



در مدار موفقیت: نگاه به گذشته، ترسیم آینده

سمینار «در مدار موفقیت: نگاه به گذشته، ترسیم آینده» با هدف مرور دستاوردها و بررسی مسیر پیشرفت شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، با حضور رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل، مدیران، رؤسا و سرپرستان شرکت، روز جمعه ۳۱ شهریور ۱۴۰۲ در هتل سیمرغ تهران برگزار شد.

نظام آراستگی (5S)

۸

همچنان در مسیر رشد و تعالی

۳

فرصتی برای خودبآوری زنان ساخته ایم

۴



جاری شدن هیجان ورزش در ماسترفوده

نگاهی بر رویدادهای ورزشی در تابستان ۱۴۰۲

۶

«آدامست رو بساز!» این بار در نمایشگاه بین المللی شیرینی و شکلات

۱۱

از بازخورد متشکرم! همه ما به سه نوع بازخورد نیاز داریم...

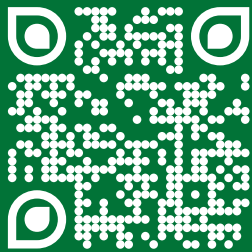
۱۰

شهریور ماه مسئولیت پذیری

فرد مسئولیت پذیر کسی است که نسبت به پنجره‌های شکسته بی تفاوت نیست و با مسائل و مشکلات مانوس نمی‌شود.



۱۲



اسکن کنید و گزارش چند رسانه‌ای
این رویداد را ببینید

اردویی ویژه برای دانش آموزان ممتاز خانواده بزرگ ماسترفوده

اردوی علمی، شاد و مفرح دانش آموزان ممتاز خانواده بزرگ شرکت صنایع غذایی ماسترفوده در باغ کتاب تهران برگزار شد.

در این اردوی یک روزه، دانش آموزان ممتاز خانواده ماسترفوده، به همراه مادران گرانقدرشان در سفری هیجان‌انگیز، تجربه‌ای متفاوت را کسب کردند.

دانش آموزان ممتاز ماسترفوده در سرزمین فکری بازی‌های باغ کتاب تهران، آشنایی با ربات‌های مختلف، ساختن خانه‌های لگویی بزرگ، سفر اعماق بدن انسان، درست کردن شیرینی‌های خوشمزه و احساسات هیجان‌انگیز دیگری را تجربه کردند. سپس به گروه کودک و نوجوان تقسیم شدند و با حضور در باغ علم کودک و نوجوان با شگفتی‌های علمی مختلفی آشنا شدند و رازهای جدیدی در زمینه‌های مختلف نجوم، فیزیک، زیست‌شناسی و شیمی را کشف کردند.

در اردوی ویژه‌ی ماسترفوده علاوه بر کشف دنیایی جدید و شگفت‌انگیز برای فرزندان و برگزاری برنامه‌های متنوع، کارگاه «فرزندپروری» نیز برای مادران خانواده بزرگ ماسترفوده برگزار شد.



همچنان در مسیر رشد و تعالی...

ارتقاء شغلی، فرصتی برای برعهده گرفتن مسئولیت‌های خطیرتر و تلاش بیش از پیش برای موفقیت سازمان است. در ماسترفوده، سمت سازمانی به پاس قدردانی از تلاش‌های افراد در گذشته ارتقاء پیدا نمی‌کند. به عبارت دیگر انگیزه همکاران در ماسترفوده از ارتقاء، کسب پاداش نیست بلکه فرصتی برای نقش‌آفرینی و تأثیرگذاری بیشتر در جهان است. در مسیر ارتقاء همکاران، علاوه بر شایستگی‌های افراد برای به عهده‌گیری مسئولیت‌های بیشتر بایستی فرصت‌های رشد نیز مهیا باشد که این مهم به وضعیت سازمان و واحد کاری مرتبط است. شرکت صنایع غذایی ماسترفوده مفتخر است سازنده‌ی بستر و فضایی باشد

که همکاران در آن بتوانند ضمن کسب تجربه‌های جدید، چالش‌ها و مسئله‌های بیشتری را حل کنند و دانش بیشتری کسب نمایند. ماسترفوده خود را یک کارخانه‌ی انسان‌سازی می‌داند؛ جایی که فرصت یادگیری توأم با تجربه‌های متفاوت برای همکاران فراهم می‌شود. در این کارخانه مدیرانی با تجربه حضور دارند که به مربی‌گری و جانشین‌پروری می‌پردازند. در تابستان ۱۴۰۲، هشت نفر از همکاران ماسترفوده در سطوح مختلف ارتقاء شغلی پیدا کردند تا عهده‌دار مسئولیت‌های سنگین‌تری باشند. برای این عزیزان در مسئولیت‌های جدید خود آرزوی موفقیت داریم.

همکاران ارتقاء یافته به سمت‌های جدید شغلی در تابستان ۱۴۰۲



جناب آقای امیر حسین دهقان
کارشناس مسئول توسعه محصول



سرکار خانم پروا محمودی
سرپرست سفارشات خارجی



سرکار خانم شادی شینا
سرپرست برنامه‌ریزی



جناب آقای ابراهیم گلبن‌جای
سرپرست حراست



جناب آقای امیر حسین اسماعیلیان
کارمند انبار



جناب آقای میثم معینی
کارمند فنی و مهندسی



جناب آقای سجاد براتیان انور
کارشناس انبار



جناب آقای رضا رضامانی
کارشناس فنی و مهندسی

نماینده ساوه و زرنديه به همراه جمعی از مسئولان استان مرکزی با حضور در شهرک صنعتی نوبران از سایت‌های تولیدی شرکت صنایع غذایی ماسترفوده بازدید نمودند.

