

فهرست مطالب

عنوان	درجه اهمیت	شماره صفحه
فصل اول : هدف طرح انگیزشی	۱	6
۱-۱- ارزش و اهمیت دادن به کارگران :	۱	6
۱-۲- ایجاد طرح بهای تمام شده برای کاهش ۳۰ درصدی هزینه منازل پرسنل:	۲	7
فصل دوم: شعار انگیزشی بستنی نعمت	۱	8
عوامل شعار انگیزشی		8
فصل سوم: کارهایی که باعث طرح انگیزشی می شود	۱	9
ایتم های طرح انگیزشی		9
فصل چهارم : ایام های مهم بستنی نعمت	۱	10
جدول ایام های بستنی نعمت		10
فصل پنجم: شرکت و همدردی در مراسم ختم اقوام درجه یک پرسنل	۲	۱۱

۱۱		موارد همدردی در مراسم ختم اقوام پرسنل
۱۳	۲	فصل ششم: تفریحات گروهی پرسنل
۱۳		موارد تفریحات گروهی
۱۳	۱	فصل هفتم: نفوذ پیدا کردن به قلب فرزندان پرسنل
۱۳		موارد هدیه دادن
۱۴	۲	فصل هشتم: کمک به پرسنل بابت آموزش به فرزندان پرسنل
۱۴	۳	فصل نهم: کمک کردن به پرسنل و خانواده آنها جهت شرکت در کلاسهای خودشناسی
۱۵	۲	فصل دهم: همدردی کردن بابت حوادثی که پیش بینی نشده
۱۵	۲	فصل یازدهم : درست کردن غذا توسط شرکت و خوردن دسته جمعی پرسنل
۱۵		موارد غذای شرکت برای پرسنل
۱۵	۱	فصل دوازدهم : بسته حمایتی سبد کالا برای پرسنل

۱۵		موارد بسته های حمایتی
۱۶	۳	فصل سیزدهم: راه اندازی گروه های مجازی
۱۶		موارد گروه های مجازی
۱۶	۲	فصل چهاردهم: مانور نظافت
۱۶	۲	فصل پانزدهم: مانور آتش نشانی
۱۷	۱	فصل شانزدهم: صندوق پیشنهادات و انتقادات
۱۷	۱	فصل هفدهم: آموزش پرسنل و پاداش به آنها بابت یادگیری در سمت های دیگر
۱۷	۱	فصل هیجدهم: کمیته راهبردی و راهگشایی برطرف کردن مشکلات پرسنل
۱۸	۲	فصل نوزدهم: سرپرستهای واحد ها
۱۹	۱	فصل بیستم: سیستمی کردن و قانونمند کردن و نوشتن آیین نامه ها این نامه ها بابت ضایتمندی کارکنان
۲۰	۲	فصل بیستم و یکم: راه اندازی فرمهای نظرسنجی بابت افزایش رضایتمندی کارکنان

۲۰		فرم شماره ۱
۲۰	۱	فصل بیست و دوم: وام فری برای پرسنل
۲۰	۲	فصل بیست و سوم : وام پرسنل
۲۰	۲	فصل بیست و چهارم : سرمایه گذاری و پس انداز برای پرسنل
۲۰	۲	فصل بیست و پنجم: گرفتن حق مشاوره برای سرپرستها و پرسنل شرکت
۲۱	۳	فصل بیست و ششم: گرفتن حق مشاوره بابت شرکتهای
۲۱	۳	فصل بیست و هفتم : سهمی شدن در بالا رفتن شاخص های اصلی کارخانه
۲۱	۲	فصل بیست و هشتم : حقیقت شدن حقوق در عملکرد پرسنل
۲۲	۳	فصل بیست و نهم : کنترل عملکرد پرسنل و آموزش دادن تمامی سرپرستها به سیستم
۲۲		جدول حقوق بر اساس عملکرد
۲۲	۲	فصل سی : کتابخانه بستنی نعمت
۲۳	۳	فصل سی و یک : استفاده پرسنل از ویلاها
۲۴		فصل سی و دو: قدر دانی از پرسنل شرکت

۲۴		موارد قدر دانی از پرسنل
۲۴	۲	فصل سی و سوم : دادن بستنی به پرسنل
۲۴	۱	فصل سی و چهارم : سرمایه گذاری بر اساس دلار برای پرسنل
۲۷	۱	فصل سی و پنجم : کمک کردن شرکت برای خرید مسکن برای پرسنل
۲۹	۱	فصل سی و شش : نقش منابع انسانی در طرح انگیزشی
۳۵	۲	فصل سی و هفتم : طرحهای شکست خورده
۳۵		موارد طرحهای شکست خورده شرکت
۳۵	۱	فصل سی و هشتم : توجه و کمک کردن مدیر عامل به عملکرد پرسنل
۳۵	۲	فصل سی و نهم : نقش مسئول اداری در انگیزش کارکنان
۳۷	۲	فصل چهل: چاره جویی و پیش بینی بابت مسائل بحرانی

۱- هدف طرحهای انگیزشی :

۱-۱- ارزش و اهمیت دادن به کارگران :

در بسیاری از کشورهای توسعه یافته اهمیت شغل معلمها به عنوان آموزش دهندگان نیروی کار خیلی جدی و پر اهمیت می باشد و دستمزد آنها در مقایسه با سایر مشاغل به نسبت بالاتر است که متسفانه در ایران برعکس این موضوع می باشد ..

در میان کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) لوکزامبورگ که یکی از ثروتمندترین کشورهای جهان است، یک معلم بدون تجربه می تواند بالاترین دستمزد را در مقایسه با معلمان دیگر کشورهای عضو این سازمان دریافت کند.

بر اساس گزارشها، حقوق سالانه معلمها در این کشور در زمان شروع کار ۷۳۷۰۰ یورو، معادل ۷۹۹۲۰ دلار است. همچنین با گذشت زمان و کسب تجربه، معلمها سالانه به طور میانگین ۱۲۸۲۰۰ یورو، معادل ۱۳۸۹۲۰ دلار دستمزد دارند

دستمزد معلمها در ایران نیز همواره یکی از مسائل بحث برانگیز بوده است. کارشناسان مهم ترین مشکلات معلمها را مسائل مالی و تامین نشدن هزینه های معیشتی آنها می دانند. از این رو وضع اجتماعی حرفه معلمی با کاهش نسبی قدرت خرید در ارتباط مستقیم است .

