

۲

سه شنبه
Tuesday

- بهره‌وری یعنی هر چه که هستی یک قدم به جلو حرکت کنی!

اثربخشی + کارایی = بهره‌وری

Productivity = Effectiveness + Efficiency

کارایی = رسیدن به هدف در زمان کوتاه‌تر و با هزینه کمتر یا انجام موقع کار

اثربخشی = انجام کار درست یا رسیدن به هدف

- بهره‌وری عبارت است از مجموع اثربخشی و کارایی

کیفیت زندگی کاری:

این شاخص به میزان توجه سازمان در برقراری این درجه کار و امنیت شغلی

کارکنان و ایجاد زمینه‌های لازم برای اقرایی مهارت کارکنان و در نهایت ایجاد

رضایت شغلی روان گفت می‌شود.

۳

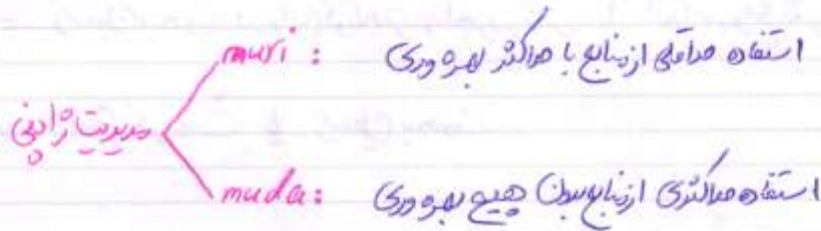
چهارشنبه
Wednesday

سورآوری:

این شاخص نشان دهنده میزان توانمندی مدیران در بهره‌گیری

از سرمایه یک مؤسسه یا سازمان می‌باشد. نکته جالب اینجاست که این شاخص

در سازمان‌هایی که انتقامجی می‌باشند، بیشترین کاربرد را دارد.



بهره‌وری: Productivity

عبارت است از اینکه یک سازمان در قبال مقدار معینی از محصول به چه نسبتی از

$$\text{بهره‌وری} = \frac{\text{نسبت استاه منابع}}{\text{داده}}$$

منابع تولیدی استفاده می‌گردد.

- هرگاه در این مدل صورت نسبت به مخفی بزرگتر باشد بهره‌وری نام می‌گیرد.

کیفیت : Quality

مستلزم انطباق محصول تولیدی یا خدمت تولیدی با نیازهای مشتریان و صلاح محصول گفته می شود.

تعریف بهره وری در نگاه سیستمی :

بهره وری از نگاه سازمان بین المللی کار عبارت است از : نسبت سازه به

یکی از عوامل تولید (زمین - سرمایه - نیروی کار) یکی از عوامل تولید = بهره وری ساده

دیدگاههای مختلف درباره بهره وری :

۱- تعریف بهره وری از دیدگاه سیستمی :

در این دیدگاه رویکرد بهره وری ماهیت پیچیده تری داشته و در کل سیستم سازمانی مطرح می گردد - به عبارت دیگر بهره وری عبارت است از نسبت بین

مجموع سازه های یک سیستم به نهادهای آن است .

۲- تعریف بهره وری از دیدگاه رانینی :

از رویکرد رانینی ها اقداری بهره وری باید با توجه به کیفیت نیروی کار صورت و سایر عوامل تولید مورد توجه قرار گیرند که این رویکردها به رویکردها به رویکرد تاریخی (Cusian) یعنی بهبود مستمر و کنترل کیفیت جامع می انبند

بازده $y = T - D$ ضایعات جمع کل تولید $P = \frac{y}{L}$ بهره وری L نیروی کار y مستلزم سازه که صرف تولید محصول است

- در این مضاف رانینی ها در صورت کسری عامل ضایعات رانین وارد کردند تا تاثیر کیفیت را در بهره وری نشان دهد ، بنابراین در دیدگاه رانینی هر چه ضایعات کمتر شود صورت کسری اقدرت یافته و بهره وری نیز بیشتر می شود .

