



خبرنامه داخلی
شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵

شماره پنجم : پاییز ۱۳۹۵

115

CONSTRUCTION CO. (INC)



WWW.115CO.COM



فهرست

- بازدید استاندار محترم استان کرمان از پروژه تجاری، اداری و تفریحی صاروج پارس
- بازدید سرمایه گذار محترم عمانی از پروژه تجاری، اداری و تفریحی صاروج پارس
- نشست هیئت سرمایه گذاری عمانی با استاندار محترم و انعقاد قرارداد با شرکت ۱۱۵ BPM -
- برگزاری کارگاههای بازنگری استراتژی
- اخذ گواهینامه سیستم مدیریت یکپارچه IMS
- شناخت معماران و شهرسازان اساطیری جهان
- مدیریت ادعا
- دومین گردهمایی شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵
- ارزیابی تعالی سازمانی شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵



رئیس اتاق بازرگانی ایران - عمان با اشاره به این که تفاهم نامه اولیه این پروژه در ۲۵ دی ماه سال ۸۹ با سرمایه گذار عمانی منعقد شده است، افزود: این پروژه شامل قسمت های مختلفی همچون فضایی مانند سینما، مکان های ورزشی، هتل، مکان های تفریحی، پذیرایی، فضای سبز عمومی در وسط مجموعه، اماکن تجاری و هایپر مارکت است.

وی با اشاره به اینکه پروژه تجاری-اداری صاروج پارس در زمینی به مساحت ۵ هکتار اجرا خواهد شد، تصریح کرد:

این پروژه در دو فاز با برآورد هزینه ای بالغ بر ۲۵۰ میلیون دلار در حال اجراست که امید می رود طی دو سال و نیم آینده به بهره برداری برسد.

ضرابی با تاکید بر اینکه ۵۰ درصد آرماتورهای پروژه و از مجموع دو هزار و ۵۰۰ تن تاکنون ۵ هزار تن آرماتور خریداری شده خاطرنشان کرد: برای این پروژه حدود ۱۵ هزار تن اسکلت فلزی مورد استفاده قرار می گیرد که از این مجموع تاکنون ۷ هزار و ۵۰۰ تن ساخته و حمل شده و پس از شروع عملیات فونداسیون طی یک ماه آینده، آماده نصب می باشند.

رئیس اتاق بازرگانی ایران و عمان با بیان این که فاز اول این پروژه در سه هکتار در حال اجراست افزود: در این راستا عملیات خاکبرداری و پمپاژ آب های زیرسطحی انجام شده و هم اکنون عملیات تثبیت آهکی و ایزوله پروژه انجام می شود که در صورت بالا آمدن آب های زیرسطحی به پروژه فوق آسیب وارد نشود.



بازدید استاندار محترم جناب آقای رزم حسینی و هیئت همراه از پروژه عظیم صاروج پارس

استاندار کرمان به اتفاق جمعی از مدیران دستگاه های اجرایی استان از روند عملیات اجرایی پروژه های شهری از قبیل گودال خشتمال ها بازدید کرد.

در حاشیه بازدید استاندار کرمان از پروژه گودال خشتمال ها (مجمع تجاری-اداری صاروج پارس) رئیس محترم اتاق بازرگانی ایران و عمان جناب آقای مهندس ضرابی از انعقاد قرارداد در چهارشنبه مورخ ۱۳۹۵/۰۷/۰۲ با پیمانکار ایرانی خبر داد و گفت: تملکات کامل برای اجرای پروژه صورت گرفته و با تلاش شهرداری کرمان، آخرین تملکات نیز تا پایان هفته آینده انجام می شود.





SAROOJ PARS
COMMERCIAL, OFFICIAL
AND RECREATIONAL
COMPLEX

تاریخ بازدید: ۱۳۹۵/۰۷/۰۷

بازدید سرمایه گذار محترم عمانی از پروژه عظیم تجاری ، تفریحی صاروج پارس





انیس سلطان از راه اندازی بزرگترین هایپرمارکت ایران در پروژه تجاری-اداری صاروج پارس (گودال خشت‌مال‌ها) خبر داد و گفت: برای استفاده از ظرفیت و پتانسیل های ایران، از شرکت‌های محلی در این پروژه استفاده شده است که در این راستا با چند شرکت محلی از جمله شرکت ساختمانی ۱۱۵ قراردادی منعقد شده است.



وی به تاخیر ایجاد شده در اجرای پروژه تجاری-اداری صاروج پارس (گودال خشت‌مال) اشاره کرد و افزود: طی پنج سال گذشته تاکنون به علت اینکه تعدادی مالکان خرد در پروژه حضور داشتند و باید اراضی آنها تعیین تکلیف می‌شد، زمان اجرای پروژه به طول انجامید.



عضو هیئت مدیره شرکت سرمایه‌گذاری صاروج پارس با اشاره به اینکه بیش از ۱۰۰ میلیون دلار اعتبار برای اجرای پروژه تجاری-اداری صاروج پارس (گودال خشت‌مال‌ها) در نظر گرفته شده است، یادآور شد: این پروژه تلفیقی از طراحی محلی و بین‌المللی است که در ۵۰ هزار متر زمین و در دو فاز اجرا می‌شود.