کارآفرینی در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار امروزه دارای نقش کلیدی است از این رو تضمین حیات و بقاء کشور ها نیاز مند توسعه و پیشرفت و نوآوری می باشد که در کشورهای پیشرفته از دهه های قبل و برخی کشورهای در حال توسعه در دهه های اخیر، باتوجه به نقش مؤثر و مثبت کارآفرینان اقتصادی در توسعه جامعه، از این پتانسیل برای رویارویی با مشکلاتی چون رکود، تورم و بیکاری و نبود امکان اشتغال بهره برداری کرده اند. که کارآفرینان اصلیتترین مهره های این کشورهای توسعه یافته بشمار می آیند ولی متاسفانه در کشور ایران برعکس می باشد که بطور مثال که تدوین استراتژی ها، سیاست ها و برنامه های لازم برای گسترش روحیه و رفتار کارآفرینانه، آموزش و مشاوره، ایجاد فضای مناسبتر برای فعالیت کارآفرینان در زمینه های گوناگون اقتصادی-اجتماعی، رفع موانع و ایجاد ارتباط و همکاری بین آنها و تسهیل دستیابی آنها به بازارهای جهانی از جمله کارهایی است که در این زمینه صورت گرفته و دستاوردهای چشمگیر نیز داشته است.

نقش کارگران در کشورهای پیشرفته بسیار پررنگ در اقتصاد کشور می باشد و بها دادن به کارگران در عرصه اقتصاد میتواند شرکت را تا سطح جهانی گسترش دهد و لی متاسفانه در ایران پایین و ضعیف ترین و پر زحمت ترین قشر همین کارگران می باشند که پرداخت دستمزدهای اندک در کشور در حالی رقم می خورد که کارگران ایرانی از نظر میزان ساعات کاری در ابتدای لیست کشورهای با بیشترین ساعات کاری اجباری قرار دارند باید منابع انسانی شرکت رضایت و انگیزش این کارگران را بالا ببرد اینکه برای آنها جایگاه درخور و شایسته ای در شرکتها ایجاد نماید بطوریکه وقتی وارد سازمان می باشد تمام کارکنان ستادی و حتی خود شخص مدیر عامل برای آنها از جا بلند شوند و با آنها با احترام برخورد شود.

مثال اکثر کشور های پیشرفته بین ۳۸ تا ۴۰ ساعت در هفته کار می کنند و برای هر ساعت دستمزد ۷ دلار دریافت می کنند؛ اما این رقم در کشورهای جهان سومی به ۴۴ تا ۴۸ ساعت کار اجباری در هفته و برای هر ساعت کمتر از ۴ دلار دستمزد می رسد ولی متأسفانه در ایران پرداخت دستمزدهای اندک در کشور در حالی رقم می خورد که کارگران ایرانی از نظر میزان ساعات کاری در ابتدای لیست کشورهای با بیشترین ساعات کاری اجباری قرار دارند.

حداقل دستمزد برای هر کارگر ایرانی بر مبنای ارزش رایج کشور ماهانه چیزی حدود ۲۷۰ دلار است یعنی هر کارگر ایرانی بابت هر ساعت کار حدود ۱,۵ دلار دریافتی دارد

۲-۱- ایجاد طرح بهای تمام شده برای کاهش ۳۰ درصدی هزینه منازل پرسنل:

شرکت با طرح بهای تمام شده برنامه غذایی زندگی کل هزینه های پرسنل را تا ۳۰ درصد کاهش دهد اینک هر غذایی چه مقدار هزینه دارد و پرسنل میتواند نسبت به بودجه خود و در نظر گرفتن هزینه ان غذای خود را انتخاب نماید که شرکت به هر پرسنلی که این قوانین را رعایت نماید و با کمترین هزینه برنامه غذایی خود را انجام دهد نیز پاداش در نظر خواهد گرفت

و واحد بازرگانی برای کلیه پرسنل با در صد پانزده تر میتواند بصورت کلی برای کلیه پرسنل مایحتاج را خریداری نماید

مثال : خرید رب شرکت میتواند هر چقدر لازمه پرسنل دراست را مستقیم با قیمت پایین تر برای آنها تهیه نماید

۲- شعارهای انگیزشی بستنی نعمت :

۱-۲- هر چیزی که مبلغ و تاریخ آن مشخص شود دیگر طرح انگیزشی نمی باشد ((این شعار ۵ میلیارد تومان ارزش دارد))

۲-۲- برای رضایت مندی پرسنل هر چه از سیستم و قانون و آیین نامه شرکت حمایت شود و اگر هر جا قانون و سیاستگذاری شود رضایت مندی پرسنل تاثیر دارد .

۲-۳- طرح انگیزشی پرسنل سقف ندارد یعنی اگر رضایت مندی پرسنل از ۱۰۰ بشود ۸۰۰ و بگوییم که حاجی دیگر راضی می باشد اینطور نیست و باید بیشتر ۱۵۰۰ و چنانچه شد ۱۵۰۰ و بگوید که دیر کافی است بازهم کافی نمی باشد

۲-۴- هرچقدر مطالب کتاب و جزوه کمتر باشد کاربرد ان بیشتر می باشد ولی اگر مطالب زیادتر باشد از کاربردی بودن آن کاسته می شود

۳- کارهایی که باعث طرح انگیزش می شود ؟

۱-۳- تاثیر عملکرد شرکت بر حقوق پرسنل می باشد یعنی هرچقدر شرکت عملکردش بالا باشد پرسنل هم حقوق بیشتری دریافت خواهند کرد و همینطور برعکس اینکه همه پرسنل در درآمد شرکت سهیم هستند

۳-۲- با افزایش مالی شرکت خدمات رفاهی بیشتری برای پرسنل هم فراهم خواهد شد مثل اینکه با افزایش مالی شرکت ویلا خریداری کند و پرسنل هم می توانند از آن ویلا استفاده نمایند

۳-۳- همدردی صاحب شرکت با پرسنل در همه موارد (فوت ، مشکلات مالی و ...)

۳-۴- دیده شدن پرسنل زحمت کش توسط شرکت

۳-۵- این حق پرسنل است که بدانند با چه ابزاری کار آنها کنترل و ارزیابی می شود این مورد باعث میشود پرسنل به کلیه کارها و وظایف خود آگاه باشد تا بی اطلاعی از آیتمی باعث نارضایتی در پرسنل نشود

۴-ایام مهم شرکت بستنی نعمت

۴-۱- این ایام ها هر چقدر تعداد کمتر باشد به نفع شرکت و پرسنل است زیرا نارضایتی می آورد بخاطر اینکه این پرسنلی که از بابت ذهنی بیمار هستند باعث تشویش و نارضایتی در پرسنل ایجاد می کنند.

