



مقدمه

شرکت گمبا در ۲۹ شهریورماه ۱۳۸۳ به شماره ۲۳۰۲۹۳ و به صورت سهامی خاص با عنوان «گروه مشاوران بهبود ایمن» به ثبت رسیده است. عنوان این شرکت، در سال ۱۳۹۰ در اداره ثبت شرکت های کرج با شماره ۲۲۴۹۸ ، دوباره به ثبت رسید.

واژه «گمبا» به معنای «محل انجام فعالیت» و «کایزن» مترادف با «تغییر مثبت و هدفمند» است. فعالیت در مجموعه سازمانی ما بر دو اصل استوار است:

- تغییر مثبت در محل کار و زندگی؛
- رویکرد کار تیمی و استفاده از ابزارهای علمی.

بر این اساس و با توجه به تجربیات کسب شده در مدت فعالیت، شایسته است حوزه تخصصی شرکت گمبا را «آکادمی ایران کایزن» بدانیم تا «یادگیرنده» و «دانش محور» بودن سازمان گمبا را برای خود، مشتریان و دیگر ذی نفعان یادآور شویم.



اعضای هیأت مدیره

۱. آقای رضا پورخردمند

مدیرعامل و عضو هیأت مدیره

دارای مدرک لیسانس مهندسی صنایع از دانشگاه صنعتی شریف و مدارک آموزشی کوتاه مدت در زمینه‌های مدیریت و بهره‌وری از داخل و خارج کشور. ایشان در حال حاضر علاوه بر فعالیت‌های اجرایی شرکت، در طراحی و تدوین دوره‌های آموزشی، اجرای پروژه و ارائه خدمات مشاوره‌ای به مؤسسات و بنگاه‌های اقتصادی و همچنین دستگاه‌های اجرایی کشور فعالیت دارند. از ایشان تاکنون بالغ بر ۱۲ کتاب و صدها مقاله علمی در زمینه‌های مدیریت، برنامه‌ریزی، بهره‌وری و کیفیت به زبان فارسی ترجمه شده است.

۲. آقای رضا اوحدی

رئیس هیأت مدیره

دارای مدرک مدیریت اجرایی (MBA) در حوزه مدیریت مالی و بیش از ۲۰ سال تجربه عملی در زمینه حسابداری و مدیریت مالی در شرکت‌های معتبر صنعتی و مؤسسات مالی هستند. آقای اوحدی در حال حاضر، مدیر ارشد یک لیزینگ بزرگ کشورند و در کارنامه خود پروژه‌های متعدد سازماندهی و مدیریت را همراهی می‌کنند. همچنین، در پروژه‌های بسیاری در شرکت، کار تجزیه و تحلیل وضعیت مالی شرکت‌های طرف قرارداد را انجام داده‌اند.

۳. آقای محمد صدیق پور خردمند

نایب‌رئیس هیأت مدیره

دارای مدرک لیسانس مهندسی عمران از دانشگاه علمی و کاربردی استان کردستان هستند و بیش از ۱۵ سال سابقه کار اجرایی در زمینه مدیریت پروژه دارند. ایشان، در استان کردستان ساکن، مسئول توسعه فعالیت‌های شرکت در این استان هستند.

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۰۷

شماره روزنامه: ۲۲۹۲۰

شماره صفحه روزنامه شهرستان: ۴



تاریخ نامه: ۱۴۰۲/۹/۲

شماره نامه: ۱۴۰۲۳۰۴۳۱۳۳۶۰۰۷۹۹۳

آگهی تغییرات شرکت گروه مشاوران بهبود ایمان شرکت سهامی خاص به شماره ثبت ۲۲۴۹۸ و شناسه ملی ۱۰۱۰۲۷۱۳۶۴۰

آگهی تغییرات شرکت سهامی خاص گروه مشاوران بهبود ایمان به شناسه ملی ۱۰۱۰۲۷۱۳۶۴۰ و به شماره ثبت ۲۲۴۹۸ به استناد صورتجلسه مجمع عمومی عادی بطور فوق العاده مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۱۹ تصمیحات ذیل اتخاذ شد- آقای رضا پورخرمدند به شماره ملی ۳۷۲۲۲۷۰۶۷۱ به سمت مدیرعامل و عضو اصلی هیئت مدیره و آقای رضا اوحدی به شماره ملی ۴۱۳۳۴۲۶۰۰۹ به سمت رئیس هیئت مدیره و عضو اصلی هیئت مدیره و آقای محمدصدیق پورخرمدند به شماره ملی ۳۷۲۲۳۳۸۲۲۳ به سمت نائب رئیس هیئت مدیره و عضو اصلی هیئت مدیره برای مدت ۲ سال انتخاب گردیدند - کلیه اسناد و اوراق بهادار و تعهدآور شرکت از قبیل چک ، سفته ، بروات ، قراردادهای و عقود اسلامی و اوراق عادی و اداری با امضاء مدیرعامل همراه با مهر شرکت معتبر می باشد . - خانم مریم رنجبر چشمه سرخی به شماره ملی ۰۰۵۷۶۲۸۵۷۲ به سمت بازرس اصلی و خانم زهرا زیتعلی به شماره ملی ۴۰۷۲۴۸۳۲۱۴ به سمت بازرس علی البدل برای مدت یکسال مالی انتخاب گردیدند . - نوازنامه و حساب سود و زیان منتهی به سال ۱۴۰۰ به تصویب رسید .

اداره ثبت شرکت ها و موسسات غیرتجاری کرج

شماره پیگیری: ۰۲۰۹۰۲۷۶۷۳۳۸۲۸۴

<http://www.rooznamehramin.ir/News/ShowNews.aspx?Code=17437385>

لینک آگهی در سایت روزنامه رسمی:



مدارک حرفه ای شرکت

شرکت گمبا در سال ۱۳۸۵ موفق به دریافت رتبه حرفه ای از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور دریافت کرده و تا دو دوره بعد نیز تمدید شده اتس. تصاویر این مجوزها در دنباله ملاحظه می شود.