$P = \frac{T - D}{L}$

۷

یکشنبه

Sunday

تعریف بهره وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی:

در دیدگاه اقتصادی مقیاس محصول یا ستاده تابع نیروی کار و سرمایه است

در این دیدگاه اگر قرار باشد تابعی است از سرمایه و نیروی کار. $Q = f(K, L)$ آنگاه مقیاس تولید

بنابراین اگر بخواهیم از دیدگاه اقتصادی میزان بهره وری را از قرایس (هدیه) باید روی نیروی کار و اقتیاس و مهارت آن کارکنیم، همچنین در مورد استفاده از تغییرات تکنولوژیک در جهت استفاده حداکثری از سرمایه، برنامه ریزی و مدیریت کنیم.

بهره وری در ایران:

ایران از زمان تأسیس سازمان بهره وری آسیایی تا قبل از وقوع انقلاب عضوین سازمان بوده است و در سال ۱۹۷۹ عضویت ایران به حالت تعلیق درآمد، تا سال ۱۳۹۳ منتهی که مجدداً با تصویب مجلس شورای اسلامی

۸

دوشنبه

Monday

به عضویت آن سازمان درآمد.

سازمان بهره وری ملی ایران در جهت گسترش و ترویج بهره وری

در سطح مختلف جامعه تلاش می کند و با به حال هیئت کنگره ملی در این زمینه

بر گزار نموده است، این سازمان در برخی از زمینه های زیر در حال فعالیت فعال است:

بهره وری نیروی انسانی

بهره وری سوار غذایی

بهره وری ساعات کار

بهره وری انرژی

بهره وری در تحقیق و توسعه

مفهوم و فلسفه مدیریت فراگیر بهره وری:

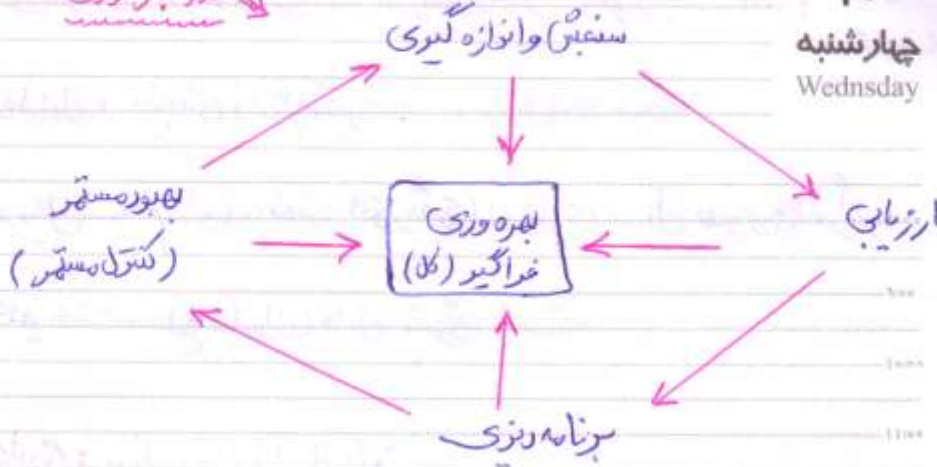
Tpm: Total productivity management

مبنای مفهوم مدیریت فراگیر بهره وری چشم انداز بهره وری فراگیر است که خود به

کمرش حول بهره وری اتکاء دارد. (حود بهره وری)

۱۰
چهارشنبه
Wednesday

دور بهره‌وری
سنجش



• صدور رفتار روشن ستاوت برای بهبود TP و TPM و مورد دارد که این روشها به پنج دسته اساسی زیر طبقه بندی می شود:

- ۱- روش های مبتنی بر تکنولوژی
- ۲- روش های مبتنی بر مواد
- ۳- روش های مبتنی بر محصول
- ۴- روش های مبتنی بر فعالیت
- ۵- روش های مبتنی بر کارکنان

۹
سه شنبه
Tuesday

- دور بهره‌وری فراگیر است که چهار مرحله را به یکدیگر ارتباط می دهد:

مرحله اول: سنجش و اندازه گیری:

در میان سیستم های سنجش و اندازه گیری بهره‌وری، مدل بهره‌وری فراگیر در کلید هفت سطح سازمان قابل تسری است.