۴-۲- فقط و فقط و فقط بابت اینکه این نارضایتی ایجاد شود و گرنه این بانک رضایت مندی و طرح انگیزشی نمی باشد

فرم انگیزشی کارکنان در ایام سال

ردیف	ایام	سناریو ۱	سناریو ۲	سناریو ۳	درجه اهمیت
2	شب یلدا	اجیل - شکلات - چای - روغن - شیرینی	ماکارانی - اجیل - چای - روغن - عدس - رب	برنج - رب - لپه - روغن	3
4	روز زن	کارت هدیه یا نقدی	پخش کردن شیرینی به پرسنل با یک شاخه گل	ناهار دادن شرکت به پرسنل	1
5	روز مرد	کارت هدیه یا نقدی	پخش کردن شیرینی به پرسنل	ناهار دادن شرکت به پرسنل	1
8	روز کارگر	پخش کردن شیرینی	ناهار دادن شرکت به پرسنل	دادن بستنی به پرسنل	2

۵- شرکت و همدردی در مراسم ختم اقوام درجه یک پرسنل (شامل فوت پدر، مادر، برادر، همسر، خواهر)

۱-۵- اطلاعیه در شرکت درجه اهمیت : ۱

۲-۵- اطلاعیه در مسجد مورد نظر درجه اهمیت : ۱

۳-۵- نصب بنر تسلیت در شرکت درجه اهمیت : ۱

۴-۵- نصب بنر تسلیت در منزل پرسنل درجه اهمیت : ۲

۵-۵- شرکت در مراسم ترحیم درجه اهمیت: ۱

۵-۶- خرید دست گل و ارسال آن برای پرسنل و همدردی با آنها درجه اهمیت: ۲

۵-۷- تماس مدیریت عامل یا منابع انسانی برای همدردی و رفع مشکلات (مالی و...) درجه اهمیت: ۱

۵-۸- ایجاد مرخصی استحقاقی برای پرسنل درجه اهمیت: ۱

۶- تفریحات گروهی :

۶-۱- ایجاد بودجه ای برای پرسنل خانم و اقا

۶-۲- رفتن به سینما درجه اهمیت: ۲

۶-۳- رفتن به کوه درجه اهمیت: ۱

۶-۴- بازدید از موزه درجه اهمیت: ۳

۶-۵- رفتن به رستوران درجه اهمیت: ۲

۶-۶- رفتن به پینت بال درجه اهمیت: ۱

۷- نفوذ پیدا کردن به قلب فرزندان و همسران پرسنل :

۷-۱- تولد فرزندان پرسنل درجه اهمیت : ۱

۷-۲- رتبه بندی درسی فرزندان در مدرسه درجه اهمیت : ۱

۷-۳- رتبه بندی درسی فرزندان در استان درجه اهمیت : ۲

۷-۴- رتبه بندی درسی فرزندان در کشور درجه اهمیت : ۳

۷-۵- رتبه بندی فرزندان در المپیاد ها درجه اهمیت : ۳

۷-۶- مقام های ورزشی استانی درجه اهمیت : ۲

۷-۷- مقام های ورزشی کشوری درجه اهمیت : ۳

۷-۸- مقام های هنری در سطح استان درجه اهمیت : ۲

۸- کمک کردن پرسنل بابت آموزشی به فرزندان

۸-۱- آموزش موسیقی درجه اهمیت : ۳

۸-۲- ورزشی درجه اهمیت: ۱

۸-۳- کلاس های هنری (نقاشی - سفالگری و ... درجه اهمیت: ۲

۹- کمک کردن به خود پرسنل و خانواده آنها در کلاسهای خودشناسی

افزایش فرهنگ سازی و آموزش در فرزندان و خانواده پرسنل هم به نفع شرکت و هم به نفع پرسنل می باشد به این دلیل شرکت باید تلاش کند به بالا بردن سطح دانش و فرهنگ بیشتر خانواده پرسنل

۹-۱- کلاسهای آموزشی تی ای درجه اهمیت: ۱

۹-۲- کلاسهای آموزشی فنون مذاکره درجه اهمیت: ۳

۹-۳- کلاسهای مهارتهای زندگی درجه اهمیت: ۲

۱۰- همدردی و برطرف کردن بابت حوادث که پیش بینی نشده

۱۰-۱- تصادفات درجه اهمیت: ۲

۱۰-۲- آتش سوزی درجه اهمیت: ۳

۱۰-۳- هزینه بیمارستان درجه اهمیت: ۱

۱۱- درست کردن غذا در داخل شرکت و خوردن دسته جمعی پرسنل

یکی از مهمترین اهداف شرکت همکاری گروهی پرسنل می باشد از این جهت شرکت باید هر از چند گاهی اقدام به فضا های گروهی نماید که خوردن غذا که توسط شرکت انجام میشود می تواند مهمترین مورد جمع گروهی پرسنل باشد

۱۱-۱- جوجه کباب درجه اهمیت: ۱

۱۱-۲- آبگوشت درجه اهمیت: ۲

۱۲- سبد حمایتی سبد کالا

در بعضی موارد پیش می آید که کشور دچار شرایط سخت می شود که شاید پرسنل از لحاظ مالی کمی با مشکل مواجه شوند که در این صورت شرکت می تواند کمکی هر چند کوچک که باعث دلگرمی پرسنل باشد بایک سبد مواد غذایی کمک کوچکی به پرسنل خود انجام دهد

۱۲-۱- مواد غذایی درجه اهمیت: ۱

۱۳- راه اندازی گروه های مجازی

۱۳-۱- واتساپ درجه اهمیت: ۱

۱۳-۲- تلگرام درجه اهمیت: ۲

۱۴- مانور نظافت

همانطور که در ایتام های قبلی گفته شد (((گروهی بودن))) یکی از اهداف شرکت می باشد مانور نظافتی یکی از فرصتهای خوب برای موضوع همکاری گروهی پرسنل می باشد که حتی خود مدیریت عامل نیز در این مانور شرکت خواهد کرد که غرور در اینجا معنایی پیدا نخواهد کرد و همه باهم در نظافت گروهی شرکت همکاری خواهند کرد

۱۵- مانور آتش نشانی

این عملیاتی است گروهی برای افزایش مسئولیت پذیری کارکنان در مسائل غیر پیش بینی و غیر مترقبه می باشد که پرسنل باید بدانند برای ایمنی خود و همکاران خود چه مسئولیت را دارند نشان میدهد اگر آموزش نباشد و پرسنلی وظایف ایمنی خود را رعایت نکرده باشد میتواند چه صدمات و خسارات جبران ناپذیری برای شرکت و حتی بیکار شدن پرسنل و حتی حتی به ورشکستگی شرکت بیانجامد مثل اینکه پرسنلی شیر گاز را اشتباها باز گذاشته باشد

۱۶- صندوق پیشنهاد و انتقادات :

مشخص کردن موضوعاتی که پرسنل می‌تواند در مورد آن‌ها انتقاد کند و یا پیشنهاد بدهد: بهتر است مواردی را که پرسنل در مورد آن‌ها پیشنهاد بدهد مشخص گردد تا پیشنهادات و انتقادات مرتبط با زمینه کاری و اهداف سازمان و اداره باشد.