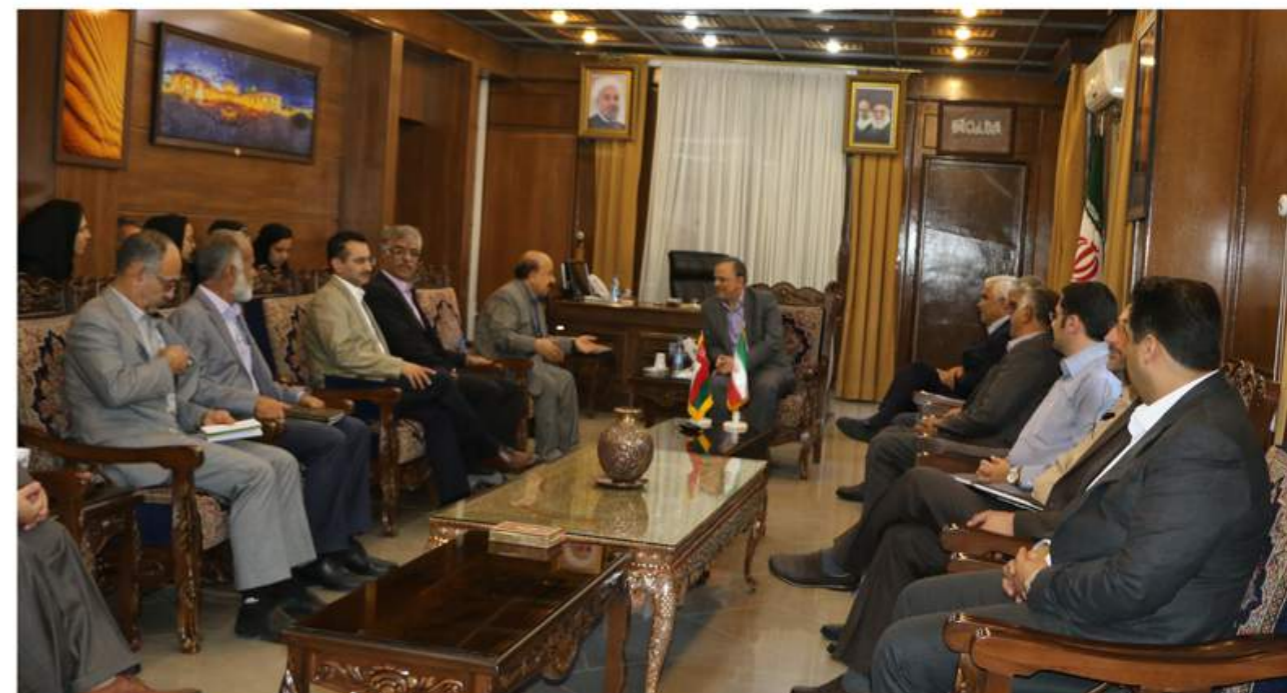


انیس سلطان با تاکید بر اینکه بهره برداری از فاز نخست این پروژه به سه سال زمان نیاز دارد، یادآور شد: در فاز نخست این پروژه تعدادی مغازه، هایپرمارکت، رستوران و منطقه ورزشی در نظر گرفته شده و در فاز دوم نیز مذاکراتی در خصوص احداث هتل بین‌المللی ۲۰۰ تختخوابی انجام شده است.

در ادامه این دیدار با حضور استاندار کرمان، قرارداد اجرای پروژه با شرکت ساختمانی و راهسازی ۱۱۵ و تفاهم نامه با هایپر استار امضاء شد.

لازم به ذکر است که استاندار محترم کرمان روز شنبه سوم مهرماه از پروژه تجاری-اداری صاروج پارس (گودال خشت‌مال‌ها) بازدید نمود.

نشست سرمایه‌گذار محترم عمانی (پروژه تجاری-اداری صاروج پارس) با استاندار محترم استان، جناب آقای علیرضا رزم حسینی و مسئولین تراز اول استان در استانداری، جهت انعقاد قرارداد مابین شرکت سرمایه‌گذاری عمانی تاول با (شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵) و همچنین امضاء تفاهم نامه با شرکت هایپر استار



استاندار کرمان در دیدار با سرمایه‌گذار عمانی یادآور شد: دولت آمادگی دارد پس از احداث سه سینمای طراحی شده در این پروژه، نسبت به تجهیز آنها به صورت رایگان اقدام نماید. در ادامه این دیدار عضو هیئت مدیره شرکت سرمایه‌گذاری صاروج پارس با اشاره به اینکه پروژه بزرگی در مرکز کرمان در دست اجراست، خاطر نشان کرد: برای هماهنگی طرح پروژه تجاری-اداری صاروج پارس (گودال خشت‌مال‌ها) با فرهنگ منطقه، زمان بسیاری صرف و تلاش شد از شرکت‌های بین‌المللی برای استفاده از تکنولوژی های روز دعوت شود.



BPM چیست؟

BPM مخفف ۳ کلمه Business Process Management

مدیریت فرایند تجاری شامل مفاهیم، متدها، تکنیکها برای طراحی، نظارت، پیکربندی، اجرا و آنالیز فرایندهای تجاری می‌باشد. این فرایندها دربرگیرنده افراد، سازمان، سیستم و دیگر منابع اطلاعاتی می‌باشند.

BPM روشی یکپارچه و نظام‌مند برای طراحی، اجرا و پایش فرایندهای کسب و کار است که ممکن است در هر یک از آن‌ها افراد یا نرم‌افزارها در سازمان درگیر باشند. تعاملات بین افراد و نرم‌افزارها و گردش اطلاعاتی سازمان است که به آن حیات می‌بخشد و هدف از وجود BPM این است بتواند این فرایندها را در سازمان مدیریت کند و ابزاری برای بهبود آن‌ها در طول زمان نیز ارائه دهد.

BPM فرآیندی منطقی برای مدیریت کسب‌وکار و تغییرات آن است. هر فرآیند باید با توجه به وضع مطلوب پیاده شود و سپس در طول زمان می‌توان فرایند مورد نظر را بهبود بخشید. این روال ممکن است بارها در مورد هر یک از فرایندها اجرا گردد. از این رو چرخه حیات BPM به طور تکرارشونده است و در هر تکرار باید ارزش افزوده ای به فرآیند و منطق کاری آن افزوده گردد.

«مدیریت فرآیند کسب کار» حاکمیتی را در سازمان، برای افزایش چابکی و کارایی، فراهم می‌آورد و به سازمان اجازه می‌دهد بتواند عملیات سازمان را با اهداف راهبردی، هم‌راستا نماید. با بکارگیری یک «سیستم مدیریت فرآیند کسب کار» سازمان قابلیت پیدا می‌کند در «هر زمان، هر تغییری» را ایجاد نماید و این زمینه ساز پیشرفت مستمر می‌باشد.

هدف BPM را میتوان طراحی، اجرا و بهبود فعالیت‌های بین واحد‌های سازمانی دانست که در آن اشخاص، سیستم‌های اطلاعاتی و افراد به هم پیوند می‌خورند. همچنین به لحاظ راهبردی BPM را می‌توان برای مدیریت و بهبود عملکرد یک کسب و کار، از طریق بهینه‌سازی مداوم فرایندهای کسب و کار در یک چرخه از مدل‌سازی، اجرا و اندازه‌گیری دانست.