در سال ۸۷ و آغاز به فعالیت در پروژه بانک جهانی، دفتر سندج این شرکت افتتاح شد و همزمان از سازمان صنایع وقت استان، درخواست جواز تاسیس واحد فنی و مهندسی و سپس پروانه خدمات مهندسی در زمینه مدیریت و کیفیت شد. تصاویر این مجوزها نیز در صفحه بعد قابل ملاحظه است

در سال ۱۳۹۰ با استقرار دفتر مرکزی در استان البرز، درخواست صدور جواز تاسیس واحد فنی و مهندسی از این استان نیز به صدور مجوز زیر انجامید. هم اکنون در حال بازنگری و درخواست صدور پروانه فنی و مهندسی هستیم.

در سال ۸۵، گمبا به عضویت انجمن مشاوران مدیریت ایران درآمد و در واقع یکی از شرکت های راه انداز و مؤسس این انجمن بود. تا سال های بعد نیز این شرکت، جزء اعضای فعال انجمن محسوب می شد و همکاری با انجمن همچنان ادامه دارد.

علاوه بر آن به عنوان یکی از اعضای فعال انجمن توسعه بهره وری ایران، شرکت گمبا از سال های اولیه تاسیس تاکنون همکاری نزدیکی با این انجمن داشته و همچنان همکاری خود را ادامه می دهد.

با توجه به این که ادامه رتبه بندی شرکت های فعال در زمینه های کیفیت و بهره وری به سازمان ملی بهره وری واگذار شده است. مکاتبه با این سازمان برای صدور مجوز فعالیت ادامه دارد و شرکت گمبا به زودی موفق به دریافت مجوز فعالیت در زمینه بهره وری و کیفیت نیز خواهد شد.



منشور اخلاقی

- ◇ پای‌بندی به اصول اخلاق حرفه‌ای؛
ما برای رسیدن به اهدافمان، دیگران را زیر پا نمی‌گذاریم و معتقدیم که بازار مشاوره باید توسعه پیدا کند نه آن‌که برای به‌دست آوردن سهم بیشتر از بازار، دیگران را حذف کنیم.
- ◇ حفظ آراستگی؛
همواره رفتارمان، گفتارمان و ظاهرمان آراسته، پیراسته و خالی از آرایش است، به‌طوری که الگویی برای بهبود در جامعه باشیم.
- ◇ حفظ اسرار مشتریان؛
اسرار مشتریان ما همانند گنجینه‌های مهم دانش است و حفظ آن‌ها، وظیفه و تعهد همیشگی ماست.
- ◇ مثبت اندیشی و نگرش مثبت؛
اندیشه منفی به گمبا راه ندارد. همکاران ما همیشه به مسائل پیرامون خود با دیدی مثبت و در جهت حل مساله می‌نگرند. ما به‌دنبال شناسایی راه حلیم، نه میچ‌گیری از مقصر!
- ◇ توجه به کرامت انسانی؛
همکاران ما مهمترین سرمایه موجود شرکت‌اند؛ حفظ و توسعه توانمندی آن‌ها و توجه به کرامت انسانی ایشان، وظیفه مدیران ماست.
- ◇ گمبا به عنوان یک خانواده؛
خانواده همکاران هم‌چون خانواده ما و توجه به مشکلات آن‌ها و تلاش برای بهبود معیشت ایشان موجب سربلندی و توسعه خانواده گمباست.
- ◇ تولید ناب؛
ما همواره خدماتمان را بر اساس نیاز مشتری تعریف می‌کنیم، نه کمتر و نه بیشتر؛ تا هزینه غیرمعمول به وی تحمیل نکنیم. تولید ناب، وجدان کاری ما و رضایت مشتری نشأت گرفته از آن است.



بیانیه مأموریت سازمانی

◇ مأموریت

گروه مشاوران بهبود ایمن (گمبا) سازمانی آموزشی، مطالعاتی و مشاوره‌ای است که با نگرش علمی به مسائل روز مدیریت می‌پردازد و ساده‌سازی و کاربردی کردن دانش بهبود مستمر را در تولید ناب و افزایش ارزش افزوده اجتماعی در محیط زندگی و کار، محور فعالیت‌های تخصصی خود قرار داده است. گمبا با بهره‌برداری از فن‌آوری‌های نوین و مقرون به صرفه می‌کوشد تا خدمات خود را با بیشترین اثربخشی، کارایی و توجیه اقتصادی ارائه نماید. گمبا خدمات و محصولات خود را در محل بروز مسئله ارائه می‌کند و آموزش مستمر و اثربخش، خلاقیت و هم‌افزایی ناشی از کار تیمی را کلید حل مسائل و مشکلات می‌داند. تلاش همیشگی برای بهبود مستمر، پرهیز از اتلاف زمان و چابکی بدنه کارشناسی در برآورده ساختن الزامات و رفع نیازهای مشتریان در بخش‌های صنعت و خدمات از ویژگی‌های منحصر به فرد گمباست.

گمبا محصولاتش را برای عرضه به عموم مردم در محیط‌های مختلف اجتماعی و کسب و کار طراحی می‌کند و همه افرادی را که از ابزار علمی برای حل مسائل خود در خانواده، سازمان‌های دولتی و غیردولتی، بنگاه‌های اقتصادی، سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی، مراکز علمی و دانشگاهی، نهادهای بین‌المللی و... استفاده می‌نمایند، مشتریان خود می‌داند و بر این باور است که:

مشتریان گمبا، سهام‌داران افتخارات آن هستند.

◇ چشم‌انداز

گمبا امیدوار است در چشم‌انداز ۲۰۲۵ خود به یکی از مشاوران مجرب، حرفه‌ای و معتمد زمینه بهره‌وری و کیفیت در سطح کشورهای غرب آسیا تبدیل شده و با تمرکز بر مشکلات موجود و فرصت‌های بالقوه برای بهبود وضعیت مشتریان خود در ایران، کشورهای همسایه، و سایر اعضای سازمان بهره‌وری آسیا، همواره در تأمین خدمات و محصولات مورد نیاز ایشان گام مؤثر بردارد.

◇ ارزش‌ها

۱- گمبا برخاسته از بطن جامعه است؛

۱-۱ ما می‌کوشیم با تکیه بر اصول اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار خود نقدپذیر بوده تا بتوانیم تعامل سازنده‌ای با جامعه داشته باشیم.

