

## برنامه چند روز آموزش واحد

از آنجایی که مدیر عامل شرکت هدف و چشم اندازش حداقل 30٪ رشد و بهبود صنعت کل کشور می باشد باید  
2 کار انجام بدهد:

1- کارشناسان و مدیران قوی تربیت کند و چنانچه آنها بعد از 6 ماه ، یک سال ، 3 سال یا 10 سال دیگر رفتند و توی شرکت دیگری کار کردند و آنها را بهبود دادند دارند کمک مدیرعامل می کنند و مدیر عامل را به هدفش می رسانند

2- شرکت خودش هم روز به روز بهبود دهد و شرکت بستنی نعمت توی کل شرکت ها و صنعتها انقدر باید از بابت مدیریتی و سیستمی رشد بکند که توسط همه شرکت ها دیده شود حال ما خودمان را جای اون کارمند یا کارآموز تازه وارد به شرکت می گذاریم که می گوییم اینها پیش خودشان چه فکری کرده اند که می گویند ما می خواهیم 30٪ صنعت کل کشور را رشد بدهیم به خاطر این است که روش آموزش بستنی نعمت به این شکل شده است :

	1 پیش زمینه آموزش	<p>هدف از خواندن کتاب پیش زمینه آموزش این است که :</p> <p>1- که روند آموزش را بدانید ، بدانید کدام موارد خیلی برای ما اهمیت و اولویت دارد ، که بدانید توی هر مرحله آموزشی قرار است چی گیر بیاورید و مراحل آموزش خود را بدانید که مراحل آموزش 6 مرحله است طبق همین جدول</p> <p>2- بدانید که طبق جدول انتقال مهارت و توانمندی پرسنل (توضیح داده شده در همین کتاب پیش زمینه آموزش) اگر دانش شفاهی انتقال پیدا کند از فرد اول به فرد دیگر رفته رفته کاهش پیدا می کند</p> <p>3- تا نگوییم بلد نیستیم یاد نمی گیریم این مورد را هر روز باید توی کارخانه بستنی نعمت تکرار کنید حتی اگر 10 سال سابقه کار توی بستنی نعمت را داشته باشید.</p>
	2 کتاب زندگی نامه مدیر عامل بستنی نعمت	<p>1- بگویم من قبلا بارها و بارها کارهای غیر ممکن را انجام داده ام 2- من قبلا توی کشور 4 تا تغییر و بهبود سراسری انجام داده ام (1تابلو 2بستنی 3 چیدمان فرانچایز 4 یخچال که در کتاب زندگی نامه توضیح داده شده است ) 3- که بگویم به من اطمینان کنید قول می دهم که بشود صنعت کشور را متحول کنم.</p> <p>2- هدف مدیر عامل بستنی نعمت را بخوانید طبق کتاب زندگی نامه ایشان صفحات 95 و صفحه 90 تا 91 و از صفحه 80 الی آخر کتاب.</p>
	3 سیر تکاملی بستنی نعمت	<p>که بستنی نعمت یک شبه به اینجا نرسیده است و سایر شرکت ها هنوز توی همان مراحل اولیه سیر تکاملی گیر کرده اند.</p>
	4 کتاب سیستم ها و روش ها	<p>که همین ادعایی که برای کل صنعت داریم قبلا توی شرکت خودمان انجام دادیم و می گوئیم 30٪ توی شرکت خودمان بالای 200٪ رشد کرده است و اگر شما این روش را یاد بگیرید و هر کجا بروید اجرا کنید حداقل 70٪ آن شرکت رشد می کند منظور همان جدول که نام واحد ها ذکر شده است و تعداد نفراتشان و ساعت کارشان و خروجی عملکردشان (که در کتاب سیستم ها و روش ها توضیح داده شده است) و مثال همان ویز را که اگر به یک نفر بگوئیم که 9 ماه شما را یک مدیر مالی قوی تحویل صنعت می دهیم ، می گوید غیر ممکن است ، می گوید من توی 15 سال تجربه 30 مالی را می دانم ، اینها که از مالی چیزی نمی دانند چطوری می توانند توی 9 ماه باقی مانده را به من آموزش بدهند یا سایر سمت های دیگر - انبارداری- کنترل کیفیت - تولید - آرندی - بازرگانی- فروش - اداری و و و</p>