مرحله دوم: برنامه ریزی (ارزیابی):

در این مرحله تقسیم سنجش های شاخص های بهره‌وری برای برنامه ریزی استفاده می شوند

مرحله سوم: برنامه ریزی:

در این مرحله تعیین اهداف بهره‌وری به طور کلی و بهره‌وری کل به طور خاص مطرح است.

مرحله چهارم: بهبود مستمر بهره‌وری:

مقصود از این مفهوم شامل بهره‌وری کل (TP) و بهره‌وری جامع کل (TPM) می باشد.

تعدیه مدیریت بهره‌وری فراگیر؛

مدیریت بهره‌وری فراگیر فلسفه صحنی بر مدیریت رسمی و فرادستی است که

چاره‌روانه چرخه بهره‌وری را بیگیری می‌نماید.

- تدبیر مدیریت فراگیر باعث اقرایی بهره‌وری کل می‌شود.

انتزاع‌گری بهره‌وری؛

بهره‌وری ساختار سنتز عمکرها بوده و رابطه‌ی بین وروری‌ها با فزونی‌ها

با همگان تولید را ارزیابی می‌نماید. از آنجایی که منابع محدود هستند،

لذا می‌توان با به کارگیری مدیریت بهره‌وری به نحوه موثری از آنها

استفاده نمود. هرچند توان در مرحله سنتز بهره‌وری با توجه به نوع فعالیت

اعم از تولیدی و خدماتی تعدلی از شاخص‌های عمکر در تناسب با فعالیت‌های

سازمان انتخاب کرده و بر اساس تحلیل آنها به ارزیابی عمکرها (کدام از راه‌های فزونی‌

شاخص‌های بهره‌وری؛

این شاخص‌ها عمدتاً برای سنجش بدین‌سخت و گاه‌های سازمان‌ها و

تعیین نقاط ضعف و قوت به کار می‌رود و با تغییر و تبدیل شاخص‌های بهره‌وری

می‌توان دریافت که در یک سازمان چه میزان فرصت بهبود بهره‌وری در سازمان

وجود دارد. سازمان‌های خدماتی از شاخص‌هایی چون نسبت تعداد کارکنان

به تعداد مشتریان و میزان فروش از دست رفته به عنوان شاخص مشتریان

ارزیابی می‌گردد. اینها عواملی هستند که برای سنجش بهره‌وری مورد استفاده قرار می‌گیرد.

انتول شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری؛

بهره‌وری حاصل کل تقسیم ارزش تولید یا ارزش افزوده‌ی یک فعالیت

اقتصادی نسبت به هزینه‌های به کار رفته برای تحقق یک برنام در یک دوره‌ی

زمانی معین است

$$\text{میزان تولید} \div \text{میزان ارزش افزوده} = \text{بهره‌وری}$$

یک واحد زمانی معین

۱- بهره‌وری جزئی :

به نسبت محصول یا سازه به یک حلقه از بهره اطلاق می‌شود که

شامل بهره‌وری کار یا بهره‌وری سرمایه یا موادی باشد.

۲- بهره‌وری کل عوامل :

عبارت است از نسبت خالص محصول یا ارزشی افزوده بر مجموع ارزشی نهاده‌های

مصنوعی نیروی کار و سرمایه.

