

رازکنش

دوره جدید - شماره ۱ - آبان ۱۴۰۰

نشریه داخلی هلدینگ رازکو



پرداخت به موقع
دستمزدها سنتی
دیرینه در رازکو



حفظ کرامت انسانی
راز نیکوکاری



رایزکو نماد حمایت
از جامعه کارگری



RISE FOR TOMORROW

risecoholding @riseco_holding

WWW.RISECO.CO

حامی موسسه
خیریه نیکوکاران راز



DIDI

water

کار خوب کردن مثل آب خوردن

www.didiwater.com



Green



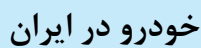
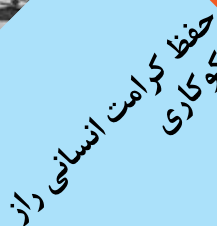
Tomorrow



Hope



📷 [razcharity](#) 📷 [didi_water](#)



حال و احوال خوب

میلاد شیران، مدیر روابط عمومی و تبلیغات رایزکو

حال و احوال خوب مفهوم و عبارتی که همه مردم در همه جا به دنبال آن هستند و چه بسا فرهنگ و عقیده و تقیدات مختلفی که مایه فخر خود را توجه به این مهم دانسته و توصیه و سفارش‌هایی که مبنای زندگی فردی و اجتماعی قرار گرفته تا حال خوب معنا پیدا کند. حتما حال خوب مترتب از فضای عمومی و اجتماعی و البته زندگی خانوادگی و فردی است اما هرکسی در هر صنف و لباس به چه میزان حال خوب خواهد داشت و چگونه این حال خوب را نیز با دیگران شریک خواهد شد.

در شرایطی قرار گرفتیم که کشور و هم‌وطنان عزیزمان با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو هستند، از شیوع عالم‌گیر ویروس کرونا تا تحریم و شرایط اقتصادی که هرکسی را یارای مقاومت و تاب‌وتوان نیست و متأسفانه چه میزان کسب‌وکارها و البته خانواده‌هایی که متأثر از این شرایط اقتصادی با افول و فروپاشی روبه‌رو و عنان کار از دستشان خارج شده است. حتما در این شرایط تحریم و اوضاع اقتصادی و فشارهای مختلف داخلی و خارجی، امر تولید و صنعتگری در ایران بسی سخت و حتی به گمان برخی ناممکن باشد، چه بسا اهتمام به نیرو و منابع انسانی و تولید. در این میان اما به لطف خدای بزرگ و مدیریت و برنامه‌ریزی دقیق، شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو) با همت و جدیت همه اعضای خانواده خود توانسته نه تنها قدم‌های بزرگی در راه اعتلای اقتصاد کشور خاصه در صنایع خودرویی برداشته، بلکه با تکیه بر دانش متخصصان جوان ایرانی و با نگاهی درون‌زا قدم‌هایی استوار و برون‌گرا برداشته تا ترجمان تفکر سازنده خود برای فردایی بهتر را معنا بخشد.

کشور در یک جنگ اقتصادی تمام‌عیار است و هلدینگ رایزکو نیز در تمامی کسب‌وکارها و مجموعه‌های تولیدی خود با تمام قوا می‌جنگد تا بهترین‌ها را برای این مرزوبوم فراهم کند. در این میان صنایع مختلف تولیدی، صنعتی و اقتصادی دولتی و خصوصی که به سرمایه‌های انسانی خود نگاهی ابزاری دارند، همواره اخبار تعدیل نیرو یا تعویق حقوق و دستمزدشان به بهانه‌های مختلف متأسفانه به گوش می‌رسد.

در این میان رایزکو سرمایه‌های انسانی خود را اعضای یک خانواده دانسته و همواره با نام خانواده بزرگ رایزکو علاوه بر تکریم تک‌تک اعضای این خانواده تلاش می‌کند تا نه تنها با بهبود و افزایش حقوق و دستمزد به نسبت دیگر مجموعه‌های مذکور، بلکه با اختصاص منابع مختلف پشتیبانی‌های مادی و معنوی را از ایشان افزایش داده تا حصار و خیالی امن را برای خانواده بزرگ رایزکو فراهم آورد.

دغدغه مدیران ارشد سازمان همواره بر این مبناست تا بهترین‌ها نصیب این خانواده معظم شود و هر روز رشد و هم‌افزایی بیش‌تر موجب اعتلای آن گردد.

اولین شماره نشریه راز در ساختاری جدید و شروعی دوباره منتشر شده و به‌عنوان یکی از پل‌های ارتباطی بین اعضای خانواده رایزکو با افتخار پیش روی شما قرار گرفته تا روایتگر حال خوب سازمان با همدلی و همراهی همه اعضای عزیز خانواده بزرگ رایزکو باشد.

امید آن داریم این حال و احوال خوب این روزهای خانواده رایزکو روزافزون و همیشه رفیق راهتان باشد و راز صنعت روایتگر این حس و حال رایزکویی.

مهرتان افزون و عزتتان مستدام
به امید فردایی بهتر





دلخوش به حال خوب اعضای
خانواده رایزکو هستیم

سلامتی پرسنل و خانواده‌شان دغدغه همیشگی مدیران



تقریباً، نزدیک به دو سال است، بیش‌تر کشورهای دنیا زیر بار پاندمی کرونا کمر خم کرده‌اند. روزهای تاریکی که مردم را به کام مرگ کشاند و تعداد کشته‌شدگان کرونا در کشورها به صدر خبرهای جهان صعود کرد. اقتصاد کشورها همزمان با شیوع این ویروس تلاطم جدی را تجربه کرده و کسب‌وکارهای بخش خصوصی دچار بیش‌ترین آسیب‌ها شد. با هر پیک کرونا دستور قرنطینه صادر شد و کسب‌وکارها مجبور به توقف فعالیت شدند، همین موضوع دغدغه‌های معیشتی را میان مردم و ادامه حیات را برای کسب‌وکارها جدی‌تر کرد. با تولید اولین واکسن، بارقه‌های امید در دل مردم روشن شد. واکسیناسیون به صورت جدی در کشور از ابتدای سال ۱۴۰۰ به‌طور جدی دنبال شد و افراد به ترتیب اولویت، تزریق آن را تجربه کردند. در این میان کم نبودند نهادهای، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که تزریق واکسن را برای خود یک اولویت دانستند. هلدینگ رایزکو یکی از معتبرترین فعالان عرصه کسب‌وکار کشور هم شهریورماه ۱۴۰۰ پس از تلاش شبانه‌روزی موفق شد، واکسن مورد نیاز نیروهای خود و خانواده‌هایشان را تهیه و برنامه اجرایی منظمی برای تزریق را، اجرایی کند. در دل شهرک صنعتی صفادشت، کارخانه‌ای عظیم از دور چشم‌نوازی می‌کند. نزدیک کارخانه بوی صنعت پیچیده است. اینجا، رایزکو یکی از بزرگ‌ترین بازیگران عرصه تولید کشور، خانواده‌ای عظیم تشکیل داده است. خانواده‌ای که همه آقای دکتر صمدی - پدر خانواده - را ستایش می‌کنند.

■ نیمه شهریور ۱۴۰۰ - سالن واکسیناسیون هلدینگ رایزکو - صفادشت

که خبرهای تلخ سینه همگان را می‌فشارد و تزریق واکسن به یک معضل برای همه تبدیل شده است. اعضای خانواده رایزکو به همت پدرشان در بهترین و راحت‌ترین حالت تزریق واکسن را تجربه می‌کنند.
رایزکو به مسئولیت‌های اجتماعی خود پای‌بند است
آنچه که بیش‌تراز هر چیزی در این اجماع چشم‌نوازی می‌کنند مدیریت و راهبری

برنامه این است؛ روز اول حداقل ۱۰۰۰ دز واکسن به کارکنان هلدینگ تزریق شود. صف‌های مرتب و ممتد از ورودی ساختمان شکل گرفته است و همه با لباس‌های متحدالشکل وارد سالن می‌شوند و پس از پُرکردن فرم‌های غربالگری در نوبت تزریق قرار می‌گیرند.
لبخند امیدبخشی بر لبان همگی نقش بسته است. در پیک پنجم کرونا و در روزهای



توانستیم به شهرک صنعتی صفادشت هم خدمات‌رسانی کنیم. در شهرک صنعتی صفادشت قطعه‌سازان و شرکت‌های بزرگی وجود دارند که پس از واکسیناسیون خانواده ریزکو از تمامی شرکت‌های بیرون از کارخانه هم حمایت کردیم.»