5	<p>کتاب عمومی بستنی نعمت</p>	<p>که بدانید توی این شرکت چه قوانین و مقرراتی وجود دارد که نیاز نباشد تا 6 ماه یا یک سال را از دست بدهیم و بعد تازه بدانیم که چه قوانینی توی شرکت حکم فرما است و چه کارهایی منجر به اخراج می شود و هدف خدایی نکرده این نیست که بگوییم اینجا پادگان نظامی است هدف این است که برای ما دوستی و صمیمیت بسیار بسیار حائز اهمیت است و ما وقت گذاشته ایم و زمان صرف کرده ایم و مورد هایی که باعث می شد هم کنار هم کار کنیم و هم اینکه روز به روز دوست تر و صمیمی تر شویم را در این کتاب عمومی به شما گفته ایم.</p>
6	<p>کتاب تخصصی بستنی نعمت</p>	<p>شما بارها و بارها تجربه این را داشتید توی سایر شرکت ها کار کرده اید و سمت قبلی یا سمت بغل دستی شما یا به شما کار یاد نمی داده یا اگر هم یاد می داده سلیقه ای یاد می داده و اون تصمیم می گرفته که کدوم قسمت کار رو بهتر یاد بده و کدوم قسمت رو انحصارا برای خودش نگه دارد یا اینکه خیلی موارد دیگر و شما باید یا همیشه به اون متکی بودید یا بعد از مدتی توی کار موفق نمی شدید و منجر به اخراج می شد یا استفا وووو حال می خواهیم بگوییم و ادعا داریم که هر سمت 100٪ کتاب سمت خود را بلد باشد باید حداقل 70 الی 90 درصد کارش را پیش ببرد و اگر کل کتاب را بلد باشد و 90 درصد کارهایش پیش نرفت یعنی آن کتاب مشکل دارد و ما باید کتاب رو تکمیل تر بکنیم و یا اگر می بینیم یک سمت 30٪ کارش پیش می رود ایمان داریم که آن سمت 30٪ کتاب را بیشتر بلد نیست و گرنه کار آن باید 90٪ انجام میشد و این کتاب خیلی خیلی خیلی خیلی خیلی خیلی توی پیشرفت کارتان مهم و تاثیر گذار است . دقیقا روی جلد این کتاب ها دقت کنید و به اون نردبان ها کامل دقت کنید و همان مطلبی که می گوییم که ما ادعا می کنیم با این کتاب 70٪ توی واحد هر شرکت دیگری تاثیر مثبت می گذاریم</p>

ردیف	نام واحد ها	درجه اهمیت	برای متقاضی مشاوره	برای نیروی آموزشی	برای شعبات و مدیران شعبات
۱	حراست				
۲	انبار محصول				
۳	رانندگان				
۴	تفت آجیل				
۵	موتور خانه و آمونیاک				
۶	فتی				
۷	انبار مرکزی				
۸	تولید				
۹	تحقیق و توسعه				
۱۰	کنترل کیفیت				
۱۱	طبقه اول				
۱۲	اداری				
۱۳	بازرگانی				
۱۴	مالی				
۱۵	فروش				
۱۶	خدمات پس از فروش				
۱۷	کارپرناز				
۱۸	سیستم ها و روش ها				

بازدید از کارخانه به صورت  
حضور و توضیحات تکمیلی  
طبق چارت مشخص شده

بازدید از  
کارخانه و با در  
نظر گرفتن  
اینکه برای هر  
سمت آن  
قسمت مربوط  
را نیز باید  
توضیح بدهیم

7

## 1- پیش زمینه آموزش

"بستنی نعمت کارخانه نیست دانشگاه است"

شرکت بستنی نعمت ضمن خوش آمدگویی به شما یک پیش زمینه آموزشی تهیه کرده است که :

1- ابتدا این را بدانید که روز اول کاری هر نفری در هر شرکت جزء بدترین روزهای کار و زندگی آن