شاخص ارزیابی عملکرد سازمان :

برخی از مهمترین شاخص‌های مطرح در مقاله ارزیابی عملکرد به شرح زیر است

۱- اثربندی :

به معنی درجه دسترسی به اهداف ارزشی تعیین شده در هر سازمان

۲. کارایی (بازدهی) در دست کارها :

نشان دهنده نسبت بازدهی در یک سازمان به بازده استاندارد می‌باشد

۳. نوآوری :

قدرت است از میزان انطباق محصولات و فرآیندهای تولیدی یک سازمان در مقابل تغییرات

تقاضاهای جدید بستگی به تغییرات در تقاضای داخلی و خارجی دارند

۴- قابلیت انعطاف :

به میزان توانایی سیستم تولیدی موسسه در پاسخگویی به تغییرات مورد لزوم

در نوع ترکیب و مقدار محصول نهفته می‌شود

مدل بهره‌وری فراگیر (سوماس) :

مدل بهره‌وری فراگیر برای نخستین بار در سال ۱۹۷۹ توسط دکتر سوماس مطرح

شد. این مدل ساختاری را برای سنجش بهره‌وری کل سازمان را می‌تواند به سادگی

و محاسبه را در برگیرند به شرح زیر می‌آید.

$$TPS \frac{Q_1 + Q_2 + Q_3 + \dots}{H + M + I_c + W + E + K} = \frac{\text{مجموع سازه‌های قابل لمس}}{\text{مجموع مخدوع‌های قابل لمس}}$$

$$Q_1 = \text{تولید سازه‌ها (محصولات) قابل لمس شده}$$

$$Q_2 = \dots \dots \dots \text{مخدوع‌ها}$$

$$Q_3 = \text{تولید تقسیم شده}$$

$$Q_4 = \text{سایر درآمدها}$$

$$Q_5 = \text{مجموعه سایر}$$

H : دوشنبه شوی اسباب

M : مواد اولیه

K : هزینه های ثابت

W : ورودی سرمایه در شرکت

E : انزای فصلی

L : سایر هزینه های اداری

نکته: اگر سازمان یک محصور ابتدای دوره بود و اگر چند محصور باشد

ها را باید دارند.

مقصود از قابل لمس، عواملی است که جنبه مقدری داشته و قابل سنجش

و کم باشند. به وجود آید. عوامل غیر قابل لمس مثل کیفیت و اعتبار و پرورش و مصداق

دیده شدن ولی در صورتی بجزه وری قرار گیرد تا فیر این دسته از عوامل بصورت

غیر مستقیم انعکاس خواهد یافت

۱۷

چهارشنبه
Wednesday

سطوح بجزه وری:

۱- فردی و شخصی: در این سطح از بجزه وری به معنای استفاده از مجموع

استعدادهای و توانایی های بالقوه یک فرد در مسیر پیشرفت از نظر خودی می باشد

۲- بجزه وری در خانه: به معنای کاهش ضایعات و جلوگیری از اسراف و انزای

کیفیت زندگی در استفاده از امکانات در حد مطلوب مطرح می باشد.

۳- بجزه وری در سازمان: به معنای فرآیند استفاده بهینه و موثر کارکنان در منابع

تولید در فرآیند تبدیل به رعایت جوانب رشد و توسعه در سازمان

۴- بجزه وری ملی: بجزه وری در این سطح متضمن توسعه یافته ارتقا سطح رفاه

زندگی یک ملت می گردد

۵- بجزه وری سبزی: سطح جدیدی از بهره وری است که شامل تلفیق بجزه وری

بجمله رعایت اصول حفاظت محیط زیست می باشد

۱۳۲

۱۸ - انسان از دیرباز به دلیل محدودیت منابع در دسترس اقراریت جمعیت پنجشنبه
 وقوع رزقهای خود در آینده استغاره بیسترو بهتر و اربغنی Thursday
 از توانایی ها، امکانات و منابع خود می باشد. لذا در عرصه اقتصاد سیاست
 و مدیریت جامعه و سازمان های آن اقراریت بهره وری از اولویت های
 بزبان او بوده است.