در روز اول ۱۲۰۰ دُز واکسن به کارکنان ریزکو تزریق کردیم. همچنین از اعضای درمانگاه اورند سلامت که بسیار ماهر هستند کمک گرفتیم تا سرعت تزریق واکسن بالا برود. برای این‌که افرادی که واکسن تزریق کردند دچار واکنش نشوند یک سالن در نظر گرفتیم که در این سالن افراد واکسینه شده ضمن پذیرایی تحت مراقبت باشند.»

خدمتی بزرگ به شهرک صنعتی صفادشت و خانواده ریزکو

(یک ساعت از آغاز واکسیناسیون گذشته است). بیش از ۲۰۰ نفر واکسینه شده‌اند. همچنان کارمندان ریزکو در دسته‌های مختلف وارد سالن تزریق می‌شوند و فرم‌های غربالگری را پر می‌کنند.

تمامی مدیران بخش‌های مختلف هلدینگ ریزکو در سالن حضور دارند. هرکس به نوبه خود باری به دوش می‌کشد تا این رویداد تاریخی در ریزکو تمام‌قد بی‌نقص انجام شود.

داداشی مسئول نت، هلدینگ ریزکو در گوشه‌ای ایستاده و شرایط را تحت کنترل دارد. وی در رابطه با مزیت‌های این واکسیناسیون سراسری در هلدینگ ریزکو می‌گوید: «در وهله اول باید از آقای دکتر صمدی رئیس هیئت‌مدیره هلدینگ ریزکو تشکر کنم که بانی این اتفاق خیر شدند. واکسیناسیون سراسری در خانواده ریزکو باعث شد تمامی پرسنل بدون صرف وقت در صف‌های طولانی مراکز واکسیناسیون بتوانند در ساعت کاری در مجموعه واکسینه شوند.»

به گفته وی «این واکسیناسیون یک خدمت به شهرک صنعتی صفادشت نیز بود. هلدینگ بزرگی مانند ریزکو علاقه‌مند است، تا از ظرفیت‌های اقتصادی و اجتماعی

بی‌نظیر و بی‌نقص است. پروسه تزریق واکسن، چنان سیستماتیک و منظم انجام می‌شود که تحسین همه را برانگیخته است.

در این میان رفت‌وآمد مدیران و عملکرد دلسوزانه آن‌ها ستودنی است. مدیری کاربلد و جسور در میان جمع، کنترل وضعیت را به دست گرفته است. تمامی ابعاد را زیر نظر دارد. از هیچ تلاشی هم برای تداوم روند مناسب واکسیناسیون دریغ نمی‌کند. دکتر داوود قدس، معاونت سرمایه‌انسانی هلدینگ ریزکو گفت «هلدینگ ریزکو یکی از پیشروترین قطعه‌سازان خودروسازی کشور است. این هلدینگ در راستای مسئولیت‌های اجتماعی فعالیت‌های بسیاری انجام داده است. راه‌اندازی اورند سلامت، خیریه راز، حمایت از کودکان بی‌سرپرست، انواع قرض‌الحسنه‌ها، حمایت از بیماران سرطانی بخشی از فعالیت‌های خیرخواهانه ریزکو است.»

به گفته او «یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های اجتماعی هلدینگ ریزکو حفظ ایمنی و سلامت کارکنان ریزکو است. به همین دلیل مجموعه آماده‌سازی شده است که در این مکان، توانایی تزریق روزانه ۶۰۰۰ دُز واکسن وجود دارد. در صورتی که مراکز بسیار پیشرفته نهایتاً ۱۸۰۰ دُز در روز قابلیت تزریق دارند. با توجه به وجود ظرفیت بی‌نظیر در ریزکو روند واکسیناسیون با سرعت چشم‌گیری انجام شد. در تلاش هستیم فضایی ایمن برای پرسنل در سایت‌های چهارده گانه ریزکو ایجاد کنیم. در این راستا



روزهای سخت کرونایی و واکسیناسیون سراسری در رایزکو

واکسیناسیون مدیران در رایزکو

خود دانستیم تا پرسنل رایزکو واکسینه شوند. علاوه بر آن واکسیناسیون شهرک صنعتی صفادشت نیز انجام شد.»

به گفته وی «تمامی هزینه‌های مربوط به واکسیناسیون پرسنل توسط هلدینگ پرداخت شده است. واکسن‌ها از وزارت بهداشت تحویل گرفته شده است. این اقدام یک حرکت جهادی است.»

وی در ادامه می‌افزاید: «واکسیناسیون پرسنل برای رایزکو یک دغدغه بود. از مرداد در تلاش بودیم تا این اتفاق بیفتد. در چند ماه اخیر به دنبال آن بودیم که رایزکو به صورت مستقیم واکسن‌ها را وارد کند. با توجه به همکاری‌هایی که صورت گرفت واکسن‌ها از وزارت بهداشت تحویل گرفته شد. رایزکو یکی از پیشروترین شرکت‌ها در اجرای پروتکل‌های بهداشتی است. برای تمام پرسنل شرایط بهداشتی به نحو احسن ایجاد شده تا در معرض کرونا و خطرات ناشی از آن قرار نگیرند.»

واکسیناسیون هم‌چنان در سالن ادامه دارد نزدیک به ۵۰۰ نفر واکسینه شده‌اند. خبری از خستگی و فرسودگی در چهره مدیران و گروه واکسیناسیون دیده نمی‌شود. نمایندگان مرکز بهداشت در حال بازدید از سالن و کنترل وضعیت واکسیناسیون هستند.

سیما سلطانی مقدم، سرپرست تولید سایت جنرال می‌گوید: «فضای واکسیناسیون بسیار منظم مدیریت شده و رعایت پروتکل‌های بهداشتی و ایجاد فاصله اجتماعی کاملاً بی نقص و عالی اجرا شد. با توجه به شرایط بحرانی کرونا

خود برای اقدامات این‌چنینی استفاده کند. این امر باعث می‌شود، کارکنان در آرامش و با خیالی راحت فعالیت کنند. شرکت‌های بزرگ و بالای ۱۰۰ نفر موظف هستند برای محافظت از کارکنان خود و جلوگیری از هر گونه اتفاق تلخ اقدامات این‌چنینی را در دستور کار خود قرار دهند.»

وی معتقد است: «مزیت واکسیناسیون در هلدینگ رایزکو این است که پرسنل دیگر برای واکسن زدن به جاهای دیگر مراجعه نکنند و خطری آن‌ها را تهدید نکنند. (رایزکو شعاری دارد که در آن می‌گوید: برخیز برای فردا). همین اصل در رایزکو نشان می‌دهد که ما آینده‌ای زیبا برای تمام سرزمین‌مان می‌خواهیم.»

رایزکو اعضای خانواده خود را ارج می‌نهد

هر چه تعداد واکسینه شده‌ها بیش‌تر می‌شود، جمعیت حاضر در بخش استراحت بالا می‌رود. استند زیبایی تعبیه شده که افراد پس از واکسیناسیون بتوانند در کنار آن عکس‌های دلخواه خود را بگیرند. یک شور و شغفی میان خانواده رایزکو موج می‌زند. میان جمعیت، مدیری جوان و توانمند در تلاش است تا دوستان رایزکویی خود را به سلامت از سالن تزریق بدرقه کند.

مهندس مرتضی سبحانی، معاون اجرایی هلدینگ رایزکو می‌گوید: «مدیرعامل رایزکو با نگاهی ویژه در راستای صیانت از نیروی انسانی خود و ارج نهادن به خانواده رایزکو تمامی تلاش خود را برای اجرای این طرح به کار بسته است. همچنین در راستای مسئولیت‌های اجتماعی که در هلدینگ رایزکو تعریف شده است اقدام به برپایی مرکز واکسیناسیون شد. با توجه به شرایط سختی که در جامعه وجود دارد وظیفه

در کشور واکسیناسیون یک الزام بود.»