شخص است و این روز جزء روزهای سخت شما است که ما سعی ایم که آن را تا حدودی برای

شما آسان کنیم ولی باز هم طبیعی است و سختی خودش را دارد. برنامه کاری آموزش این است که روز

اول هر نیرو را ، بیشتر برایش وقت بگذارند و با چای و بیسکویت از او پذیرایی کنند و شرایطی برای

نیرو فراهم بکنند که تا حدودی روز اول را با او همدردی بکنیم ولی با همه این حرفها می دانیم که روز

اول جزء روزهای سخت شما می باشد و بهترین کاری که برای کار آموز تا به حال جواب داده است این بوده که همین که او می داند که ما می دانیم که روز اول روز سختی است ، کار آموز را آرام کرده است.

2- این امر هم طبیعی است که اکثر نیروها ، واحد آموزش را جزء واحدهای اضافی و ناکارآمد می دانند ولی واحد آموزش بستنی نعمت با دیگر شرکتها کاملا متفاوت است

چون در همه شرکتها همزمان با ورود به شرکت ، همان روز هم کار شروع میشود و اگر آموزشی هم باشد یا توسط مدیران قسمت یا توسط کارکنان آن واحد و یا توسط پرسنلی که در آن سمت کار کرده اند و جابجا شده اند آموزش داده میشود که مشکلات زیر را دارد :

1- **اینکه همزمان با کار است** ، یعنی به قول شرکت نعمت یک تردمیل با سرعت 100 کیلومتر در ساعت زیر پای کارمند روشن است که حالا کارمند هم باید کار بکند هم آموزش ببیند و واقعا آموزش خیلی سخت است و ... .

2- **آموزش سلیقه ای انجام می شود یعنی :** با سلیقه مدیر یا کارمندان آموزش میبیند و آنها نمیدانند که کدام آیتم ها برای شرکت حیاتی تر است و آیتم هایی را که خودشان میدانند و از دید خودشان مهم است را آموزش میدهند .

3- **در آموزش و انتقال اطلاعات حساست میکنند همه ی آیتم ها را آموزش نمی دهند و آن مواردی که خودشان دوست دارند را آموزش می دهند و طوری آموزش می دهند که برای انجام کار همیشه متکی بر کمک آنها باشید .**

4- **زمان بر و خسته کننده است برای اینکه با آمدن هر نیرو باید کلی زمان بگذاریم و او را آموزش بدهیم و آن مدیر یا همکار واحد نمیدانند که چه چیزی را آموزش داده و چه چیزی را آموزش نداده است. خلاصه ، آموزشها پراکنده است و برای خود من پیش می آمد که کلی به نیرو آموزش داده بودم و نیروی بعدی که می آمد باید کلی هم به او آموزش میدادم وهنگام اجرای کار موقعی که از**

نیرو می خواستم کار را به شکلی که آموزش داده ام انجام دهد ، متوجه می شدم که به این نیرو این آیتم را آموزش نداده ام و به نیروی قبلی آموزش داده ام .

5- برای شرکت خیلی هزینه بر است و چون هر آموزش همراه با آزمون و خطا ست ، یعنی پرسنل کلی به شرکت باید لطمه بزند بعد آموزش ببیند که کار را به چه شکلی باید انجام دهد، ولی با آموزش قبل از استخدام این مشکل به 5 درصد می رسد .

6- دانش پرسنل روز به روز کاهش میابد ، مثال به نیروی قبلی 100٪ آموزش داده ایم ،و آن نیرو همان آموزشها را به نیروی بعد از خودش 80٪ درصدتوانسته انتقال دهد و از این 80٪ آموزشی که داده شده تنها 60٪ آن به نیروی بعدی انتقال میابد و همینطور انتقال داده ها کمتر و کمتر میشود و نهایتا به صفر میرسد .

### جدول انتقال مهارت و توانمندی پرسنل از طریق آموزش شفاهی

نفر	چقدر توانسته ایم به او آموزش دهیم	او چقدر توانسته آموزش بگیرد
1	80	60
2	60	40
3	40	20
4	20	0

خلاصه بعد از چند وقت می فهمید که اطلاعات شرکت به صفر رسیده است که اکثر شرکتهای ایرانی به این شکل ورشکست شده اند.