۱-۲ ما همیشه به الگو شدن و الگو ماندن می‌اندیشیم و بهبود مستمر را از خود آغاز کرده‌ایم؛ پس خطا را تکرار نمی‌کنیم و در رسیدن به نقطه مطلوب نقص صفر، جدی هستیم.

۲- گمبا سازمانی یادگیرنده است و کارکنان را سرمایه واقعی و ماندگار خود می‌داند؛

۲-۱ ما مصممیم تا شرایط را برای ارتقای دانش و توسعه مهارت‌های کارکنانمان فراهم نمائیم.

۲-۲ ما بر این باوریم با برقراری ساز و کاری پویا و سازنده برای جبران خدمات کارکنانمان، ضمن تأمین مالی متناسب با ارزش افزوده ایجاد شده، عملکرد مثبت ایشان را متمایز کنیم.

۲-۳ مشکلات کارکنان ما در واقع مشکلات ماست و در تلاشییم تا شرایطی ایجاد کنیم که همبستگی و صمیمیت در محیط کار و نیز در خانواده‌هایشان بیشتر شود.

۳- گمبا سازمانی دانش محور است؛

۳-۱ ما معتقدیم اگر ابزارهای علمی خلاقیت و حل مسئله را به زبانی ساده و قابل فهم به مخاطبان خود، در هر زمان، هر جا و در هر سطحی منتقل کنیم می‌توانیم خود را در توسعه مدیریت دانش، اثربخش بدانیم.

۴- همکاری در گمبا، مستلزم رعایت ارزش‌های اجتماعی است؛

۴-۱ ما می‌کوشیم تا ارزش‌های پذیرفته شده در جامعه را چهارچوب کاری خود قرار داده و به آن پای‌بند باشیم. توجه به استانداردهای زیست‌محیطی و سلامت و ایمنی شغلی در انجام فعالیت‌ها مورد تأکید ویژه ماست.

۵- توجه به چرخه عمر محصول نشان‌گر صداقت گمبا در فرآیند تولید دانش و خدمات است؛

۵-۱ ما محصولات و خدماتی را تعریف می‌کنیم که منطبق با نیاز مشتری باشد، نه کمتر و نه بیشتر.

۶- گمبا، تولید ناب را رمز ماندگاری و سلامت مالی خود می‌داند؛

۶-۱ ما در انجام فعالیت‌ها، در همه شرایط بر ارزش افزوده به جای سود محض تأکید داریم و معتقدیم حذف مستمر مودا (اتلاف) رکن اول تولید ناب است و این، رمز ماندگاری و رشد ما در بازار پرتلاطم امروز است.

حوزه های اصلی فعالیت شرکت

خدمات آموزشی و پژوهشی شرکت گمبا در دو حوزه اصلی زیر متمرکز شده است:

۱- مدیریت بهره وری

الگوی مدیریت بهره وری، برای نخستین بار در سال ۱۳۸۲، بر اساس مدل کار تیمی کایزن عملیاتی (GEMBA KAIZEN) ژاپنی، تحت عنوان استقرار چرخه بهره وری، طی توافق نامه ای با سازمان ملی بهره وری ایران در ۵ دستگاه اجرایی استان کرمان، پیاده سازی شد که در سال بعد از طریق مرکز آموزش مدیریت دولتی استان کرمان، به ۳۵ دستگاه اجرایی گسترش پیدا کرد. از آن پس، بر اساس همین مدل، استان های مازندران (۷ دستگاه) و گیلان (۵ دستگاه) به این طرح پیوستند. موفقیت طرح استقرار چرخه بهره وری بر اساس الگوی کار تیمی و حل مسئله، سازمان مدیریت و برنامه ریزی وقت کشور را بر آن داشت تا بودجه ای برای اجرای طرح در استان ها اختصاص دهد. از آن به بعد این طرح در استان های آذربایجان شرقی (۳۳ دستگاه)، چهار محال و بختیاری (۲۰ دستگاه)، اردبیل (۱۹ دستگاه)، هرمزگان (۲۵ دستگاه) و لرستان (۶ دستگاه بوضرت ممیزی فعالیت ها) از طریق این مشاور به اجرا درآمد.

۲- کارآفرینی و مهارت های کسب و کار

در سال ۱۳۸۵، دولت وقت، به منظور ایجاد تحرک در بازار کسب و کار، طرح های اشتغال زایی را به جویندگان کار و اصحابان کسب و کار معرفی و متعهد شد که وام های ارزان قیمت در اختیار کارآفرینان بگذارد تا شعل ایجاد کنند. بر همین اساس، وزارت کار و امور اجتماعی وقت، طرح آموزش های کارآفرینی و مهارت های کسب و کار را بر اساس الگوی NFTE و بعدا SIYB سازمان بین المللی کار به معرض اجرا گذارد. در بهار همین سال، به دعوت مؤسسه کار و تامین اجتماعی، آموزش متقاضیان راه اندازی کسب و کار در استان کردستان آغاز شد. از آن پس، آموزش و مشاوره برای توسعه کسب و کار، در استان های آذربایجان غربی و اردبیل برای متقاضیان کسب و کار و همچنین مربیان آموزش کارآفرینی به اجرا درآمد. الگوی کار تیمی مستتر در این طرح؛ در سال ۱۳۸۶ و ۸۷ در اجرای طرح های توسعه کسب و کارهای محلی بانک جهانی در شهرهای سنندج و تبریز نیز اجرا شد. این الگو در حال حاضر برای همه متقاضیان توسعه کسب و کار اجرا می شود.



۱- مدیریت بهره‌وری

واژه بهره‌وری مفهومی در ابتدا صنعتی بود که به تدریج به همه شئون اداری و اجتماعی نیز توسعه پیدا کرد. بهره‌وری به معنای «انجام کار درست به روش صحیح» نگرشی است که طی آن با استفاده از تکنیک‌ها و شیوه‌های علمی، نحوه به کارگیری صحیح امکانات سخت‌افزاری، نرم‌افزاری و مغزافزاری در اختیار سازمان‌ها، سنجش می‌شود.