خانواده رایزکو بتواند گامی در مسیر ایمن سازی بردارد. در این راستا یکی از سالن ها را از هر جهت برای واکسیناسیون استانداردسازی کردیم. این اقدام از سوی نماینده وزارت بهداشت، ساپکو و ایران خودرو تایید شد و قرار بر این شد واکسیناسیون در تاریخ معین انجام شود. با برنامه ریزی که از سوی معاونت منابع انسانی رایزکو انجام شد، به مرور پرسنل بخش های مختلف به سالن تزریق هدایت می شوند و در آنجا اقدام به تزریق واکسن می کنند.»

به گفته وی «واکسیناسیون پرسنل برای مدیران رایزکو یک دغدغه بود. یکی از مباحث جدی در سازمان ها سلامت پرسنل است. برای جلوگیری از شیوع ویروس کرونا در هلدینگ روزانه تعدادی از پرسنل در شیفت کاری خود آف می شوند. این اتفاق برنامه ریزی تولید را بر هم می زند و از طرف دیگر سلامت کارکنان هم به خطر می افتد. خوشبختانه در رایزکو سلامت همکاران در اولویت بوده و خطر چندانی وجود

نداشت؛ اما با این حال دو نفر از پرسنل بر اثر کرونا درگذشتند.» وی که دائم وضعیت سالن را کنترل می کند، ادامه می دهد: «نظر آقای دکتر صمدی در رابطه با پرسنل و حمایت هایی که از آن ها می کند زبانزد است. نظر خیر ایشان بود تا واکسیناسیون پرسنل انجام شود و پس از آن اعضای خانواده کارکنان رایزکو واکسینه شوند. وقتی پرسنل نتوانند در محیط کار حاضر شوند موضوع تولید هم به مخاطره می افتد. حساسیت هایی که آقای دکتر صمدی داشتند باعث شد تا طرح واکسیناسیون خانواده رایزکو به نواحسن انجام شود.»

وی در رابطه با برنامه ریزی برای مراحل مختلف واکسیناسیون کارکنان رایزکو می گوید: «در گام اول از تجربیات گروه هایی که واکسیناسیون انجام داده بودند استفاده کردیم. تیم منابع انسانی رایزکو از نمونه های موفق الگوبرداری کردند. تمامی واحدها برای هماهنگی نهایت همکاری را به کار بستند. با تمام وجود سختی ها به دلیل وجود یک برنامه منظم خللی در مسیر تزریق واکسن ایجاد نشد.»

ساختار واکسیناسیون رایزکو نمونه ای موفق برای همه

بعد از ظهر حدود ۷۵۰ نفر از کارکنان رایزکو واکسن سینوفارم دریافت کرده اند. همه پس از چند دقیقه استراحت سالن را ترک می کنند. مدیران جوان، خوش فکر و خلاق رایزکو در سالن رفت و آمد می کنند. سیدمهدی میرحسینی، مدیر امور اداری هلدینگ رایزکو می گوید: «چندی پیش تصمیم گرفته شد کارکنان رایزکو به صورت داخلی واکسن کرونا دریافت کنند. با توجه به اهمیت دادن آقای دکتر صمدی و مهندس صمدی به منابع انسانی در رایزکو واکسیناسیون به یک اولویت تبدیل شد درحالی که بسیاری از گروه های دیگر چنین امکانی را به وجود نیاورده اند.»

به گفته وی: «پیگیری دریافت واکسن از وزارت بهداشت حدود دو ماه زمان برد. همزمان با این موضوع ایجاد زیرساخت های لازم برای تزریق واکسن هم در دستور کار قرار گرفت. مرحله به مرحله ساختار شکل گرفت. پیشرفت کار در روز اول واکسیناسیون بسیار چشم گیر است. بسیاری از مدیران پس از بازدید سالن واکسیناسیون رایزکو اذعان داشتند که این ساختار یکی از موفق ترین نمونه های واکسیناسیون است.»

مفهوم تازه ای از HSE در هلدینگ رایزکو

در یکی از غرفه های بخش غربالگری سالن واکسیناسیون پزشکی دلسوز پس از بررسی شرایط بیماران آن ها را راهی واحدهای تزریق می کند. دکتر یوسف بابک افراد که در واحد HSE هلدینگ رایزکو مشغول فعالیت است، چنین می گوید: «واکسیناسیون کارکنان می تواند تاثیر بسزایی در بالا رفتن بهداشت ایمنی کار داشته باشد. در تمامی کشورهای دنیا که درگیر این پاندمی هستند، موثرترین اقدام پیشگیرانه برای کنترل موج بیماری زایی واکسن است. رایزکو هم به عنوان یک جامعه مجزا از یک فرضیه علمی نیستیم. واکسیناسیون به معنای تمام شدن بیماری

واکسیناسیون در رایزکو زبانزد می شود

عکس گرفتن کنار استند تبلیغاتی در بخش مراقبت ادامه دارد. افراد به صورت منظم و با رعایت فاصله پس از پذیرایی روی صندلی ها می نشینند و به نوبت در کنار استند عکس اینستاگرامی می گیرند.

سجاد خزایی، اپراتور تولید در قسمت شش باربری که چند دقیقه ای است واکسن تزریق کرده، چنین می گوید: «واکسیناسیون از نظر نظم و انضباط زبانزد بود. خبررسانی در رابطه با روز واکسیناسیون، چگونگی برنامه و تعیین نوبت برای افراد هم با یک نظم ویژه انجام شد. یک ماه است برای ماموریت از هلدینگ دور بودیم با خبررسانی منظم وقت واکسینه شدن تعیین شده و ما در موعد مقرر واکسن را تزریق کردیم.»

به گفته وی «این رویداد می تواند یک الگو برای همه باشد. به مسیر واکسیناسیون توجه کنید. پله به پله پیش روی انجام می شود. هیچ هرج و مرجی دیده نمی شود. نشان عالی بودن همین است. این اقدام رایزکو ستودنی است. از نظر کارایی و امکاناتی که در اختیار ما قرار گذاشتند قابل ستایش بودند. این اقدام آقای صمدی مدیرعامل رایزکو به گونه ای ارج نهادن به کارکنان و تمامی خانواده رایزکو بود.»

واکسیناسیون؛ اقدام پدرانه آقای دکتر صمدی برای خانواده رایزکو

در گوشه و کنار سالن افراد از واحدهای مختلف برگه غربالگری به دست در انتظار تزریق واکسن هستند. پرسنل واحد تزریقات با هماهنگی فوق العاده در حال تزریق هستند. پیمان رفیعی، از واحد مدیریت هلدینگ رایزکو در سالن انتظار نشسته است. او می گوید: «اقدام آقای دکتر صمدی برای واکسیناسیون یک اقدام پدرانه برای تمام خانواده رایزکو بود. با توجه به این که چند سالی است در هلدینگ رایزکو مشغول فعالیت هستم. می توانم بگویم بزرگ ترین دغدغه دکتر صمدی و مهندس صمدی شرایط پرسنل هلدینگ است. همیشه پرسنل برای آن ها اولویت اول است و تمام تلاش خود را به کار بسته اند تا اعضای خانواده رایزکو واکسینه شوند.»

به گفته وی «زمان بندی و مدیریت دقیق جریان واکسیناسیون که به همت تمامی مدیران رایزکو ممکن شد بسیار عالی بود. مدیریت سالن که کاملاً مشهود است؛ اما پیش از آن هم برای جلوگیری از هرگونه ازدحام و ایجاد هرج و مرج نوبت واکسیناسیون را به افراد، پیامک کردند و هرکس پس از تعیین وقت قبلی باید به مرکز واکسیناسیون مراجعه می کرد. اتلاف وقت در این جریان اصلاً وجود نداشت. باید از آقای دکتر صمدی و مهندس صمدی برای ارج نهادن به پرسنل خود نهایت تشکر را کنم.»

