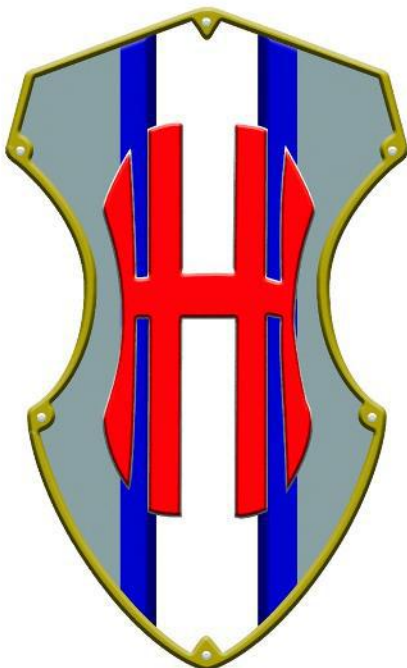




آنچه در این شماره می خوانیم:

- تفاوت محصول با خدمت (سرویس) چیست؟
- طرح توسعه هافمن با راه اندازی کارخانه دوم در شهرکرد
- جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی
- برگزاری کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس
- هافمن سرویس به مازندران رسید
- آغاز سال تحصیلی جدید خانواده هافمن
- تأمین لوازم تحریر مدرسه استثنایی سمنانیان شهر صوفیان
- کارگاه های آموزشی هافمن سرویس در مازندران
- هافمن ، ایمن ترین واحد فعال صنعتی
- تقدیر از مجموعه آی هوم
- همایش کارگاه های برتر خراسان
- تجلیل از آقای علیرضا ولیزاده
- مصاحبه با نماینده مونتاژ هافمن در البرز
- علل و عوامل مؤثر بر بی تفاوتی کارکنان در محل کار



هافمن

پیشگاه اهل فن

فهرست

۱. مقدمه
۳. طرح توسعه هافمن با راه اندازی کارخانه دوم در شهرکرد
۴. جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی
۵. برگزاری کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس
۶. هافمن سرویس به مازندران رسید
۷. آغاز سال تحصیلی جدید خانواده هافمن
۷. تأمین لوازم تحریر مدرسه استثنایی سمنانیان شهر صوفیان
۸. کارگاه های آموزشی هافمن سرویس در مازندران
۹. هافمن ، ایمن ترین واحد فعال صنعتی
۱۰. تقدیر از مجموعه آی هوم
۱۱. همایش کارگاه های برتر خراسان
۱۲. تجلیل از آقای علیرضا ولیزاده
۱۳. مصاحبه با نماینده مونتاژ هافمن در البرز
۱۴. علل و عوامل مؤثر بر بی تفاوتی کارکنان در محل کار



پیشگاه اصحاب

شماره ۱۶
پیش شماره ۰۳۶۳
آبان ۹۹

PROFILE PRODUCER






آهنگ در این شماره می خوانیم:

- تفاوت صنوبر یا شمش (سرویس) چیست؟
- طرح توسعه هافمن با راه اندازی کارخانه دوم در شهرکرد
- جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی
- برگزاری کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس
- هافمن سرویس به مازندران رسید
- آغاز سال تحصیلی جدید خانواده هافمن
- تأمین لوازم تحریر مدرسه استثنایی سمنانیان شهر صوفیان
- کارگاه های آموزشی هافمن سرویس در مازندران
- هافمن ، ایمن ترین واحد فعال صنعتی
- تقدیر از مجموعه آی هوم
- همایش کارگاه های برتر خراسان
- تجلیل از آقای علیرضا ولیزاده
- مصاحبه با نماینده مونتاژ هافمن در البرز
- علل و عوامل مؤثر بر بی تفاوتی کارکنان در محل کار

OFMANN

پیام هافمن

دو ماهنامه دافلی فرهنگی تفصیعی

سال چهارم / پیش شماره شانزدهم / آبان ۹۹

صاحب امتیاز: هافمن

دوماهنامه
 تونگی تخصصی
 داخلی
 سال چهارم
 پیش شماره ششم
 آبان ۱۳۹۹

آن را برای مصرف شخصی به منزل ببرد و از فروشگاه خارج کند. خدمات مشتری و خدمات پس از فروش آن محدود به ویژگی‌های محصول است و نمی‌توان خدماتی جدا از محصول را برای آن تعریف کرد. چرا که محصول با فاکتورهایی مثل برند تجاری و ویژگی‌های فیزیکی آن به فروش می‌رسد.

ویژگی‌های کلیدی خدمت (سرویس):

یک خدمت (سرویس) ، کاری است که یک نفر برای دیگری انجام می‌دهد. در بیشتر موارد مردم جذب کیفیت سرویسی می‌شوند که از یک سازمان خاص دریافت کرده‌اند. در واقع این سازمان ارائه دهنده است که اهمیت دارد نه سرویس. کیفیت سرویس را میزان رضایت مشتری تعیین می‌کند و رضایت مشتری نیز حیات سازمان را. در صورت تداوم ارتباط با مشتری و اطمینان از فعال بودن سرویس است که رضایت مشتری حاصل شده و حیات سازمان تضمین می‌شود. هزینه دریافت یک سرویس در لحظه پرداخت نمی‌شود و بازه زمانی دارد. به عنوان مثال سرویس گیرندگان از شرکت‌های ارائه دهنده سامانه مدیریت ناوگان، یک سرویس دائمی دریافت می‌کنند که تمام نمی‌شود و مدت‌ها و سال‌ها ادامه دارد.