خلاصه در حال حاضر درجه اهمیت آموزش را نمیدانید که طبیعی است ولی انتظاری که داریم این است که اگر مسائل گفته شده را قبول دارید به این معنی است که ما آیتم هایی را دیده ایم که شما هم در شرکتهای قبلی که کار کرده اید دیده اید و هنگامی درجه اهمیت آموزش را می بیند که وارد کار می شوید آنجاست که می فهمید واحد آموزش چقدر بدردتان می خورد و هیچ واحدی به اندازه واحد آموزش مشتاق به آموزش دادن و انتقال اطلاعات کامل و صحیح نیست زیرا هرچه به شما بهتر آموزش بدهد خودش راحتتر است چون تمام شاخص واحد آموزش با بهره وری شما جفت شده است و ازین لحاظ واحد آموزش دوست دارد بهترین آموزش را در کمترین زمان با بهترین بهره وری به شما بدهد .

لذا از شما دوست عزیز تقاضامندیم که به آموزش دل دهید و نگویید که :

1- ساعت آموزشی زیاد است 2- بیهوده است 3- کارآمد نیست 4- و و و .....

و برای دیدن آموزش باید مسائل زیر را رعایت بکنید که به امید خدا کارشناس ، سرپرست ، رئیس یا مدیر خوبی در مجموعه بستنی نعمت بشوید .

قبل از هرچیزی باید دانسته های خود را فعلا به مدت 10 روز کنار بگذارید و باز بیاموزید و قول میدهم که ضرر نمی کنید و چیزی نمی بازید ... اگر آموزشها برایتان مفید بود که استفاده میکنید و اگر هم آموزشها ناکافی و یا توام با نقص بود ، قطعاً به یاری شما بزرگواران ، واحد آموزش نسبت به ثبت پیشنهادات و تکمیل موارد اصلاحی شما اقدام خواهد نمود و سیر آزمون و خطا به حداقل خود خواهد رسید .

شرکت بستنی نعمت تنها دانشگاهی است که شهریه دریافت نمی کند که هیچ بلکه حقوق هم پرداخت می کند و هدفش این است که پرسنلش روز به روز بار علمی اطلاعات و دانش و تجربیاتشان اضافه شود که آن اطلاعات و تجربه ها و دانش هم بتواند بدرد خودشان بخورد و هم بدرد سایر تولید کنندگان کشورمان و هم بدرد زندگی شخصی خود پرسنل .

پیام من به کار آموز این است :

1- نکته قابل توجه : این دانشگاه صرفا یک استاد یا چند استاد ندارد بلکه همه ما در هر سمتی هستیم استادیما و قرار است به همدیگر کار یاد بدهیم .

2- باید برای یاد گرفتن اول بپذیریم که هیچ چیز نمی دانیم .

مثال : "پزشک روانپزشک میگوید اگر دیوانه قبول کند که دیوانه است آن دیوانه عاقل می شود بدلیل اینکه با قبول کردن اینکه او دیوانه است 90٪ بهبود آن انجام میشود و دکتر می خواهد 10٪ آن را انجام بدهد ولی اگر قبول نکند یعنی 90٪ آن بیمار است و دکتر کاری نمی تواند بکند اینطور است که دیوانه دیوانه باقی مانده است.

بو علی سینا به جایی رسید که هر چی مطالعه و تحقیق می کرد میدید دیگر چیزی یاد نمی گیرد و به تجربه و دانش او اضافه نمی شود و به دنبال این بود که مشکل را برطرف کند و علتش را پیدا کند که آخر به این نتیجه رسید که من هیچ چیز نمی دانم آنجا بود که دوباره بوعلی سینا شروع کرد به کسب علم و دانش و تجربه .

