

بزرگ‌ترین خودروسازان جهان از نظر فروش

رتبه‌بندی ۱۵ گروه بزرگ خودروسازی بر اساس تعداد خودروهای فروخته‌شده در سال ۲۰۲۵

تعداد خودروهای فروخته‌شده در سال ۲۰۲۵



منبع: OICA

در جلسات کمیته عالی تحول مطرح شد؛

حرکت فولاد هرمزگان به سمت پایش سیستمی شاخص‌های استراتژیک

آماده و مستندسازی می‌شود.

■ **مدیریت مهندسی صنایع؛ کانال ارتباطی با مدیریت راهبری و نظارت بر شرکت‌های گروه فولاد مبارکه**

وی تصریح کرد: جلسات پایش عملکرد شش‌ماهه نخست سال از اهمیت ویژه‌ای برای شرکت فولاد هرمزگان و گروه فولاد مبارکه برخوردارند؛ چراکه گروه فولاد مبارکه با ارزیابی میزان تحقق شاخص‌های استراتژیک شرکت‌های زیرمجموعه، عملکرد آن‌ها را بررسی می‌کند و بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، امتیازدهی انجام می‌دهد. در این میان، مدیریت مهندسی صنایع فولاد هرمزگان به‌عنوان کانال ارتباطی رسمی با مدیریت راهبری و نظارت بر شرکت‌های گروه فولاد مبارکه، مسئولیت تجمیع، اعتبارسنجی و انعکاس شفاف داده‌های استراتژیک و مستندات عملکردی را بر عهده دارد و در مسیر پاسخگویی به ارزیابی‌های شرکت‌های گروه فولاد مبارکه، نقشی محوری ایفا می‌کند.

■ **تشریح ابعاد ارزیابی جامع ۲۲ مهرماه؛ سنجش مستندمحور در مدل ۱۰۰۰ امتیازی ارزیابی شرکت‌های گروه فولاد مبارکه**

حمیدی با اشاره به ارزیابی جامع شرکت‌های گروه توسط گروه فولاد مبارکه، ابعاد و ضوابط این ارزیابی جهت آمادگی همه‌جانبه سازمان را تبیین کرد.

■ **پایش فصلی؛ معیاری برای سنجش تحقق اهداف و مبنای تصمیم‌های بودجه‌ای**

وی با تأکید بر اینکه جلسات پایش استراتژی هر سه ماه یک‌بار برگزار می‌شوند، بیان کرد: هدف از برگزاری این جلسات، ارزیابی شاخص‌های استراتژیک و سنجش میزان تحقق یا عدم تحقق آن‌هاست. این ارزیابی به سازمان کمک می‌کند تا مشخص شود چه میزان از اهداف تعیین‌شده محقق شده‌اند و سازمان و واحدهای مختلف آن تا چه اندازه در مسیر اهداف پیش‌بینی‌شده حرکت می‌کنند. بر اساس منطق ارزیابی عملکرد، انحراف کمتر از ۱۰ درصد (وضعیت مطلوب) به‌عنوان نوسان طبیعی و حاشیه مجاز در نظر گرفته می‌شود، اما انحراف‌های بالاتر نیازمند عارضه‌یابی و اقدام اصلاحی هستند. از سوی دیگر، از آنجاکه تحقق بسیاری از شاخص‌ها به بودجه و اعتبارات اختصاص‌یافته وابسته است، نتایج پایش نقش مستقیمی در تصمیم‌گیری‌های مالی دارد و تنها به بررسی عملکرد گذشته محدود نمی‌شود، بلکه مبنای تعیین و تخصیص بهینه منابع در ادامه مسیر خواهد بود.

■ **بهبودهای انجام‌شده در مدیریت استراتژیک؛ استقرار منطق «تحويل داندنی» در سامانه راهبرد و داشبورد مدیریتی مدیریت استراتژیک در BI**

مدیر مهندسی صنایع فولاد هرمزگان با تشریح نوآوری‌ها و ارتقای زیرساخت‌های پایش عملکرد افزود: در راستای ارتقای کیفیت پایش و آمادگی کامل برای ارزیابی‌های جامع هلدینگ، بهبودهای ساختاری مؤثری پیاده‌سازی شده‌اند. شناسنامه‌های شاخص‌ها تدوین، قواعد پایش بازتعریف و منطق محاسبه درصد

از این اطلاعات، نقاط قوت و حوزه‌های قابل‌بهبود در هر دوره زمانی به‌خوبی شناسایی می‌شوند و زمینه لازم برای تحلیل وضعیت، انجام اصلاحات و بهینه‌سازی اقدامات در مسیر تحقق اهداف استراتژیک فراهم خواهد شد. مدیر مهندسی صنایع شرکت فولاد هرمزگان:

■ **تحقق اهداف استراتژیک در گرو انضباط مستندسازی، رویکرد شواهدمحور و مشارکت آگاهانه بدنه سازمان است**

مدیر مهندسی صنایع شرکت فولاد هرمزگان در ادامه این جلسه با تشریح فرایند جامع برگزاری جلسات پایش عملکرد شش‌ماهه نخست سال ۱۴۰۵، تبیین بهبودهای ساختاری در سامانه مدیریت استراتژیک و هوش تجاری و تشریح الزامات ارزیابی جامع گروه فولاد مبارکه را مبنای تصمیم‌گیری‌های کلان بودجه‌ای، سنجش انحرافات عملکردی و پیش‌نیاز ارزیابی و امتیازدهی در سطح شرکت‌های گروه فولاد مبارکه دانست و بر ضرورت ارائه تحلیل‌های واقعی و جاری‌سازی اهداف در بدنه سازمان تأکید کرد. مرخصیه حمیدی، ضمن قدردانی ویژه و صمیمانه از تلاش‌های ارزشمند، همراهی مستمر و نقش‌آفرینی اثربخش معاونان، مدیران، رؤسا و تسهیلگران استراتژی در پیش‌دین فرایند، به تشریح اهمیت، فرایند اجرایی، قواعد جدید پایش استراتژی و تمهیدات لازم جهت آمادگی حداکثری شرکت برای ارزیابی جامع شرکت‌های گروه فولاد مبارکه پرداخت. فرایند برگزاری جلسات پایش عملکرد استراتژیک‌حمیدی در تشریح سازوکار اجرایی این نشست‌ها اظهار کرد: فرایند پایش شش‌ماهه نخست سال در قالب یک چرخه نظام‌مند و در پنج گام کلیدی طراحی شده و به مرحله اجرا درآمده است:

۱. ابلاغ شاخص‌ها و آماده‌سازی داده‌ها: پیش از برگزاری جلسات، کلیه حوزه‌ها و واحدهای متولی شاخص‌ها اقدامات مکلف‌شدن درصدد تحقق، فایده‌های تحويل داندنی معتبر، تحلیل علل انحراف عملکردی (برای وضعیت‌های زرد و قرمز) و اقدامات اصلاحی پیشنهادی خود را آماده کنند.

۲. یکپارچه‌سازی و تجمیع اطلاعات: مدیریت مهندسی صنایع، داده‌های عملکردی را در بستر سامانه مدیریت استراتژیک (راهبرد) و داشبوردهای هوش تجاری (BI) ثبت، تجمیع و پایش اولیه می‌کند تا زیربنای گزارش‌دهی دقیق مدیریتی فراهم آید.

۳. پایش عملکرد در کمیته عالی تحول: در نشست‌های فشرده، میزان تحقق اهداف و اقدامات استراتژیک به تفکیک معاونت‌ها و واحدها بررسی شده و درباره ریشه‌یابی انحراف‌ها و اولویت‌بندی برنامه‌های اصلاحی تصمیم‌گیری به عمل می‌آید.

۴. مستندسازی و استقرار چرخه پیگیری: مصوبات جلسات، اقدامات اصلاحی مصوب و تکالیف حوزه‌ها تدوین شده و از طریق صورت‌جلسه و گزارش رسمی مدیریت مهندسی صنایع در مسیر اجرا قرار می‌گیرد.

۵. هم‌راستاسازی با ارزیابی جامع شرکت‌های گروه فولاد مبارکه: نتایج این پایش شش‌ماهه برای محور استراتژی در ارزیابی جامع معاونت سرمایه‌گذاری و راهبری شرکت‌های گروه فولاد مبارکه

جلسات کمیته عالی تحول شرکت فولاد هرمزگان با تمرکز بر «پایش عملکرد شش‌ماهه نخست استراتژی شرکت منتهی به پایان شهریور ۱۴۰۵»، با حضور جمعی از معاونان، مدیران، رؤسا و دست‌اندرکاران حوزه استراتژی سازمان برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی شرکت فولاد هرمزگان، در این جلسه، معاون تکنولوژی شرکت فولاد هرمزگان گفت: پایش مستمر استراتژی‌ها، ضمن شناسایی نقاط قوت و حوزه‌های قابل‌بهبود سازمان، زمینه را برای اصلاح و بهینه‌سازی عملکرد فراهم می‌کند. در همین راستا، ورودی‌های تدوین استراتژی تقویت شده است و تلاش داریم با سیستمی کردن شاخص‌ها و اقدامات، امکان رصد برخط میزان پیشرفت اهداف تعیین‌شده را فراهم کنیم.