سرویس قابل بازگرداندن و پس دادن و یا تعویض نیست، چرا که قابل دیدن و لمس کردن نیست. موضوع مهم دیگر تغییرپذیری سرویس است. سرویس بر اساس اینکه توسط چه کسی در چه زمانی و در چه مکانی ارائه می‌شوند می‌توانند متنوع باشند. کیفیت سرویس را ارائه دهنده آن تعیین می‌کند. در حالی که کیفیت محصول را مصرف کننده آن تعیین می‌کند. ارائه دهنده سرویس باید نیاز مشتری را به طور دقیق بداند و همچنین از ویژگی‌های سرویس به طور کامل آگاهی داشته باشد تا بهترین سرویس را به مشتری خود ارائه دهد.

خلاصه تفاوت بین سرویس و محصول

محصول قابل لمس کردن است :
 محصول ذات فیزیکی دارد و قابل لمس کردن است در حالیکه سرویس قابل دیدن نیست.
 نیاز تعیین کننده محصول و ارتباطات تعیین کننده سرویس است :
 محصول برای پوشش نیازهایی مشخص طراحی شده است و قابل انتقال از یک مکان به مکان دیگر است. هر چند سرویس نیز برای پوشش نیاز طراحی شده است اما قابل انتقال نیست.
 اساسا بازاریابی و فروش سرویس متکی به ارتباطات موثر با مشتری است.



بهرام سیاوش نیا

مدیر تبلیغات و روابط عمومی

تفاوت محصول با خدمت (سرویس) چیست؟

مقدمه

مردم و مشتریان همواره نیازمند محصولات و سرویس‌های متنوعی برای پوشش رضایت بخش نیازهای خود هستند. در این مجال ، می‌توان مشاهده کرد که فروشندگان و بازاریابان، نقشی محوری در بازاریابی محصولات و سرویس‌ها جهت رفع نیاز مشتریان ایفا می‌کنند. هر چند گاهی مشتریان دو عبارت محصول و خدمت (سرویس) را با یکدیگر اشتباه گرفته و به جای هم استفاده می‌کنند. در حالی که تفاوت‌های زیاد و مهمی بین آن‌ها وجود دارد. در این مجال تفاوت‌های آن‌ها به صورت کامل بررسی شده است.



ویژگی‌های کلیدی محصول

ویژگی محصول قابل لمس بودن و محسوس بودن آن است. این ویژگی دلالت بر این دارد که محصول قابل نگه داشتن، دیدن، احساس کردن و لمس کردن است. به این ترتیب، فروش محصول نوعی نقل و انتقال است. هر چند گاهی اشاره به این نکته نیز ضروری است که محصول می‌تواند برای تعویض و یا برگرداندن کلی به فروشگاه پس فرستاده شود. در واقع اگر مشتری از محصول رضایت نداشته باشد می‌تواند آن را به فروشگاه برگردانده و محصول مورد نیاز خود را دریافت کند. ارزش محصول را مشتریانی که آن را استفاده کرده‌اند تعیین می‌کنند. در واقع ارزش دریافتی و ارزش واقعی محصول یکی است. جنبه مهم دیگر محصول به مالکیت آن مربوط می‌شود. مالکیت محصول به محض انجام شدن فرآیند خرید از فروشنده به خریدار منتقل می‌شود و خریدار می‌تواند

چاپ ۱۳۹۹ پیش شماره شانزدهم پیام هافمن

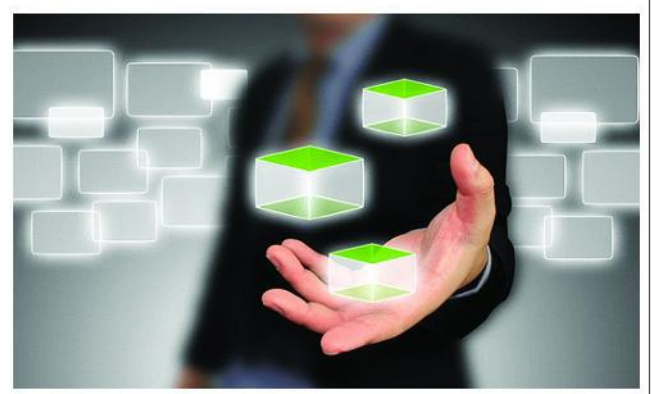
یکی از بزرگترین تولید کنندگان پروفیل پو پی وی سی در کشور

برسد.

با توجه به مطالب ذکر شده هافمن که این روزها در صدد ارائه سرویس های متنوع و با کیفیت به مشتریان خود (مونتازکاران ، خریداران نهایی) می باشد با توجه به نیاز سنجی های انجام یافته در بازار با ارائه خدمات هافمن سرویس می کوشد تا بیشتر از پیش رضایت مشتریان خود را بالا ببرد که در این ماهنامه به گوشه ای از شروع فعالیت های هافمن سرویس اشاره گردیده است . هافمن سرویس خدمت متفاوتی از هافمن می باشد که با راه های ارتباطی زیر می توانید از این خدمات بهره مند شوید

نابود پذیری یا همیشگی :
سرویس قابل ذخیره شدن برای استفاده در زمان دیگر نیست. در عوض محصول قابل ذخیره شدن است.