۱۷- آموزش پرسنل بابت سمت‌های دیگر و دادن پاداش بابت یادگیری آموزش:

پرسنل می‌توانند تجربیات و دانش خود را در اختیار دیگران قرار دهند و آن را آموزش دهند و بابت این آموزش پاداش دریافت کنند این اشخاص از بیرون برای یادگیری به شرکت می‌آیند و پرسنل دانش خود را انتقال می‌دهند از این بابت که توانسته‌اند تجربیات کاری خود را انتقال دهد و در قبال آن مبلغی را دریافت کند برای او بسیار خوشایند است.

۱۸- کمیته راهبردی و راهگشایی بابت برطرف کردن مسائل و مشکلات پرسنل

کمیته راهبردی متشکل از مدیر عامل، نماینده کارگران و مسئول منابع انسانی تشکیل شده بابت بررسی حل مشکلات پرسنل و راه جویی و راهگشایی مسائل آنها

۱۹- سرپرست‌های واحد‌ها

باید باید توی کار نیروهای دور خودت بچینی که تورو قبول داشته باشند و اگر این نیروها این رویه رو داشته باشند سرعت پیشرفت توی کار فوق العاده زیاد می‌باشد. و اگر این رویه را نداشته باشند کارت یا پیش نمی‌رود یا به سختی پیش می‌رود چون ابتدا الکی زمان می‌برد تا بخواهی به آنها ثابت بکنی که من بیشتر از شما دلم برای خودم می‌سوزد و

تا بخواهی به آنها این را ثابت کن زمان وانرژی صرف می کنیم خلاصه بهتر است تا می توانی آن ها را متقاعد بکنی که تو راه و روش را قبول داشته باشند مثال: مانند این است که یک فیلم فوتبال یک مربی دارد یا خوب باید کل تیم طبق نظر و سیستم مربی کار بکند چه درست چه اشتباه اگر هر بازیکن برود طبق نظر و سیستم خودش بازی بکند ببینید آن تیم چه می شود و نمی توانیم بفهمیم که آیا مربی اشتباه می کند یا بازیکن ها ولی اگر تمام بازیکنها طبق نظر و سیستم مربی بازی بکنند خیلی زود متوجه می شوند که روش مربی درست یا اشتباه است.

۲۰- سیستمی کردن و قانونمند کردن و نوشتن این نامه و همه در خواستها و مواردی که باعث نارضایتی پرسنل می شود

با سیستمی شدن وقانونی شدن رضایتمندی همه پرسنل افزایش می یابد اینکه هیچ حرف و عملی در شرکت براساس احضار نظرهای شخصی نمی باشد که باعث ایجاد مشکل برای پرسنل باشد همه موارد و دستور عمل ها این نامه و انجام دستورات رباساس ضوابط و مقررات می باشد

۲۱- راه اندازی فرمهای نظر سنجی :

بابت اینکه شرکت یا اداری نظر سنجی انجام دهد که ایا رضایت مندی پرسنل تا چه حد افزایش یافته است

فرم و نقطه نظرات شخصی هر پرسنل از یات اخلاقی			
چنانچه توانمندی و کار فنی و یا تخصصی را نمیتوانید انجام دهید مانند: برافکار سنگ کاری - تعویض روغنی - بودجه نویسی - تنظیم قرارداد - باغبانی و ... تعداد ۵ عدد را اعلام نمایید تا در زمان نیاز بتوان از توانایی های شما بهره مند بود:			
تعداد	نام مهارت	میزان تسلط	ایا متراکم و با تجربه ای در این خصوص دارید و یا تجربه است
			تجربه است
چگونه مواردی از خدمات روحیه اخلاقیان می باشد و ما را تعلیم و برای سعادت شما لازم است را به طور دقیق و صافانه توضیح دهید و در نظر داشته باشید هر چقدر بتوانیم بیشتر با روحیات شما آشنا شویم هم قطع شما می باشد و هم قطع چه چیزی که در شرکت قبلی برایتان بسیار تجربه شده بوده و شدت ترس شما می آید؟			
چه چیزی در شرکت قبلی برای شما خوشایند بوده و باعث ایجاد احساس خوب در شما به وجود آید؟			
چگونه بتوانید به هر عنوان مورد تشویق قرار گیرید تعادل دارید؟ کدام تجربه برای تشویق استفاده نمود؟			
<input type="checkbox"/>	تقدیر	تشویق شدن در جمع	<input type="checkbox"/> ارتقاء سمت <input type="checkbox"/> سایر موارد
روحیه اخلاقی خودتان را با ذکر یک عدد ۱۰۰ درصد اعلام نمایید			
درصد	درصد متوجه هستم	درصد متروک هستم	درصد مهربان هستم
درصد	درصد درگیر سوختنم هستم	درصد خشن هستم	درصد مستبد و خدای هستم
درصد	درصد راحت طلب هستم	درصد سخت گوی هستم	درصد رانندگی هستم
درصد سایر موارد			
دید شما نسبت به تجربه و دنیا ی اطراف چیست ؟			
خط قرمزهای شما چیست ؟ ۱- ۲- ۳-			
دوست دارید محیط کار شما چگونه باشد ؟			
چندم از اهداف کاری خود را برآوردید ؟			
اگر قرار باشد حاصل عمر خود را و تجربه های خود را با ۱۰۰ نفر از پرسنل تا به امروز برای عزیزترین کس در ۲ جمله انتقال دهید آن دو جمله را بیان کنید ؟			
آیا درون گرا هستید :	<input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/> بله		
آیا بیرون گرا هستید :	<input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/> بله		
بیشتر تمایل دارید مختصر و مفید و مکتوب توضیح دهید	<input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/> بله		
بیشتر تمایل دارید کتبی توضیح دهید ؟	<input type="checkbox"/> خیر <input type="checkbox"/> بله		
چون متن عامل معتقد است اگر توضیحات شفاف و روان و گویا و مکتوب باشد دیگر نیاز به توضیح شفاهی نمی باشد			

۲۲- وام پرسنل فوری :

اینکه در بعضی مواقع پیش می آید پرسنل در زندگی خود احتیاج به وام های ضروری و فوری دارند که شرکت به پرسنل کمک میکند با سرمایه گذاری که انجام داده اند برای مشکلات خود استفاده کنند نه وام ضروری با در صد های بالا

۲۳- وام پرسنل :

اینکه پرسنل باید به کمک شرکت متوجه این باشند که وام برای پرسنل به هیچ عنوان سودی نخواهد داشت و به ضرر آنهاست میتوانند قسط وام های خود را در شرکت سرمایه گذاری کنند مثال قسط برای وام ۱ دمیلیون تومان است میتوانند آن را دلار بگیرند که این سرمایه گذاری در آخر سال ۲ برابر وام دریافتی خواهد شد