در این رویداد که به میزبانی رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل، جناب آقای مهندس کریمی و جمعی از مدیران شرکت، پنجشنبه ۲۹ تیر ۱۴۰۲ برگزار شد، حجت الاسلام سبزی نماینده مردم شهرستان‌های ساوه و زرنديه در مجلس شورای اسلامی، جناب آقای الیاسی فرماندار ساوه، جناب آقای خوشنویسان مدیرعامل شرکت شهرک‌های استان مرکزی و جناب آقای گندم‌کار ریاست اداره صمت شهرستان ساوه حضور داشتند که از امکانات و ظرفیت‌های کم‌ظایر تولیدی کارخانجات ماسترفوده بازدید نمودند.

بازدید نماینده محترم ساوه و زرنديه

در مجلس شورای اسلامی از سایت‌های تولیدی ماسترفوده



فرستی برای خودباوری زنان ساخته ایم

پاستیل دکتر بن، تولیدشده در تنها کارخانه بانوان جهان در صنعت شیرینی و شکلات



به کارخانه آدامس بایودنت منتقل کنیم و تمام فضای کارخانه پاستیل را به بانوان اختصاص دهیم. برای این منظور طی برنامه‌هایی مشخص و گام به گام، آموزش‌های لازم به بانوان ارائه شد و اکنون پس از گذشت چند ماه، صد در صد فعالیت‌های کارخانه توسط همکاران خانم در این بخش اداره می‌شود. به گفته وی، واگذاری تمامی فعالیت‌های یک کارخانه تولیدی و صنعتی در این ابعاد به بانوان، کم نظیر و یا حتی بی نظیر است البته در اندازه کارگاهی نگاه‌های زیادی داریم که زنان در آن مشغول به فعالیت هستند، اما دکتر بن اولین کارخانه صنعتی در جهان است که همه فعالیت‌های آن توسط زنان انجام می‌شود. در حال حاضر ۸۷ پرسنل خانم در این کارخانه مشغول به فعالیت هستند و از آنجایی که برند دکتر بن یکی از معتبرترین برندهای پاستیل کشور با سهم بازار رو به رشد محسوب می‌شود، قطعاً اشتغال‌زایی برای بانوان در این مجموعه با سرعت قابل توجهی افزایش خواهد داشت.

دکتر اکرم اسماعیلی، مدیر کارخانه پاستیل دکتر بن نیز در این گفتگو با اشاره به ضرورت استعدادیابی و توانمندسازی نیروهای انسانی در کارخانه، برگزاری دوره‌های آموزشی برای بانوان به ویژه در زمینه‌های فنی و مهندسی را از مهمترین اقدامات خود برای شکل‌گیری نخستین کارخانه صنعتی بانوان در کشور بر شمرده. به گفته دکتر اسماعیلی، در طی این آموزش‌ها بسیاری از افرادی که تا پیش از این، حتی نام ابزارهای فنی را نمی‌دانستند، توانستند صد در صد مسائل فنی را فرا بگیرند و اکنون پس از گذشت ۴ ماه می‌توانیم بگوییم تمامی امور فنی تولید به خوبی توسط بانوان مرتفع می‌شود و جزئی نگری و دقت بانوان نتایج بسیار خوبی را در محصول نهایی دکتر بن به همراه داشته است.

دکتر اسماعیلی عنوان داشتند ما معتقدیم این تصمیم در مجموعه دکتر بن می‌تواند مقدماتی را فراهم سازد تا زنان کشور به خودباوری برسند. ما

به کارگیری بانوان در سطوح مختلف اداری و تولیدی امری عادی است، اما این که تمام خطوط تولید یک کارخانه از مدیریت آن گرفته تا امور فنی و تعمیر و راه اندازی و رانندگی لیفتراک‌ها به طور کامل به بانوان واگذار شود، امر جدیدی است که در جهان کم‌نظیر است. ماسترفوده یکی از شرکت‌های معتبر صنعت غذا، صد در صد پرسنل خود در کارخانه تولید پاستیل دکتر بن را از زنان توانمند جامعه انتخاب نموده و آنطور که مدیران این مجموعه می‌گویند این تصمیم یکی از بهترین تصمیمات مدیریتی در این شرکت بوده است که به رشد تولید و کیفیت محصولات آن منتج شده است.

محمد کریمی مدیرعامل ماسترفوده در این رابطه اظهار داشت تا پیش از این در کارخانه پاستیل، مردان و زنان در کنار هم مشغول به فعالیت بودند. در یکی از روزهای کاری سال ۱۴۰۱، یکی از دختران جوان که در بخش تولید کار می‌کرد، از سر کنجکاو پشت لیفتراک انبار نشست و نزدیک بود به کارخانه خسارت وارد کند. به شصه وقتی خبر را متوجه شدم که فرم کمیته انضباطی رسیدگی به این موضوع را که جهت بررسی و تأیید در کارتابل قرار داشت، مشاهده کردم.