کمیت و قابلیت شمردن :
محصول قابل شمردن بوده و در سایز و شکل های متفاوت ارائه می شود. ولی سرویس قابل شمردن نیست.
در واقع ممکن است شما سرویس دهنده متفاوتی را انتخاب کنید اما اصل سرویس تغییرناپذیر است. به عنوان مثال سرویس کنترل رفتار راننده ممکن است توسط شرکت های متفاوتی با کیفیت های متفاوتی ارائه شود اما اصل و اساس آن، کنترل رفتار رانندگان و کاهش رانندگی تهاجمی است.



تجزیه ناپذیری :

سرویس از ارائه دهنده سرویس جدا نیست به این دلیل که همان زمانی که سرویس ارائه می شود در همان زمان هم مصرف می شود. در حالیکه محصول از ارائه دهنده آن جداست.

کیفیت :

کیفیت محصول قابل مقایسه شدن با دیگر محصول های موجود در بازار است اما سرویس به دلیل اینکه قابل دیدن نیست، قابل مقایسه کردن نیز نمی باشد.

قابلیت تعویض و یا برگرداندن :

محصول قابلیت برگرداندن به فروشگاه را دارد اما این امکان برای سرویس وجود ندارد.

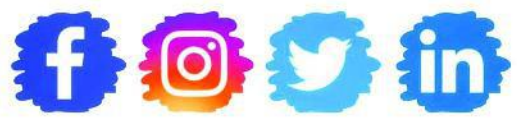
خدمات مشتری :

بازه خدماتی که می توان پس از ارائه محصول به مشتریان ارائه داد محدود به ویژگی های محصول است این در حالی است که سرویس به دلیل ماهیت غیر قابل دیدن بودنش، بازه خدمات وسیعی را دریافت می کند.

محدودیت زمان :

اگر محصول در یک زمان خاص به فروش نرسد می توان آن را در زمان دیگری به فروش رساند اما سرویس باید همان زمان تعیین شده و مورد نیاز مشتری به فروش

- با تماس با مرکز کال سنتر ۱۶۴۴
- ارسال عدد ۱ به ۳۰۰۰۱۶۴۴
- با ورود به سایت هافمن HOFMANNPROFILE.COM و ثبت نام در لندینگ هافمن سرویس که با لینک متفاوت در سایت مشخص شده است
- با شنیدن پیشنهادات شما در این خصوص خرسند خواهیم شد
- راه های ارتباطی



hofmannprofile



طرح توسعه هافمن با افتتاح کارخانه دوم در شهر کرد

برای رسیدن به اهداف بزرگ باید سخت و با هوشمندی کامل تلاش کرد. هافمن مفتخر است اعلام کند، در سال ۹۹ که سالی سخت برای تمام صنایع و تولیدکنندگان است به همت همراهان همیشگی خود، تلاش و پشتکار نیروهای متخصص و به پشتوانه‌ی اعتماد مخاطبین و مشتریان توانسته گامی بزرگ در جهت افزایش ظرفیت تولید این واحد صنعتی بردارد.

در سال جدید هافمن با راه‌اندازی و افتتاح کارخانه جدید خود در شهر کرد ۴ خط تولیدی اروپایی به خطوط تولید اضافه کرده و ظرفیت تولید خود را سالانه ۷۰۰۰ تن افزایش داده است. روشن است با توجه به طرح ملی هافمن و استقبال ویژه‌ی مخاطبین از این طرح، نیاز به تولید محصولات بیش از پیش احساس شده و هافمن تمام تلاش خود را برای افزایش تولید و رفع نیاز بازار به کار می‌برد.

از طرفی دیگر این افزایش تقاضا و تولید باعث شده است تا موقعیت‌های شغلی بیشتری برای جوانان، متخصصین و افراد جویای کار در این مرز و بوم بوجود بیاید و هافمن به سهم خود گامی برای اشغال‌زایی بردارد.

در این دوران که ایستادگی در برابر سختی‌ها، باری سنگین بر دوش تولیدکنندگان و صاحبین مشاغل گذاشته است، هافمن با تمام نیرو و با حداکثر ظرفیت مشغول تولید و عرضه محصول به بازار بوده و با افتخار توانسته است بیش از پیش در جهت تولید بیشتر موفق عمل نماید.

تمام خطوط تولید و شیفت‌ها در مجموعه هافمن کما فی السابق مشغول به انجام وظیفه و خدمت‌رسانی هستند و هافمن وظیفه خود می‌داند تا از تمام پرسنل ساعی و کوشای خود و همچنین همکاران و نماینده‌ها، مونتاژکاران و دیگر عزیزانی که در این مسیر همراه و هم‌قدم هستند، تمام قد، قدردانی کند.



جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی

به گزارش روابط عمومی هافمن؛ در ادامه توسعه کسب و کار شرکت و پروژه "هافمن سرویس"، فعالیت های اجرای این پروژه در استان های تهران و البرز کلید خورد.

در راستای جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی، همایشی با دعوت از ۹۵ تن از مدیران کارگاه های برتر تولید در و پنجره استان های تهران و البرز، ۳۰ شهریور ماه سال جاری در مرکز همایش های رایزن، با رعایت کامل پروتکل های بهداشتی برگزار گردید.

در این همایش که با حضور دکتر حمیدیه، مدیر عامل هافمن و مهندس انوری قائم مقام هافمن برگزار گردید، معرفی طرح و فرآیندهای عملیاتی، زیرساخت های نرم افزاری و الزامات و استانداردهای فنی این طرح توسط مدیران ارشد هافمن تشریح گردید.