مدیریت بهره‌وری، یعنی یافتن پاسخ منطقی به این پرسش که منابع و امکانات در اختیار این سازمان، صرف چه فعالیت‌هایی می‌شود و چه ارزشی برای ذی‌نفعان خود ایجاد می‌کند. هنگامی که به مفهوم ارزش می‌رسیم، به طور منطقی باید به سنجش و ارزیابی میزان ارزش افزوده حاصل از مجموعه فعالیت‌ها بپردازیم و از تکنیک‌هایی بهره‌گیری کنیم که ارزش افزوده را به حداکثر برساند. دلیل اهمیت ارزش افزوده در هر سازمان آن است که سازمان، تنها در برابر سهامداران و سرمایه‌گذاران خود مسئول نیست، بلکه باید در مقابل کارکنان، مشتریان نهایی، سازمان‌های بالادستی و عموم جامعه نیز، پاسخگو باشد.

◇ چرخه بهره‌وری

چرخه بهره‌وری، الگویی چهار مرحله‌ای مبتنی بر آموزه‌های پروفیسور ادوارد دمینگ است که استقرار آن به تضمین چهارچوب بهبود مستمر در سازمان‌ها کمک می‌کند. این مراحل عبارتند از:

۱- تعریف و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری

۲- تحلیل شاخص‌های بهره‌وری

۳- برنامه‌ریزی عملیاتی بهبود بهره‌وری

۴- اجرای برنامه و ارزیابی نتایج

در دنباله شیوه‌های اجرای هر یک از این مراحل را به اجمال توضیح خواهیم داد.

◇ تعریف و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری

شاخص‌های بهره‌وری، نسبت‌های بین‌ستانده و نهاده هستند و انتظار می‌رود سازمان‌ها در طول چرخه عمر فعالیت خود، روند رشد این نسبت را همواره مثبت نگه دارند. سرعت رشد در چرخه مدیریت



بهره وری ، به اندازه روند رشد اهمیت ندارد. در واقع آن چه که مهم است مستمر بودن رشد است و نوسانات زیاد در طول زمان، نشان از وجود مساله در سازمان است.

شاخص های بهره وری، نشان دهنده میزان رقابت پذیری یک سازمان در مقایسه با سایر سازمان های فعال در آن صنعت است و در مقایسه های بین کشوری نیز از این شاخص ها به خوبی استفاده می شود. مهم ترین شاخص های عمومی بهره وری عبارتند از ، بهره وری نیروی کار، بهره وری سرمایه، بهره وری جبران خدمات، بهره وری انرژی و بهره وری کل عوامل (TFP).

برای محاسبه شاخص های بهره وری، روش های متعددی وجود دارد. این روش ها را به سه دسته اصلی تقسیم می کنند که عبارتند از ۱- روش مالی (یا روش مدیران)، ۲- روش های اقتصادسنجی ۳- روش حسابرسی بهره وری. روش مالی برای بنگاه های اقتصادی که دارای صورت های مالی مستند و معتبر هستند، به کار می رود. در این روش، میزان ارزش افزوده حاصل از تراکنش های مالی را در طول یک سال مالی، به قیمت های ثابت یک سال پایه، به دست آمده و سهم هر یک از پارامترهای سرمایه ثابت، نیروی کار، انرژی را محاسبه می کنند. برای انجام این کار، ابتدا باید ارزش ستانده سازمان، یعنی همه فعالیت هایی که منجر به ایجاد درآمد شده اند، محاسبه و از کلیه نهاده های قابل ارزش گذاری کسر شود تا ارزش افزوده به دست بیاید. نسبت ارزش افزوده به هر یک از مقادیر تعداد کارکنان، ارزش دارایی ثابت، انرژی و جبرات خدمات کارکنان، شاخص بهره وری آن پارامتر را تعیین خواهد کرد.

روش های اقتصادسنجی بر پایه محاسبه باقی مانده (Residual) در حساب های ملی انجام و معمولاً برای مقایسه رشد بهره وری در سطح کشورها استفاده می شود. روش اقتصادسنجی، به طور طبیعی، به اندازه روش های مالی دقیق نیستند، ولی تقریب خوبی در بهره وری ملی محسوب می شوند. روش های اقتصادسنجی، مبتنی بر محاسبات ریاضی و فرمول هایی است که اعتبار بین المللی دارند و برای محاسبه بهره وری ملی، استاندارد، محسوب می شوند.

روش حسابرسی بهره وری، مبتنی بر محاسبه مجموعه فعالیت های سازمان و در واقع سنجش اثربخشی و کارایی فرآیندهای اجرایی است. این روش، در عین دقت بالا، بیشتر برای سازمان هایی مناسبند که از بودجه عمومی استفاده می کنند و مانند شرکت ها، برای تعیین اثربخشی هزینه، از سندی به نام تراز نامه یا حساب سود و زیان استفاده نمی کنند. مخاطب این نوع محاسبه، می توانند سازمان های بالادستی و



ملی باشند که بودجه سازمان را تامین و گزارشهای عملکرد آنها را ارزیابی می کنند. در محاسبه این نوع شاخص، علاوه بر شاخص هایی که ماهیتا از جنس بهره وری هستند، شاخص های عملکردی نیز مؤثر و قابل محاسبه و سنجش هستند. در این نوع محاسبه، محل های هزینه مشخص و راهکارهای لازم برای اثربخش شدن هزینه ها تعریف می شود.

◇ تحلیل بهره وری

برای تحلیل شاخص های بهره وری، معمولا باید روند تغییرات آن را در طول زمان اندازه بگیریم. برای تعیین این که هر سازمان در مقایسه با سازمان های همپای خود یا در داخل یا خارج کشور، چقدر "بهتر" عمل کرده است، باید یک روند سه تا پنج ساله بررسی و تغییرات آن تجزیه و تحلیل شود. این تحلیل، چراغ راهی برای برنامه ریزی بهبود بهره وری در دوره های زمانی بعدی خواهد بود.

روش های جندی برای تحلیل شاخص های بهره وری وجود دارد، اما تحلیل روند، یعنی تحلیل تغییرات رشد شاخص، در طول زمان، از رایج ترین روش های موجود است. در این روش تحلیل، از نمودارهای آماری برای سنجش روند تغییرات، تحلیل تغییرات ناگهانی شاخص، بررسی علل افت شاخص و سایر اطلاعاتی که برای برنامه ریزی بهبود بهره وری از ارزش آماری برخوردارند، استفاده می شود.