در ابتدا عصبانی بودم که چرا در کارخانه استانداردهای ایمنی رعایت نشده است. چند روز بعد حین ترافیک ناخودآگاه نظرم به تعداد زیاد بانوانی جلب شد که در ترافیک تهران در حال رانندگی بودند. باز هم قصه همکار جوانم در کارخانه دکتر بن در ذهنم مرور شد؛ اما این بار دیدگاهی تازه نسبت به موضوع پیدا کردم. به این نتیجه رسیدم وقتی یکی از دختران مجموعه به رانندگی لیفتراک علاقه دارد، چرا شرایط را برای او مهیا نکنیم تا استعدادهایش شکوفا شود. به این موضوع فکر کردم که ممکن است سایر بانوان توانمند نیز استعدادهایی در زمینه‌های مدیریتی، فنی و مهندسی، تولید و... داشته باشد. تصمیم گرفتیم آقایان شاغل در کارخانه دکتر بن را

تا نیمی از جمعیت کشور از محدودیت‌های تعریف‌شده در گذشته عبور و منشاء کارهای بزرگ برای اقتصاد ایران باشند. وی افزایش مهارت و دانش بانوان شاغل در این کارخانه را، یکی از مهمترین برنامه‌های دکتر بن در آینده دانست و معتقد است ایجاد توانمندی و شاستگی‌های متعالی در بانوان می‌تواند منجر به شکل‌گیری جهش‌های بزرگ در ابعاد کمی و کیفی تولیدات شود.

در پایان دکتر اسماعیلی مدیر کارخانه پاستیل دکتر بن با بیان این که پاستیل یکی از تنقلات محبوب کودکان و مهمانی‌ها است گفت: تمام هم و غم ما تولید یک محصول سلامت محور و فراسودمند برای کودکان است. ما با استفاده از رنگ‌های صد در صد طبیعی، کاهش ۵۰ درصدی شکر و حتی غنی‌سازی محصولات پاستیل با انواع ویتامین‌ها و مواد معدنی مورد نیاز بدن کودکان، توانستیم استانداردهای این صنعت را تغییر دهیم و رقبا را نیز مجبور به رعایت این استانداردها نماییم. در سال ۱۴۰۱، در روز جهانی غذا، پاستیل دکتر بن توانست برای نخستین بار به عنوان یکی از محصولات شیرینی و تنقلات، نشان ایمنی و سلامت را دریافت نماید. ما در تلاش هستیم با اقداماتی نوآورانه، کسب این افتخارات را ادامه دهیم و دکتر بن به عنوان الگویی موفق از پاستیل فراسودمند در کشور و جهان مطرح شود.

امیدواریم موضوعاتی مانند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در این سطح در دستور کار مسئولان دولتی و بخش خصوصی قرار بگیرد تا در آینده زنان در جامعه و در مشاغل کلیدی نقش پر رنگ‌تری را ایفا نمایند.

به گفته مدیر کارخانه پاستیل دکتر بن، یکی از عوامل تأثیرگذار در موفقیت این پروژه، پذیرش مسئولیت اشتباهات احتمالی بانوان در امور جدید، توسط مدیران ارشد سازمان بوده است که باعث ایجاد خودباوری و اعتماد به نفس در بانوان گردید؛ البته خوشبختانه با آموزش‌های مفید و انگیزه‌ی قوی که در همکاران ایجاد شد، شاهد کمترین میزان اشتباهات بودیم. لذا انتظار داریم این مسئولیت‌پذیری در بزرگان صنعت و مسئولان کشوری نیز به وجود آید



در این مراسم که ۳۱ تیر ۱۴۰۲ در دانشگاه تربیت مدرس برگزار شد، وزیر علوم، تحقیقات و فناوری و سفیر چین در ایران به همراه مسئولان مختلف ورزشی و دانشگاهی حضور داشتند و کاروان‌های مختلف ورزش دانشگاهی کشور را به قصد حضور در رقابت‌های یونیورسیاد در چین بدرقه و برایشان آرزوی موفقیت کردند. گفتنی است در کنار حمایت از برنامه‌های علمی و دانشگاهی، حمایت از مسابقات پرورش اندام کارگری استان البرز در تیر امسال، حمایت از رویداد مسابقات پرورش اندام کشور در اردیبهشت در مرداد ماه و حمایت از رویداد انتخابی تیم ملی ایران در هتل اسپیناس تهران سه رویداد اصلی ورزشی آرمسترانگ بود.

محصولات اصلی آرمسترانگ، پودر پروتئین وی با دو طعم وانیلی و کاکائویی (حاوی ۷۵ درصد پروتئین وی کنسانتره) برای تأمین پروتئین روزانه بدن و پودر کراتین (محتوی کراتین مونوهیدرات ۱۰۰ درصد خالص) برای بهبود عملکرد ورزشکاران است.

حضور پررنگ آرمسترانگ در رویدادهای ورزشی کشور

آرمسترانگ، به عنوان تولیدکننده انواع مکمل‌های ورزشی با کیفیت و با مواد اولیه اروپایی در تابستان امسال از رویدادهای مختلف ورزشی در حوزه بدن‌سازی و پرورش اندام کشور حمایت کرد.

در نخستین اقدام برند آرمسترانگ، حامی سمینار علمی آشنایی با انواع مکمل‌های ورزشی شد. این سمینار ۲۹ تیر ۱۴۰۲ در مرکز آموزش عالی علامه طبرسی برگزار شد و جناب آقای دکتر علی‌اکبر همتی، مدیر محترم واحد تحقیق و توسعه شرکت صنایع غذایی ماسترفوده به همراه جناب آقای دکتر جعفری، از محققان حوزه تربیت بدنی و علوم ورزشی سخنرانان این برنامه بودند. در ابتدای جلسه جناب آقای دکتر ملکی، معاون آموزشی و پژوهشی مرکز آموزش عالی علامه طبرسی ضمن خوش آمدگویی در رابطه با وضعیت اسفبار مکمل‌های بی‌استاندارد و اثر مخرب آن بر جوانان ورزشکار صحبت کرد. سپس جناب آقای دکتر همتی، با اشاره به آسیب‌های مکمل‌های بی‌کیفیت، ویژگی‌ها و استانداردهای مهم محصولات برند آرمسترانگ را از نظر علمی برای حضار تشریح نمود.