در ادامه این همایش پروتکل های اخلاقی و بهداشتی و دغدغه های مالی و قرارداد همکاری طی پرسش و پاسخ توسط دکتر فرقانی و مهندس نیک نفس توضیح داده شد.

این همایش که با استقبال ۸۵٪ از حاضرین با امضای قرارداد همکاری ادامه یافت و پس از ضیافت شام به پایان رسید.



دوماهنامه
زودنگی تخصصی
داخلی
سال چهارم
پیش شماره شانزدهم
ایران ۱۳۹۹

برگزاری کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس



به گزارش روابط عمومی هافمن؛ پس از همایش جهش در کسب و کار تولید در و پنجره های یو پی وی سی در هتل رایزن و عقد قرارداد همکاری با مونتاژکاران برتر استان های تهران و البرز در ادامه طرح "هافمن سرویس"، کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس برای این گروه از ۲۲ ام شهریور ماه ۹۹ شروع گردید.



گفتنی است کارگاه آموزشی نرم افزار هافمن سرویس با رعایت پروتکل های بهداشتی از ۲۲ ام شهریور شروع و در ۲۶ ام شهریور خاتمه یافت و کارگاه آموزشی الزامات و استانداردهای فنی ۲۵ ام شهریور در سالن همایشهای هتل المپیک برگزار گردید. در این کارگاه های آموزشی یوسف شادمنش آموزش نرم افزار هافمن سرویس و جواد جوادی آموزش الزامات و استانداردهای فنی را بر عهده داشتند.





هافمن سرویس به مازندران رسید

پس از استقبال و عقد قرارداد با ۹۰٪ از کارگاه های برتر ۵ استان آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، تهران و البرز این بار نوبت به استان مازندران رسید.

به گزارش روابط عمومی هافمن، در راستای ادامه گسترش فعالیت های طرح "هافمن سرویس" در مورخه ۲۵ شهریور ماه سال جاری همایشی به منظور تشریح طرح برای کارگاه های منتخب استان مازندران در دفتر مرکزی هافمن، با حضور مدیران ارشد هافمن برگزار گردید.

گفتنی است معرفی طرح و فرآیندهای عملیاتی، پروتکل های اخلاقی و بهداشتی و مسائل مالی و قرارداد همکاری این طرح توسط مدیران ارشد هافمن تشریح گردید.

این همایش که با استقبال ۱۰۰٪ از حاضرین با امضای قرارداد همکاری ادامه یافت و پس از ضیافت نهار به پایان رسید.



آغاز سال تحصیلی جدید خانواده هافمن

در مسیر زندگی اتفاقاتی است که موجب ایجاد خاطره های خوب و بد می گردد و این خاطره ها گاهی تا مدت های مدیدی در ذهن انسان ها جای میگیرد و هر زمان به آن ها فکر میکند شاد یا اندوهگین می شود خانواده هافمن که وسعتش به وسعت دل های تمام اعضاء آن می باشد همیشه سعی در خاطره سازی های شاد و به یاد ماندنی است

یادتان مانده است اولین کیف مدرسه ، اولین جلد کتاب و یا اولین دفتر مشق

امسال نیز بسان سالهای پیشین خواستیم مهرماه را کنار تان باشیم و با هم خاطره بسازیم



به گزارش روابط عمومی هافمن ، امسال نیز همانند سالهای پیشین به همت والای این سازمان در راستای نیل به اهداف والای سازمانی خانواده هافمن ، که پرسنل هافمن و خانواده آنان جزء بزرگترین سرمایه های هافمن هستند ، یک لوازم تحریر متشکل از انواع اقلام تحریر برنسد شده هافمن ، پس از بسته بندی و آماده سازی، تحویل پرسنل هافمن گردید.



تأمین لوازم تحریر دانش آموزان مدرسه استثنائی سمنانین شهر صوفیان توسط هافمن

به گزارش روابط عمومی هافمن ، جناب آقای دکتر حمیدیه مدیرعامل هافمن ، در راستای نیل به اهداف والای مسئولیت اجتماعی هافمن ، لوازم تحریر مدرسه استثنایی صوفیان را تأمین نمودند.

گفتنی است در آغاز سال تحصیلی جدید ، هافمن با تأمین و بخش لوازم تحریر برای دانش آموزان مدرسه استثنایی سمنانین صوفیان ، مهر ماه امسال هم در کنار این عزیزان بود.



کارگاه های آموزشی هافمن سرویس در مازندران

پس از عقد قرارداد با کارگاه های برتر استان مازندران در مورخه ۲۵ شهریور ماه سال جاری ، کارگاه های آموزشی الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس در مورخه ۸ مهر ماه سال جاری در استان مازندران ، شهر ساری برگزار گردید. به گزارش روابط عمومی هافمن ، در راستای آموزش الزامات و استانداردهای فنی و نرم افزار هافمن سرویس به مونتاژکاران کارگاه های برتر استان مازندران، کارگاه آموزشی در سالن همایش های اداره پست این شهر با رعایت پروتکل های بهداشتی برگزار گردید.



گفتنی است الزامات و استانداردهای فنی توسط مهندس جوادی و نرم افزار هافمن سرویس توسط مهندس شادمش تشریح گردید.