روش های دیگری همچون سناریو نویسی و پیش بینی، عموما از روند تغییرات آماری در سال های گذشته استفاده می کنند. در روش های پیش بینی، پارامترهای مختلفی که می توانند بر آینده سازمان تاثیر گذار باشند، انتخاب و روند تاثیر گذاری آنها مشخص و بر این اساس، پیش بینی می شود که با درجه تاثیرهای مختلف، مسیر حرکت سازمان در آینده نزدیک، چگونه تغییر خواهد کرد.

از روش های دیگر تحلیل، الگوی تحلیل پوششی داده است که به نوعی تراز بندی و رنکینگ فعالیت های یک سازمان و میزان تاثیر گذاری آنها را در تولید ارزش افزوده کل تعیین و بر این اساس به مدیران سازمان ها کمک می کند تا بر فعالیت هایی متمرکز شوند که بیشترین میزان ارزش افزوده را تولید می کنند.



◇ برنامه ریزی عملیاتی بهبود بهره وری

منظور از برنامه عملیاتی، سند جامعی است که در آن به چند سؤال اساس یعنی چه کاری، چه وقت، توسط چه کسی، چگونه و با صرف چه هزینه ای پاسخ بدهد. برنامه ریزی بهره وری، مبتنی بر الگوی برنامه جامع ارتقای بهره وری (PIP) است که بر اساس تحلیل وضعیت و جایگاه سازمان، اقداماتی در قالب پروژه های بهبود، تعیین و پس از تصویب مدیریت ارشد، به صورت مرحله ای ه اجرا در می آیند. برنامه جامع ارتقای بهره وری، از جنس برنامه ریزی راهبردی است، اما حوزه اصلی تمرکز آن بهره وری و استفاده درست و مؤثر از منابع موجود و در اختیار است.

برای تدوین برنامه PIP، باید کارگروهی تخصصی، از مدیران و کارشناسان مرتبط در قسمت های اصلی سازمان تشکیل شود تا فهرستی از همه اقداماتی را که به رقابت پذیری و دوام سازمان کمک می کند، به دست آورند. اولویت بندی و تقسیم کار بین مسئولان قسمت ها و اعضای کارگروه، محصول این کار تیمی خواهد بود.

در سازمان های بودجه بگیر دولتی، الگوی برنامه ریزی PIP پاسخگو نیست، بلکه باید از آیین نامه ها و بخشنامه های ابلاغی از سوی دستگاه های بالادستی، کمک گرفته شود. در واقع مسیر آینده سازمان های دولتی، در برنامه های پنج ساله توسعه و قوانین بودجه سالیانه ای تعیین می شود که متکی بر این برنامه هاست. در سازمان های دولتی، مناسب ترین الگو برای ارتقای بهره وری، شناسایی فعالیت ها و برنامه هایی است که ارزش زیادی برای ارباب رجوع تولید نمی کنند، اما برای سازمان ایجاد هزینه می کنند. در واقع، برنامه ارتقای بهره وری، بر اساس الگوهای مهندسی فرآیندهای اجرایی تنظیم و تدوین می شود.

محصول همه برنامه های بهبود و ارتقای بهره وری، اعم از بنگاه های اقتصادی یا سازمان های بودجه بگیر، پروژه های بهبود خواهند بود که دارای زمان، مسئول اجرا و پی گیری، دستور العمل اجرایی و هزینه معین و نتایج قابل اندازه گیری است و انتظار می رود در بهبود شاخص های بهره وری، اثر کمی از خود نشان دهد.



◇ اجرای برنامه های بهبود

اجرای برنامه های بهبود و ارتقای بهره وری، در هر سازمان، ممکن است ساز و کار مختص به خود داشته باشد. سازمان هایی که مدیریت به شدت سلسله مراتبی دارند، برای پی گیری اجرای برنامه های بهبود، واحدهای مرتبط ایجاد می کنند. واحدهای طرح و برنامه، مهندسی فرآیند، مهندسی صنایع، تحقیق و توسعه، از جمله واحدهایی هستند که می توانند متولی بهبود بهره وری در سازمان ها باشند.

البته برخی از سازمان ها علاقمندند واحدهای مختص ، با مسئولیت پایش و سنجش رشد بهره وری ایجاد کنند. از آنجا که بهره وری، یک نگرش محسوب می شود و موضوعی میان بخشی و میان وظیفه ای است و ارتقای آن را نمی توان به یک واحد یا یک فرد معین سپرد، این روش چندان مؤثر نیست. مناسب ترین راهکار برای اجرای برنامه ها و پروژه های ارتقای بهره وری، به کارگیری الگوی کار تیمی با کمک گرفتن از کارشناسان و مدیران میانی بخش های مرتبط با مسدله ای است که سازمان با آن روبروست. به طور مثال، اگر مهم ترین محل هزینه در سازمانی، هزینه های حمل و نقل تشخیص داده است، تشکیل تیمی ۵-۷ نفره از همه مسئولانی که مرتبط با موضوع حمل و نقل هستند، الزامی است.

با این حال، این شرکت، تجاری را از اجرای الگوهای بهبود بهره وری در سطح کشور دارد که جهت اطلاع در دنبال معرفی می شود.

◇ کایزن عملیاتی (Gemba Kaizen)

این الگوی بهبود، در واقع زیر بنای الگوی مدیریت ژاپنی، یا به تعبیری بهبود مستمر از طریق مشارکت گروهی است. کایزن، بر این فرض استوار است که هر نوع بهبود وضعیت، بدون توجه به اندازه و ابعاد آن، در صورت استمرار، به ایجاد تحول در سازمان ها خواهد انجامید. موفقیت بنگاه های اقتصادی ژاپنی در رقابت های بین المللی تا جایی که اقتصاد ژاپن را به سومین اقتصاد بزرگ جهان تبدیل نموده است، حاصل همین تفکر بهبود مستمر یا کایزن است.

