- داروی دانشها بصورت سه ماهه و یا شش ماه
- بررسی یکپارچه سازی سیستم نظام پیشنهادات و مدیریت دانش
- برگزاری جلسات کمیته توسعه مدیریت بصورت ماهانه در یکشنبه اول هر ماه ساعت ۱۱ تا ۱۳
- تدوین شرح وظایف دانشی برای روزرسانی شرح وظایف
- پیگیری وضعیت جایگاه کارشناسان دانش و توسعه مدیریت را در هر شرکت





نام کتاب : مدیریت جریان

مولفان: نوناکا، توایاما و هیراتا

نوناکا آنقدر نام آشنایی در عرصه مدیریت دانش و بلکه علم مدیریت نوین هست که علاقمندان به حوزه مدیریت دانش را وادار کند نگاهی به کتاب نسبتاً جدید او بیاندازند. این کتاب توسط نوناکا و چند نویسنده دیگر از نقاط مختلف دنیا نوشته شده و با توجه به تشریح چندین نمونه مطالعه موردی از شرکت های مختلف، وجهه بین المللی نیز به خود گرفته است.

همانطور که از نام کتاب بر می آید مفهوم "جریان" یا "فرآیند" در این کتاب نقش محوری دارد و به اشکال مختلفی مانند فرآیندهای کسب و کار، فرآیندهای مدیریتی، و فرآیندهای دانشی طرح شده است. واژه فرآیند، مفهوم دینامیک بودن را در خود جای داده است. پویایی فرآیند خلق دانش در نوشته های قبلی نوناکا خصوصاً مدل معروف SECI (چرخه تبادلات انواع دانش فردی و جمعی و ضمنی و صریح به یکدیگر) نیز مورد توجه بوده است. کتاب از نه فصل تشکیل شده است. سه فصل اول به طرح مبانی اختصاص دارد، سپس در پنج فصل مطالعات موردی تشریح می شود و نهایتاً در یک فصل مختصر جمع بندی و نتیجه گیری ارائه شده است.

در فصل یک کتاب ابعاد فلسفی مورد نیاز خصوصاً ویژگی های فلسفی "دانش" به عنوان محور توسعه در دنیای امروز بیان شده است. در نگرش منبع-بنیان که پیش از این نگرش غالب بر استراتژی شرکت ها و سازمان ها بود، دانش در کنار سایر منابع خلق ارزش مورد توجه بود، اما در اقتصاد دانش محور عصر حاضر، دانش اهمیتی به مراتب بیشتر از سایر منابع داراست و به همین سبب موضوع بسیاری از تحقیقات و برنامه ریزی ها قرار گرفته است. یکی از تمایزات مهم این کتاب پذیرش صریح نگاه فرآیندی است، یکی از پیامدهای این دیدگاه این است که دانش تنها به دانستن و دانسته ها محدود نیست بلکه دانستن همواره بر محیط پیرامون خود تاثیر می گذارد و از آن تاثیر می پذیرد (مفهوم پویایی خلق دانش).

در فصل دو و سه نیز به مبانی نظری پرداخته می شود. مدل SECI یا مدل حلقوی دانش امروزه کاملاً شناخته شده است و شاید بیشترین ارجاعات در حوزه تحقیقات مدیریت دانش به این مدل داده شده باشد. مفهومی که در این کتاب به مدل حلقوی افزوده شده است مفهوم فرونیسیس یا همان خرد عملی است. خرد عملی یا خرد مبتنی بر تجربه اولین بار توسط ارسطو از سایر انواع دانش متمایز شد. در این کتاب، مفهوم خرد عملی به شیوه رهبری سازمان ها نیز متصل شده است و از نوعی از رهبری سخن به میان آمده که مهارت بارور کردن خرد عملی را در میان خود کارمندان داراست.

پنج فصلی که به معرفی مطالعات موردی می پردازد هر یک حاوی دو موردکاوی اصلی است که با دقت و بطور کامل تشریح شده است. هر یک از این فصل ها یک زمینه غالب دارد: ارزش ها، ba (محیط و فضای خلق دانش)، گفتگو، دارایی های دانشی دینامیک و رهبری.

در فصل آخر نویسنده کتاب را اینطور خلاصه می کند " اولین قدم در جهت ساختن یک نظریه دانش-بنیان برای شرکت ها از یک منظر فرآیندی". مسلماً این کتاب نمی تواند یک راهنمای قدم به قدم برای تبدیل شرکت ها به شرکت های دانش بنیان باشد، اما در این جهت نکات راهگشایی بیان می کند. شاید بتوان پیام کلی کتاب را اینگونه بیان کرد که مدیریت در دنیایی که تغییرات بعضاً پیش بینی ناپذیر جز ثابتی از آن شده است نیازمند چشم انداز، گفتگو و رهبری است و همه کارکنان سازمان باید در آن درگیر شوند. خلق دانش برای همه سازمان ها حیاتی است و سازمان ها باید با وسواس محقق شدن آن را تحت نظر داشته باشند.

در پایان خواندن این کتاب به همه علاقمندان مدیریت دانش خصوصاً در سطوح استراتژیک توصیه می شود.



وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

سوره نجم آیه ۳۹

و اینکه برای انسان بهره ای جز سعی و کوشش او نیست.