دکتر همتی در ادامه تفاوت‌های آرمسترانگ با محصولات مشابه بازار را بررسی کردند. سپس دکتر جعفری، ورزشکار پیشکسوت و محقق علوم ورزشی و تربیت‌بدنی به سخنرانی درباره‌ی نقش مکمل‌های ورزشی و اهمیت و روش‌های مؤثر مصرف آن را بررسی کردند.

در رویداد دیگری که آرمسترانگ در کنار خانواده بزرگ گروه صنعتی گلرنگ حامی آن بود کاروان ورزشی دانشجویان ایران جهت حضور در رقابت‌های یونیورسیاد ۲۰۲۳ که به عنوان المپیک دانشجویی شناخته می‌شود، بدرقه شد. برند آرمسترانگ، در کنار دیگر برندهای خانواده گروه صنعتی گلرنگ از این رویداد حمایت کرد.



شرکت صنایع غذایی ماسترفوده برای سلامتی اعضای خانواده خود اهمیت ویژه‌ای قائل است و ورزش در خانواده ماسترفوده نقش مهمی دارد. دو برند اکشن و آرمسترانگ از میان محصولات ماسترفوده، تمرکز بیشتری برحوزه ورزش دارند.
در تابستان ۱۴۰۲ رویدادهای متنوع ورزشی با هدف افزایش نشاط و تقویت سلامت همکاران توسط واحد سرمایه‌های انسانی برگزار شد.

جاری شدن هیجان ورزش در ماسترفوده نگاهی بر رویدادهای ورزشی در تابستان ۱۴۰۲



مسابقه تناب کشی

۵ شهریور ۱۴۰۲



لیگ فوتبال دستی

از ۸ تا ۱۹ شهریور



لیگ تنیس روی میز

برگزاری مسابقات در ماه مهر



مسابقه دарт

۹ شهریور

دوچرخه سواری ۱۹ مرداد



کوه نوردی
۸ تیر

بایودنتیست باز هم به نوبران آمد!

قدرشناسی مردم منطقه نوبران از ماسترفوده



۱۲ تیر ۱۴۰۲ کلینیک سیار بایودنتیست با حضور در روستای آچه قلعه منطقه نوبران، مأموریت جدید خود را به انجام رساند. این مأموریت تقدیر مردم منطقه از شرکت صنایع غذایی ماسترفوده به پاس این اقدام ارزنده را به همراه داشت. مراسمی که با حضور ائمه جمعه و جمعی از مسئولان شهری و روستایی منطقه نوبران همراه بود.

بایودنتیست طرح مسئولیت اجتماعی برند بایودنت است که از سال ۱۳۹۵ با حضور در مناطق محروم، خدمات رایگان دندانپزشکی را به همراه آموزش و فرهنگ‌سازی بهداشت دهان و دندان به مردم این مناطق ارائه می‌دهد و نقش زیبایی لبخند را بر صورتشان می‌سازد.

لذت پیروزی با لباس اکشن

تیم فوتسال قائم (عج) شهر میامی استان سمنان در مسابقات لیگ فوتسال جوانان با لباس زرد رنگ اکشن توانست بر رقیب خود پیروز شود.

طرح ورزشبان اکشن، طرحی در راستای مسئولیت‌های اجتماعی شرکت صنایع غذایی ماسترفوده است. طرحی که در نظر دارد تا برای تشویق و حمایت از ورزش همگانی در مناطق محروم و کم‌برخوردار گام بردارد. این طرح در قالب اهدای لباس ورزشی به کودکان و نوجوانان مناطق محروم و کم‌برخوردار، هیجان و شور مضاعفی را برای آنان به ارمغان می‌آورد.

در این طرح که از انتهای سال ۱۴۰۰ آغاز شده است تا کنون بیش از ۱۱ هزار دست لباس ورزشی میان



کودکان و نوجوانان بیش از ۶۸ منطقه محروم و کم‌برخوردار توزیع شد.

در مدار موفقیت: نگاه به گذشته، ترسیم آینده

سمینار «در مدار موفقیت: نگاه به گذشته، ترسیم آینده» با هدف مرور دستاوردها و بررسی مسیر پیشرفت شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، با حضور رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل، مدیران، رؤسا و سرپرستان شرکت، روز جمعه ۳۱ شهریور ۱۴۰۲ در هتل سیمرغ تهران برگزار شد.

جناب آقای مهندس محمد کریمی، در سخنرانی خود در این رویداد به بررسی ارزش‌ها، چشم‌اندازها و مسیر پیش‌روی ماسترفوده پرداختند.

ایشان به بازتعریف مفهوم چشم‌انداز ۲۰۳۰ پرداختند که بر اساس این بازتعریف ماسترفوده در سال ۲۰۳۰ شرکتی خواهد بود که پرورش‌دهنده افرادی است که تصمیمات ۱۵۰ میلیون دلاری می‌گیرند. به اعتقاد ایشان اگر به چنین چشم‌اندازی برسیم، نه تنها در صنعت شیرینی و شکلات، بلکه در هر صنعتی می‌توانیم جزو صد شرکت برتر جهان باشیم. همچنین برای سال ۲۰۵۰ نیز اگر معاونان، مدیران، رؤسا و سرپرستانی داشته باشیم که توانمندی و شایستگی اخذ تصمیمات ۵ میلیارد دلاری داشته باشند، جزو ۳ شرکت برتر آدامس جهان خواهیم بود.

ایشان ضمن مرور ارزش‌های مختلف شرکت بر ارزش‌یادگیری مستمر و نوآوری تأکید داشتند و به بالابودن سرانه مطالعه در شرکت اشاره کردند و افزودند: مطالعه، دیدن فیلم‌ها و شنیدن پادکست‌های مرتبط با توسعه فردی و شایستگی‌های عمومی و تخصصی، فعالیت‌های مفیدی است که باید در واحدهای مختلف شرکت صنایع غذایی ماسترفوده به یک فرهنگ تبدیل شود.