هافمن ، ایمن ترین واحد فعال صنعتی

تجلیل از هافمن توسط رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل شرکت شهرک های صنعتی آذربایجان شرقی به گزارش روابط عمومی هافمن ، اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل محترم شرکت شهرک های صنعتی آذربایجان شرقی در جلسه ای که در مورخه ۱۰م مهرماه ۹۹ برگزار گردید از مدیر عامل هافمن با اهدای لوح تقدیری تجلیل نمودند. گفتنی است در این جلسه که با حضور اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل محترم شرکت شهرک های صنعتی آذربایجان شرقی برگزار گردید ، از هافمن به عنوان واحد فعال صنعتی که در کاهش حوادث ناشی از کار و ایمن سازی محیط کار تلاش های فزاینده انجام داده تجلیل کرده و آقای مهندس مطیعی فر به نیابت از دکتر حمیدیه لوح تقدیر را دریافت نمودند.



تقدیر از مجموعه آی هوم

هافمن تنها یک شرکت نیست

هافمن ، فقط یک محصول نیست

هافمن ، محدود به یک برند در صنعت ساختمان نمیشه

هافمن همه اینها هست ولی بیش از اینهاست

از زمانی که در اواسط دهه هشتاد سنگ بنای این شرکت نهاده شد خیلی ها با حضورشان در این سازمان ، قدمی از راه رو پیمودن و سهمی در رشد امروز این نام داشتند ، بسیار مهمه که بدونیم و به یاد داشته باشیم که سهم بزرگی از دستاوردهای امروز هافمن مرهون و مدیون افرادی هست که بیرون از ساختمان هافمن و در جایگاه خودشون برای اعتلای این نام تلاش کردند کسانی که با حضور گرم و بی منتشان بر سر این سفره ، برکت سفره را دو چندان کردن و با عشق و علاقه به این نام ، در شهر و دیار و میدان حضورشون ، تعصب این نام رو کشیدند و براش سینه سپر کردن به عنوان یک کارمند هافمن که کوچکترین سهم از موفقیت های امروز این خانواده رو دارم میگم :

نمی دونین چه لذتی داره وقتی از جایجای کشور ، با افرادی همنشین و همصحبت میشیم که بیشتر از من و همکارانم به این اسم و این خانواده وفاداران و براش فداکاری می کنن!

بسیار غرور آفرین هست وقتی می بینیم و می شنویم که اعضای این خانواده ، خودشون رو مالک واقعی این نام و سازمان می دونن و هر کاری که به صلاح این پرچم باشه رو بدون هیچ چشمداشت و استفاده تبلیغاتی ، انجام می دن!

این رفتارها ، به من و همکارانم در سازمان هافمن انرژی و انگیزه می ده و برای همین تصمیم گرفتیم نمونه هایی از این دست رو به قدر بضاعت ، در این نشریه گزارش کنیم تا همین حس ، به تمام خانواده هافمن هم منتقل بشه .

برای شروع گزارشی داریم از عملکرد یکی از اعضای جدید هافمن مجموعه " آی هوم " با مدیریت جناب آقایان فیروز بهبودیان و رضا احمدی که در سال ۹۹ به عضویت خانواده هافمن درآمده اند.

ماجرای این قرار بود که طی تماس تلفنی از طریق یک شهروند تهرانی ، مطلع شدیم که ایشون با یکی از کارگاههای منطقه که در لیست مشتریان هافمن نبودن و پروفیل مصرفی خودشون رو از مسیرهای غیر مجاز تهیه کرده بودن ، قرارداد تعویض پنجره بسته بودن و با بد قولی های متعدد بالاخره تعویض پنجره انجام شده بود .

اما بعد از مدت کوتاهی از کیفیت نازل پنجره های تعویضی ناراضی شدن و با مرکز تماس هافمن (کال سنتر) تماس گرفتن و شکایتشون رو مطرح کردن ، در نتیجه برای رسیدگی به موضوع و بررسی وضعیت پروژه ، از مرکز تماس هافمن با جناب

مهندس بهبودیان تماس گرفتند و از ایشون درخواست کردن تا جهت رسیدگی ، کارشناس فنی خودشون را به آپارتمان مذکور ارسال کنن ؛ آقای بهبودیان شخصا خودشون در محل پروژه حضور پیدا کردن و بعد از بررسی شرایط ، با تعویض کلیه شیشه ها و یراق آلات، با هزینه خودشون رضایت مشتری را برآورده کردن .

نکته ای که بیش از موارد فنی برجسته تر بود ، این بود که علاوه بر خدمات فنی ، ایشون نسبت به وضعیت نامساعد جسمی فرزند خانواده آقای کریمی بی تفاوت نبودن و برای ایشون از یکی از بهترین متخصصان تهران وقت ویزیت گرفتن تا پروسه درمان ایشون زودتر انجام بشه ، جالب اینکه هیچ کدام از این اقدامات رو به شرکت گزارش نکردن و همکاران ما از طریق تماس تلفنی کارفرما جهت تشکر و تقدیر از جناب بهبودیان ، متوجه این اقدامات ارزشمند و انسان دوستانه شدیم .

جناب آقایان بهبودیان و احمدی عزیز ، از نگاه زیبای شما ، از روح بزرگ همکاری شما و از انرژی مثبتی که به مجموعه دادین، سپاسگزاریم .
هافمن



هافمن سرویس به هفتمین استان رسید

پس از استقبال بی نظیر کارگاه های برتر ۶ استان ایران ، نوبت به خراسان رسید.