تیم های کایزنی، با انتخاب مسئله و به کارگیری روش های علمی، راه حل هایی برای آن مسئله مورد نظر به دست می آورند و خود نیز متولی اجرا و پی گیری اجرای آن تا حصول نتیجه می شوند. اعضای تیم، پس از حل مسئله مورد نظر، سراغ مسئله اولیت دار بعدی می روند و به همین ترتیب ادامه می

دهند. انتظار می رود در کنار ساختار رسمی سلسله مراتبی، ترکیبی از تیم های مختلف نیز تشکیل و مسائل و موضوعات مهم سازمان از طریق کار تیمی، پی گیری شود.

◇ نظام آراستگی (5S)

نظام آراستگی، الگویی مبنی بر تفکر بهبود مستمر و برای بهسازی محیط انجام کار است. این الگو بر ۵ اصل تشخیص - ترتیب - نظیف - تنظیم و تکلیف استوار است و مبتنی بر یک فرهنگ باستانی شرقی است. اساس اجرای نظام آراستگی نیز کار تیمی است و آراستگی محیطی، کارکنان یک سازمان را آماده می کند تا به ایجاد تغییرات بزرگتر و مهم تر در روش های انجام کار مصمم شوند. در واقع، اجرای نظام آراستگی، اولین گام برای تغییر در افکار و بهبود سازمان است. تجربه این مشاور، نشان داده است که نظام آراستگی یکی از مهم ترین و اجرایی ترین شیوه های انگیزشی برای بهبود محسوب می شود. کارکنان با اجرای این نظام، خود را در فرآیند بهبود سازمان متمر ثمر دانسته و از این که سازمان به فکر بهبود محیط آنهاست راضی می شوند.

◇ روش علمی حل مسئله

مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان ها، ممکن است روش خاصی برای حل یک مسئله داشته باشند. این روش ها می تواند از کشوری به کشور دیگر و حتی از استان یا شهرستانی به استان و شهرستانی دیگر متفاوت باشد. اما روش علمی، در سراسر گیتی یکسان و مبتنی بر شش مرحله زیر است:

- ۱- تعریف درست مسئله و هدف از حل آن
- ۲- تحلیل علل و ریشه های بروز مسئله
- ۳- یافتن راه کارهای محتمل و اثر گذار
- ۴- انتخاب مناسب ترین راهکار بر اساس مقتضیات سازمان
- ۵- برنامه ریزی عملیاتی برای حل مسئله با استفاده از راهکار انتخابی
- ۶- اجرای برنامه و ارزیابی و سنجش نتایج حاصل

رعایت مراحل این شش مرحله، الزامی است و در پایان، دوباره به صورت چرخه تکرار می شود. برای حفظ پویایی سازمان ها، انتظار می رود که این چرخه تا پایان چرخه عمر سازمان، تداوم داشته باشد.



◇ بهره‌وری سبز

بهره‌وری سبز استراتژی پویایی است برای افزایش بهره‌وری و کارایی محیط زیست به منظور توسعه و رشد اقتصادی و اجتماعی همه جانبه و پایدار. بهره‌وری سبز رامی توان به عنوان کاربرد ابزارها، تکنیک‌ها، تکنولوژی‌های تولید و مدیریت محیط زیستی برای کاهش اثرات محیطی فعالیت‌ها، تولید کالاها و خدمات سازمان‌ها دانست. نظام بهره‌وری سبز (GP) راهی برای رسیدن به مزیت رقابتی را به واسطه انجام کار با کمترین منابع انرژی به بنگاه‌های کوچک و متوسط، نشان می‌دهد. داشتن یک برنامه مناسب منجر به افزایش سوددهی، بهبود امنیت، سلامت، ساخت محصولات کیفی، افزایش راندمان و افزایش روحیه توسعه پایدار می‌شود.

بهره‌وری سبز، از یک متدولوژی شش مرحله‌ای شامل موارد زیر تشکیل می‌شود:

گام ۱- آماده سازی

(تشکیل کمیته‌ها و کارگروه‌های بهره‌وری سبز، گردآوری و ثبت اطلاعات وضعیت موجود)

گام ۲- عارضه‌یابی و برنامه‌ریزی

(شناسایی مشکلات و علل بروز آنها، تعیین اهداف بهبود)

گام ۳- طبقه‌بندی و اولویت‌بندی راهکارها

(تولید راهکارهای اجرای بهره‌وری سبز، اولویت‌بندی راهکارهای منتخب)

گام ۴- اجرای گزینه‌های منتخب

(تنظیم برنامه عملیاتی، اجرای در پایلوت، آموزش و آگاه‌سازی کارکنان از نتایج حاصل)

گام ۵: نظارت و ارزیابی

(بازبینی و ارزیابی نتایج حاصل از اجرای پروژه، انجام بازنگری‌های مدیریتی)

گام ۶: تثبیت نتایج و استمرار

(اعمال تغییرات مورد نیاز، شناسایی حوزه‌های جدید)



۲- کارآفرینی و مهارت های کسب و کار

تحولات و دگرگونی نظام اجتماعی - اقتصادی عصر حاضر ریشه در پیشرفت و تغییرات به وجود آمده در علم و تکنولوژی دارد. از این رو تضمین حیات و بقاء کشورها نیازمند نوآوری، ابداع و خلق محصولات و خدمات جدید می باشند. کارآفرینی فرآیندی است که فرد کارآفرین با ایده های نو و شناسایی فرصت های جدید و بسیج منابع، مبادرت به ایجاد کسب و کار و شرکت های نوآور و رشد یابنده نموده که توأم با پذیرش مخاطره و ریسک است و منجر به معرفی محصول یا خدمت جدیدی به جامعه می گردد.

این گروه با توجه به تجربیات آموزشی و مشاوره ای خود و با بهره گیری از کارشناسان و مدرسان توانمند اقدام به ارائه آموزش های مباحث پایه کارآفرینی برای کلیه متقاضیان ایجاد مشاغل زود بازده نموده و در مراحل بعد با ارائه خدمات مشاوره کارآفرینی، افرادی را که با دریافت وام های اشتغال زایی اقدام به تأسیس یا توسعه واحدهای کسب و کار می نمایند، در کلیه مراحل تأسیس، ایجاد، نگهداری و مدیریت آن همراهی می نماید.