واکسیناسیون خانواده رایزکو به نواحسن انجام می شود

مردی با موهای جوگندمی، ورودی سالن تزریق ایستاده است. تمام وجودش ایجاد امنیت و آرامش برای همکاران رایزکو می دهد. لحظه ای از سالن چشم بر نمی دارد. به گفته بسیاری اگر او نبود چنین انضباطی هم در سالن حکم فرما نمی شد. حسین تاجه بند، مدیر حراست هلدینگ رایزکو از سختی های طرح واکسیناسیون کارمندان رایزکو می گوید: «بحث اجرایی شدن طرح واکسیناسیون در هلدینگ رایزکو از سوی دکتر صمدی پیشنهاد شد. پس از آن رایزنی های بسیاری با مسئولین امر انجام شد تا



کرونا نیست. پس از واکسیناسیون هم همه باید پروتکل‌ها را رعایت کنند. اما در هر صورت واکسیناسیون در شیوع بیماری شدید و بستری‌های فراوان تاثیرگذار است.»

به گفته وی «در پیک پنجم کرونا بیش‌تر افراد درگیر کسانی هستند که واکسن نزده‌اند؛ اما همین واکسن حدوداً پس از سه هفته از دز دوم ایمنی‌زایی به حد قابل قبول می‌رسد. بخش HSE رایزکو عملکرد قابل قبولی دارد. دستورالعمل‌های لازم برای ایمنی‌سازی صادر شده است. در دنیای امروز مفهوم HSE تغییر کرده است. در شرایطی که یک پاندمی در کشور رایج است باید توجه داشت که HSE فقط رعایت نکات ایمنی کار نیست بلکه سلامت کارکنان و راه‌های مقابله با شیوع ویروس در محیط کار هم از وظایف‌های واحد HSE است. تزریق واکسن به کارکنان هم یکی از مهم‌ترین اقدامات مدیران برای به‌روزرسانی فعالیت‌های HSE بود.»

سلامتی پرسنل رایزکو دغدغه ما بود

جوای خوش فکر، دلسوز و مدیر در میان جمع می‌درخشد مثل تمام اعضای خانواده رایزکو لباس کار بر تن کرده و یک ماسک ساده به صورت دارد. هرچه به او نزدیک‌تر می‌شویم دلیل عشق پرسنل به رایزکو ملموس‌تر می‌شود. احمدرضا صمدی، مدیرعامل رایزکو روز واکسیناسیون کارکنان رایزکو پایه‌پای تمامی پرسنل در سالن فعالیت می‌کند تا اوضاع تحت کنترل باشد. در گپ و گفتی کوتاه از مصایب مسیر پُر فرازونشیب واکسیناسیون در رایزکو می‌گوید: «برای تهیه این تعداد واکسن ما نزدیک به یک‌ماه تمام به وزارتخانه‌های مختلف سر زدیم تا بتوانیم شرایط را برای واکسیناسیون خانواده رایزکو مهیا کنیم.»

به گفته وی «شرایط تامین واکسن دقیقاً مشخص نبود به همین دلیل چندین بار برنامه واکسیناسیون تغییر کرد. خوشبختانه با آغاز واکسیناسیون در خانواده رایزکو موجی از خرسندی در میان کارکنان و خانواده آن‌ها شکل گرفت. همین که حال دل پرسنل رایزکو خوب است خستگی از تن مدیران به‌در می‌شود.»

درحالی‌که چشم از سالن برنمی‌دارد، ادامه می‌دهد: «سلامتی پرسنل دغدغه ما بود به همین دلیل تمامی مصایب مربوط به تهیه واکسن را به دوش کشیدیم. در شرایطی که وارد پیک‌های مختلف کرونا در کشور می‌شدیم نمی‌توانستیم کارخانه را به صورت کامل تعطیل کنیم با واکسیناسیون کارکنان و تزریق هر دو دز واکسن یک راحتی خیال در خانواده رایزکو به وجود می‌آید که برای ما بسیار ارجمند است.»

■ بازدید فرماندار ملارد و مدیرعامل شهرک صنعتی غیر دولتی صفا دشت از روند واکسیناسیون

در پایان مرحله اول، واکسیناسیون بزرگ‌ترین شهرک غیردولتی صنعتی کشور در مجتمع صنعتی رایزکو که با همکاری دانشگاه علوم پزشکی ایران (مرکز بهداشت غرب تهران) انجام شد، واکسیناسیون پرسنل کارخانجات و صنایع شهرک صنعتی صفا دشت در مجتمع صنعتی رایزکو، با ظرفیت روزانه ۶۰۰۰ نفر در روز به اتمام رسید.

هلدینگ رایزکو در راستای اهتمام به سلامت عمومی و اهمیت تسریع واکسیناسیون سراسری کشور، با اختصاص فضای مناسب، رعایت تمامی پروتکل‌های فنی و بهداشتی و مراعات استانداردهای لازم برای تزریق واکسن در کنار استفاده از تجهیزات مدرن برای حفظ، نگهداری و انتقال ویال‌های واکسن، استقرار واحدهای امدادی و خودرویی اورژانس، حضور دائمی پزشک جهت ارائه خدمات مشاوره، ایجاد زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری مناسب برای عملیات ثبت هویت در کم‌ترین زمان و حضور نیروهای متخصص در چهار واحد غربالگری و هفت ایستگاه تزریق واکسن، نیمه شهریورماه فعالیت خود را آغاز و علاوه بر واکسیناسیون تمامی کارکنان و خانواده‌های پرسنل هلدینگ رایزکو، روزانه حدود ۲۰۰۰ نفر از شاغلین و کارگران شهرک صنعتی صفا دشت و خانواده‌هایشان را نیز واکسینه نمود و تزریق سراسری دز اول به صورت کامل به پایان رسید.

در بازدید مقامات و مسئولان شهرستان ملارد از مجموعه واکسیناسیون هلدینگ رایزکو، برنجی فرماندار شهرستان ملارد ضمن قدردانی از مجموعه هلدینگ رایزکو جهت فراهم کردن بستر مناسب واکسیناسیون در این مجتمع صنعتی گفت: «باعث شغف و خوشحالی است که این مجموعه معظم صنعتی در راستای مسئولیت اجتماعی خود، اهتمام و توجه ویژه‌ای به موضوع واکسیناسیون داشته و در ارتباط مستقیم با موضوع سلامت کارگران عزیز و شریف و زحمتکش شهرستان ملارد در حال فعالیت است.»

مصطفی رهگذر مدیرعامل شهرک صنعتی غیردولتی صفا دشت نیز گفت: «با توجه به شیوع گسترده بیماری کرونا و لزوم تسهیل واکسیناسیون عمومی در شهرک صنعتی صفا دشت به‌عنوان بزرگ‌ترین شهرک صنعتی غیردولتی کشور با هماهنگی و حمایت‌های فرماندار محترم شهرستان صفا دشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران (مرکز بهداشت غرب تهران و ملارد) و همچنین ایجاد فضای نرم‌افزاری و سخت‌افزاری مقبول و همکاری همه جانبه مجموعه رایزکو موفق شدیم از روز طرح واکسیناسیون عمومی کارگران و شاغلین واحدهای مستقر در شهرک صنعتی صفا دشت را آغاز و آن را در یک هفته به پایان برسانیم.»

هلدینگ رایزکو و مدیران این مجموعه همچون گذشته در این مسیر کمک و یاور شهرک صنعتی غیردولتی صفا دشت شدند و با سرعت بالا، فضایی را برای این امر تجهیز کردند تا در کم‌ترین زمان ممکن کارگران و شاغلین این شهرک واکسینه شوند. از آنجاکه لازم بود این برنامه‌ریزی به نحوی صورت گیرد که خطوط تولید متوقف نشوند، بیش از ۱۵۰۰۰ نیروی کار فعال در این شهرک بر اساس شیفت‌های تولیدی برای واکسیناسیون در این مرکز حضور پیدا کردند.