احسان رسولی، پایش استراتژی را به‌اندازه تدوین آن حائز اهمیت دانست و اظهار کرد: پایش استراتژی به شناسایی دقیق نقاط قوت و حوزه‌های قابل‌بهبود سازمان کمک می‌کند و این امکان را در اختیار معاونان و مدیران قرار می‌دهد تا با شناخت بهتر وضعیت موجود، حوزه‌هایی را که به فعالیت و پیگیری بیشتری نیاز دارند، مشخص کنند.

همگرایی با مشارکت مدیران و معاونان رسولی با تأکید بر این که در این شرایط ضرورت همسکری معاونان و مدیران با تیم استراتژی بیش از گذشته احساس می‌شود، بهره‌گیری از دیدگاه‌ها و تجربیات مدیران و معاونان را یکی از الزامات تدوین و اجرای اثربخش استراتژی‌ها دانست و افزود: در فرایند تدوین، پایش و اصلاح استراتژی‌ها و اهداف تعیین‌شده، از نظرات همه مدیران و معاونان استفاده خواهیم کرد تا اصلاحات و بهینه‌سازی‌های موردنیاز با شناخت دقیق‌تری انجام شود. این مشارکت و هم‌فکری کمک می‌کند چالش‌های احتمالی در مسیر اجرا کاهش یابد و نتایج بهتری از اجرای برنامه‌ها حاصل شود. پایش برخط شاخص‌ها برای ارزیابی دقیق تر عملکرد

معاون تکنولوژی شرکت فولاد هرمزگان در ادامه، سیستمی کردن شاخص‌ها و اقدامات را از جمله رویکردهای مورد پیگیری عنوان کرد و گفت: تلاش داریم با سیستمی کردن شاخص‌ها و اقدامات، امکان نمایش میزان پیشرفت آن‌ها در مقایسه با اهداف تعیین‌شده را برای معاونان و مدیران مربوطه فراهم کنیم. با تحقق این رویکرد، مسئولان هر بخش می‌توانند وضعیت پیشرفت شاخص‌ها و اقدامات مرتبط با حوزه فعالیت خود را با دقت بیشتری دنبال کنند.

به گفته رسولی، استقرار چنین رویکردی امکان بررسی برخط و لحظه‌ای شاخص‌ها را فراهم می‌کند و در کنار آن، قابلیت استخراج آمار و اطلاعات در دوره‌های زمانی مشخص نیز وجود خواهد داشت. به این ترتیب، عملکرد شاخص‌ها در بازه‌های زمانی مختلف قابل‌بررسی خواهد بود و می‌توان با اتکا به اطلاعات به‌دست‌آمده، روند پیشرفت اهداف را دقیق‌تر ارزیابی کرد.

وی در پایان تأکید کرد: دسترسی به اطلاعات به‌روز و امکان بررسی شاخص‌ها در دوره‌های زمانی مشخص، فرصت مناسبی برای نقد و بررسی دقیق عملکرد سازمان فراهم می‌کند. با استفاده



ورزند تا زمینه هم‌افزایی سازمانی، رفع موانع و تحقق اهداف و استراتژی‌های فولاد هرمزگان فراهم آید.

■ **مشاور استراتژی شرکت فولاد هرمزگان عنوان کرد: شفافیت میان استراتژی و اجرا، چالش اصلی سازمان‌هاست**

الیهوردی تقوی، مشاور استراتژی شرکت فولاد هرمزگان نیز در جلسات پایش عملکرد شش‌ماهه استراتژی شفاف میان تدوین استراتژی و اجرای اثربخش آن را یکی از مهم‌ترین چالش‌های سازمان‌ها دانست و تأکید کرد: موفقیت در تحقق اهداف، به هماهنگی ظرفیت‌های عملیاتی، درک مشترک و اعتماد میان سطوح مختلف سازمان بستگی دارد. وی اظهار کرد: انتقال استراتژی به اجرا مانند مسابقه دوامدادی است که آسیب‌پذیرترین نقطه آن، لحظه تبادل میان «چشم‌انداز و استراتژی» و «اجرا» است؛ چالشی که به اعتماد مطلق، زمان‌بندی هماهنگ و درک مشترک نیاز دارد. وی افزود: چالش اصلی صرفاً سرعت اجرا نیست، بلکه کیفیت انتقال به مرحله اجرا اهمیت دارد. تقوی از پیشی‌گرفتن سرعت استراتژی از ظرفیت عملیاتی تیم، ناهماهنگی مهارت‌ها و نقش‌های موجود با نیازهای استراتژی جدید و فقدان دیدگاه استراتژیک در میان مدیران میانی برای هدایت صحیح تیم‌ها به‌عنوان سه مانع اصلی در این زمینه یاد کرد.