به گزارش روابط عمومی هافمن ، همایش کارگاه های برتر استان های خراسان رضوی و شمالی و جنوبی در مورخه ۱۱ ام آبان ماه در مشهد مقدس برگزار گردید.

در این همایش که با حضور مدیران کارگاه های برتر سه استان خراسان در مرکز همایش های هتل پارس مشهد با رعایت پروتکل های بهداشتی و فاصله گذاری اجتماعی برگزار گردید معرفی طرح و فرآیندهای عملیاتی، پروتکل های اخلاقی و بهداشتی و مسائل مالی و قرارداد همکاری توسط مدیران ارشد هافمن برای حاضرین همایش ، تشریح گردید.

این همایش که با استقبال ۹۰٪ از حاضرین با امضای قرارداد همکاری ادامه یافت و پس از ضیافت شام به پایان رسید.



تجلیل از آقای علیرضا ولیزاده

به گزارش روابط عمومی هافمن ، ۱۱ آبان ماه ۱۳۹۹ از جناب آقای علیرضا ولیزاده با اهدای لوح تقدیری تجلیل گردید. گفتنی است در این مراسم جناب آقای مهندس الماسی ، به نیابت از دکتر حمیدیه از آقای علیرضا ولیزاده با اهدای لوح تقدیری تجلیل نمودند .

متن لوح تقدیر :

همکار ارجمند

جناب آقای علیرضا ولیزاده

چه غرور آفرینند آن عزیزانی که در کمال صداقت و درستکاری بهترین ها را برای مجموعه ها به ارمغان می آورند. این لوح به پاس قدردانی از زحمات بی شائبه شما در مدت عهده داری وظیفه پر خطر سرپرست تولید ، اهداء و آرزو مندیم اینک که در سنگر دیگری جهت رونق بخشیدن به تولید مجموعه مشغول خواهید بود این را به یاد داشته باشید که از ارزش های کاری شما بزرگوار کاسته نشده بلکه به حضور شما در آن عرصه نیاز بیشتری می باشد. از خداوند متعال خواهانیم که گام های بعدی تان را نیز قرین پویایی و پایایی بدارد.

محمد حمیدیه - مدیر عامل

۱۱ آبان ۱۳۹۹



سبد محصولات، تبلیغات مؤثر و هدفمند، کیفیت مطلوب و مستمر، خدمات و پشتیبانی قابل قبول

آیا از خدمات و پشتیبانی هافمن طی مدت همکاری رضایت دارید؟

دوستان کمال همکاری را با این مجموعه داشته و دارند و با پاسخگویی به موقع ما را بیشتر دلگرم نمودند. همچنین در موقع بروز موارد خاص عکس العمل سریع و درستی انجام گرفته است.

چه پیشنهادهاتی برای بهتر شدن فعالیت هافمن در بعد تولید، خدمات یا فروش دارید؟

با اضافه کردن خطوط تولید زمان درخواست کالا تا رسیدن به دست مشتریان را کوتاه تر نماییم.

با انجام بازرسی های مستمر از کارگاه ها نظارت بیشتری بر روی کیفیت تولید نیز داشته باشند تا استاندارد های لازم در تولید پنجره رعایت گردد. به عنوان نماینده اعلام آمادگی مینمایم در صورت نیاز به کمک و هم فکری در خدمت آن مجموعه باشیم.

ترجیحا نظارت بر قیمت بین همکاران بخش و در و پنجره سازان

برنامه های آتی مجموعه شما برای فعالیت در این صنف چیست؟

افزایش نیروی انسانی و بالا بردن ظرفیت تولید، بازاریابی مستمر و قوی نسبت به گذشته برای فروش بیشتر پروفیل هافمن و وایزروین در سطح استان البرز با هم اندیشی آن مجموعه و کارهایی نظیر (برگزاری همایش ها، ارتباط با سازمان های دولتی به طور مثال شهرداری ها، سازمان نظام مهندسی، اصناف) و حضور در نمایشگاه های تخصصی مرتبط در سطح استان



امیر حسین جهانشیری

نماینده مونتاژ هافمن در البرز

مصاحبه:

امیر حسین جهانشیری فارغ التحصیل رشته عمران از دانشگاه همدان در سال ۱۳۸۶ شروع فعالیت از سال ۱۳۸۷ در زمینه تولید و فروش پنجره دوجداره، از سال ۱۳۹۲ فروش پروفیل های مختلف در سطح استان البرز و فروش پروفیل هافمن و وایزروین از سال ۱۳۹۹ در استان البرز

در حال حاضر چه محصولاتی را در مجموعه خود تولید می کنید؟

به خاطر داشتن نیروهای فنی و آموزش دیده با تجربه توان تولید هر گونه پنجره ای با هر برآیی را داریم. (لولایی، کشویی، فولکسی واگنی و... با پروفیل هافمن و وایزروین)

بازار فروش و مناطق تحت پوشش نمایندگی شما کدام مناطق است؟

نماینده رسمی فروش پروفیل هافمن و وایزروین در استان البرز در تولید در و پنجره و فروش تقریبا تمام استان های ایران را تحت پوشش قرار می دهیم