RISECO
Raz Investment & Strategy
Extension Holding Company

تلاش برای سلامتی خانواده رایز کو ادامه دارد

نیمه شهریورماه ۱۴۰۰ برای خانواده رایز کو در میان خبرهای تلخ کرونایی روزهای طلایی بود. اعضای خانواده رایز کو در دومین روز واکسیناسیون هلدینگ رایز کو به مرکز واکسیناسیون آمدند و واکسن دریافت کردند. در خیابان منتهی به هلدینگ رایز کو ازدحام جمعیت هر لحظه بیش تر می شود. برای مدیریت این جریان اتوبوس های کنار در ورودی در نظر گرفته شده تا مراجعان با سوار شدن به آن به محل واکسیناسیون بروند و موجی از شلوغی شکل نگیرد. نوبت به واکسینه کردن خانواده های کارکنان رایز کو رسیده است. پیش از مراجعه به مرکز واکسیناسیون باید در سامانه رسمی ثبت نام کرد و پس از تایید نهایی نوبت واکسن اعلام می شود. صف های طولانی شکل گرفته است. همه با مدارک شناسایی در دست مرحله به مرحله به مرکز واکسیناسیون نزدیک می شوند. یک خانواده سلامتی هشتگی است که در صفحه های اجتماعی خانواده رایز کو ترند می شود و تمامی اعضای خانواده رایز کو از داشتن خانواده ای سالم و ایمن خوشحال هستند.

اطمینان خاطر با یک خانواده سلامتی

شهره ناظری فر، همسر یکی از کارکنان رایز کو می گوید: «واکسیناسیون برای تمامی افراد جامعه یک دغدغه است. پیش قدمی رایز کو برای بالابردن ایمنی و سلامتی خانواده خود جای تشکر ویژه دارد. اقدام به واکسیناسیون خانواده های کارکنان رایز کو این اطمینان را به ما می دهد که مدیران برای سلامتی تمامی اعضای خانواده اهمیت ویژه ای قائل هستند. همچنین نشان می دهد که رایز کو از کارکنان خود مراقبت می کند و امنیت خاطر بیش تری پیدا می کنیم. از این که عضو خانواده رایز کو هستم بسیار خوشحالم. به حضور همسر در هلدینگ رایز کو افتخار می کنم. حامد بی غم، کارمند واحد شرکت جنرال کب پارس می گوید: «سرعت واکسیناسیون، نظم و انضباط حاکم در سالن تزریق و زمان بندی تزریق واکسن در سطح بسیار بالایی قرار داشت. از زمان حضور در صف تا تزریق کمتر از نیم ساعت طول کشید و می توان گفت این روند واکسیناسیون یک رکورد به شمار می رود.»

او افزود: «روند تزریق واکسن عالی بود. این که به کارکنان رایز کو تا این حد اهمیت داده می شود تا با خیالی راحت به محل کار خود بیایند و دغدغه نداشته باشند که مبدا اعضای خانواده شان مبتلا شوند، دلگرمی بزرگی برای کارکنان رایز کوست.» زوج جوانی در اتاق استراحت هر دو پس از تزریق واکسن، مشغول صحبت با هم هستند. دو عضو خانواده رایز کو حالا دوش به دوش هم خوشحال از دریافت دز اول واکسن خود هشتک یک خانواده سلامتی را ترند می کنند.

دلگرمی یک خانواده به بودن در کنار هم

ربابه نادی، همسر یکی از کارکنان رایز کو می گوید: «همسر من بیش از ۱۰ سال است که در هلدینگ رایز کو مشغول فعالیت است. در این ۱۰ سال شرایط اقتصادی ما دچار نوسان و مشکل نشده است. از حضور همسر در هلدینگ رایز کو بسیار خوشحالم.» محمدعلی محبی کارمند سایت ۴ رایز کو که همسر خانم نادی است، چنین می گوید: «آقای صمدی با سن کم خود یک نگاه پدرانه ای به تمامی کارکنان رایز کو دارد. برای من کار کردن در این هلدینگ اقتصادی یک افتخار است. حمایت های مادی و



معنوی رایزکو از کارکنان خود یک مزیت است که هر کسی را به همراهی این خانواده بزرگ دلگرم می‌کند. رایزکو برای ما مثل یک خانواده است که به بودن در کنار هم دلگرم هستیم.»

ساسان گودرزی از پرسنل کنترل کیفیت سایت ۲ رایزکو می‌گوید: «روند واکسیناسیون بسیار خوب است. باید این اقدام را ارج نهیم. مشکل واکسیناسیون در کل کشور وجود دارد. این یک مزیت است که ما به راحتی واکسن تزریق کنیم. خیلی خوشحالم نزدیک به ۱۲ سال است که عضو خانواده رایزکو هستم.»

مبہوت نظم واکسیناسیون

سالن انتظار و تزریق شلوغ‌تر از روز گذشته است. مدیران دائم خانواده‌های کارکنان را به صف‌های مرتب دعوت می‌کنند. با این‌که سالن شلوغ است اما خبری از هرج و مرج و بی نظمی نیست. تمامی افرادی که نوبت تزریق واکسن دارند در صف‌های ممتد وارد پروسه تزریق می‌شوند. آنچه که در سالن موج می‌زند لبخند رضایتی است که بر لبان تمامی خانواده عظیم رایزکو نشسته است.

شیرین گودرزی همسر یکی از کارکنان بخش کنترل کیفیت هلدینگ رایزکو می‌گوید: «دیروز در سامانه واکسن ثبت نام کردم و پس از آن از طریق پیامک ساعت و روز تزریق اعلام شد. پس از ورود به هلدینگ مات و مبہوت روند منظم و مرتب واکسیناسیون شدم.»

به گفته وی «درست است که به دلیل بالا بودن تعداد افراد متقاضی واکسن جمعیت زیادی وارد مجموعه شده است؛ اما نمی‌توان آن را ازدحام جمعیت تلقی کرد. رعایت مناسب فاصله اجتماعی در صف‌ها، سالن انتظار، محل تزریق و اتاق استراحت بسیار مناسب است. باید بابت پشتیبانی خانواده رایزکو از آقای صمدی تشکر ویژه داشت.»

گزارش
تصویری

طرح واکسیناسیون خانوادہ بزرگ



راز صنعت





نام نیک رایز کو در سپهر اقتصادی کشور

از ویژگی های بارز این هلدینگ تخصصی، می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

- رشد ۳۵ درصدی اشتغال نیروی انسانی، به رغم بحران های تولید خودرو در سال های گذشته .
- توانایی صددردصدی طراحی، توسعه و داخلی سازی محصولات.
- ایجاد مرکز تحقیق نوآوری و آینده پژوهی در حوزه خودرو.
- بهینه کاوی طراحی و تولید قطعات بر اساس الگوبرداری از شرکت های پیشرو در دنیا.
- استفاده از آخرین تکنولوژی های روز دنیا در تولید قطعات .
- پروژه های افزایش عمق ساخت داخل و کاهش ارزیابی .
- تقویت زیرساخت های صحنه گذاری و آزمایشگاهی.
- پروژه های نوآورانه در راستای بهبود عملکرد محصولات و رضایتمندی مشتری.

در حال حاضر مجموعه رایز کو با ترکیب هیئت مدیره جناب آقای دکتر حمیدرضا صمدی (به عنوان رئیس هیئت مدیره)، جناب آقای دکتر احمدرضا صمدی (به عنوان نایب رییس هیئت مدیره و مدیرعامل) و جناب آقای مهندس ارسلان صمدی (به عنوان عضو هیئت مدیره) مشغول به فعالیت است.

دکتر حمیدرضا صمدی در ۱۹ سالگی و همزمان با شروع تحصیلات دانشگاهی، فعالیت حرفه ای خود را به صورت رسمی آغاز و بعد از ۹ سال تلاش مستمر به عنوان مدرس، مشاور و مدیرعامل و فعالیت در حوزه های پلیمر، بانکداری و پوشاک نهایتا در سال ۱۳۷۸ شرکت اورندپلاستیک را که در سال ۱۳۹۵ با نگاه رو به آینده و پویای مدیریت به اورندپیشرو تغییر نام داد خریداری کرده و بدین ترتیب فصل جدیدی از خدمت رسانی به صنعت کشور آغاز شد.