به اعتقاد ایشان مسئولیت‌پذیری با وظیفه‌شناسی متفاوت است. وظیفه‌شناس فردی است که تنها وظایف خود را انجام دهد، اما فرد مسئولیت‌پذیر فردی است که حتی اگر در گوشه‌ی کارخانه کاری به درستی انجام نشود و سازمان به نتیجه نرسد، احساس مسئولیت می‌کند و برای برطرف شدن مشکل تلاش می‌کند.

پیش از سخنان مهندس کریمی، جمعی از مدیران و رؤسای واحدهای مختلف شرکت صنایع غذایی ماسترفوده گزارشی را از دستاوردهای واحد مربوطه ارائه کردند.

همچنین در این مراسم، به جناب آقای دکتر یوسفی و جناب آقای گلبن به پاس ده سال حضور ارزشمند و تجربه‌ی کاری در شرکت صنایع غذایی ماسترفوده، نشان طلایی ماسترفوده اهداء شد.

گفتنی است در این سمینار، با حضور مدیران، رؤسا و سرپرستان شرکت در رابطه با طرح «زیست بوم ماسترفوده» بررسی و تبادل نظر صورت گرفت.



نظام آراستگی (5S)

سازمان‌ها و واحدها برای پیاده کردن آن در عمل با مشکلات فراوان روبرو هستند. دلیل این امر را باید در ظاهر ساده آن جستجو کرد. در واقع تحقق ۵S از آن رو دشوار است که پرسنل از اهداف و مأموریت‌های آن به صورت صحیح اطلاع کاملی ندارند. بنابراین اجرای نظام ۵S (و تدارک بستر مناسب برای انجام آن تا زمانی که اصول آن به خوبی شناخته نشده کاری بسیار دشوار است. به همین خاطر به منظور آشنایی مختصر همکاران با این روش هر یک از این اصول به اختصار معرفی می‌گردند.

۱) سازماندهی (Seiri)

سازماندهی در عام‌ترین مفهوم آن عبارت است از نظم‌دادن به کلیه اجزای یک سازمان جهت نیل به اهداف. از دیدگاه ۵S (سازماندهی به معنای تشخیص ضرورت از غیر ضرورت، اتخاذ تصمیمات قاطع و اعمال مدیریت اولویت‌ها برای رهایی از غیر ضروری‌هاست. نمونه‌هایی از اجرای این ۵S را می‌توان به صورت زیر فهرست نمود:

✓ دور ریختن اشیایی که به آن‌ها نیاز ندارید (جمع‌آوری و بایگانی مناسب روزنامه‌ها و صورتجلسات).

✓ رفع عیوب و خرابی‌ها (تعمیر ملزومات اداری، تجهیزات فنی و ادوات مورد استفاده و...).

✓ بازبینی پوشش‌ها و محفظه‌ها به منظور پیشگیری از علل آلودگی (بسته‌بندی مناسب قطعات در انبار، استفاده از درزگیر در پنجره‌ها، ورودی‌ها و درپوش برای فاضلاب‌ها).

✓ تمیز کردن محل کار (شستشوی مرتب با مواد ضدعفونی کننده، نظافت در محل کار، جمع‌آوری روغن‌های مستعمل).

✓ جلوگیری از آلودگی‌های کف سالن‌ها (شستشوی منظم سالن‌ها، اصلاح آبراه‌ها و...).

۲) نظم و ترتیب (Seito)

نظم و ترتیب به معنی قراردادن اشیاء در مکان‌های مناسب و مرتب به نحوی که بتوان از آن‌ها به بهترین وجه استفاده کرد. نظم و ترتیب راهی است برای یافتن و به کار بردن اشیای مورد نیاز، بدون انجام جستجوهای بیهوده. هنگامی که هر چیز با توجه به کارکرد و در نظر گرفتن کیفیت و ایمنی کار، در جای مناسب و مشخص قرار داشته باشد، محل کار همواره منظم و مرتب خواهد بود. بدین منظور باید همه وسایل مورد نیاز را دقیقاً شناسایی کرده و کارکرد هر یک از آنها را نیز مشخص نماییم. نمونه‌هایی از اجرای این ۵S را می‌توان به صورت زیر فهرست نمود:

✓ اشیایی را که غالباً استفاده می‌کنیم، در محل کار قرارداده یا با خود حمل کنیم. (نصب ابزار آلات بر روی بورد‌های مخصوص، تجهیز میزها به ملزومات اداری و...)

✓ اشیایی را که به ندرت استفاده می‌کنیم، در جایی دور از دسترس قرار دهیم. (استفاده از سیستم بایگانی مناسب به طوری که سوابق کاری سال‌های گذشته در جاهای دورتری قرار گیرد، گذاشتن ادوات غیر ضرور در انبار)

✓ اشیایی را که استفاده نمی‌کنیم دور بریزیم (دور ریختن لوازم زائد و بلااستفاده و...)

✓ استقرار هر چیز در جای مشخص و مخصوص به خود (استفاده از فایل‌ها و قرار دادن ملزومات اداری در جای خود، استقرار

در سال ۱۹۸۰ برای اولین بار ۵S در کشور ژاپن معرفی شد. نظام آراستگی یا ۵S روشی برای ساماندهی محیط کار، افزایش بهره‌وری و کاهش خطرات ایمنی است که هدف اصلی آن از بین بردن اتلاف است.