مزایای BPM

مزایای BPM بسیار است، اما مهمترین آنها به شرح زیر است:

- ۱- امکان شناسایی و اصلاح فرایندها
- ۲- بهبود فرایندهای ارتباطی و شناسایی گلوگاه‌ها
- ۳- یکپارچه‌سازی فرایندها و خدمات
- ۴- تهیه گزارش‌ها و تحلیل‌های اجرایی و مدیریتی
- ۵- اجرای اتوماتیک وظایف تا حد امکان
- ۶- توانایی بهره‌گیری از Best Practice ها
- ۷- هشدارها و واکنش‌های اتوماتیک (Triggers)
- ۸- کاهش زمان ارائه محصولات یا خدمات جدید
- ۹- افزایش رضایت مشتری
- ۱۰- تسریع هماهنگی میان قوانین و محیط کاری
- ۱۱- کمک به توسعه برنامه‌های کاربردی در سازمان با استفاده از ابزارهای گرافیکی و ایجاد Workflow
- ۱۲- کاهش هزینه‌های مربوط به توسعه برنامه‌های کاربردی در سازمان
- ۱۳- کنترل و پایش کارایی کسب و کار

چرا باید از BPM بهره برد؟

سازمانها به منظور ارتقاء کارایی مرکز عملیاتی فعالیتهای خود از سیستمهای BPM استفاده میکنند. BPM خصوصاً تبدلات میان سیستمها، فرایندهای تجاری، و تبدلات انسانی را تعدیل میکند. نتایج مورد انتظار شامل صرفه جویی اقتصادی، توسط خودکار سازی مسیر فرایندها و وظایف کارمندان، دوری جستن از فعالیتهای بی ارزش، اضافه نمودن فعالیتهایی از قبیل مسیریابی تصمیمات، انتقال داده‌ها یا فرمها و غیره و فراهم آوری امکاناتی برای کاربران فراخور لیست وظایف. با یکپارچگی تنگاتنگ تعریف فرایندها و تقاضاهای تضمین شده، تغییر در تعاریف میتواند بطور مجازی و با سرعت بالا مرادده و گسترش یابد.

مشتریان بسرعت قادرند تا محصولات و اطاعات مورد نظر را دریافت کنند و نتیجه آن ارتقاء سطح رضایت مشتریان است. و معنای آن سود بیشتر شرکت است.

BPM قصد دارد تا کمپانیها استانداردهای تنظیمی را برای خود تعیین کنند و بیشتر از آن چون BPM دوست دارد تا بودجه را کاهش دهد بطوری که آن مرکزیت بر روشهای بکارگیری ورودی سرمایه ای از قبیل شناسایی و چگونگی فرایند تولید و تعدیل کارمندان دارد بنابراین مدیران سیستم باید وسعت استفاده از آن را درک کنند.

چرخه زندگی BPM

فعالتهای مربوط به BPM را میتوان در شش گروه دسته بندی کرد: چشم انداز، طراحی، مدلسازی، اجرا، نظارت و بهینه سازی.

فعالتهای پیرامون یک چشم انداز استراتژیک و اهداف سازمان طراحی میشوند و هر فعالیت با لیستی از فرایندها همراه است، هر یک از این فعالتهای یک مدیر دارد که مسئول به سرانجام رساندن مجموعه ای از فرایندهاست و هر فرآیند نیز خود از وظایفی تشکیل شده که باید مطابق با برنامه اجرا و گزارش داده شوند. مجموعه ای از فرایندها باعث موفقیت در یک تابع میشوند و مجموعه‌های از توابع برای دستیابی به اهداف سازمانی لازم است.

BPM

BUSINESS PROCESS MANAGEMENT EN LA PRÁCTICA



برگزاری کارگاه بازنگری استراتژی مورخ ۹۵/۰۷/۰۲ با حضور محترم مدیران ارشد سازمان، مشاوران محترم BSC, IMS, EFQM



استراتژی سازمانی و ضرورت مدیریت استراتژیک

استراتژی نوعی رویکرد سازگار (منعطف) در طول زمان است که نگرش سازمانی را در دستیابی به اهداف مشخص می‌سازد. مقصود از استراتژی عبارت است از نگاهداری و حفظ موقعیت مزیتی سازمان از طریق سرمایه گذاری در نقاط قوت و به حداقل رساندن نقاط ضعف یک سازمان. برای انجام این امر یک سازمان باید فرصتها و تهدیدهایی را که از محیط های داخلی و خارجی ناشی می‌شود را شناسایی کند.

استراتژی چیست؟

مسیری را که سازمان در نظر دارد چارچوب فعالیتهای خود را در آن ایجاد کند تا به اهداف مورد نظر دست یابد استراتژی می‌گویند.

هدف استراتژیک چیست؟

استراتژی نوعی رویکرد سازگار (منعطف) در طول زمان است که نگرش سازمانی را در دستیابی به اهداف مشخص می‌سازد. مقصود از استراتژی عبارت است از نگاهداری و حفظ موقعیت مزیتی سازمان از طریق سرمایه گذاری در نقاط قوت و به حداقل رساندن نقاط ضعف یک سازمان. برای انجام این امر یک سازمان باید فرصتها و تهدیدهایی را که از محیط های داخلی و خارجی ناشی می‌شود را شناسایی کند.

مدیریت استراتژیک چیست؟

فرایندی است که به وسیله آن مدیران هدف درازمدت یک سازمان را برقرار کرده، اهداف عملکردی خاص را تنظیم نموده، راهبردهایی را به منظور دستیابی این اهداف، در پرتو همه شرایط داخلی و خارجی مربوط تدوین نموده و برای اجرای برنامه های عملی منتخب عهده دار می‌شوند.

رسالت و اهداف سازمان

اولین گامها در مدیریت استراتژیک، تعریف رسالت (یا مقصود) و اهداف عمده سازمان می‌باشد رسالت؛ رهنمودهای عملیاتی، اخلاقی و مالی شرکتها هستند. آنها تنها شعارهای ساده نیستند آنها اهداف، رویاها، رفتار، فرهنگ و راهبردهای شرکتها به شمار می‌آیند.

اجرای استراتژی چیست؟

پذیرش کارکنان (مجریان)
پاداش به کارکنان که منطبق با تغییر و تحول رفتار می‌کنند.

تنظیم و تدوین ساختار مناسب بر اساس محورهای زیر:

- الف) ساختار تخت باشد یا بلند
- ب) تخصیص وظایف و مسؤلیتها بر اساس تقسیم کار
- ج) درجه نمایندگی در اخذ تصمیم
- د) تفکیک در سازمان (اصل پیچیدگی)

تنظیم بودجه مناسب

سیستمهای اطلاعاتی کلی و بخشی منابع انسانی
اندازه گیری سیستم پاداش و عملکرد
پاداش متمرکز بر ارزش افزوده
پاسخگویی

ارزیابی عملکرد استراتژیک

مدیریت باید تصمیم بگیرد که چگونه بر عملکرد نظارت کرده و آن را اندازه گیری کند در نتیجه اثربخشی یک استراتژی می‌تواند مورد ارزیابی قرار بگیرد.

بازخورد در مدل استراتژیک

مدیریت استراتژیک یک فرایند پویاست. اجرای یک استراتژی باید مورد نظارت قرار گیرد تا چارچوبی را که در آن، اهداف استراتژیک اصلی سازمان درک می‌شوند، تعیین گردد. سیستمهای بازخورد برای مدیریت ضروری هستند تا تعیین کنند که آیا استراتژیهای آن همانگونه که برنامه ریزی شده بود کار کنند؟

انتخاب استراتژیها

هر یک از انواع استراتژیهای سازمانی نیاز به استراتژیهای منابع انسانی معینی را اقتضا می‌کند. بنابراین، اهمیت دارد که استراتژیهای منابع انسانی به گونه ای صحیح استراتژی تجاری اصلی سازمان را منعکس کنند. این برنامه های عملی منابع انسانی را قادر می‌سازد تا استراتژی اصلی سازمان را مورد حمایت قرار دهد.