رایز کو شرکت های متعددی دارد که بار بزرگی از تولید کشور را به دوش می کشند و با جان و دل در سپهر اقتصادی کشورمان نقش آفرینی می کنند. در این شماره به معرفی سه شرکت هلدینگ رایز کو می پردازیم:

یکی از بزرگ ترین هلدینگ های اقتصادی کشور که در عرصه تولید با خوش نامی می درخشد، مجموعه رایز کو است. این هلدینگ بزرگ اقتصادی که علاوه بر نقش آفرینی در اقتصاد کشور، دستی هم در حوزه فعالیت های اجتماعی دارد، از شرکت های متعددی تشکیل شده است. بی شک فعالان صنعتی در جای جای کشورمان با نام رایز کو و بسیاری از شرکت های بزرگ این هلدینگ اقتصادی آشنا هستند.

در جوامعی که سرمایه گذاری نقش حیاتی در اقتصاد ملی بازی می کند، سهامداران نمی توانند فعالیت های خود را صرفا در زمینه های خاصی محدود کنند، لذا به دلیل گستردگی دامنه فعالیت ها و با نگرش تخصصی و حرفه ای، آن ها را در قالب شرکت های متعدد تفکیک می کنند.

از سویی به منظور افزایش توان رقابت و حضور در بازارهای جدید (ملی و بین المللی)، ترکیب واحدهای اقتصادی - تجاری به سرعت در فضای اقتصادی جوامع در حال رشد است.

در این میان، یکی از کارآفرینان بزرگ کشورمان (جناب دکتر حمیدرضا صمدی)، بعد از سی و اندی سال تلاش و زحمت خالصانه برای صنعت کشور و با هدف هم افزایی و رهبری بهینه شرکت های خود، نهایتا در سال ۱۳۹۱، هلدینگ تخصصی چند رشته ای (صنعتی - سرمایه گذاری) تحت نام هلدینگ سرمایه گذاری و توسعه راهبردی راز (رایز کو) را تاسیس کرد. رایز کو، با بیش از ۲۴ شرکت زیرمجموعه داخلی و خارجی، در حوزه هایی چون خودروسازی، قطعات خودرو، دانش بنیان و فن آورانه نفت و گاز و شتابدهی، کامپاندهای پلیمری، نوآوری، صنایع غذایی و مسئولیت های اجتماعی مشغول به فعالیت بوده و توانسته است تعداد بسیاری (فرصت شغلی) (مستقم و غیرمستقیم) برای هموطنان عزیزمان در نقاط مختلف کشور را فراهم نماید.

این هلدینگ، می کوشد تا بتواند چشم انداز خود در افق ۱۴۰۴ را که همانا ارتقای سطح کیفی محصولات و خدمات در سطح کلاس جهانی است محقق سازد. بدین منظور فعالیت های خود را در خارج از مرزها و قاره های مختلف نیز توسعه داده است.

شرکت اورندیشرو

شرکت اورندیشرو در ابتدا با تولید لوله‌های بخارات و در منطقه جاجرو، آغاز به کار نمود و به تدریج در فضایی به وسعت ۲۵،۰۰۰ مترمربع در منطقه صفادشت توسعه یافت. این مجموعه تولیدی، به عنوان یکی از شرکت‌های پیشرو در زمینه تولید قطعات و مجموعه کامل سوخت‌رسانی خودرو بوده و با انتقال تکنولوژی تولید باک‌های شش لایه و در قالب شش خط تولیدی و همچنین توانایی طراحی و تولید قطعات تا سطح یورو ۶ و منطبق با استانداردهای زیست‌محیطی، توانسته است رتبه اول خاورمیانه در تولید مجموعه باک را کسب نماید و از سویی به عنوان یکی از تامین‌کنندگان اصلی دو خودروساز بزرگ کشور محسوب می‌شود.

از دیگر محصولات این واحد تولیدی می‌توان به نوارهای آب‌بندی، لوله ترمز و کاتالیست خودرو اشاره کرد.

Our Gift; The Blue Sky

شرکت پرتوفران آویژه کیمیا

این شرکت دانش بنیان، به‌رغم نوپا بودن، توانسته است با بهره‌گیری از بهترین دستگاه‌ها و تجهیزات تولیدی و آزمایشگاهی روز دنیا و همچنین به‌کارگیری نخبگان دانشگاهی کشور، با تولید کاتالیست انواع خودرو و منطبق با استانداردهای زیست‌محیطی تا سطح یورو ۶ سهم قابل‌توجهی از کاتالیست مورد نیاز خودروهای سواری در کل کشور را تامین و به‌عنوان تامین‌کننده اصلی دو خودروساز بزرگ داخلی محسوب می‌شود.

Catalytic converter manufacturer-
light and heavy duty vehicles

شرکت جنرال کب پارس

این شرکت در سال ۱۳۸۶ با مشارکت شرکت جنرال کب ایتالیا و در قالب همکاری Joint Venture تأسیس گردیده و اولین محصول این مجموعه تولیدی، با داخلی سازی موتور فن پژو ۲۰۶ آغاز شد. به تدریج سبد محصولات توسعه و در حال حاضر انواع الکتروموتورهای خودرو (مانند موتور فن، شیشه بالابر، برف پاک‌کن، پمپ بنزین و ...) تولید می‌شوند. در سال ۱۳۹۵ نیز با انتقال کامل تکنولوژی و خرید صددرصدی سهام توسط شرکت جنرال کب پارس، کلیه محصولات بومی سازی گردیدند.

GENERAL
CAB PARS

www.gcpars.com

وضعیت منابع انسانی و بازار کار ایران در جهان

سرمایه انسانی عامل اصلی رونق اقتصادی و بهره‌وری است

اعطای پاداش به آن‌ها به منظور تقویت شایسته‌سالاری در محیط کار است. علاوه بر این، تساوی زن و مرد در محیط کار، از دیگر مصادیق کارایی بازار نیروی کار به‌شمار می‌رود و این دو عامل، بر عملکرد نیروی کار و جذابیت کشورها جهت جذب نخبگان تاثیر می‌گذارند.

مجمع جهانی اقتصاد در سال ۲۰۲۰ آخرین گزارش رقابت‌پذیری در اقتصاد جهان را منتشر کرد. در این گزارش توجه ویژه‌ای به موضوع کرونا و سایه آن بر اقتصاد و حتی سازمان‌های بزرگ و کوچک اقتصادی شده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد علاوه بر سایه سنگین کرونا بر صنایع مختلف بخش منابع انسانی و بهداشت روانی سازمان‌ها هم با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند. در چنین شرایطی حتی در کشورهای توسعه یافته صنعتی هم الزامات تحولات اقتصادی مطرح است. این گزارش بیان می‌کند که احیا و تحول سرمایه انسانی در ابعاد مختلف می‌تواند مهم‌ترین گام در مسیر توسعه و تحول اقتصادی و همچنین

تاب‌آوری در شرایط اپیدمی باشد.

گزارش جدید مجمع جهانی اقتصاد در بررسی میزان رقابت‌پذیری ۱۴۱ کشور جهان، ایران را در رتبه نودونهم قرار می‌دهد که در مقایسه با سال قبل نه فقط ۱۰ رتبه تنزل یافته که بیش‌ترین کاهش رقابت‌پذیری را در میان

سازمان‌های امروزی از واحدی به نام نیروی انسانی بهره می‌برند که نقش

مهمی در پویایی و سلامت آن دارد. گزارش‌های متعددی هر ساله در رابطه

با وضعیت منابع انسانی در سازمان‌ها و جایگاه آن‌ها منتشر می‌شود. نقش منابع

انسانی و بهداشت روانی سازمان‌ها به اندازه‌ای اهمیت دارد که مجمع

جهانی اقتصاد هر ساله این شاخص را یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سنجش رقابت‌پذیری اقتصاد کشورها به‌شمار می‌آورد.

حدود چهار دهه است که مجمع جهانی اقتصاد به صورت سالانه گزارش رقابت‌پذیری جهانی را منتشر می‌کند و بر این اساس کشورها را در ۱۱ شاخصه مورد ارزیابی قرار می‌دهد که یکی از آن‌ها میزان کارایی و انعطاف‌پذیری بازار کار است.