3-"باید بدانیم " لیوان برای پر شدن همیشه پایین تر از پارچ قرار میگیرد خلاصه همان مثال معروف

" افتادگی آموز اگر طالب فیضی "

"هرگز نخورد آب زمینی که بلند است "

باز هم می گوئیم که 10 روز باید دانسته های خود را کنار بگذارید یعنی غرورت را کنار بگذار یعنی این ذهنیت را که 1- من سابقه ام بیشتر از اینها می باشد 2- مدرک تحصیلی من بیشتر از اینها است 3- سطح معلومات من بالاتر است 4- من سنم بیشتر است 5- من در معروف ترین و بالاترین شرکت ها کار کرده ام و... همه ی

این مسائل نمی گذارند که شما نقش لیوان را بتوانید بازی کنید و از این اطلاعات بتوانید استفاده کنید و بالاتر از پارچ قرار می گیرید و از پارچ به لیوانی که بالاتر از پارچ قرار می گیرد آبی ریخته نمی شود

امیدواریم که از موقعیت پیش آمده کمال استفاده را بکنید چراکه در مجموعه ی بستنی نعمت فقط به شما مدیریت ناب را آموزش میدهند:

مدیریت ناب:

1-کمترین زمان 2-بالاترین کیفیت 3-کمترین تخصص 4-راحت ترین راه

### مهم ترین سیاست های کاری سیستم بستنی نعمت:

- قانون بستنی نعمت این است که هر مشکل را یکبار برای همیشه حل شود
- به هر تجربه ای که رسیدیم آن را مکتوب کنیم و به کتاب آن سمت اضافه بکنیم که در شرکت باقی بماند و هم خودمان فراموش نکنیم و هم نفر بعدی دوباره وقت خود را هزینه نکند تا به تجربه ی ما برسد

- تاریخچه و عقبه ی هر آیین نامه نوشته شود تا بدانیم به چه دلیل به اینجا رسیده ایم

درسیر تکامل بستنی نعمت بعد از تکمیل شدن سیستم به این نتیجه رسیدیم که ما سیستمی درست کردیم در حد بنز و باید پرسنلی قوی و به قول خودمان بنز سوار بگیریم که هرچه نیرو گرفتیم باز هم نتوانستند کار ما را پیش ببرند چون دو مشکل اساسی وجود داشت

1- سیستم نعمت انحصارا برای خود نعمت است و جای دیگری این سیستم نیست که نیروها با آن سیستم کار کرده باشند و آشنا باشند .

2- سیستم نعمت خیلی کنترلی است و خیلی زود متوجه می شود که در مسیر هستیم یا خیر , کار درست انجام می شود یا خیر , با توجه به گزارشات روزانه و ممیزی و گزارشات هفتگی و شاخص و و و , به این نتیجه رسیدیم که هرچقدر ما آموزشمان را کارآمد بکنیم بازهم کم است و باید باید و باید آموزشمان طوری باشد که , کار آموز بعد از آموزش اطمینان 80٪ برای موفقیت در امور مربوطه بیابد

3- امیدواریم که شما از این موقعیت خوب استفاده کنید.

نکته قابل ذکر قبل از شروع دوره ی آموزشی :

علت تعیین رنج حقوق دوره ی آموزشی این است که قبلا نیرو به واحد آموزش معرفی می شد ولی به آموزش دل نمی داد و مدت زمان دوره ی آموزش برایش مهم نبود ولی کل حقوق خود را دریافت می کرد و در صورتی که شرکت نیرو رو مورد سنجش قرار می داد و به این نتیجه می رسید که این نیرو به کار شرکت نمی آید باز هم مجبور بود کل حقوق وی را پرداخت نماید و این هم از بابت زمانی و هم از بابت ریالی به ضرر شرکت بود و عامل انگیزی برای کارآموز وجود نداشت . پرداخت حقوق این دوره آموزشی روزانه 10 هزار تومان می باشد که خود کارآموز هم برای آموزش دل ببندد و آموزش را جدی بگیرد و این را هم در نظر بگیریم که حتی شرکت برای آموزش تخصصی به سبک نعمت در آینده در نظر دارد که پول هم دریافت بکند ولی فعلا برای کارآموزهای شرکت خودمان رایگان می باشد و حتی بعد از جذب شدن در سازمان چنانچه حاجی یا سرپرست های مربوطه ببینند کار پیش نمی رود و کارآموز نیاز به آموزش مجدد دارد کارآموز را به واحد آموزشی که معمولا توسط خود شخص حاجی برگزار می شود معرفی نموده و بابت اون مدت زمانی که توی آموزشی مجدد قرار می گیرد, می خواهیم بگوییم که آموزش ها را جدی بگیرید چون اگر آموزش را جدی نگیرید نمی توانید کار را پیش ببرید.