نیاز به استراتژی منابع انسانی

- اگر سازمانی به دنبال ارائه فن آوری تازه ای است
 - اگر می‌خواهد هزینه ها را کاهش دهد
 - اگر می‌خواهد کیفیت را بهبود دهد
 - اگر به دنبال کوچک سازی است
- باید دو دیدگاه استراتژیک منابع انسانی را دنبال نماید.

بنابراین:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی دیگر یک انتخاب نیست، بلکه یک ضرورت است.

مهمترین اهداف استراتژیک مدیریت منابع انسانی

- دستیابی به تناسب کامل اهداف تجاری شرکت و اهداف بخش منابع انسانی

- طراحی و مدیریت فرهنگ و جو سازمانی به منظور کمک به کارکنان در جهت انجام بهینه نقش شغل خود

- حصول اطمینان از اینکه انجام فعالیتهای منابع انسانی در فرمانهای کوتاه، میان مدت و بلند مدت برنامه در تقویت شایستگی سازمان مؤثر است

- و در نهایت طراحی چگونگی مشارکت منابع انسانی، یافتن استانداردهای عملکردی و تأمین نظر ذینفعان به صورت شفاف را موجب می‌شود.

سازمان استراتژیک و اهداف استراتژیک منابع انسانی

از آنجائی که اهداف کلی، مسائل اصلی را که باید مد نظر قرار بگیرند را مشخص نموده است و سیاستها و اولویتهای سازمان را تعیین کرده است، اهداف استراتژیک مدیریت منابع انسانی باید با دقت اهداف استراتژیک و ارزشهای سازمان را منعکس سازند.

سازمانهای توانمند از طریق ایجاد انتخاب هایی در مورد برنامه ریزی منابع انسانی، ارزیابی استعدادهای جبران خدمات، آموزش و توسعه و روابط کارکنان که با استراتژی سازمان مرتبط هستند و آن را پشتیبانی می‌کنند محیط خود را برای موفقیت بهبود بخشند، این بدان معناست که اهداف، سیاستها و برنامه های منابع انسانی باید مکمل اهداف استراتژیک تجاری سازمان باشد.

سیاستهای مدیریت منابع انسانی

سیاستها بیانیه های کلی هستند که راهنمای تصمیم گیری را ارائه می‌کنند از قبیل اینکه آنها اقدامات بخش مدیریت منابع انسانی را برای دستیابی به اهداف استراتژیک هدایت می‌کنند سیاست های مدیریت منابع انسانی معمولاً به صورت مکتوب به همه کارکنان اعلام می‌شود. آنها عموماً سه مقصود اصلی را دنبال می‌کنند.



تدوین و جاری سازی استراتژی :

بر اساس نتایج خودارزیابی شرکت در سال ۹۲ ، پروژه تدوین و جاری سازی استراتژی ها با مدل BSC شناسایی و در سال جاری نیز با برگزاری جلسات با حضور ۱۰ مدیر کلیدی شرکت، بازنگری عناصر استراتژیک انجام گردید.

در واقع مدل BSC روشی ساختار یافته برای تدوین استراتژی ها و نگاه به سازمان از زوایای مختلف و مبتنی بر کارگروهی و مشارکت مدیران است . « ۹ گام به سوی موفقیت » می باشد که در سال جاری مورد بازنگری قرار گرفت.



تدوین چشم انداز ، ماموریت و ارزش های سازمانی :

در سال ۱۳۹۳ به کمک مشاور و با بهره گیری از روش کارت امتیازی متوازن (BSC) که ابزار سازمان های استراتژی محور می باشد، پس از برگزاری کارگاههای آموزشی و جلسات کارگروه های تدوین استراتژی، بیانیه های ماموریت، چشم انداز، ارزشهای بنیادین، اهداف کلان پنج ساله و نقشه استراتژی تبیین و تصویب گردید. مسئولیت مستقیم تهیه، بازنگری و تصویب چشم انداز، ماموریت و ارزش های شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵ بر عهده هیئت مدیره و مدیران ارشد شرکت بوده است و در تدوین آن منافع کلیه ذینفعان در نظر گرفته شده است.

بیانیه ماموریت :

سرمایه گذاری، طراحی، تامین و اجرای پروژه های راه و ساختمان سبز و ایمن با تکنولوژی برتر برای زندگی بهتر در داخل و خارج کشور.

چشم انداز:

قرارگرفتن در میان چهارصد شرکت برتر IMI با ورود به حوزه ها و بازار های جدید کسب و کار تا سال ۱۳۹۹.

ارزشهای سازمانی :

شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵ خود را حامی و پایبند به ارزشهای سازمانی و متعهد به اجرای قوانین و مقررات و مسئولیت های اجتماعی سازمان در قبال ذینفعان می داند، ارزشهای بنیادین این شرکت نیز در سال ۱۳۹۳ در جلسات استراتژی مورد بازنگری قرار گرفت.



به منظور اطلاع رسانی ارزشهای سازمانی در سطح کلیه کارکنان، مسابقه ای برای تعیین عبارت پیشنهادی برای کلیه ارزشها برگزار شد. از پیشنهادات ارائه شده کارکنان، یک پیشنهاد برتر تحت عنوان "همنوا" انتخاب شد که این عنوان به اختصار برای پنج ارزش سازمانی ارائه گردید و به پیشنهاد دهنده برتر هدیه ویژه ای اهدا گردید.



جلسه استراتژی سال ۹۳ با حضور کلیه کارکنان و مدیران

مضامین استراتژیک (ستونهای تعالی) :

پس از تعیین اهداف پنج ساله که اشاره شد، تیم استراتژی اقدام به تدوین اهداف استراتژی در چهار حوزه مالی، مشتری، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد نمود .