اگر بخواهیم کارایی و انعطاف‌پذیری بازار کار را تعریف کنیم، باید بگوییم نیروی کار به چه میزان به صورت کارآمد و منعطف در خدمت اقتصاد و نگاه‌های اقتصادی قرار گرفته است و به چه میزان از مشوق‌های انگیزشی لازم برای

به کارگیری حد بیش‌تر توان خود در مشاغل بهره‌مند است. پُر واضح است که هر چقدر انعطاف‌پذیری در سطح عمومی بالاتری قرار داشته باشد نیروی کار به صورت کاملاً منعطف‌تر و با سرعت بیش‌تر و هزینه کمتری از یک فعالیت اقتصادی به فعالیت دیگری منتقل می‌شود و نوسانات دستمزد بدون بروز مشکلات عدیده اجتماعی حل‌وفصل خواهد شد.

از سوی دیگر، کارایی بازار نیروی کار در گرو ایجاد تناسب معین میان تلاش نیروی کار و

**ایران در میان
۱۴۱ کشور
رتبه ۹۹
رقابت‌پذیری
اقتصادی را
دارد**



کشورهای منطقه داشته است. در رتبه‌بندی امسال، ایران با ۵۳ امتیاز از کشورهایی مانند تاجیکستان، بنگلادش، بولیوی و پاکستان بالاتر و از کشورهایی چون مصر، اکوادور و اوکراین پایین‌تر است.

بر اساس گزارش سال ۲۰۲۰ رقابت‌پذیری، متوسط رشد اقتصادی ۱۰ سال اخیر ایران، ۱٫۳ درصد، نرخ بیکاری ۱۲ درصد و ضریب جینی ایران، ۰٫۴ برآورد شده است.

از دید مجمع جهانی اقتصاد مفهوم رقابت‌پذیری را در مجموعه‌ای از نهادها، سیاست‌ها و عواملی می‌توان یافت که میزان «بهره‌وری» یک کشور را در درازمدت رقم می‌زند. به عبارت دیگر، رقابت‌پذیری به معنی توانایی در سوددهی، توسعه بازار و پایداری در رقابتی عادلانه در عرصه بین‌المللی و بهره‌وری در درازمدت است. با این‌که به‌طور کلی اقتصاد دنیا با وجود تزریق ۱۰ تریلیون دلار توسط بانک‌های جهانی، هنوز شاهد رشد چشمگیری نبوده است؛ اما مجمع جهانی اقتصاد بر این باور است کشورهایی که با رویکردی جامع و یکپارچه به رویارویی

با چالش‌های اجتماعی اقتصادی خود شتافته‌اند، در رده نخستین موفقیت اقتصادی قرار دارند.

در شاخص رقابت‌پذیری چهار دسته‌بندی کلی وجود دارد که شامل سرمایه انسانی، بازار، محیط مساعد و اکوسیستم

نوآوری است. این طبقه‌بندی‌ها تشکیل‌دهنده ۱۲ رکن اصلی برای سنجش میزان رقابت‌پذیری هر کشور هستند که شامل ثبات اقتصاد کلان، نهادها، به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، زیرساخت‌ها، مهارت، بهداشت،

بازار نیروی انسانی، بازار محصول، نظام مالی، اندازه بازار، پویایی کسب‌وکارها و توانایی نوآوری کسب‌وکارهاست. در گزارش امسال، از ۱۲ رکن رقابت‌پذیری، کشورمان فقط در چهار رکن یعنی به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت، بهداشت و توانایی نوآوری کسب‌وکارها امتیاز بهتری نسبت به سال گذشته کسب کرده است.

سرمایه انسانی در معنای توانمندی‌ها و مهارت‌های افراد، عامل اصلی رونق اقتصادی و بهره‌وری است. ارزش سرمایه انسانی از طریق اشتغال مولد در بازار کار تحقق می‌یابد و از طریق آموزش در طول دو دهه اول زندگی فرد و همچنین، از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش‌های ضمن خدمت نیروی کار توسعه پیدا می‌کند. در گزارش رقابت‌پذیری جهانی ۲۰۲۰، گذاری تدریجی از طرح‌های

مبتنی بر مرخصی اجباری افراد شاغل به ترکیبی از سرمایه‌گذاری فعال در فرصت‌های جدید بازار کار، افزایش برنامه‌های مهارت‌افزایی و شبکه‌های تامین اجتماعی برای کمک به احیای اقتصادی توصیه شده است. در بلندمدت، کشورها باید در جهت به‌روزرسانی برنامه‌های درسی، اصلاح قوانین کار و استفاده بهتر از فناوری‌های جدید مدیریت استعدادها تلاش کنند.

**سرمایه انسانی
در معنای
توانمندی‌ها و
مهارت‌های افراد،
عامل اصلی
رونق اقتصادی و
بهره‌وری است.**

پرداخت به موقع دستمزدها سنتی دیرینه در رایزکو

در ایران شورای عالی کار موظف است هر ساله میزان حداقل مزد را تعیین کند. نشست‌های شورای عالی کار معمولاً تا آخرین روزهای سال ادامه پیدا می‌کند. در این سلسله نشست‌ها، ابتدا با توجه به تورم سال گذشته و حداقل نیازهای کارگر برای تامین زندگی خود و خانواده‌اش، سبد معیشت کارگران تعیین می‌شود و پایه ورود به نشست‌ها تعیین مزد خواهد بود.

شاید مهم‌ترین جلوه رایزکو چه از نگاه بیرونی یا درونی همان دید خیرخواهانه مدیریت مجموعه باشد. خوشبختانه مجموعه مدیریت رایزکو و تک‌تک اعضای خانواده دکتر صمدی نگاه انسان دوستانه‌ای به جامعه کارگری دارند. دیدگاه و نگاه مدیریت مجموعه رایزکو به جامعه کارگری از بالا به پایین نیست و بیش‌تر نگاهی حمایتی و خانوادگی دارد. بیش‌تر موضوع‌های خانواده رایزکو مطرح است. بیش‌تر از این‌که هلدینگ رایزکو مطرح باشد بحث خانواده رایزکو مطرح است. همین نگرش منشا برکات بسیاری است. چون پیرامون صناعی که رایزکو در آن فعالیت دارد، اقدامات خیرخواهانه‌ای انجام می‌شود. برای مثال موسسه خیریه راز تمام تلاش خود را برای نقش‌آفرینی در امور خیریه به کار می‌بندد؛ اما در مورد مسایل کارگری دو حمایت بزرگ در خانواده رایزکو اتفاق افتاده است.

اقدام اول مجتمع مسکونی و درمانگاه آوردن سلامت است که امکانات قابل توجهی برای کارکنان مجموعه فراهم کرده است. به نظر بنده این اقدام در راستای داشتن همان نگاه حمایتی و پدران‌ه جناب آقای صمدی است.

در وهله اول می‌توان گفت که در رابطه با خروج کارکنان از مجموعه دقت و وسواس بیش‌تری به کار گرفته می‌شود، به‌خصوص اعضای که سابقه بالایی دارند به راحتی از مجموعه جدا نمی‌شوند. افرادی که سابقه بالای سه سال فعالیت در هلدینگ رایزکو را دارند اگر طی هر اتفاقی بخواهند از مجموعه جدا شوند به صورت مستقیم مدیرعامل در جریان قرار می‌گیرد. نامه‌های درخواستی متعددی برای مدیرعامل نوشته می‌شود و پیگیری‌هایی به صورت شخصی توسط مدیرعامل مجموعه انجام می‌شود. در طول سال هم بسته‌های حمایتی و رفاهی در اختیار همکاران مجموعه رایزکو قرار می‌گیرد.

چه بسته‌های رفاهی و حمایتی در اختیار کارگران قرار می‌گیرد؟ این بسته‌ها شامل چه چیزهایی است؟

یکی از مهم‌ترین موارد آن بسته‌های ارزی است که به مناسبت ماه مبارک رمضان، اعیاد قربان و غدیر، شب یلدا و ایام عید نوروز به همکاران اعطا می‌شود. البته بسته‌های رفاهی دیگری هم وجود دارد.