۲۴- سرمایه گذاری برای پرسنل :

شرکت برای پرسنل انگیزه ای برای سرمایه گذاری ایجاد میکند که بعد از ۵ سال این جور نباشد که مبلغی پس انداز نداشته باشند

۲۵- گرفتن حق مشاوره برای سرپرستها :

سرپرستان شرکت بابت آموزش که نیرو می آید برای آن سمت خود پرسنل آموزش بدهند و مبلغی را دریافت نمایند و کل آن مبلغ متعلق به خود سرپرست باشد

۲۶- گرفتن حق مشاوره بابت شرکتهای

اینکه بابت قراردادهای همکاری و مشاوره هایی که با شرکتهای دیگر انجام میشود که باید تمام پرسنل در مبلغ قرارداد سهیم باشند

۲۷- سهمی شدن در بالا رفتن شاخص های اصلی کارخانه

۲۷-۱- دانستن شاخص های شرکت توسط کل پرسنل درجه اهمیت : ۱

۲۷-۲- تلاش برای رسیدن به ان شاخص مورد نظر درجه اهمیت : ۲

۲۷-۳- واریز مبلغ افزایش شاخص به حساب خود پرسنل درجه اهمیت : ۱

۲۸- حقیقت شدن حقوق در عملکرد پرسنل:

اینکه کل پرسنل بداند که هرچقدر عملکرد و بازخورد بالایی داشته باشند در افزایش حقوق آنها تاثیر خواهد داشت

فیش حقوقی عملکردی دی ماه											
جمع کل		گرفته شده	موارد برای آموزش و سرمایه گذاری		مواردی که براساس تلاش می گیرید			مبلغی که سیستم سپیدار حساب می کند			نام و نام خانوادگی : امیر حسین جمشیدی
58,444,501	جمع کل چیزی که می توانستید بگیرید	3,300,000	6,600,000	دلار سهمی که اگر شما بخرید همان مقدار هم شرکت برایتان می خرد	15,000,000	چیزی که می توانستید بگیرید	تشویقی و ممیزی	جمع کل	18,068,810	حقوق کل (پایه و حق واولاد و بن و مسکن ایاب ذهاب و حق شیفه)	
					0	1,000,000			بابت آموزش (اکسل - شبکه و ای تی - کتاب بستنی نعمت و تخصصی)	5,884,000	چیزی که گرفته اید
38,178,501	جمع کل چیزی که گرفته اید	0	1,000,000	بابت کلاس های خودشناسی مثل تی ای	7,500,000	چیزی که می توانستید بگیرید	دلار ممیزی که هر کسی ممیزی را دلار بگیرد 50% هم شرکت دلار بیشتر به آن سمت می دهد	27,344,501	1,246,752	سنوات	
					0	1,000,000			1,650,000	چیزی که گرفته اید	
20,266,000	جمع کل چیزی که از دست داده اید	0	1,000,000	مبلغ از دست داده شده	14,966,000			4,155,826	بیمه کارفرما		

۲۹- کنترل عملکرد پرسنل و آموزش دادن تمام سرپرستها نسبت به داشبورت مدیریتی و سیستمهای نعمت

سرپرستان به راحتی میتوانند از طریق داشبورد در برنامه جامع به کل عملکرد پرسنل خود واقف باشند و خود را ارزیابی کنند و کمبودها و پیشرفت های خود را ببینند و روی نقاط ضعف و قوت خود کار کنند

۳۰- کتابخانه بستنی نعمت:

ایجاد کتابخانه در روحیه و زندگی پرسنل تاثیر بسیاری دارد که پرسنل میتواند حتی برای خانواده های خود از این کتابها میتوانند استفاده کنند

۳۱- استفاده از ویلاهای شرکت توسط پرسنل :

پرسنل می تواند از ویلاهای شرکت که در شهرهای مختلف با خانواده های خود برای تفریح استفاده کنند و حتی میتوان برای تشویق پرسنل اقامت رایگان و هزینه ان توسط شرکت انجام شود

۳۱-۱- رودسر

۳۱-۲- کیش

۳۱-۳- رشت

۳۱-۴- متل قو

۳۲- قدر دانی از پرسنل :

۳۲-۱- مبلغ نقدی درجه اهمیت: ۱

۳۲-۲- پیامک توسط مدیریت عامل درجه اهمیت: ۲

۳۲-۳- پیامک توسط منابع انسانی درجه اهمیت: ۳

۳۲-۴- تشویق در جمع کل پرسنل درجه اهمیت: ۲

۳۳- دادن پستنی به پرسنل :

شرکت بطور در روزها و ایام های مختلف به پرسنل خود بستنی بدهد

۳۴- سرمایه گذاری بر اساس دلار برای پرسنل :

۳۴-۱- پرسنل ماهیانه مبالغی رو به حساب صندوق شرکت واریز می کنند و این پول را حسابدار شخصی تبدیل به دلار

می کند و به پرسنل فیش می دهد

۳۴-۲- هر یک سهم معادل ده دلار است که هر نفر هر تعدادی که بخواهد می تواند سهم بخرد

۳۴-۳- ماهیانه بعد از واریز پرسنل، مبالغ تبدیل به دلار یا طلا می شود

۴- ۳۴- و بعد از مدتی به تصمیم حاج آقا قطعه زمین یا ملکی خریداری می شود و مانده حساب صندوق همیشه باید صفر باشد

۵- ۳۴- پرسنل هر تعداد سهمی که داشته باشد دوبرابرش را می برند ولی قبل از ۲۰ سال فقط سهم خودشان را میگیرد

۶- ۳۴- جابه جایی سهم ها بین پرسنل شامل دو برابر شدن نمی شود و هر شخصی که قصد فروش دارد می تواند سهمش را به شرکت بفروشد

۷- ۳۴- مدت تعاونی ۱۰ ساله می باشد

۸- ۳۴- هر چیزی که با این دلارها بخریم ۵۰ درصد پولش را پرسنل می دهند و ۵۰ درصد باقی رو حاج آقا در واقع ۵۰٪ پرسنل سهم می برند و ۵۰٪ خود حاج آقا و حاجی به خاطر اینکه پرسنل توان مدیریت پس انداز را ندارند می خواهد آنها را تشویق کند که پس انداز بکنند و برای اینکه روی پول صندوق حساب نکنند این مورد رو هم انجام می دهد که چنانچه پرسنل تا ۱۰ سال تقاضای فروش نداشته باشند (یعنی گرفتن پولشان از صندوق) حاجی هم به ازای هر مقداری که آنها سهم دارند مقداری به آنها هدیه می دهد

گروه	شرح	حداقل مبلغ سرمایه گذاری	حداکثر مبلغ سرمایه گذاری
------	-----	-------------------------	--------------------------

