

روح کایزن

ایجاد تعالی پایدار، گامی کوچک در یک دوره

بابک پور بهرامی (عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد پرند)

بتول حسین مردی (مدرس دانشگاه)

امیررضا علیزاده مجد (پژوهشگر و مدرس دانشگاه)

نویسنده: رابرت مورر

با مقدمه امیررضا علیزاده مجد

سرشناسه	مورر، رابرت
عنوان و نام پدیدآور	Maurer, Robert روح کایزن / رابرت مورر؛ مترجمین بابک پوربهرامی، بتول حسین مردی، امیررضا علیزاده مجد
مشخصات نشر	تهران: آرنا، ۱۳۹۲.
مشخصات ظاهری	۱۰۰ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۷۲۱۴-۲۵-۱
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	عنوان اصلی: The spirit of kaizen : creating lasting excellence one small step at a time.C, ۲۰۱۳
موضوع	کارآمدی سازمانی
موضوع	تحول سازمانی
موضوع	یریت
شناسه افزوده	پوربهرامی، بابک، ۱۳۴۷ - مترجم
شناسه افزوده	حسین دی، بتول، ۱۳۵۱ - مترجم
شناسه افزوده	علیزاده مجد، امیررضا، ۱۳۶۵ - مترجم
رده بندی کنگره	۵۸۱.۱۱ / ۱۳۰۹ / م
رده بندی دیویی	۲۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۳۳۲۹۴۱۵



نشر آرنا

عنوان	: روح کایزن
مترجمین	: بابک پوربهرامی، بتول حسین مردی، امیررضا علیزاده مجد
ناشر	: آرنا
طرح جلد	: رامین
چاپ	: اول ۱۳۹۲
شمارگان	: ۱۰۰۰ نسخه قیمت: ۹۵۰۰ تومان
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۱۴-۲۵-۱

www.arnapub.com

کایزن یا بهبود مستمر، مفهومی که ریشه آن به کشور ژاپن باز می گردد ، سال هاست به عنوان تابلو فرشی نفیس، در ویتترین شرکت ها و سازمان ها آویخته شده است. کایزن مفهومی نیست که با تهیه پاور پوینت ، نمایش نام آن در جلسات ، نام گذاری آن بر روی کمیته های مختلف و ... در سازمان جاری و ساری شود . اگر بخواهیم سازمان در مسیر تعالی قرارگیرد ، نیاز به سازمانی با نیروی های چابک و پویا داریم . در این مسیر باید هدف، باید تغییر در روح سرمایه انسانی صورت گیرد یا به بیانی متغیر در نگرش مدیران سازمان به وجود آید . اما تا زمانی که مدیران سازمان ها و شرکت ها تنها در حال تغییر بوده و مدیران ، آینده شرکت جدید را، در گذشته سازمان قبلی ببینند (که لزوما موفقیت آمیز نبوده) و هر آنچه در قبل اتفاق افتاده (بدون در نظر گیر اصولی اقتصادی) ، بخواهند در سازمان جدید پیاده کنند و یا بعضا دیده می شود که تیم مدیریت سازمان ها یا شرکت ها ، آسایشگاهی برای بازنشستگان و سالمندانی است که سالها قبل مدیران سازمانی دیگر بوده اند ،

باید با صدای بسیار بلند فریاد زد تغییر غیر ممکن نیست !

باید روح کایزن در سازمان دمیده شود ، نه اینکه جسد بد بوی تکنیک ها را که بیان کنندگان آن ،اطلاع دقیقی از نحوه صحیح پیاده سازی آن را ندارند ، سازمان را راهبری کند.

امیررضا علیزاده مجد - پژوهشگر و مدرس دانشگاه

فهرست

فصل اول: معرفی سریع کایزن	۷
فصل دوم: تقویت روحیه	۲۲
فصل سوم: کاهش هزینه ها	۳۶
فصل چهارم: بهبود کیفیت	۵۰
فصل پنجم: محصولات و خدمات جدید را گسترش دهید	۶۰
فصل ششم: افزایش فروش	۷۰
فصل هفتم: ارزش زبینه های بهداشت و درمان	۸۴
فصل هشتم: زمانیکه بی گام های بزرگ بسیار دشوار باشند چه کار باید کرد ؟	۹۷