نظام آراستگی ۵S (نگرش و رویکردی نظام‌مند به ساماندهی محیط کار، حفظ قواعد و هنجارها، نگهداری اصول لازم برای انجام درست کارها می‌باشد.

رویکرد نظام آراستگی با ساماندهی محیط کار و با بکارگیری روش‌های ساده‌سازی عملیات در جهت انجام کارها به نحوی آسان‌تر، سریع‌تر، ارزان‌تر، مؤثرتر، ایمن‌تر اقدام می‌نماید.

توضیح اتلاف: اتلاف هر چیزی که ارزش افزوده نداشته و مشتری بابت آن هزینه‌ایی پرداخت نمی‌کند.

۵S (نظامی است که در ژاپن به صورت نهادینه مورد استفاده قرار گرفته و نتایج بسیار خوبی را برای واحدهای صنعتی به ارمغان آورده است. نتایجی که معمولاً با استفاده از این روش حاصل می‌گردد را می‌توان به اختصار به پیشگیری از حوادث، کاهش وقفه کاری، کنترل عملیات تولید و افزایش بهره‌وری در محیط کار عنوان نمود. به طور کلی هدف نهایی ۵S (پیشگیری از اتلاف است. علی‌رغم اینکه سیستم ۵S (به ظاهر خیلی ساده و قابل فهم است و انجام آن اصول نیز خیلی ساده به نظر می‌آید ولی عموماً



تابلوی راهنمای واحدهای مختلف در ورودی کارخانه و قسمت‌های

(مختلف)

✓ برچسب‌های نشان‌دهنده قطعات (استفاده از برچسب‌های

ویژه کارخانه از قبیل هولوگرام، بارکد و ...)

✓ رنگ‌های هشداردهنده

✓ علائم مربوط به تجهیزات خاموش‌کننده (علائم مربوط به

زنگ خطر و وسایل ایمنی و راهنمای از سیستم اطفای حریق)

✓ تمهیدات پیشگیری از خطا و اشتباه (آموزش پرسنل در

خصوص بروز خطر، تدوین دستورالعمل‌های کاری برای استفاده از

ابزار آلات و تجهیزات ویژه)

✓ برچسب‌های نشان‌دهنده میزان دقت ابزار (نصب میزان

دقت تجهیزات و تاریخ اعتبار و کنترل برای آن‌ها)

✓ استقرار اشیاء به نحوی که بتوان از آنها سریعاً استفاده

نمود و آن‌ها را کنترل کرد.

۵) انضباط (Shitsuke)

انضباط عبارت است از آموزش عادات و توانایی‌هایی جهت انجام

یک وظیفه خاص. نکته اصلی در اینجا ایجاد عادات درست به جای

عادات نادرست است. این کار را باید از طریق آموزش شیوه‌های

درست انجام کار به افراد و تمرین دادن آنان در این زمینه، آغاز

نمود. همچنین این تمرین‌ها از طریق وضع مقررات و پیروی جدی

از آن‌ها تحقق می‌پذیرد. به عبارت دیگر انضباط فرآیندی، تکرار و

تمرین انجام یک کار است. مثلاً کاملاً ضروری است که رعایت

مقررات ایمنی برای افراد به صورت یک عادت درست درآید و به

این نکته تأکید شود که انضباط اصلی جدایی ناپذیر از ایمنی

صنعتی است. نمونه‌هایی از اجرای این S را می‌توان بصورت زیر

فهرست نمود:

✓ تمرین نظم و ترتیب (آموزش، نظارت مستمر و ...)

✓ تمرین وقت‌شناسی (آموزش، استفاده بهینه از زمان،

بخصوص در بخش تولید و فنی در سالن‌ها و ...)

✓ پوشیدن کفش ایمنی

✓ تمرین اقدامات ضروری (استفاده از تجهیزات ایمنی)

✓ توجه به زیبایی‌ها و رعایت ظواهر (استفاده از لباس‌های

تهیه: مهدی تمیزی

کار مناسب و تمیز)

ابزار آلات و تجهیزات در جای مناسب پس از استفاده).

✓ علامت گذاری محدوده‌ها و محل استقرار اشیاء (نشانه‌ها و

علائم مربوط به اقلام در سالن‌ها، مشخص‌شدن محل استقرار

خودروهای کارخانه).

✓ نظم و ترتیب در تابلوی اعلانات (نصب اعلانات کارخانه در

جاهای مناسب).

✓ جدا نمودن قطعات معیوب از بقیه در واحدها، چیدن قطعات

ها در پالت‌های انبار مطابق با اصول انبارداری، استفاده از سیستم

FIFO

۳) پاکیزه سازی (Seiso)

در دیدگاه 5S پاکیزه سازی عبارت از دور ریختن زوائد و پاکیزه کردن

اشیاء از آلودگی‌ها و مواد خارجی است. به عبارت دیگر پاکیزه

سازی نوعی بازرسی است. بازمینی و پاکیزگی محیط کار برای حذف

آلودگی مورد تأکید در این بخش از نظام 5S قرار دارد. برخی از لوازم،

تجهیزات و مکان‌ها، لزوماً باید بسیار پاکیزه و عاری از هر نوع

آلودگی نگهداری شوند، بنابراین لازم است که آن‌ها را دقیقاً

شناسایی نموده و بر این باور بود که پاکیزه‌سازی تنها تمیزکردن

محل کار و لوازم موجود در آن نیست، بلکه پاکیزه‌سازی امکان انجام

بازرسی و بازمینی را نیز بایستی فراهم آورد. نمونه‌هایی از اجرای این

S را می‌توان بصورت زیر فهرست نمود:

✓ آسان‌سازی و پاکیزه‌سازی و بازمینی (بازرسی و بازدید

مدیریت‌ها از مجموعه تحت پوشش خود)

✓ مسئولیت‌های تمامی افراد برای پاکیزگی محل کار (حفظ

نظافت و پاکیزگی محیط کار هر یک از پرسنل)

✓ انجام بازمینی و پاکیزه‌سازی مستمر جهت رفع مشکلات

جزئی

✓ پاکیزه کردن محل‌هایی که از چشم افراد به دور است (زیر

میزها، گوشه‌های اتاق، زیر ملزومات اداری و تجهیزات فنی).