روز ششمی (روز جهانی بهداشت)

۱۹ - مدیران با توجه به نوع عملکرد به سه دسته تقسیم می شوند: جمعه
 مدیران صبح ساز ← کلیدی نهایی Friday
 مدیران صبح سوز ← تدافعی
 مدیران سهل نشین ← کلاه تنوع
 هیچ عمل خاص انجام ندهند

شهادت آیت الله سید محمد باقر صدر و فواهر ایشان بیت الهدی توسط حکومت بعث عراق (۱۳۵۹ ه.ش)

۲۰ - سیستم مدیریت بهره وری: شنبه
 Saturday

سیستم مدیریت بازگانی بر مبنای منابع اصلی مدیریت شامل: سرمایه،
 سواد اولیه، نیروی انسانی کاری کمتر. این سیستم شامل سیستم های ادراکی
 و صاری می باشد و منابع مدیریت تشکیل دهنده بعضی موارد آن خواهد بود.
 - این سیستم بر سه سطح شامل: سطح استراتژیک، مدیریتی، عملیاتی استوار است
 و این سه سطح سلسله مراتب سازگانی است.

اگر چه بهره وری به طور مادی با منابع مدیریت ارتباط دارد اما مطلوب بازده حاصل
 از سیستم ادراکی است.

بهبود بهره وری می تواند از طریق اصلاح سیستم مدیریت حاصل شود زیرا بهره وری
 با استفاده کارآمد از منابع مدیریت امکان پذیر خواهد بود و برای این بهبود باید
 به مسائل زیر پرداخت:

ولادت حضرت زینب سلام الله علیها (۵ ه.ق) و روز پرستار - روز ملی فناوری هسته ای

۱- اهداف و ساختار سازمانی سیستم

۲- میزان ادغام تمام سیستم های مستقل و تفهیم به سیستم جامع و یکپارچه

۳- کیفیت داده ها

۴- کیفیت فرآیند تغییر

۵- ارتباط بین مراحل حاشی تغییر

- سطح استراتژیک سیستم مدیریت:

مدیران سطح استراتژیک در تعیین جهت و اهداف سیستم مدیریت تصمیم گیری با آند.
این مدیران در طی مراحل تصمیم گیری و با فرآیند تغییر اهداف در بلندمدت بهره وری
به عنوان یک عامل کاملاً تاثیرگذار اما نادیده می گردد.

- سطح عملیاتی سیستم مدیریت:

در این سطح اطلاعات دریافت شده از سطح استراتژیک به موصله اجرا در می آید
و هدف این سطح آماره سازی طرح های اجرایی مبتنی بر برنامه های بلندمدت است.

- سطح اجرایی سیستم مدیریت:

این سطح از مدیریت راهنمایی ها و آموزش های علمی جهت

انتقاد و موافقت با طرح در مدیریت را به عهده دارد و فرآیند تصمیم گیری

در سطح اجرایی توسط مدیر (رهی) یا نین تر و به صورت روزانه یا موارد خاص

انجام می گردد.



بهره وری و کیفیت:

بازاری اقتصادی پس از جنگ جهانی دوم در ارتباط با سطح کیفیت کالا و خدمات و نیز
گسترش فرهنگ مصرف تاثير بهتري داشته و باعث تسهیل سرعت تکامل و گسترش
نهایی های کیفی در عرصه بازار و کنترل در دوران پس از جنگ اقتصادی باید

۳۳ سه شنبه
Tuesday
و پس از آن به تدریس سیستم های کیفیت در جوامع بیسفرته مطلع گردید

از جمله تئوری های دکورینگ که کارسازان کنترل کیفیت در

کارخانه و ستن الکتریک آمریکا بود می توان نام برد ، آمکی دسینگ ۱۳۱ اصل

بنیادی در کنترل کیفیت را به شرح زیر بیان کرده (۴۰۰)

۱- بهبود محصولات و خدمات و برنامه ریزی برای آینده

۲- پذیرش یک فلسفه جدید

۳- از آنکاه ^{صرف} به بازرس انبوه باید اجتناب کنیم

۴- کیفیت همرا اولیه را بهبود بخشید

۵- مشکلات را چاره یابی کنیم

۶- روش های مدرن آمورتی را استفاده نماییم

۷- روش های صلا سرپرستی را اجرا کنیم

۸- ترس و وحشت را از محیط سازمانی دور کنیم

۳۴

چهارشنبه ۹- سههارا بشکنیم
Wednesday

۱- از اهداف برانگته و بدون برنامه بهره نگیریم

۱۱- از جمع کار استاتولدر عوری بهره نگیریم

۱۲- موانع را برای رسیدن به سربلندی و افتخار از میان برداریم

۱۳- آغوشی ضمن خدمت برصحتوا توارک ببندیم

۱۴- ایجاد ساهتمارهای مناسب



دسکل دسینگ:

هماظور که قبلا اشاره شد آمای دسینگ معتقد بود که همکاری بین واحدهای R&D و عملی سیستم و همچنین تولید و فروشی یک شرکت ، وجود داشته باشد و همچنین معتقد بود برای اینکه یک شرکت بتواند به صورت مطلوب نیازهای مشتریان خود را تامین کند باید بی حرکتی از این واحدهای چهارگانه با بالاترین معیارهای کیفی با یکدیگر در تعامل باشند. مدیران راغبی با توجه به نفعیم صرفه دسینگ مجددا آن را ساماندهی کرده و سکل بربری

۲۷

شنبه

Saturday

الف، تحلیل بهره‌وری در سطح استراتژیک:

بهره‌وری نیروی کار (LP) و همچنین بهره‌وری سرمایه (CP) به عنوان

اساس بهره‌وری در سطح یک شرکت یا یک واحد تولیدی از موضوعات اصلی تجزیه و تحلیل

می‌باشند. برای مثال در یک شرکت تولیدی گروه زیادی از کالاها مانند وسایل خانگی، ماشین‌های

اداری و سایر ملزومات در برگیرنده می‌شوند لذا آنها را داده‌های مربوط به بهره‌وری کار

و سرمایه در این موسسه نمی‌تواند عملکرد مدیریت در مجموع فعالیت های شرکت فواید ببرد.

ب، تحلیل بهره‌وری در سطح عملیاتی:

تعداد کارکنان و ساعات کار نیروی انسانی به عنوان راه در سطح عملیاتی محاسبه

شده از کارگران که در تولید فعالیت دارند اطلاق می‌گردد. اگر چه آنها ممکن است

کارگران غیر مستقیم را نیز شامل شوند.

ج، تحلیل بهره‌وری در سطح مدیریت:

بهره‌وری نیروی کار، سرمایه و مواد از جمله موضوعاتی است که در این سطح مطرح می‌گردد

لین رسیدگی بر روی کالاها و فرآیند تولید انجام می‌گیرد. کارکنان به عنوان یکی از عناصر

مؤلف تولید علاوه بر سطح استراتژیک معهود به کارگزارانی می‌شود که مستقیماً در تولید نقش

۲۵

پنجشنبه

Thursday

به نام « PDCA » را ترتیب دارند و اعلام کردند.

(plan Do cheak Action)

اصلاح کنترل اجرا نظارتی

تجزیه و تحلیل بهره‌وری:

بهره‌وری با استفاده از ضایع مدیریت میزان ارزش افزوده را افزایش می‌دهد و ضایع‌ها بهره‌وری عواملی می‌باشند که فعالیت‌های مدیریت در شرایط خاص اقتصادی، فنی، بازار و مسائل حال و آینده را نشان می‌دهند.

روز بزرگداشت نظر بشاوری.

۲۶

جمعه

Friday

معمولاً بهره‌وری را به صورت فعلی، سالانه و از طریق شاخص‌های

تهدیه سوره بورد می‌آورند.

برای تجزیه و تحلیل بهره‌وری سطوحی را معرفی نمودند که در ادامه

مقتضی اذعان را ارائه می‌کنیم.

« اگر نمانی به کجای روی، هر راجی تو را به مقصد فواید راند » ⇒ مدیریت استراتژیک

دارند و سبب اقراری می شوند که در فرسودگی، طریقی، خرید و... مسئول

خدمت هستند. در این سطح تعداد کارکنان به نسبت زمانی که برای

تولید وقت می گذارند ارزیابی می گردد.

بهبود بهره وری:

یعنی استفاده موثر از منابع (انسان از نیروی کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی

ماشین آلات، ابزار آلات، تجهیزات و اطلاعات) در تولید کالا و خدمات می باشد.