گروه اول	پرسنل زیر ۳ سال سابقه کار نعمت	۱۰ دلار	۳۰ دلار
گروه دوم	پرسنل بالای ۳ سال سابقه کار نعمت	۳۰ دلار	۶۰ دلار

۹-۳۴- برای سهم شرکت بعد از ۱۰ سال شرکت میانگین می گیرد مانند اداره بیمه چون طوری نشود که پرسنل این ذهنیت را داشته باشند که سالهای آخر مبالغ بیشتری پرداخت بکند. طبق جدول زیر:

سال	درصد	یعنی اگر بعد از این سال این مقدار از سهم شرکت به پرسنل تعلق می گیرد
۱	۱٪	۱
۲	۱,۵٪	۲,۵
۳	۲٪	۴,۵
۴	۲,۵٪	۷
۵	۳٪	۱۰
۶	۴٪	۱۴

۷	۵٪	۱۹
۸	۶٪	۲۵
۹	۷٪	۳۲
۱۰	۸٪	۴۰

۳۵- کمک شرکت برای خرید مسکن برای پرسنل :

چنانچه پرسنل یا سرپرستهایی که بالای ۳ سال در شرکت کار کرده اند و مستاجر باشند و بخواهند از ساختمانهای مسکن مهر خانه بخرند شرکت تصمیم گرفته است به شرح ذیل به آنها کمک کند

نوع خرید	مبلغ کل تا	حداکثر متراژ	حداکثر مبلغ متری	مبلغی که خودشان پرداخت می کنند	مبلغی که شرکت کمک می کند
سند دار	۳۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۸۰	۵ میلیون	۲۴۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۶۰,۰۰۰,۰۰۰

۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۸۰,۰۰۰,۰۰۰	۳,۷۰۰ میلیون	۸۰	۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰	قولنامه ای
-------------	-------------	--------------	----	-------------	------------

سند دار : یک سوم قیمت از ۳۰ میلیون تا ۱۰۰ میلیون

قولنامه ای : یک سوم قیمت از ۲۰ میلیون تا ۶۰ میلیون سند به نام شرکت

۱- ۳۵- این ملک ها فقط جهت استفاده خود پرسنل است و در صورتی که پرسنل بخواهند این ساختمان ها را اجاره

بدهند باید ۴۰٪ مبلغ اجاره به حساب شرکت واریز شود

۲- ۳۵- اولویت با پرسنلی است که خانه ندارد و مستاجر هستند

۳- ۳۵- سند سهم شرکت باید به نام شرکت صلح شود

۴- ۳۵- سند فقط باید به نام پرسنل شرکت باشد و به هیچ عنوان نمی تواند به نام شخص دیگری (مثلا پدر مادر همسر

و غیره شود).

۵- ۳۵- مدارک خونه هم مدارکی که به نام پرسنل هست هم مدارکی که به نام شرکت باید دست شرکت امانت باشد نه

به خاطر اینکه ما به پرسنل اعتماد نداریم بلکه ما به مدیریت پرسنل اعتماد نداریم و می گوییم فردا روز نکند سند

خانه را بروند روش وام بگیرند یا ضامن بشوند برای کسی و یا اینکه همسرشان مخشان را بزند و سند خونه را به نام خودشان بکند و..

۳۵-۶- هر مبلغی را که خانه خریدند ما ۳۰٪ آن پرداخت بکنیم یعنی کف قیمت که ما می خواهیم پرداخت بکنیم بشود ۳۰ میلیون و سقف مبلغی که ما می خواهیم پرداخت کنیم بشود ۱۰۰ میلیون برای خانه سند دار و چنانچه مبلغ خانه بیشتر شد مشکلی ندارد و سقف مبلغی که شرکت می خواهد پرداخت نماید ۱۰۰ میلیون می باشد و براساس ۱۰۰

۳۶- نقش منابع انسانی در انگیزش پرسنل :

۳۶-۱- داشتن روحیه رهبری: داشتن روحیه رهبری چه روحیه ای هست و چند مثال

۳۶-۱-۱- امام خمینی که خیلی از جوان ها به خاطر ایشان خودشان را روی سیم خاردار می انداختند

۳۶-۱-۲- هیتلر که ارتش خود به پشت بام برد و گفت رژه بروید و تا من نگفتم نایستید ..صف اول-صف دوم- صف سوم از پشت بام به زمین ریختند و مردند و در این لحظه گفت حالا بایستید من با این ارتش می توانم دنیا را فتح کنم

۳۶-۱-۳- حسن البیک که به نیروهایش می گفت خودشان را از سینه کوه به پایین می انداختند و می مردند

۳۶-۱-۴- نادر شاه که کل دنیا را فتح کرد و به اقیانوس گفت باید به من باج بدهی گفت اگر ندهم گفت تورا خشک باید بدانی که پرسنل معمولاً هر چه سمت پایین تر دارد مغرور تر می باشد و نباید طوری رفتار کنی که به غرور آنها لطمه وارد شود و البته این دلیل باینکه کار از آنها نخواهید نیست فقط دال بر این هست که حواستان به غرور آنها باشد می کنم و همان حکایت که لشکر خودش را بسیج کرد که اقیانوس را با پیاله خشک بکند و دست هر کدام یک پیاله و یک کاسه داد

خلاصه می خواهم بگویم باید همچین روحیه رهبری را الگو مدیریت خودتان کنید و (خیلی خیلی خیلی مهم) حال باید سرپرست هایتان هم این روحیه را باور داشته باشند و هم قبول داشته باشند که آنها هم با همین روحیه رهبری کار واحد خودشان را پیش ببرند و اگر خدایی ناکرده آنها این روحیه را نداشته باشند یا قبول نداشته باشند باعث می شود که آن رهبر نتواند به قلب نیروهای زیر مجموعه نفوذ پیدا کند و خیلی خیلی جالب است روحیه رهبری و این به گفتار نیست این به رفتار است

۳۶-۲- ابتدا بدانیم پرسنل هر کدام یک روحیه اخلاقی دارند و جالب است که همیشه با همان روحیه اخلاقی نیستند و بالا و پایین می شوند یعنی یک روز حالشان خوب و یک روز بنا بر هر دلیلی حالشان بد می باشد و ابتدا این را باید پذیرفت و آشنا بود

۳۶-۳- باید قلب پرسنل را تسخیر کنید نه اینکه بترسند یا اینکه جریمه و تنبیه شوند

۳۶-۴- هرچی به سیستم رو بیاورید اصطحاکاکتان با پرسنل کمتر می شود یعنی شرح وظیفه-ممیزی- گزارشت آنها مکتوب باشد که همان کتاب واحد یا سمت می باشد