✓ فعالیت‌های لازم توأم با مسابقاتی برای تمیزکردن هر چه

بهتر (در نظر گرفتن یک معیار سنجش در واحدها و تعیین واحد نمونه

در کارخانه و اختصاص یکی از پارامترهای ارزیابی عملکرد پرسنل به

امر پاکیزگی محل کار)

۴) استانداردها سازی (Seiketus)

استانداردها سازی عبارت است از کنترل و اصلاح

دائمی، سازماندهی، نظم، ترتیب و پاکیزگی. تأکید اصلی

در استانداردها سازی متوجه مدیریت است که با استفاده از

چک لیست‌های مناسب و استاندارد کردن مقررات با

استفاده از نوآوری و خلاقیت، محیط کار را به نحوی

استاندارد و کنترل نماید که همواره همه عوامل با

سرعت و دقت لازم مورد استفاده قرار گیرند. نمونه‌هایی

از اجرای این S را می‌توان به صورت زیر فهرست نمود:

✓ استفاده از علائم و نشانه‌ها (در سالن

تعمیرگاه‌ها، انبار و دفاتر اداری)

✓ علامتگذاری محدوده‌های خطر و یا مراقبت

خاص (در انبار، سالن‌های تولید و ...)

✓ علائم نشان‌دهنده جهت و راهنما (جهت

حرکت پرسنل و تجهیزات جابجایی بار و استفاده از





از باز خوردت متشکرم! همه ما به سه نوع باز خورد نیاز داریم...

منبع: از باز خوردت متشکرم؛ داگلاس استون و شילה هین
گردآوری و تلخیص: وحید بیگی

چگونه ارائه می شود؟	چرا نیاز داریم؟	انواع باز خورد
درک کردن، تأیید و تصدیق کردن، ارتباط ایجاد کردن، انگیزه دادن، تشکر کردن	تا مطمئن شویم همه زحماتی که کشیده ایم و عرق و اشک‌هایی که برای شغل و سازمان مان ریخته ایم، درک شده است!	قدردانی
کمک به توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و توانایی‌ها و رسیدگی به احساسات باز خورد دهنده	تا سریع تر یاد بگیریم، زمان و انرژی مان را جایی صرف کنیم که ارزشش را داشته باشد و رابطه‌هایمان را سالم و زنده نگه داریم!	مربی‌گری
رتبه بندی کردن یا سنجیدن بر اساس استانداردها، مشخص کردن انتظاراتها	تا بدانیم کجای کاریم، چه انتظاری از ما می رود، احساس امنیت کنیم یا نگران شویم!	ارزیابی

داشته است. این افراد ۱۲ مورد را تأثیرگذارترین موارد اعلام کردند که سه مورد از آنها به قدردانی ربط داشته است:

✓ در هفته گذشته، آیا کسی متوجه کار خوبی که انجام داده‌ام شده یا به خاطر آن از من تشکر شده است؟

✓ آیا سرپرستم، یا فرد دیگری در محل کارم، به من از دیدگاه انسانی اهمیت می‌دهد؟

✓ آیا کسی در محل کارم هست که برای پیشرفت و ترقی‌ام به من دلگرمی بدهد؟

برای اینکه کاری، قدردانی به حساب آید، لازم است سه ویژگی داشته باشد:

✓ مشخص و دقیق باشد. اغلب اوقات ما در موارد منفی دقیق‌تر هستیم تا موارد مثبت؛

✓ باید طوری باشد که از نظر بازخوردگیرنده ارزشمند باشد و به وضوح درکش کند. برخی همین که حقوق بگیرند حس قدردانی دارند، برخی باید در جمع تشویق شوند، برخی وقتی سمتشان ارتقاء پیدا می‌کند و...؛

✓ باید طوری باشد که از نظر بازخوردگیرنده ارزشمند باشد و به وضوح درکش کند. برخی همین که حقوق بگیرند حس قدردانی دارند، برخی باید در جمع تشویق شوند، برخی وقتی سمتشان ارتقا پیدا می‌کند و...؛

✓ قدردانی باید اصیل باشد. اگر کارکنان پی ببرند که از هر کسی بابت کوچک‌ترین دستاوردش قدردانی می‌شود (ممنون از

همه ما در مسیر حرفه‌ای و شغلی خود نیازمند مدیرانی هستیم که به ما بازخوردی سازنده بدهند. بازخورد صرفاً ایراد گرفتن از کار دیگران نیست و انواع مختلف دارد. همه ما برای توسعه و تعالی شخصی به سه نوع بازخورد نیاز داریم:

در ادامه نگاهی دقیق‌تر به انواع بازخورد می‌اندازیم:

۱- قدردانی

وقتی رئیس‌تان می‌گوید چقدر از بودن‌تان در تیمش رضایت دارد، به نوعی قدردانی کرده است. اساساً قدردانی از جنس ارتباط و پیوند انسانی است. معنای ظاهری قدردانی این است که «متشکرم»، ولی به طور ضمنی این پیام‌ها را هم می‌رساند که «دیدم می‌شوی»، «می‌دانم چقدر تلاش کردی» و «برایم اهمیت داری».