البته اشاره کردیم که عامل زمان به عنوان یک پارامتر و یک متغیر در فرسودگی

قابل استفا ره می باشد. افزایش و بهبود بهره وری در دنیای امروز در گرو کار

صورت می نماند و آگاهانه است که باعث افزایش نسبت مسأله بر داده می شود و در این

میان کار سخت و استفا ره بیشتر از عوامل تولید تاکید بیشتری در بهبود بهره وری

دارد، افزایش بهره وری به اشکال مختلف می تواند صورت گیرد اما مطلقاً

عوامل و جنبه های استراتژیک می تواند در عملکرد این سازمان و یک شرکت تولیدی

انگیزه ارتقا یابد. از سطح مصیبت های که در خصوص بهره وری

تقدیر شد « تعریف عوامل بهره وری » در چهار عامل زیر تقسیم می شوند

۱- احرف به معنای که منابع یعنی نیروی انسانی به دست می آید.

۲- کارایی به این مفهوم که چگونه منابع را در جهت تولید مقصد به کار می گیریم.

۳- سورصوری به این معنی که آنچه دوست آورده ایم به چه میزان منابع به دست می آید.

۴- قابلیت معالیم بهره وری به این مفهوم که چگونه بهره وری در طول زمان قابل اندازه گیری است

تعریف ارتقاء بهره وری:

تساریت است از کلیم تلاش های سیستماتیک و سازمان یافته برای مؤثر یا

کاهش تلفات ناشی از مواد، ماشین، انسان و یا مشکل نادرست آنها یا دیگر می باشد.

}	استفاده حداکثری از منابع بدون بهره وری	: صورا muda
	استفاده حداکثری از منابع و نهایت بهره وری	: سورری muri

نظام ارتقاء بهره وری

۱۳

چهارشنبه
Wednesday

۶- کارگران خود را برای انجام فواید های مورد نظر خود آموزش دهید.

۷- کیفیت کار سرپرستان تولید را بالا ببرید.

۸- تنبیه را از خود دور کنید.

۹- دایره تولیدی را تسریع کنید تا به جای نگذرد با کدنگر همکاری را تسهیل کنید.

۱۰- حقوق در هدف های کمی مانند شماره های عمومی (فایده ها صفر) تسویه.

۱۱- کارکنان به موقع سرکار خود حاضر شده و به موقع خارج شوند تا کیفیت کار افزایش یابد.

۱۲- کارگران و کارکنان خود را برای درک روش های آکاری آموزش دهید.

۱۳- کارکنان خود را به روش های مطلوب آموزش تخصصی دهید.

۱۴- مدیریت عالی شرکت یا موسسه را مستقیماً مسئول اجرایی این ۱۳ عامل کنید.

= قیاس =
the End

۱۴

سه شنبه
Tuesday

نظام ارتقای بهره وری در سه گروه قابل بررسی و تکوین است :

۱- نظام سفت اقرار عمومی :

شامل نظام های است که به هدف یا گاهسی تلفات نامی از مواردی تکمیل دارد.

۲- نظام های انسان اقرار عمومی :

به نظام های اطلاق می شود که به هدف یا گاهسی تلفات نامی از عملکرد انسان تکمیل دارد.

۳- نظام های نرم اقرار عمومی :

در این نظام به هدف یا گاهسی تلفات نامی از همکاریات نامناسب میان آن دو تکمیل کند.

چهارده- دستورالعمل برای بهبود بهره وری :

۱- داشتن برنامه ریزی استراتژیک یعنی تعریف اهداف بلند مدت.

۲- احترام کفایت در تولید کالا یا ارائه خدمات

۳- تعادل سیستم کنترل کیفیت آکاری در استفاده از منابع و مدیریت تولید.

۴- در ارائه محصولات و عرضه آن باید برنامه ریزی منطقی را توارک ببینیم.

۵- کنترل در ایجاد نظام بهره وری کل و فرآیند سیستم ها