۳۶-۵- سخت ترین کار سخت ترین کار این است که این نیروها را کنار همدیگر نگه داریم و روابط آنها هرچه صمیمی تر باشد کار راحت تر و با سرعت بالاتر پیش می رود و موفقیت آنها بیشتر و بیشتر می شود

۳۶-۶- هرکدام از پرسنل در خودشان یک توانایی منحصر به فرد دارند یعنی انباردار به کار خودش خبره می باشد مکانیک همین طور و برق و مالی و سمت برنامه ریزی و اپراتور پخت و اپراتور دستگاه ها وووو که آنها را باید با درجه اهمیت در چارت نشان داده شوند و در نظر بگیرید که باید همه این ها کنار هم باشند که چرخ دنده ساعت بتواند کار کند

۳۶-۷- پرسنل را به چشم یک ماشین آخرین سیستم ببینید یعنی اگر ۱۰۰روز با یک ماشین یک مسیر رو بروی نباید انتظار داشته باشید که یک روز صدو یکم خودش آن مسیر را برود و حتی اگر پشت ماشین بخوابی یا چشم خودت را ببندی احتمال تصادف وجود دارد این بند را نمی گویم که یعنی همه حواستان به پرسنل باشد کاملا کاملا برعکس می باشد منظور این است که سطح توقع خودتان را از پرسنل باید پایین بیاورید و انتظار نداشته باشید که خودشان بدون اینکه شما راهنماییشان کنید بتوانند کار کنند این انتظار هم من را اذیت می کند هم پرسنل را ،

۳۶-۸- مثلا در هر اداره یا مغازه یا کارخانه ای باشید به قول خودمان چندتا ستون نیاز دارد که منظور همان نفراتی هستند که درجه اهمیت آنها یک می باشد وبا وجود بودن آنها خیلی به شما کمک می شود و نمی گذارد که سنگینی بار روی شانه های شما باشد وبا وجود آن ستون ها اگر خدایی ناکرده نیروهای درجه ۲-۳-۴ بروند به کار لطمه ای وارد نمی

شود ولی بدانید که سنگینی کار یا بار روی شانه های همان ستون ها که درجه اهمیت یک می باشند می افتد و باید شرایط خوبی برای آنها در نظر گرفته شود ۱-حقوق ۲- پاداش ۳- وقت گذاشتن برای آنها و سطل پیمانہ آنها را خالی کردن و گرنه پر شده و سرریز می کند ۴-آموزش از بابت توانمندی ۵-آموزش از بابت نقطه ضعف های آنها ۶- امکانات رفاهی در محل کار از بابت ابزار و حتی نیروهای زیر مجموعه ۷-امکانات رفاهی در زندگی شخصی آنها

مثال معروف زودپز اگر سوتش را نکشی و بخارش تخلیه نشود باعث می شود که زود پز بترکد

۳۶-۹- پرسنل چند وقت یکبار کاسه صبرشان چکه چکه پر می شود و اگر آن کاسه را خالی نکنی لبریز می شود و جالب است که می گویی من که حرفی نزدم یا اتفاقی نیافتاده است ولی غافل از اینکه کاسه صبرش پر شده و با یک چکه دیگر یا یک کلمه کوچک یا یک برخورد کمی نا خوشایند صبرشان لبریز می شود
حال به این شکل می توانید کاسه صبر پرسنل را خالی کنید:

رفتن و بهشون خسته نباشید دادن مخصوصا پرسنل تولید یک دست گذاشتن سر شونه هاشون این بزار را باید همه سر گرو هها بدانند و از آن استفاده کنند البته بارها گفته ام واقعا واقعا مدیریت منابع انسانی جدا جدا سخت است و اگر از این ابزارها بی موقع استفاده کنید یعنی زود به زود دیگر جواب معکوس می دهد و می شود وظیفه و دیگر جوابگو نمی باشد مانند همان زودپز که زود به زود سوت آن را بکشی که بخارش تخلیه شود خوب دیگر غذا پخته نمی شود خلاصه باید بدانید که کی و چه موقع باید از این ابزارها اسفاده کنید و خیلی جالب است یک موقع می بینی

که پرسنل نیاز دارند که فقط با آنها صحبت کنید و اگر مبلغی به عنوان پاداش بدهید جواب معکوس می دهد فکر می کند که دارید به او بی احترامی می کنید و در صورتی که اودر آن لحظه نیاز داشته است که فقط با اوصحبت کنیدو کمی خودش را آرام کند ویا خودش را تخلیه کند کلا خیلی خیلی سخت است ولی بی نهایت شیرین است چون با عزیزانت کار میکنی با بچه های خدا که هرچی به انها محبت وخدمت می کنید خودتان کبف می کنید و زمانی که رضایت یکی از انها را می بینید خودتان سرشار از خیر و برکت می شوید

۳۶-۱۰-۱- اید بدانی که یک موقع هایی باید در مقابل پرسنل کوتاه بیایی آن هم دقیقا موقع هایی است که توی شرایط عادی نیستند و معمولا موقعی است که کارهای آن بهم ریخته است و کارشان پیش نمی رود و به قول معروف توی کارشان مشکل هایی پیش آمده است و نیرو هر چه احساس مسئولیت بیشتری داشته باشد بیشتر بهم می ریزد و توی اخلاق و رفتارش تاثیر می گذارد و آن موقع است که شما باید ان را نه اینکه درک بکنید بلکه به کمکش هم بروید و مشککش حالا چه کاری چه شخصی رو برطرف کنی پس نتیجه می گیریم موقعی که پرسنل وفادار یا همان ستونها توی رفتار و اخلاقشان کمی تند می شوند یعنی آلام ۱- یا توی کارهایش به مشکل خورده و کارش پیش نمی رود ۲- یا توی زندگی شخصی به مشکل خورده است ۳- یا کاسه صبرشان یا همان زودپز پر شده است

۳۶-۱۱- متاسفانه یک جا هم هست که چاره ای نداری باید نیرو را اخراج بکنی یا با قلدوری برخورد بکنی به قول معروف خودمان دیکتاتوری برخورد بکنی

۱۲-۳۶- بدانید که این پرسنل هستند که می توانند هم کمک بکنند که شما موفق بشوید و هم کمک بکنند که شما زمین بخورید خیلی ساده بگویم موقعی که مشتری به مغازه شما مراجعه می کند با پرسنل برخورد می کند و همین پرسنل می توانند کاری بکنند که این مشتری سری بعد با خودش هم چند تا مشتری دیگر هم بیاورد یا اینکه خودش دیگه اینجا پا نگذارد و موقعی که پرسنل هر چی حالش خوب تر باشد توی سرعت کار و دقت کار و کیفیت کار تاثیر فوق العاده ای دارد و خدایی نکرده اگر حالش بد باشد بی نهایت توی کار شما تاثیر دارد و واقعا منطقی نیست مبلغی رو که به پرسنل می دید با مبلغی که از دست می دید قابل قیاس نیست مثال پرسنل داخل مغازه با یک شارژ ایرانسل حال اون پرسنل چقدر خوب می شود یا مثال می گویند با غذا برایمان نوشابه بخریا امروز برایمان کباب بخر می خواهم بگویم این رقم واقعا صفر است یا مثل همان کارخانه خودمان پرسنل رفته دنبال کار شرکت حال براش اتفاقی افتاده اگر من بابت اون خسارت بهش مبلغی بدهم همون پرسنل ۱۰۰ برابر آن را نمی گذارد از جیب من توی جیب غریبه برود می خواهم بگویم فقط و فقط و فقط رضایت مندی پرسنل بی نهایت تاثیر گذار است.