صادقانه اگر قسمتی از این سیستم برای شما خوب توضیح داده نشده است را بازگو کنید که با شک و تردید وارد سازمان نشوید , چون اگر شما به سیستم اعتقاد و باور نداشته باشید امکان ندارد که موفق شوید و بپرسید

که تیم راهبردی یا حتی خود مدیرعامل برایتان توضیح بدهند تا نقاط ابهامتان برطرف شود. زود قضاوت نکنید در رابطه با سیستم نفرات و مدیران خیلی قوی داشتیم که آمده اند و زود در رابطه با سیستم قضاوت کرده اند ، یعنی خودشان را خیلی بالاتر از سیستم بستنی نعمت می دانستند ولی بعد از چندماه با اینکه هر روز یا هر هفته چیزهای جدیدی از سیستم بستنی نعمت یاد می گرفتند و رفته رفته فهمیدند که واقعا ، هم خیلی روی این سیستم فکر شده است و هم خیلی قوی کار شده است ولی دیگر دیر شده بود چون که زمان را هم مدیر از دست داده بود هم شرکت ، اینطور میشد که نیرو دیر متوجه می شد که سیستم خوبی است و فقط مشکل آن در اجرا می باشد و ما هم می دانیم که در اجرا ضعیف عمل شده است و اگر نیرو و یا مدیر قبلی خوب اجرا می کرد که شما را جذب نمی کردیم ، پس این بهترین مستند است که سیستم خوب اجرا نشده است مانند گواهینامه شما پایه یک را بزارید درون یک پراید آیا می تواند پراید را براند؟؟؟ حالا هرچند که آن پایه یک بهترین پایه یک باشد و سخت ترین آزمونها توسط افسران پلیس گرفته باشد باید راننده اجرا بکند تا آن ماشین راه برود و یا همان مثال بهترین مدرک مهندسی را از دانشگاه صنعتی شریف گرفته باشیم ، آیا آن مدرک می تواند کارخانه ما را مدیریت بکند؟ نه آن مهندس باید آنچه را که آموخته است اجرا بکند که کارخانه موفق شود . خلاصه سیستم مشکل ندارد و اجرا مشکل دارد که شما آمده اید اجرا بکنید .

## اهداف سرپرست کارخانه

بهبود 30 درصدی کل صنعت کشور

من مشکل دیگری که در صنعت ایران دیدم ، این بود که چرا عمر صنعت در ایران کم است . یعنی ما هیچ کارخانه یا برند صنعتی نداریم که چند نسل عمر کرده باشد ، یعنی از پدر بزرگ به پدر و از پدر به پسر برسد مانند شرکتهای خارجی توشیبا ، سونی ، فورد ، بنز ، جنرال موتور ، جنرال الکتریک ، بی ام دبلیو ، مک دونالد ، کوکاکولا ، تسکو شرکتهای ایرانی تا خود صاحب برند یا صاحب شرکت هست ، آنها کار می کنند و بعد از فوت آن دیگر شرکت رو به تعطیلی و ورشکستگی می رود و دنبال این بودم که چرا این اتفاق می افتد که متوجه