وی گفت: مدیران مسئول تفسیر استراتژی و هدایت تیم‌ها هستند؛ اما اگر دیدگاه استراتژیک کافی نداشته باشند، به‌جای واگذاری وظایف و راهبری کارکنان، کارها را نزد خود نگه می‌دارند. تقوی استفاده از ابزارهایی مانند گانت چارت را برای هم‌راستاسازی اولویت‌های کوتاه‌مدت با اهداف کلان مفید دانست. سهم ۲۰ درصدی تدوین و ۸۰ درصدی اجرا؛ تمرکز بر عملیاتی‌سازی مشاور استراتژی شرکت فولاد هرمزگان در پایان با تأکید بر ضرورت بازنگری در نسبت تدوین و اجرا اظهار کرد: در سازمان سالم، ۲۰ درصد به تعیین استراتژی و ۸۰ درصد به اجرا اختصاص دارد؛ بنابراین باید توجه بیشتری به عملیاتی‌شدن اهداف معطوف شود. وی نبود تعریف مشترک از موفقیت را از عوامل انحراف دانست و تصریح کرد: جلسات اثربخش باید نقطه اتصال تصمیم‌گیری و هم‌راستایی باشند و با ایجاد معانی شفاف و اعتماد، پیوند میان استراتژی و اجرا را تقویت کنند.

تحقق اهداف شفاف‌سازی شده است، همچنین با ارتقای سامانه مدیریت استراتژیک (راهبرد)، قابلیت بارگذاری فایل تحويل داندنی (Deliverables) با درج عنوان مدرک تعبیه شده و ثبت عملکرد اقدامات با پیشرفت ۱۰۰ درصد منوط به آن شده است. افزون بر این، داده‌های ثبت‌شده در سامانه راهبرد به داشبوردهای هوش تجاری (BI) منتقل شدند.

■ **استراتژی باید از سطح مدیران به بدنه سازمان برسد**

مدیر مهندسی صنایع شرکت فولاد هرمزگان در ادامه، تدوین استراتژی را از وظایف ذاتی معاونان و مدیران دانست و تأکید کرد: مسئولیت تحقق اهداف استراتژیک به همین سطح محدود نمی‌شود و کارکنان نیز باید از اهداف تعیین‌شده و نقش خود در دستیابی به آن‌ها آگاهی داشته باشند. از این‌رو، ضروری است اهداف سازمانی با کارکنان مطرح شوند تا هر یک از آن‌ها بتوانند سهم و نقش خود را در تحقق برنامه‌ها شناسند و در اجرای آن‌ها مشارکت کنند. تا زمانی که نقش کارکنان در این مسیر به‌روشنی تبیین و مشخص نشود و درک شفافیت از اهداف سازمانی نداشته باشند، اجرای استراتژی‌ها با چالش مواجه خواهد شد. در همین زمینه، آگاهی کارکنان از اهداف و استراتژی‌های سازمان یکی از موضوعات موردتوجه در نظرسنجی‌های سالانه شرکت با عنوان «سنسکاف» بوده و معیار ۳-۲ الگوی تعالی سازمانی (گفتگوی دوطرفه و ارتباطات اثربخش) نیز بر اطلاع‌رسانی اثربخش اهداف و استراتژی‌ها تأکید دارد؛ بر همین اساس این شاخص به‌عنوان یکی از معیارهای اصلی در کارنامه تحول رهبران سازمان لحاظ شده است.

■ **جلسات کمیته‌های تحول؛ شرط اصلی تحقق اهداف**

حمیدی با اشاره به ضرورت پیگیری شاخص‌ها در سطح واحدهای سازمانی خاطر نشان کرد: در جلسات کمیته‌های تحول که معاونان، مدیران و رؤسا با کارکنان زیرمجموعه برگزار می‌کنند، لازم است شاخص‌ها و اقدامات استراتژیک بررسی و میزان تحقق و پیشرفت آن‌ها پایش شود تا در صورت انحراف از اهداف تعیین‌شده، ریشه‌یابی علل و تعریف اقدامات اصلاحی و جبرانی در راستای تحقق اهداف سازمان انجام گیرد. از کلیه بخش‌های سازمان انتظار می‌رود ضمن برگزاری منظم این جلسات و مستندسازی دقیق نتایج، نسبت به ارسال به‌موقع صورت‌جلسات مربوط به کمیته‌های تحول مرتبط با پایش اهداف استراتژیک به مدیریت مهندسی صنایع اهتمام