دیدن شدن، حس درک شدن از طرف دیگران، بسیار مهم است. در کودکی به راحتی آن را بروز می‌دادیم، مثلاً وقتی بازی می‌کردیم، می‌گفتیم ببین مامان چقدر سریع می‌دوم، چقدر خوب می‌پریم...

قدردانی به ما انگیزه می‌دهد؛ موجب می‌شود گام‌های بلندتری برداریم و انرژی لازم را برای دو چندان کردن کوشش‌هایمان را فراهم کنیم. وقتی افراد نیاز دارند که دیده شوند، پند و اندرز نمی‌خواهند، می‌خواهند از آنها قدردانی شود.

نبود قدردانی ممکن است شکاف عمیقی در رابطه‌های شخصی ایجاد کند، چه برسد به رابطه‌های حرفه‌ای و کاری. موسسه گالوپ در یک پیمایش از ۸۰ هزار نفر کارمند نظر سنجی کرده است که کدام عوامل در نگهداشت و ماندگاری‌شان تأثیر بیشتری

نوعی برآورد، رتبه‌بندی یا سنجش است. مثلاً در ارزیابی عملکرد ممکن است بالاتر از حد انتظار، در حد انتظار یا نیازمند بهبود شناسایی شود. در ارزیابی همواره نوعی مقایسه نظیر مقایسه با دیگران، مقایسه با استانداردها و... صورت می‌گیرد. ارزیابی انتظارها را همسو می‌کند، پیامدها را روشن می‌کند و بر روی تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد.

ارزیابی نوعی بازخورد است که هیاهو به راه می‌اندازد و پیامدهای دردآوری دارد. به دلیل همین سختی‌ها، اغلب مدیران وسوسه می‌شوند، بی‌خیال آن شوند. مثلاً به جای اینکه بگوییم «خوب / بد عمل کردی»، ژست مربی‌گری بگیریم و بگوییم «این طوری بهتر می‌توانی عمل کنی». نمی‌توان این نوع ارزیابی را کنار گذاشت، چون ما به سطوح ارزیابی نیاز داریم که مطمئن شویم خوب عملکرده‌ایم یا نه. اگر ارزیابی نباشد، از قدردانی و مربی‌گری برای حدس زدن جایگاهمان استفاده می‌کنیم. چرا رئیس دیروز از من جداگانه تشکر کرد اما امروز اسم من رو نیاورد. چرا این قدر با من جلسه می‌گذارد؟ به عبارت دیگر همیشه هم گوش به زنگ هستیم تا در مورد خودمان از صحبت‌های دیگران اطلاعاتی به دست بیاوریم تا بدانیم رئیس جایگاه ما را چطور می‌بیند.



اینکه امروز سرکار آمدی)، با پدیده تورم قدردانی روبرو می‌شویم و ارزش قدردانی افت می‌کند.

۲- مربی‌گری

وقتی از ریاستان راهنمایی می‌خواهید، جویای مربی‌گری هستید. هدف مربی‌گری تسهیل کردن فرآیند یادگیری، رشد یا تغییر و بهبود است. خواه این بهبود در زمینه مهارت، ایده، دانش باشد یا مربوط به ظاهر فرد یا شخصیتش در مجموع دو نوع بازخورد مربی‌گری داریم:

✓ بود دانش یا مهارت‌ها به منظور کسب توانایی و روبه‌رو شدن با چالش‌های جدید؛

✓ تشخیص و شناخت مشکل در روابط به ویژه زمانی که چیزی کم است و مشکلی وجود دارد. مثلاً وقتی از یک مربی به دلیل رفتارهای ما دچار، ترس، اضطراب، پریشانی، تنهایی یا خشم می‌شود، سعی می‌کند با ارائه بازخورد، رفتار ما را تغییر دهد.

در برخی از سازمان‌ها، برای مربی‌گری پاداش رسمی در نظر نمی‌گیرند یا برایش ارزش قائل نمی‌شوند؛ به این ترتیب، به ندرت این نوع

بازخورد در سازمان داده می‌شود. گاهی اوقات مربی‌ها از سوی آموزش‌گیرندگان با قدرشناسی روبه‌رو می‌شوند و سرخورده می‌شوند.

۳- ارزیابی

وقتی ریاستان می‌گوید عملکردتان «فوق العاده خوب» بوده و دارد آماده‌تان می‌کند تا جانشینش شوید، ارزیابی‌تان کرده است. ارزیابی به شما می‌گوید کجای کارید. در واقع ارزیابی

«آدامست رو بساز!» این بار در نمایشگاه بین‌المللی شیرینی و شکلات



شرکت صنایع غذایی ماسترفوده با ایده‌ای جذاب و دوست‌داشتنی با عنوان «آدامستو بساز!» در بیست و دومین نمایشگاه شیرینی و شکلات که از ۱۶ تا ۱۹ شهریور در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران برگزار شد شرکت کرد.

«آدامستو بساز!» تجربه‌ی بی‌نظیر و حس متفاوت ساختن آدامس با طعمی اختصاصی و منحصر به فرد است. ماسترفوده به عنوان بزرگترین تولیدکننده آدامس در خاورمیانه، با پیاده‌سازی یک کارخانه‌ی کوچک آدامس در محیط نمایشگاه، آدامس با طعم دلخواه حاضران در نمایشگاه را تولید نمود و افراد می‌توانستند با ترکیب طعم‌های مختلف تجربه‌ای متفاوت را کسب کنند.

در کنار این رویداد شرکت صنایع غذایی ماسترفوده توانست با ایجاد ارتباطات مؤثر بین‌المللی و داخلی با ارگان‌ها، شرکت‌ها و نهادهای مختلف در ارائه محصولات و تأمین نیازهای خود راه‌های جدیدی بیابد.