شدم در ایران زیرساختهای صنعتی اصلا رعایت نمیشود و شرکتهایی هم که هنوز یک نسلی است ولی خوب دارند کار می کنند ، به خاطر این است که زیرساختهای آنها خوب چیده شده است . مانند شرکت مینو ، لبنیات ، داروگر و ... چون زیرساختهای این شرکتها را کشورهای صنعتی چیده اند . آن موقع بود که گفتم که من اگر رئیس جمهور بودم این کار را می کردم و اگر وزیر صنایع بودم ال می کردم و اگر وزیر کار و بیمه بودم و خلاصه از اخرش بگویم می گفتم من اگر جای هر کدام از مسئولین بودم این کار را انجام میدادم که صنعت کشور رشد کند یا تولید مشکلاتش حل شود که خلاصه با حل شدن مشکل تولید خود به خود صنعت کشور هم رشد می کرد .خودم به خودم گفتم تو نمیخواهی جای فلان مسئول باشی و تو نمیخواهی که صنعت کشور را رشد بدهی تو بیا مسائل و مشکلات شرکت خودت را حل کن و مشکلات تولید و شرکت را که حل کردی بعد ادعا کن که من میتوانم مسائل و مشکلات صنعت کل کشور را حل کنم حال در تاریخ 20/08/1397 که این پیام را می نویسم این است که ما تا حدود 90 درصد مسائل و مشکلات شرکت خودمان و تولیدمان را حل کرده ایم و حال وظیفه خود می دانم که چکار کرده ام و چطوری حل کرده ام و مشکلاتی را داشته است را به شما مدیران صنعت انتقال بدم و مطمئن هستم که همه شرکتهای تولیدی و صنعتی ما با این مشکلات مواجه هستند و با پیاده کردن سیستم انحصاری بستنی نعمت که به همان سیر تکاملی در اختیار شما عزیزان قرار می گیرد کمک می شود که مشکل صنعت و تولید را با هم حل کنیم و شاهد افزایش حداقل 30 درصد از صنعت خواهیم شد و در یک صورت انجام خواهد شد که از شرکت خود ما انجام شود. برای رسیدن به این مقصود باید:

1. مدیران و کارشناسان قوی تربیت بکنیم و تحویل صنعت کشور بدهیم
2. کتاب روش بستنی نعمت را بنویسم و جهت به کارگیری در اختیار مدیران و عموم قرار دهیم
3. برنامه جامع را به صورت قوی در شرکت ایجاد بکنیم و آموزش بدهیم
4. سیر تکاملی بستنی نعمت را آموزش بدهیم

5. بهبود مورد نظر را باید در سیستم خودمان ببینیم که بعد بتوانیم ادعا کنیم که می توانیم صنعت کل کشور را تغییر دهید

6. کتاب هر سمت را تکمیل بکنیم که با مطالعه اون کتاب نیروی کارآموز بتواند حداقل 70٪ کار آن سمت را پیش ببرد.

چنانچه آموزش بستنی نعمت را جدی بگیرید من به عنوان مدیر عامل بستنی نعمت تضمین می کنم که اتفاقات زیر انجام شود:

- 1- آینده کاری و شغلی را تضمین می کنیم
- 2- این روش را در هر شرکت، اداره و همه آنها قابل اجرا است و توی موفقیت شما بسیار تاثیرگذار است و خیلی تغییر مثبت می توانید توی آنجا انجام دهید
- 3- حقوق دریافتی شما حقوق خیلی خوبی خواهد بود چه توی شرکت بستنی نعمت چه در سایر شرکت ها
- 4- و توی بهترین شرکت ها و بهترین سمت ها مشغول بکار خواهید شد
- 5- هر شخصی توی ذهن خودش شخصی هست به عنوان الگوی کاری که توی شرکت های دیگر با اون شخص کار کرده اید و می گوید ما اگر توی کار و زندگیمان اندازه این شخص کار رو بلد بودم چقدر خوب می شد و خوش به حال فلان شخص که انقدر کار بلد است. که بستنی نعمت تضمین می کند که شما توی بستنی نعمت در مدت 6 ماه آینده خیلی خیلی بیشتر از اون شخص که الگو شما می باشد کار یاد خواهید گرفت فقط و فقط به شرط اینکه خودتان هم دنبال یادگیری باشید.

### **1-اهداف همه سرپرست های کارخانه باید به این شکل باشد (راهبردی)**

افکار و ذهنیت و روش مدیریتی سرپرست کارخانه (حاجی) را جمع آوری کرده ایم و واحدی تشکی داده ایم به نام واحد راهبردی که همه ایده ها و دستورات سرپرست کارخانه را انجام می دهند و مستقیماً زیر نظر ایشان کار می کنند و همه هدفشان کمک کردن و راحت کردن کار واحد ها می باشد.

( برای اطلاعات بیشتر حتما حتما حتما باید تابلو مرتبط به واحد راهبردی را بلد باشید چون فوق العاده در کار کردن شما تاثیر گذار است.)