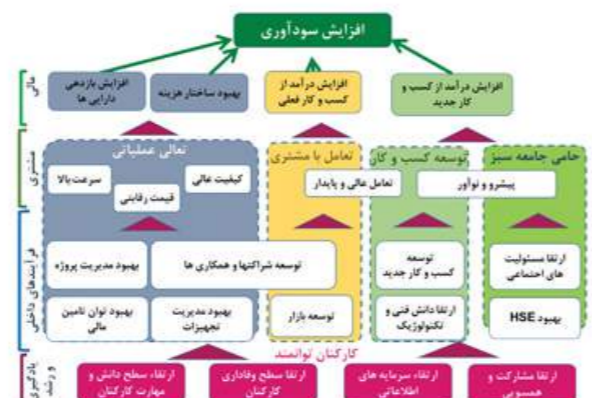
سپس نقشه استراتژی از تلفیق اهداف و مضامین استراتژی تهیه گردید. در شکل زیر مضامین استراتژی شرکت بعنوان ستونهای تعالی آن نمایش داده شده است. هر یک از ستونهای تعالی به یکی از اهداف کلان شرکت اشاره دارد



ستونهای تعالی شرکت

نقشه استراتژی:

برای هر یک از مضامین استراتژی توسط تیم های مربوطه نقشه استراتژی استخراج شد. در برخی از موارد اهداف استراتژیک مشترکی تعیین شده که این اهداف توسط دو مضمون استراتژی از زوایای مختلف تحقق خواهند یافت. به منظور تهیه نقشه استراتژی کل سازمان، نقشه استراتژی مضامین پنج گانه ادغام شدند و شکل زیر به عنوان نقشه استراتژی سازمان نهایی شد.



پس از تدوین نقشه استراتژی، شاخص های کلیدی لازم برای اهداف استراتژیک با توجه به چشم انداز ۵ ساله شرکت تعیین و شناسنامه شاخص ها به منظور پایش میزان تحقق استراتژی در تواتر مشخص شده، به متولیان مربوط به هر واحد ابلاغ گردید. پایش شاخص ها و میزان تحقق اهداف آنها، نشاندهنده تحقق اهداف استراتژی است.

همچنین جهت بهبود عملکرد سازمان در راستای دستیابی به اهداف استراتژیک، تعدادی پروژه بهبود تعریف و جهت اجرا ابلاغ گردید.





IMS

- کاهش زمان استقرار و تسريع در آمادگي سيستم براي مميزي و صدور گواهينامه
- کاهش هزينه هاي استقرار، مميزي و نگهداري سيستم
- ايجاد يکنواختي در فعاليت زير سيستم هاي مورد نياز
- تمرکز سازمان اداره کننده و مسئوليت مستقيم اداره و بهبود سيستم ها
- وجهه بهتر و نمايش استقرار حرفه اي تر سيستم مديريت
- کاهش تعداد اجرائي مميزي ها در طول سال
- فرآيند اجرائي مميزي IMS مشابه اجرائي ساير مميزي ها است.



تقدیر و تشکر از اعضای تیم IMS



اخذ گواهینامه سیستم مدیریت یکپارچه IMS توسط شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵

سیستم مدیریت یکپارچه IMS

سیستم مدیریت یکپارچه یعنی اینکه چند سیستم مدیریت در یک سازمان را کنار هم بگذاریم و با هم کنترل و مدیریت کنیم

شاید وجود این سیستم برای کارکنان سازمان خیلی مشهود نباشد.

سیستم زمانی یکپارچه میشود که حداقل دوران مراقبتي گواهینامه ها گذشته باشد.

معدالک استقرار سیستم IMS در سازمان به دلایل ذیل مفید خواهد بود

- ۱- در ممیزی های داخلی یا خارجی مشکلات بصورت یکجا دیده میشوند و عدم انطباقها باهم شناسایی و رفع میشود و یا اقدام اصلاحی انجام میگردد
- ۲- هزینه های ممیزی کاهش پیدا میکند.

۳- در تدوین چشم انداز- خط مشی سیستم - استراتژیها کمک موثری میباشد و دید مدیریت سازمان را وسیعتر میکند (در صورت معتقد بودن)

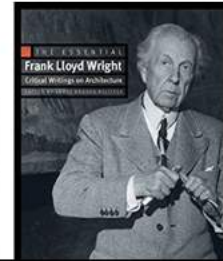
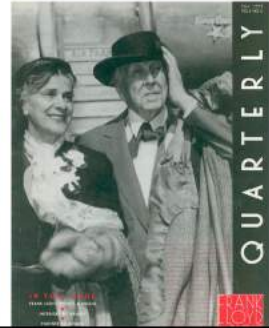
۴- در صورت استقرار IMS چنانچه ممیزی ها با فاصله زمانی کم انجام شوند سیستم اثر بخشی بیشتری خواهد داشت و قطعاً اقدامات اصلاحی کمتر خواهند بود

با توسعه روز افزون و گرایش رو به رشد سازمان ها به استقرار سیستمهای مدیریت متناسب با اهداف سازمانی و بنا به خواست مشتریان و طرف های ذینفع خود، منطق استقرار همزمان چند سیستم مدیریتی به صورت فراگیر مورد اقبال قرار گرفت. در پاسخگویی به این خواست مشتریان، الگویی را برای ممیزی همزمان بر اساس استانداردهای سیستم مدیریت کیفیت ایزو ۹۰۰۱ سیستم مدیریت محیط زیست ایزو ۱۴۰۰۱ سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای OHSAS ۱۸۰۰۱ و بررسی و یکپارچگی این سیستم ها در حین ممیزی ایجاد و ارائه نموده اند

گواهینامه سیستم مدیریت یکپارچه (IMS) نتیجه موفقیت مشتریان در اثبات انطباق سیستم های مدیریت خود با الزامات استانداردهای مرجع بر اساس مقررات موسسات اعتبار دهنده بین المللی است.

برخی مزایای استقرار یکپارچه سیستمهای مدیریت کیفیت ISO ۹۰۰۱، سیستم مدیریت محیط

زیست ISO ۱۴۰۰۱ و سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای OHSAS ۱۸۰۰۱ از قرار زیر است:



THE GREAT DEPRESSION TEMPORARILY HALTED WRITGHT WORK, AND HE DEVOTED HIMSELF TO TEACHING THROUGH HIS TALIESIN FELLOWSHIP AND WRITING HIS MEMOIRS

F RANK LLOYD WRIGHT



فرانک لوید رایت به عقیده بسیاری بزرگ‌ترین معمار آمریکایی و یکی از سه یا چهار استاد معمار قرن بیستم محسوب می‌شود. رایت در پرونده کاری خود طراحی حدود ۸۰۰ ساختمان و شمار زیادی مقاله و کتاب دارد که نظریات وی درباره معماری ارگانیک در فضای دموکراتیک آمریکا را باز می‌نماید. رایت آدم ساکتی نبود و نوشته‌های او نیز مانند کارهایش، درباره معماری ارگانیک بازتاب می‌کند. این ارگانیک بودن در کارهای رایت به سختی قابل تشخیص است. رایت در زندگینامه خود می‌گوید که مزرعه پدر بزرگش نقش مهمی را در عشق وی به روستا و رابطه‌اش با طبیعت و سرشت مصالح بازی کرده است. رایت مسکن را از سالیوان فرا گرفت. وی در خانه سازی تحت تاثیر معماران ساحل شرقی مانند ریچاردسن، پرایس و مک کین است. نخستین ساختمان‌هایش خانه‌هایی هستند که در میان بیابان ساخته شده‌اند. رایت در جایگاه یک هنرمند، هنرستیزی متداول روزگار خویش را ناپسند می‌انگارد و زوال آشکار فرهنگ توده آمریکایی را به اوپاش سالاری و بانکداران و سیاستمداران نامتعهدی نسبت می‌دهد که تنها به دنبال سود خود هستند.