چه امتیازاتی در مجموعه هافمن وجود داشت که شما را به

همکاری دراز مدت با این مجموعه ترغیب کرد؟

سابقه بلند مدت تولید پروفیل هافمن، کامل بودن





مجید ضیائی

مدیر اداری و منابع انسانی

علل و عوامل مؤثر بر بی تفاوتی کارکنان در محل کار

ادامه از شماره قبلی

- کسب اطلاعات دائمی از جایگاه شغلی و عوامل تأثیر گذار بر عملکرد پرسنل.
- تفکیک کارکنان تازه وارد از کارکنان با سابقه و مشخص کردن مدت زمان کار هر فرد در شغل فعلی. به گفته دیگر ممکن است فردی سابقه طولانی در سازمان داشته باشد ولی در شغل فعلی سابقه چندانی نداشته باشد.
- تفکیک کارکنانی که بدرستی مقررات را رعایت نمی کنند از کارکنانی که در رعایت مقررات و آیین نامه ها دقت زیادی دارند.
- مرکز ارزیابی بر میزان عملکرد باشد نه افزایش حقوق و مزایا.
- مورد نگرانی در کار: به دلایل مختلف در بعضی موارد ممکن است به عملکرد فردی بیش از حد مثبت یا منفی توجه شود که در این صورت بهتر است مورد به مورد کارهای فرد مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد.
- احتمال دارد وی در بخش از کارش عالی و در قسمت دیگر ضعیف عمل نماید. در این صورت باید هر مورد از کارش جداگانه بررسی شود.
- توجه به همه کارکنان به یک اندازه بعبارت دیگر با یک چشم نگاه کردن: این به این معنا نیست که تسهیلات نیز به یک میزان داده شود. این عدالت نیست، باید با توجه به کار، شایستگی های فردی و دیگر موارد انجام شود.



نتیجه

در بررسی علل وجود بی تفاوتی در کارکنان به این نتیجه می رسیم که بسیاری موارد بدلیل ناشناخته بودن قابل آموزش نیستند و چاره کار در برگزاری دوره های آموزشی نیست. یکی از مهارت های مهم مدیریت آشنا بودن با مشکلات غیر آموزشی و یافتن راه حل های کنترل آن برای افزایش مهارت های پرسنل می باشد. عملکرد مدیر یا مدیران بیشترین تأثیر را در کسب موفقیت در هر سازمانی می گذارد. تأثیر عملکرد

ارزیابی عملکرد کارکنان

بدلیل اینکه محور بحث ما کارکنان می باشند و همچنین بعلت اهمیت ارزیابی از آنها، به این موضوع کمی بیشتر می پردازیم.

در ارزیابی عملکرد کارکنان ۲ مطلب باید مشخص شود:

- نتیجه کار کارکنان
- نظر سازمان در مورد کارکنان

محاسن ارزیابی

- جلوگیری از عملکرد منفی کارکنان و بهبود نحوه عملکرد آنان
- مشخص شدن کارکنان نخبه و مفید سازمان
- مشخص شدن افراد ضعیف و نوع ضعف آنان
- مشخص شدن نیازهای آموزشی و غیر آموزشی کارکنان
- استاندارد کردن کارها و روشها
- افزایش عملکرد مطلوب کارکنان
- افزایش همکاری کارکنان با مدیریت
- کنترل دقیق کلیه کارها در سازمان
- کاهش هزینه های تولید
- شناسایی کارکنان با انتظارات مدیریت سازمان
- بوجود آمدن امید به آینده شغلی در کارکنان (امنیت، ارتقاء و ...)

سیاست حاکم بر ارزیابی عملکرد کارکنان

- بر مبنای حقایق موجود در سازمان استوار شود.
- اطلاع رسانی به کارکنان از نتایج ارزیابی
- بدون فرق گذاشتن و در بی طرفی کامل بین کارکنان انجام شود.
- گاهی اوقات ارزیابی غیر رسمی برگزار گردد.
- فاصله بین دو ارزیابی با توجه به وضعیت سازمان و مقررات موجود در آن در نظر گرفته شود. نه خیلی دور نه خیلی نزدیک.
- مقایسه ارزیابی ها و جمع بندی نهایی و اطلاع رسانی در یک دوره مشخص (مثلاً یک سال)
- اطلاعات لازم برای ارزیابی باید برای هر فرد با توجه به شغل او مشخص شود. بعبارت دیگر بصورت شناور و قابل تغییر باشد.

• در زمان بروز مشکلات همه تصمیمها را به گردن دیگر می اندازد. در این صورت علت شکست یا ناموفقیت خود را به مدیران، دیگران همکاران خود، تجهیزات، آب و هوا، کمبود امکانات و ... نسبت می دهند.

• کمک به تخریب فیزیکی سازمان.
• شایعه پراکنی.
• استفاده از هر فرصتی برای استفاده از اضافه کاری بی مورد

جالب توجه است که بسیاری از روشهای افزایش پرداخت به کارکنان نتیجه نمی دهد.

اینجا اگر بتوان به این سوال پاسخ داد که چرا کارکنانی که دریافتی بالا دارند ولی باز هم ناراضی هستند، بسیاری از مشکلات مدیریت سازمانهای ایرانی برطرف خواهد شد.

توجه به روشهای انگیزشی در کارکنان موجب پیش برد سازمان و دست یابی به اهدافش خواهد شد. در این صورت روشهای ایجاد انگیزش و از بین رفتن بی تفاوتی وقتی مفید خواهد بود که:

• کارکنان دارای دانش کافی برای درک درست مفاهیم مدیریت و مهارت کافی برای انجام صحیح کار خود باشند.

• تشنه یادگرفتن باشند بعبارت دیگر از هر فرصتی برای آموختن استفاده کنند.