◇ آموزش های کارآفرینی و مهارت های کسب و کار

دوره های آموزشی کارآفرینی و مهارت های کسب و کار، بر اساس استانداردهای سازمان بین المللی کار و مؤسسه کار و تامین اجتماعی در پودمان های ۷۲ و ۱۲۰ ساعته ارائه شده است که مدت زمان اجرای دوره، متناسب با سطح فراگیران تعیین خواهد شد. مهم ترین مباحث دوره های آموزشی از این قرار است:

- هدف گذاری و تعیین درست اهداف کاری
- آشنایی با اصول مدیریت کارگاه های خرد و کوچک
- مهارت های کار تیمی و بهبود مستمر
- اصول حسابداری و تنظیم صورت های مالی
- خلاقیت و نوآوری
- آراستگی محیط کار
- نحوه تدوین و ارائه طرح های کسب و کار (BP)



فراگیران این دوره ها مؤظفند در قالب کارگروه هایی که در روز نخست ایجاد می شود، برنامه های طراحی شده در کلاس آموزشی را به اجرا درآورند و در پایان نیز به صورت گروهی طرح کسب و کار خود را برای ارائه به بانک ها و مؤسسات اعتباری آماده کنند. این طرح ها با همکاری مربی و مشاور ذی صلاح دوره، اصلاح و نهایی می شود.

دوره های آموزشی این شرکت، بر اساس الگوی معرفی شده سازمان بین المللی کار یعنی

الف- کسب و کار خود را شروع کنید و بهبود ببخشید (SIYB)

ب- کسب و کار موجود را بهبود ببخشید (IYB)

پ- کسب و کار خود را گسترش دهید (EYB)

اجرا و در پایان گواهی نامه معتبر از مؤسسه کار و تامین اجتماعی به نام متقاضی اخذ می شود.

◇ کلینیک کسب و کار

متقاضیان راه اندازی واحد کسب و کار، در کلیه مراحل تشکیل شرکت (تعاونی یا سهامی)، اخذ وام، استخدام و سازمان دهی نیروی کار، تنظیم صورت های مالی و ثبت داده های حسابداری، امور مالیاتی و بیمه ای کارگاه، طراحی محصول، بازاریابی و فروش محصول، از راهنمایی های کلینیک کسب و کار این شرکت برخوردار خواهند شد. مبنای تشکیل این کلینیک ها، انکوباتورهایی است که در کشورهای در حال توسعه مانند هند و بنگلادش، عملکرد مؤثری داشته اند.

شرکت گمبا، برای هدایت بازار کسب و کار های خرد و کوچک، شبکه ای از متخصصان حوزه کار و اشتغال را به همکاری دعوت نموده است که می توانند این کارگاه های نوپا را، در مقابل هزینه اشتراک سالیانه ای معقول، تا رسیدن به خودکفایی نسبی همراهی می کنند. هزینه این خدمات، به دلیل تجمعی بودن واحدهای متقاضی، برای هر واحد قابل قبول است و اگر هر واحد خود به تنهایی بخواهد مثلاً از خدمات مشاوره بیمه ای یا مالیاتی برخوردار شود، متحمل پرداخت هزینه های بیشتری خواهد شد.



فهرست دستگاہهای اجرایی و بنگاههای اقتصادی

که شرکت گمبا افتخار همکاری را داشته است:

استان آذربایجان شرقی

- شهرداری تبریز (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بیمه خدمات درمانی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل راه و ترابری استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل گمرکات استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تأمین اجتماعی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل منابع طبیعی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- استانداری آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان تبلیغات اسلامی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت اسناد و املاک استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل نوسازی و تجهیز مدارس استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل دام پزشکی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



- اداره کل زندان ها و اقدامات تأمینی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل حفاظت محیط زیست استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بهزیستی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل میراث فرهنگی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تعاون استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل اوقاف و امور خیریه استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل صنایع دستی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل انتقال خون استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل هواشناسی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- حوزه هنری سازمان تبلیغات اسلامی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- کتابخانه مرکزی ارشاد اسلامی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اورژانس بیمارستان امام خمینی استان آذربایجان شرقی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان آذربایجان غربی

- اداره کل کار و امور اجتماعی استان آذربایجان غربی (پروژه کارآفرینی و مهارت های کسب و کار)
- اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی (پروژه کارآفرینی و مهارت های کسب و کار)

استان اردبیل

- سازمان جهاد کشاورزی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان صنایع و معادن استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



- اداره کل ثبت اسناد و املاک استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل نوسازی و تجهیز مدارس استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ارشاد اسلامی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تعاون استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تربیت بدنی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تأمین اجتماعی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری، پروژه آموزش مربیان کارآفرینی)
- اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل منابع طبیعی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل حمل و نقل و پایانه ها استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل نوسازی مدارس استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل گمرکات استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی مخابرات استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- صدا و سیما جمهوری اسلامی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- کمیته امداد امام خمینی استان اردبیل (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان البرز

- اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان البرز (پروژه سنجش وضعیت بهره وری واحدهای صنعتی تعاونی استان)

استان چهارمحال و بختیاری

- شهرداری شهرکرد (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- استانداری چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



- سازمان صنایع و معادن استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان جهاد کشاورزی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل راه و ترابری استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل امور مالیاتی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل گمرکات استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ارشاد اسلامی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت اسناد و املاک استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- دانشگاه علوم پزشکی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- بنیاد شهید انقلاب اسلامی استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی مخابرات استان چهارمحال و بختیاری (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان تهران

- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (پروژه مهندسی فرآیند)
- وزارت مسکن و شهرسازی (شرکت مادر تخصصی عمران و بهسازی شهری)
- وزارت کار و امور اجتماعی (پروژه بررسی وضعیت و آینده نگری اشتغال در کشور)
- موسسه کار و تامین اجتماعی (پروژه کارآفرینی و مهارت های کسب و کار، پروژه های پژوهشی)
- وزارت تعاون (پروژه توسعه مشاغل حاشیه نشینان بانک جهانی)
- دانشگاه تهران (پروژه آموزش و ارتقای بهره وری فردی و سازمانی)

- سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران (پروژه کایزن عملیاتی، حل مسئله) نظام اراستگی)
- دانشگاه جامع علمی کاربردی (پروژه مهندسی فرآیند)
- شهرداری تهران (پروژه سنجش و برنامه ریزی بهبود بهره وری)
- دانشگاه علم و فرهنگ (وابسته به جهاد دانشگاهی)
- سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی (پروژه بانک جهانی)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان تهران (پروژه رضایت سنجی ارباب رجوع)
- پلی کلینیک شماره ۱۷ تأمین اجتماعی (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)
- دی کلینیک شهید سلیمانی (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)
- پلی کلینیک طوس استان تهران (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)
- پلی کلینیک ۱۳ آبان استان تهران (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)
- بیمارستان شهید معیری (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)
- بیمارستان شهید فیاض بخش (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)

استان سمنان

- اداره کل تأمین اجتماعی استان سمنان (پروژه کایزن عملی؛ حل مسئله)

استان کردستان

- شهرداری کردستان (پروژه بانک جهانی)
- سازمان میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی کردستان (پروژه بانک جهانی)
- سازمان مسکن استان کردستان (پروژه بانک جهانی)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان کردستان (پروژه کارآفرینی و مهارت های کسب و کار)
- اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان کردستان (پروژه کارآفرینی و مهارت های کسب و کار)
- سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کردستان (پروژه آموزش کارکنان ستادی؛ پروژه بانک جهانی)
- شرکت شهرک های صنعتی استان کردستان (پروژه سنجش وضعیت بهره وری صنایع استان)
- اداره کل راه و شهرسازی استان کردستان (پروژه استقرار نظام مدیریت کیفیت بر اساس ایزو ۹۰۰۰)



استان کرمان

- شهرداری کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی آب منطقه ای استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بنیاد شهید استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی مخابرات استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل محیط زیست استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی برق منطقه ای استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی گاز استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- استانداری کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان جهاد کشاورزی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل امور عشایری استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل دامپزشکی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل منابع طبیعی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تعاون روستایی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تأمین اجتماعی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بیمه خدمات درمانی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بهزیستی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



- اداره کل فنی و حرفه ای استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل راه و ترابری استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل حمل و نقل و پایانه های استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل پست استان کرمان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان کرمانشاه

- اداره کل تامین اجتماعی استان کرمانشاه (پروژه کابین عملی، حل مسئله)
- مدیریت آموزش و پژوهش استان کرمانشاه (پروژه کابین عملی، حل مسئله)

استان گیلان

- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گیلان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان گیلان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان گیلان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان گیلان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل راه و ترابری استان گیلان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان لرستان

- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- اداره حمل و نقل و پایانه های استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- استانداری استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل امور مالیاتی استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)
- اداره ثبت اسناد و املاک استان لرستان (ممیزی استقرار چرخه بهره وری)



استان مازندران

- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان صنایع و معادن استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی آب و فاضلاب استان مازندران (پروژه استقرار چرخه بهره وری)

استان مرکزی

- استانداری مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شهرداری اراک (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان جهاد کشاورزی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل دامپزشکی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل صنایع و معادن استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بازرگانی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل گمرک استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل فنی و حرفه ای استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت اسناد و املاک استان مرکزی (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



استان هرمزگان

- شهرداری بندرعباس (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان جهاد کشاورزی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان مسکن و شهرسازی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان بازرگانی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان آموزش و پرورش استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان امور اقتصادی و دارایی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- سازمان صنایع و معادن استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل بیمه خدمات درمانی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل کار و امور اجتماعی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل راه و ترابری استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل گمرکات استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل تأمین اجتماعی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل منابع طبیعی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت اسناد و املاک استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل ثبت احوال استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- اداره کل امور مالیاتی استان هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت سهامی مخبرات (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت توزیع نیروی برق هرمزگان (پروژه استقرار چرخه بهره وری)
- شرکت آب و فاضلاب شهری بندرعباس (پروژه استقرار چرخه بهره وری)



واحدهای صنعتی

- شرکت صنایع لاستیک کرمان (گروه صنعتی بارز) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله، آراستگی)
- شرکت بستنی بیست کرمان (کرمان) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت آب حیات (کرمان) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت قاینار خزر (آذربایجان شرقی) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت دونار خزر (آذربایجان شرقی) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت آجر نسوز (آذربایجان شرقی) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت کمپرسور سازی (آذربایجان شرقی) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت پیچ کوبان (مازندران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت کولر سازی ایران (مازندران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت نساجی بابکان (مازندران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت مازی نور (مازندران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- نیروگاه شهید سلیمی (نکا) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله، آراستگی)
- شرکت مگاموتور (تهران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت سایپایدک (پروژه کایزن عملی، حل مسئله در همه بخش ها، انبار مرکزی و تعمیرگاهها)
- شرکت قطارهای مسافربری رجا استان تهران (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت کاربراتور ایران (تهران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت تولیدی و صنعتی گام (تهران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت شهدا رنگ (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت لنت خاوران (تلدا) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت یاتاقان بوش ایران (IBBC) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت دخانیات ایران (تهران، رشت) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت صنایع ملی مس ایران (کرمان) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت سهامی افست (تهران) (پروژه کایزن عملی، حل مسئله)
- شرکت سهامی بیمه ایران (تهران) (عارضه یابی بهره وری، سنجش شاخص های بهره وری)



تماس با ما

دفتر مرکزی :

کرج ، بلوار دانش آموز ، بین بزرگمهر شرقی و سهروردی، مهر یک، ساختمان سه کاج ۲، واحد ۹

تلفن : ۰۲۶-۳۲۷۷۳۸۷۸-۹

تلفکس : ۰۲۶-۳۲۷۷۳۸۷۹

آقای مهندس رضا پورخردمند

کد پستی : ۳۱۳۶۹-۴۴۸۴۱

وبسایت اینترنتی : www.gemba.ir

Gembaيران@gmail.com

صندوق پستی : ۳۱۵۳۵-۳۴۵۷