در خلال سال‌های دهه ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰، رایت بدون پیوستن به سوسیالیست‌های چپ‌گرا به شخصیتی انقلابی-اجتماعی بدل می‌گردد.

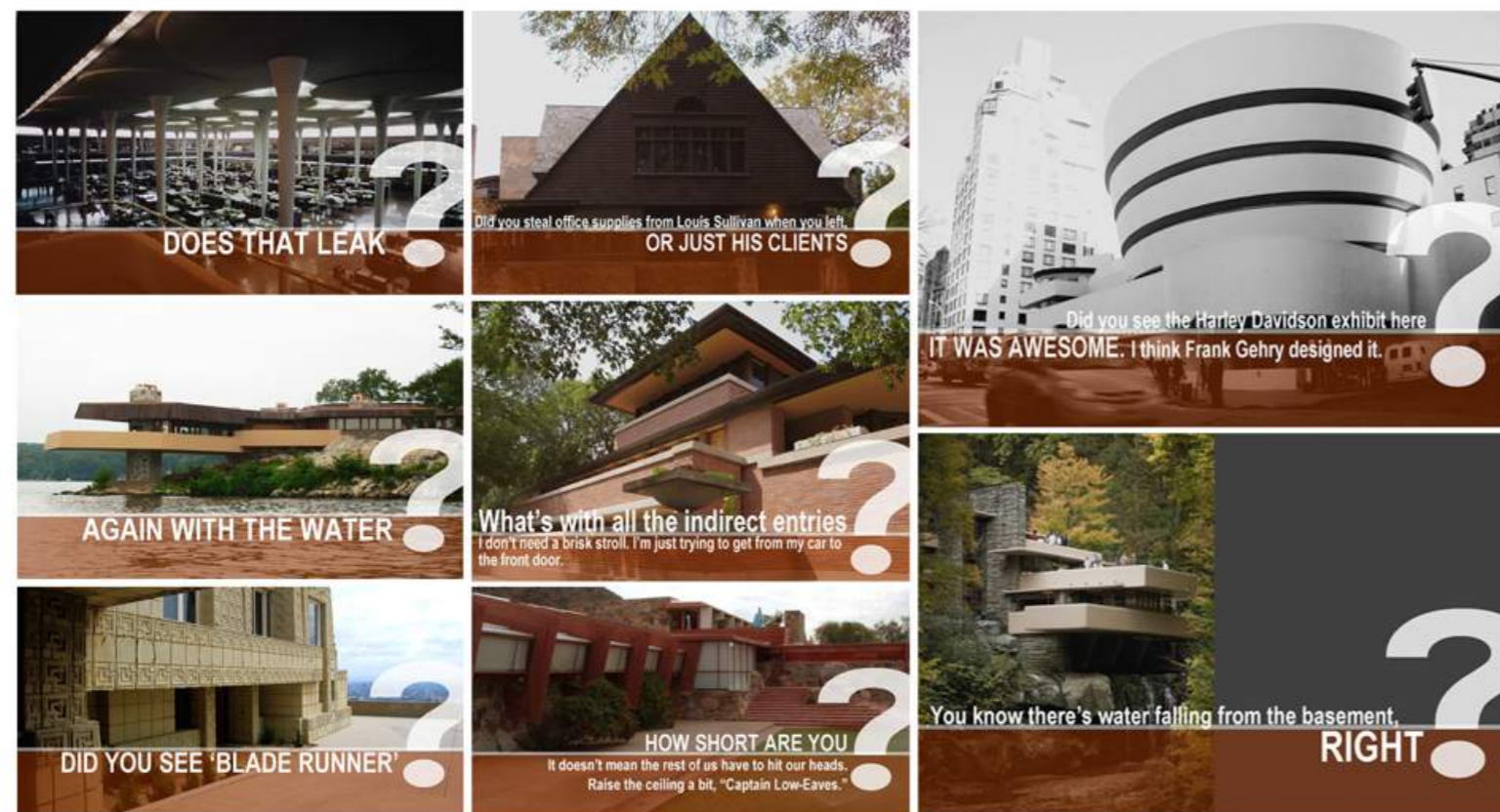
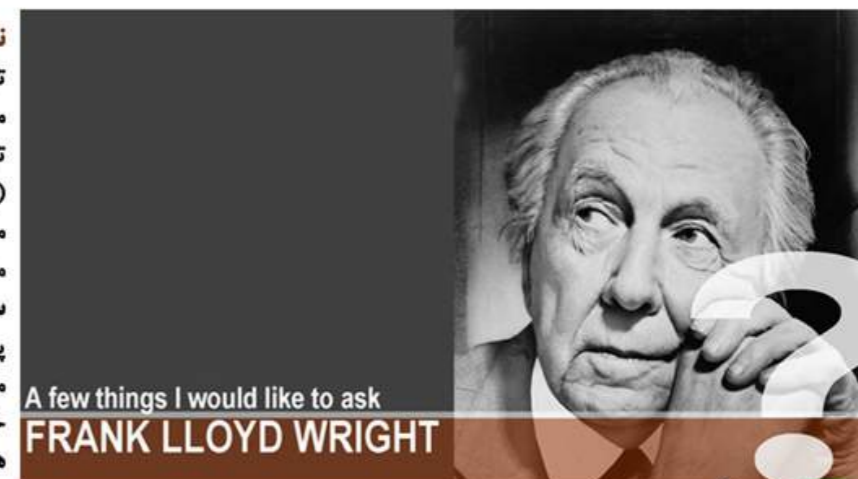
رایت آثار فراوانی از خود بر جای گذاشته. از مشهورترین آثار وی می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- مرکز مردمی شهرستان مارین
- منزل فالینگ واتر
- موزه سلیمان رابرت گوگنهایم
- معبد یونیتی در ایلینوی
- منزل روبی
- تلیزن وست

فرانک لوید رایت (به انگلیسی: Frank Lloyd Wright) (زاده ۸ ژوئن ۱۸۶۷ - درگذشته ۹ آوریل ۱۹۵۹)، مشهورترین معمار تاریخ آمریکا است. او معمار، طراح داخلی و نویسنده آمریکایی است که بیش از هزار بنا و سازمان طراحی و پانصد ساختمان را کامل کرده است.