• از کار خود و عوامل پیرامونی آن خوشنود و راضی باشند. در اینصورت می توان انتظار داشت که سازمانی مطلوب، کارا و سرآمد داریم. اگر مدیران نتوانند سطح انگیزشی کارکنان را بالا ببرند موجب دلسردی و ناراضیاتی آنان و ایجاد بی تفاوتی کارکنان خوب، شایسته، کارآمد و دلسوز خواهد شد.

بحث

برای گذر از مدیریت سنتی و حفظ بقاء سازمان، مدیران در روشهای مدیریتی خود باید تغییرات عمیق و اساسی ایجاد نمایند. تغییر در نگرش به نیروی انسانی می تواند نتیجه خوبی برای مدیران حاصل نماید. تمام مسائل مورد بحث در هر سازمانی نوعی به نیروی انسانی بر می گردد. نگاه به نیروی انسانی بعنوان سرمایه انسانی از موفقیت های سازمان است. در این صورت سازمان به هر کارمند خود بعنوان یک سرمایه و دارایی توجه می کند که موجب پیشرفت سازمان و سرآمدی آن خواهد شد. لازمه رقابت و کسب سود بیشتر و مستمر، توجه فزاینده مدیران به منابع انسانی که جزء سرمایه های اصلی و ستونهای سازمان می باشد، است.

در کلیه مباحث ذکر شده، دو مطلب قابل توجه است اول اینکه بیشترین نشانه ها به سمت مدیران می باشد و دوم اینکه محور اصلی انسان و مدیریت بر این سرمایه است. بعبارتی مدیران وقتی می توانند به موفقیت دست یابند که ابتدا به نیروی انسانی خود توجه کنند بعد به کار. بگفته ماتسوشیتا بنیان گذار صنعت الکترونیک ژاپن، نخست انسان سپس کالا

کارکنان در حد بسیار پایینی قرار دارد. نتیجه عملکرد مثبت یا منفی مدیران موجب می شود که یک سازمان عالی و یا یک مجموعه بهم ریخته و دارای مشکلات فراوان بوجود آید. شکل زیر بخوبی وظایف شغلای مختلف را در هر سازمانی نشان می دهد.

مدیر ارشد
مدیر میانی
سرپرستان
کارگران

سمت چپ شکل مربوط به بهسازی و سمت راست مربوط به حفظ و نگهداری است. بیشترین وظیفه مدیران بهسازی، بهینه کردن وضعیت سازمان می باشد و مهمترین وظیفه سرپرستان و کارگران حفظ و نگهداری وضع موجود است. در کشور ما شاید بعضی مدیران با توجه به وضعیت جامعه از نظر کاریابی، بر این عقیده باشند که نیاز به استفاده از روشهای ایجاد انگیزه نیست. چرا که وقتی فردی نتواند کاری در خارج محیط سازمان بیابد به هر شکلی با او رفتار شود، سعی در حفظ شغل خود می کند. پس چرا وقت بگذاریم و هزینه کنیم؟

ایجاد انگیزه معنایی ندارد او کار خود را انجام می دهد و مدیریت هم همین را می خواهد.

در نگاه اول به این موضوع شاید بنظر برسد که ظاهراً مطلب درستی است و در بسیاری از محیطهای کاری نیز نتیجه داده است. ولی کمی تأمل در همین محیطهای کاری مورد بحث، بخوبی می توان دریافت اگر چه بسیاری از کارکنان شرایط سخت، نابرابری، تبعیض و ... را تحمل می کنند و کارهای محول شده را انجام می دهند. اما این تحمل عواقبی را با خود بهمراه دارد. از جمله آنها می توان موارد زیر را نام برد:

- کاهش سطح کیفیت تولیدات و خدمات
- استفاده از فرصتی برای گریز از کار
- بی تفاوتی به مشکلات، تخریبها و ... سازمان و کمک به سرعت بخشیدن آن
- بی توجهی به مواد مورد استفاده در تولید و افزایش ضایعات
- بدنبال یک جرعه هر چند کوچک، برای نشان دادن ناراضی خود هستند
- عدم توجه به نوآوری و خلاقیت، بعبارت دیگر، به خود زحمت فکر کردن را نمی دهد.



مرکز تحقیقات راه
مسکن و شهرسازی



وایزر وین

Wisser Win

UPVC PROFILE PRODUCER



ضمانت ۱۰ ساله با بیمه نامه بیمه کار آفرین

هافمن سرویس

یه تعویض به صرفه با سرعت بالا



۱۶۴۴

HOFMANN
UPVC PROFILE PRODUCER



HOFMANN
UPVC PROFILE PRODUCER

هافمن پیشنهاد اهل فن

www.hofmannprofile.com

[@hofmannprofile](https://www.instagram.com/hofmannprofile) t.me/hofmannprofile

دفتر مرکزی: تهران - سعادت آباد - میدان کاج - فیابان نهم - پلاک ۱۸
کد پستی: ۱۹۹۸۷۱۳۶۴۱
تلفن: ۰۲۱ ۷۹۱۳۲
کارخانه شماره ۱: تبریز، شهرک صنعتی سرمایه گذاری فارچی، فیابان آسیای ۲
کد پستی: ۵۱۸۹۱۵۳۱۷۴
تلفن: ۰۴۱ ۳۱۱۶
کارخانه شماره ۲: شهرکرد، شهرک صنعتی شهرکرد، فیابان کوشش غربی
کد پستی: ۸۸۱۳۶۵۵۸۳۵
تلفن سراسری: ۱۶۴۴