۱۳-۳۶- گاه و گذاری باید کمک پرسنل بکنی که بتوانند خودشان را سبک بکنند از بابت رنجش ها و مواردی که توی ذهنشان هست و حتی رنجش هایی که از خود شرکت دارند و باید کمک بکنی که آنها را حتی توی فرم بگویند و حتی خود گفتنش هم آنها را سبک می کند و بحث مهم موضوع همین جا است که حال باید کمکشان کنی که به قول خودمان تنش و سهم خودشان را بتوانند در بیاورند توی جایگاه قربانی قرار نگیرند و گرنه هی حالشان بدتر و بدتر می شود باید کمکشان کنی از توی جایگاه قربانی در بیایند

۳۶-۱۴- باید هر شرکت به نظر من یک کمیته داشته باشند بابت طرح های رضایت مندی پرسنل که آنها خودشان رای گیری بکنند چون اونها بهتر می دانند که الان چه مواردی باعث نارضایتی پرسنل می باشد

۳۶-۱۵- طرح های انگیزشی اگر از خود صاحب شرکت باشد بهتر است یعنی پرسنل بدانند که خود شخص صاحب شرکت این لطف را دارد می کند

۳۷- طرحهای شکست خورده شرکت :

دلیل شکست خوردن این طرحها مشخص بودن زمانها و مبلغ انها می باشد .

۳۷-۱- تولد پرسنل

۳۷-۲- سهمیه بستنی پرسنل

۳۷-۳- بیمه تکمیلی

۳۷-۴- پشت لیستی و حقوق ثابت

۳۸- توجه و کمک کردن مدیر عامل به عملکرد پرسنل :

مدیر عامل باید ماهی یکبار مثل راهنما ، برج مراقبت فرودگاه ، کشتی و یا فانوس دریایی عمل کند به همه بچه ها در فرمت مشخص نقاط قوت و ضعف کمک کند وانها را برطرف نماید . مثال : تقویت ۲ تا ایتم قوت و ۴ تا ایتم ضعف

۳۹- نقش مسئول اداری در انگیزش کارکنان :

مسئول اداری چون با همه ی پرسنل در ارتباط است باید در نحوه ی صحبت ، برخورد و رفتار خود دقت بالایی داشته باشد و هم خودش تمام شئونات اسلامی را رعایت کند و هم روی رعایت آن توسط بقیه پرسنل کنترل داشته باشد

نیروی اداری باید 20% هدفش را روی کارهای اجرایی شرکت بگذارد و 80% از نیرو و توانش را روی این بگذارد که از جزء تا کل شرکت را از آن خودشان بدانند با انجام دادن کارهای مربوطه مانند کارت تبریک بابت تولد پرسنل یا تولد فرزندهایشان یا سالگرد ازدواجشان یا آغاز سال تحصیلی و یاسبد کالا و ... خلاصه اداری ما باید بیشتر روی بحث انگیزشی کار بکند تا بحث اجرایی و کارهای روزمره و کارهایی که توسط همه شرکت ها انجام می شود

فرهنگ سازی کاملا متفاوت با فرهنگ کشورمان : باید واحد اداری فرهنگ داخل شرکت را کاملا تغییر دهد مثال : آلمانی ها تا جایی که من اطلاع دارم روز اول استخدام یک جعبه ابزار به آنها تحویل داده می شود و تا آخر حتی من شنیده ام تا بازنشستگی آن جعبه ابزار را سالم می آورند تحویل میدهند . یا ژاپنی ها در ساعت کاری به هیچ عنوان با همدیگر صحبت نمیکنند چه برسد به چایی خوردن یا با موبایل صحبت کردن شخص یا سرویس بهداشتی رفتن و سیگار کشیدن یا ... یا ساعت کاری کره ای ها تاجایی که اطلاع دارم بالای 12 ساعت می باشد یا 17 ساعت خلاصه با ساعت کاری بالا هست که هم شرکت شرکت میشود و هم پرسنل هم میتوانند زندگی خود را به راحتی اداره کنند و هم ایران ایران میشود . مانند سایر کشورهای صنعتی مانند آلمان -چین -کره -ژاپن و.. و بیشتر دنبال اجرا کردن آن قوانین در شرکت هستیم تا قوانین کشورمان چون اجرای قوانین کشورمان هم به پرسنل لطمه میزند هم به شرکت مانند اینکه کارفرما نمیتواند قبل

از اتمام قرارداد هیچ پرسنلی را اخراج کند چه اتفاقی می افتد همه شرکت ها قراردادشان را یک ماه میکنند. خلاصه همه قوانین داخلی شرکت به هیچ عنوان به نفع پرسنل نمی باشد با توجه به اینکه برای شرکت مسئولیتی نداشته باشد خلاصه بیشتر دنبال این باشد که کشورهای صنعتی چه قوانینی دارند آنها را در شرکت اجرا کند آن هم به نفع پرسنل چون مطمئن هستیم به نفع شرکت هم می باشد.

15-نوشتن آیین نامه برای تمام کارها و خارج کردن آن از سلیقه ی شخصی و طبق آن عمل کردن : یعنی برای هرکاری که می خواهید انجام بدهید باید آیین نامه داشته باشیم و طبق آن آیین نامه رفتار کنیم و چنانچه به موضوعی برخورد کردیم که در آیین نامه نبود ابتدا آیین نامه آن را می نویسیم و تاییدیه های لازم را می گیریم و طبق آن عمل میکنیم مثال پرسنلی غیبت کرد باید با آن چه بکنیم

۴۰-چاره جویی و پیش بینی بابت مسائل بحرانی:

در وضعیت های ایجاد شده در کشور مانند کرونا و ... که کشور در موقعیت بحرانی قرار دارد شرکت تصمیماتی بابت کمک به پرسنل اتخاذ میکند تا بتواند ذره ای از مشکلات مالی و یا روحی و روانی پرسنل را مرتفع سازد.میتواند این کمک به صورت سبد کالا یا نقدی و ... باشد .