نام فرانک لوید رایت

تاریخ تولد ۸ ژوئن ۱۸۶۷
محل تولد ریچلند سنتر، ویسکانسین
تاریخ مرگ ۹ آوریل ۱۹۵۹ میلادی
(۹۱ سال)
محل مرگ فینیکس، آریزونا
ملیت آمریکایی
سبک(ها) ارگانیک
پروژه‌های معروف خانه آبشار
موزه گوگنهایم نیویورک
جمله معروف: فرم و عملکرد یکی هستند.



فرانک لوید رایت فرزند یک کشیش ولزی تبار بود. در سال ۱۸۸۵ اختلافات خانوادگی سبب شد تا ویلیام پدر فرانک برای همیشه از آنجا برود و هرگز باز نگردد. رایت تحت سرپرستی مادرش رشد کرد.

پس از تحصیل مهندسی راه و ساختمان در دانشگاه (به انگلیسی: Wisconsin) به شیکاگو مهاجرت کرد سپس موفق به استخدام در دفتر مشهور (سولیوان و ادلر) شد با تماسهایی که استادش داشت او را با گرایشهای مکتب شیکاگو آگاه ساخت.

در سال ۱۸۹۱ وی شروع به اجرای طرحهایی به صورت مخفی کرد که در سال ۱۸۹۳ استادش متوجه پنهان کاری وی شد و او را اخراج کرد و این شروع فعالیت‌های مستقل رایت بود. در سال ۱۹۱۰ زندگی رایت پر از فراز و نشیب‌هایی است اما رایت جسورانه مقاومت می‌کند. در همین سال زمینی در ویسکونسین می‌خرد و شروع به ساخت خانه جدید برای خودش می‌کند. در توکیو ژاپنی‌ها از رایت می‌خواهند هتل امپریال را طراحی کند. زمین پروژه فوق‌العاده سست است و توکیو نیز زلزله خیز. رایت از دست گارسون که سینی را با دست می‌گیرد الهام می‌گیرد. او تا آخر اجرای هتل در توکیو می‌ماند و در این زمان خود را از لحاظ فکری بازسازی می‌کند.

سال ۱۹۲۲ اوج حملات به رایت بود که قرار است در توکیو زلزله بیاید و ظاهراً آمریکایی‌ها منتظر بودند که تیر خلاص رایت را بزنند اما تلگرافی از توکیو می‌آید "جناب آقای رایت شهر در زلزله ویران شد و باید به شما مژده دهیم که تنها ساختمان شما پابرجاست و امروز جایگاه زلزله زدگان است." در سال ۱۹۵۹ در نهم آوریل رایت در فونیکس آریزونا از دنیا رفت و جسد او در ویسکونسین به خواب ابدی فرو رفت. [۱]

کاخ مروارید واقع در مهرشهر در کرج ساخته شاگردان و همکاران او (در بنیادی که او تاسیس کرد) است. [۲]
ویژگی کار او برقراری هماهنگی و توازن بین عادات‌های انسانی و طبیعت در کارهایش بود. او اسم این فلسفه را «معماری ارگانیک» یا «طبیعت‌وار» گذاشت تا هماهنگی را بین انسان و طبیعت به حدی رساند که ساختمان و محیط با هم ترکیب شوند. یکی از نمونه‌هایی که او براساس این فلسفه ساخته، خانه تابستانی تلیزن وست در آریزونا است که لوید رایت در سال ۱۹۳۷ طراحی کرده‌است. [۳]



CLAIM Management



Claim management از نگاه سازمان PMI

ادعا یا Claim در استانداردهای PMI به این صورت تعریف شده است: تقاضایی از سوی یک طرف قرارداد در ازای وجود دلیلی اصولاً صحیح و یا به گمان متقاضی صحیح که معمولاً بخاطر اقدامات، دستورات و یا تغییرات اعمالی نامنتظر با مفاد قرارداد پروژه از سوی طرف دیگر قرارداد بوجود آمده و از لحاظ اقتصادی بین طرفین قابل حل و فصل نمی باشد.

به عنوان مثال، کارفرما مدعی است که پیمانکار از برنامه اجرائی و پیشرفت مورد انتظار پروژه فاصله قابل توجهی دارد و متناسب با شرایط عمومی و خصوصی پیمان، به دلیل تأخیر در بهره برداری آتی پروژه ادعای خسارت می نماید. و یا پیمانکار مدعی است وضعیت پیشرفت پروژه همچنان بر اساس برنامه ریزی مصوب اولیه در جریان می باشد.

در فرآیند مدیریت پروژه تعاملاتی فی مابین ادعا و تغییر (Change) وجود دارد. در پروژه های ساخت، جبران خسارت معمولاً از جنس پرداخت هزینه، تمدید زمان اجرا و یا ترکیبی از هر دو است. وجه تمایز تغییر و ادعا در عدم توافق و اجماع طرفین قرارداد در خصوص درستی یا نادرستی موضوع می باشد. اگر در خصوص ادعا (که در ابتدا یک Issue محسوب می گردد) طرفین به اجماع برسند، ادعا تبدیل به تغییر (Change order) خواهد شد و در فرآیند مدیریت تغییرات پیگیری می گردد. در غیر اینصورت موضوع ادعا در فرآیند مدیریت ادعا و در چارچوب "مذاکره"، "میانجی گری"، "حکمت" و نهایتاً "دعوی قضائی" حل و فصل خواهد شد.

یک مثال از تغییر در پروژه: پیمانکار ساختمانی به دلیل تأخیر فراوان پیمانکار نصب مخزن در جریان ساخت (during construction) ادعای خسارت هزینه ای نموده است. کارفرما با بررسی مستندات ارائه شده توسط پیمانکار و تطابق آنها با مفاد قراردادی، علاوه بر لحاظ متمم های هزینه ای، تمدید زمانی قرارداد پیمانکار را نیز تأیید می نماید.

همچنین در فرآیند مدیریت پروژه تعاملاتی فی مابین ادعا و موضوعات (Issue) وجود دارد. در ادبیات PMI، موضوع، به مفهوم هر موردی که فی مابین برخی از ذی نفعان، محلی از مناقشه بوده و اجماع وجود نداشته باشد تلقی می گردد. موضوعات حل و فصل نشده می توانند منبعی برای طرح ادعاهای آتی قلمداد گردند. ادعا به عنوان یکی از ابزارهای قراردادی برای حل و فصل موضوعات زمان و هزینه مورد نظر می باشد.

مثالی از Issue: ارتباط غیرحرفه ای و ناکارآمد دستگاه نظارت و پیمانکار موجب کندی مکاتبات طرفین همچون ارائه گزارشات و اخذ تاییده ها شده است.

همچنین در فرآیند مدیریت پروژه تعاملاتی فی مابین ادعا و ریسک (Risk) وجود دارد. در حقیقت در اکثر اوقات، این ریسکهای ناشناخته (Unknown Risk) هستند که محقق شده و زمینه ساز یک تغییر می شوند. ریسک های ناشناخته که محقق می گردند ممکن است به فراخور وضعیت موجودشان در فرایندهای مدیریت موضوعات (Issue) و یا مدیریت تغییرات پیگیری گردند. ریسک های محقق شده که اثرات آنها مدیریت نگردد می توانند تبدیل به موضوعات بفرنج و نهایتاً طرح یک ادعا گردند.

در الحاقیه ساخت استاندارد PMBOK، چهار فرآیند برای مدیریت دعاوی تعریف شده است: شناسایی دعوی؛ فرایندی که طی آن دعوی شناسایی و مستندسازی می گردد.

کمی سازی دعوی؛ فرایندی که طی آن اثرات دعوی طرح شده بر اهداف پروژه و قرارداد اندازه گیری می شود.

پیشگیری دعوی؛ فرایندی که طی آن سعی می شود زمینه ها و بسترهای ایجاد دعوی در پروژه کاهش یابد.

حل و فصل دعوی؛ فرایندی که طی آن دعوی از روشهای متفاوتی همچون مذاکره، میانجی گری و حکمت و نهایتاً دعوی حقوقی حل و فصل می گردد.

دومین گردهمایی شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵
چهارم آذر ماه ۱۳۹۵



مباحث مطرح در دومین گردهمایی حول محور
منابع انسانی سازمان :
- آئین نامه حقوق و دستمزد
- برنامه های انگیزشی رفاهی کارکنان سازمان



ابلاغیه حکم های سازمانی براساس چارت
سازمانی جدید به مدیران و کارشناسان
ستاد



برگزاری مسابقه ای به منظور اطلاع رسانی
ارزشهای سازمانی در سطح کلیه کارکنان ، که از
بین شرکت کنندگانی که پاسخ صحیح
دادند، به قید قرعه به ۲۰ نفر هدایای
ویژه ای اهدا گردید.



مباحث مطرح در دومین گردهمایی حول محور
استراتژی سازمان :

- تدوین و جاری سازی استراتژی
- تدوین چشم انداز، مأموریت و ارزش های سازمانی
- بیانیه مأموریت
- چشم انداز
- ارزشهای سازمان
- مضامین استراتژیک (ستونهای تعالی)
- نقشه استراتژی
- شاخص های عملکردی و پروژه های استراتژیک



مباحث مطرح در دومین دوره گردهمایی حول
محور تعالی سازمانی:

- مسیر تعالی
- مراحل اجرایی خودارزیابی:
- * آموزش
- * انتخاب روش خودارزیابی
- * تعیین و تعریف ساختار مورد نیاز برای انجام خودارزیابی
- * سازماندهی نفرات آموزش دیده براساس ساختار تعیین شده
- * اجرای خودارزیابی و تعیین نقاط قوت و زمینه های قابل بهبود
- * تعریف پروژه های بهبود
- * الویت بندی پروژه های بهبود
- تیمهای اجرایی و اجرای خود ارزیابی
- تعریف و اولویت بندی پروژه های بهبود
- اهداف سازمان از حرکت در مسیر تعالی

ارزیابی تعالی سازمانی شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵ آذرماه ۱۳۹۵

ارزیابی سطح تندیس تعالی با حضور ۵ نفر از ارزیابان جایزه ملی تعالی سازمانی از تاریخ ۱۶ الی ۱۸ آذر ماه ۹۵ در دفتر مرکزی شرکت راهسازی و ساختمانی ۱۱۵ برگزار گردید.

در این مدت تیم ارزیابان، ضمن بازدید از سایت پروژه های شعبه یک و برگزاری جلسات با مدیران و کارشناسان واحدهای مختلف سازمانی، نسبت به رفع ابهامات موجود در اظهارنامه اقدام و پاسخ سؤالات خود را از سازمان دریافت کردند. در پایان فرآیند ارزیابی، بر اساس ارزیابی های انجام شده، خلاصه ای از گزارش بازخور توسط تیم ارزیابی به ریاست محترم هیئت مدیره، مدیریت محترم عامل و کلیه مدیران ارشد ارائه گردید. تصمیم نهایی در مورد امتیاز و نتیجه حاصل از ارزیابی پس از طی مراحل مربوطه، توسط دبیرخانه به اطلاع سازمان خواهد رسید.



ارزیاب: پدram فرخ پیکر
تحصیلات: لیسانس مهندسی صنایع - فوق لیسانس مدیریت اجرایی
شغل فعلی: رئیس مطالعات و برنامه ریزی استراتژیک - شرکت سازه گستر ساپا سابقه کاری: ۱۵ سال
زمینه های فعالیت و تجارب کاری:
- ارزیاب جوایز ملی تعالی سازمانی، پتروشیمی، غذا و دارو و بهداشت ایران، تعالی و پیشرفت مدیریت استراتژیک
- مدیریت فرآیندها
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت دانش
- مدیریت بازاریابی
- مدیریت مالی



ارزیاب: نادر پردیس
تحصیلات: کارشناسی مهندسی صنایع - کارشناسی ارشد مهندسی عمران صنعتی سابقه کاری: ۲۰ سال
زمینه های فعالیت و تجارب کاری:
- ارزیاب جوایز ملی تعالی سازمانی، پتروشیمی، فناوری اطلاعات و ارتباطات
- داور جایزه ملی بهره وری استانداردهای مدیریت پروژه
- سیستم مدیریت پروژه
- برنامه ریزی تولید و مواد
- کنترل کیفیت
- مدیریت استراتژیک



ارزیاب: ابراهیم باقری
شغل فعلی: مدیر امور اداری و پشتیبانی شرکت توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) سابقه کاری: ۲۰ سال
زمینه های فعالیت و تجارب کاری:
- ارزیاب جایزه ملی تعالی سازمانی
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت استراتژیک
- مدیریت دانش
- CSR
- IMS



ارزیاب: محمد علی نسیمی
تحصیلات: کارشناسی حسابداری - کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی سابقه کاری: ۱۸ سال
زمینه های فعالیت و تجارب کاری:
- ارزیابی جایزه تعالی سازمانی
- مدیریت منابع انسانی
- مدیریت مالی
- مدیریت استراتژیک
- مدیریت فرآیندها



ارزیاب: سید جلال بصیری تبریزی
تحصیلات: کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی
شغل فعلی: کارشناس مشاور شرکت سرآمدی پارس سابقه کاری: ۲۴ سال
زمینه های فعالیت و تجارب کاری:
- ارزیاب جایزه ملی تعالی سازمانی
- مدیریت منابع انسانی
- برنامه ریزی تولید و مواد
- مدیریت انبارداری
- مدیریت تکنولوژی
- مدیریت استراتژیک
- مدیریت فرآیندها



115 CONSTRUCTION CO. (INC)

WWW.115 CO.COM