آمار دقیقی از جامعه کارگری موجود است؟

آمارها نشان می‌دهد، حدود ۱۱ میلیون از بیمه‌شدگان رسمی تامین اجتماعی متعلق به جامعه کارگری است که با احتساب چهار نفر برای هر خانوار، می‌توان گفت جامعه کارگری در کشور بیش از ۴۰ میلیون از جمعیت کشور را به خود اختصاص داده است. همچنین، برآوردهای فعالان کارگری حکایت از آن دارد که علاوه بر کارگران بیمه شده تامین اجتماعی، حدود سه میلیون نفر از کارگران نیز در کارگاه‌های زیرزمینی فعالیت می‌کنند که شرایطی به مراتب سخت‌تر و ناامن‌تر نسبت به جامعه رسمی کارگری در کشور دارند. در مجموع، می‌توان ادعا کرد که بیش از نیمی از جمعیت کشور متعلق به جامعه‌ای است که همواره در طول سالیان متمادی با مشکلات و چالش‌های بسیاری دست به گریبان بوده‌اند.

مصایب کارگران

جامعه کارگری مشکلات بسیاری مانند پایین بودن دستمزدها، تاخیر در پرداخت دستمزدها، نداشتن بیمه و مزیت‌های بازنشستگی و نبود بهداشت و ایمنی و... دست‌وپنجه نرم می‌کند؛ اما کارفرمایانی که نهایت تلاش خود را برای پرداخت به‌موقع دستمزدها و حمایت از قشر آسیب‌پذیر کارگری می‌کنند. طبق آخرین بررسی شورای عالی کار در خصوص حقوق کارگران، دستمزد کنونی این قشر حد بیش‌تر ۳۰ درصد از هزینه‌های فعلی یک زندگی عادی را پوشش می‌دهد.

رایزکو شعار «عبادت به جز خدمت خلق نیست» را عملی کرده است

سیدمهدی میرحسینی، مدیر امور اداری هلدینگ رایزکو در گفت‌وگوی کوتاهی مهم‌ترین مزیت‌ها و ویژگی‌های کارکردن در رایزکو و جایگاه کارکنان و کارگران در این هلدینگ اقتصادی را تشریح کرد. در ادامه صحبت‌هایش را بخوانید.

مهم‌ترین فعالیت‌های حمایتی مجموعه رایزکو از کارگران چیست؟



مجموعه در اولویت هستند و این موضوع بر انگیزه بخشی به کارکنان تاثیر مستقیم دارد. وقتی کارکنان این موضوع را با دیگر سازمان‌ها مقایسه می‌کنند با علاقه و اشتیاق بیش‌تری در مجموعه فعالیت می‌کنند.

مهم‌ترین مزیت برای فعالان و کارگران در رایزکو چیست؟

به عنوان یک مدیر منابع انسانی و اداری پیشنهادهایی از دیگر سازمان‌ها برای همکاری داشتیم؛ اما به دلیل وجود این نگاه انسانی و محترمانه در رایزکو نتوانسته‌ام با مجموعه دیگری به توافق برسم. وجود چنین نگرشی در مجموعه کارکردن را برای تمامی کارکنان لذت‌بخش می‌کند. شاید بتوان با قاطعیت گفت شعار «عبادت به‌جز خدمت خلق نیست» در رایزکو عملی می‌شود.

تامین سبد معاش کارگران رفتاری اولیایی در دنیای کسب‌وکار است

حمید حاج اسماعیلی، کارشناس بازار کار در گپ‌وگفتی دوستانه از مزیت‌های پرداخت به‌موقع دستمزدها برای کارگران گفت. مشروح صحبت‌هایش را در ادامه بخوانید.

یکی از مهم‌ترین مزیت‌های کارکردن در هلدینگ رایزکو دریافت به‌موقع دستمزدهاست

پاداش‌هایی که به مناسبت‌های مختلف به اعضای خانواده رایزکو اهدا می‌شود. این نگاه حمایتی همیشه وجود دارد. حفظ‌کردن این نگاه در ابعاد خانواده سه هزار نفری کار دشواری است؛ اما تمرکز و تاکیدی که پدر خانواده رایزکو روی این موضوع دارند، قابل ستایش است. این حمایت‌ها همیشه از روی علاقه و محبت نسبت به اعضای خانواده رایزکو انجام می‌شود که برای تمامی کارکنان رایزکو بسیار ارزشمند است.

در رابطه با پرداخت دستمزدها رایزکو چه ویژگی‌هایی دارد؟

یکی از مهم‌ترین مزیت‌های کارکردن در هلدینگ رایزکو دریافت به‌موقع دستمزدهاست. در شرایط اقتصادی کنونی پرداخت به‌موقع دستمزدها برای هر سازمانی امکان‌پذیر نیست؛ اما در مجموعه رایزکو این الزام وجود دارد که دستمزدها به‌موقع پرداخت شود که باز هم به نگاه حمایتی مدیریت مجموعه بازمی‌گردد. با وجود این که مشکلات در حوزه‌های فعالیتی رایزکو وجود دارد و اداره هلدینگ کار چندان آسانی نیست، اما هیچ‌وقت این مشکلات سبب نشده که باری روی دوش کارکنان گذاشته شود و همیشه پرداخت به‌موقع حقوق مورد تاکید آقای مهندس صمدی است.

این موضوع چه تاثیری در عملکرد کارکنان دارد؟

بی‌شک برای تمامی کارکنان انگیزه بخش است. در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها پرداخت به‌موقع دستمزدها امکان‌پذیر نیست. گاهی هم مدیران منافع کارکنان و کارگران را فدای موضوع‌های دیگری می‌کنند اما با توجه به تاکید انسانی که مجموعه رایزکو دارند کارکنان

چرا حقوق و دستمزد کارگران باید در زمان دقیق و مشخص پرداخت شود؟

کارگران از کمترین میزان رفاهی در جامعه برخوردار هستند. این گروه تقریباً کمترین دستمزدها را دریافت می‌کنند. در نتیجه باید در موضوع پرداخت‌ها جانب انصاف رعایت شود. کارفرمایانی که سبد معاش

خود را بخشی از یک سازمان ندانند رشد و تعالی سازمانی حاصل نمی‌شود.

به نظر شما توجه به معاش کارگران بر راندمان یک مجموعه تاثیر دارد؟

بله. بی‌شک تاثیرگذار است. حقوق و دستمزد پرداختی کارکنان باید در آن‌ها انگیزه لازم را فراهم آورد. به عبارت دیگر کارکنان باید مقدار حقوق و دستمزد پرداختی را با کار انجام شده خود مرتبط و منصفانه بدانند. معمولاً در نظام پرداخت بخش دولتی افزایش حقوق کارکنان ثابت و یکسان به صورت سالانه انجام می‌شود و آن عملاً رابطه‌ای با عملکرد کارکنان ایجاد نمی‌کند. تحقیقات بسیاری ارتباط بین حقوق و دستمزد و افزایش کارایی و بهره‌وری را در سازمان نشان داده است. پرداخت‌های سازمان به کارکنان باید بر اساس عدالت باشد. آنچه به عنوان معیار انگیزشی در حقوق و دستمزد به حساب می‌آید درک عادلانه و منصفانه بودن حقوق و دستمزد از جانب کارکنان است. وجود نظام پرداختی که کارکنان منصفانه‌بودن آن را به‌خوبی لمس و حس کنند از اهم امور در جهت افزایش بهره‌وری به حساب می‌آید.

کارگران را یک اصل در برنامه کسب‌وکار خود جای می‌دهند رفتاری اولیایی دارند. درست است که قوانین متعددی در راستای حمایت از کارگران و حقوق و دستمزد آن‌ها وجود دارد؛ اما در دنیای واقعی کم نیستند کارفرمایی که نهایت اجحاف را در حق کارگران خود می‌کنند. از سوی دیگر کارفرمایی هم هستند که پدرانۀ کارگران خود را زیر چتر حمایتی خود می‌گیرند. بی‌شک این دسته از کارفرمایان را باید مورد ستایش قرار داد.

پرداخت به‌موقع دستمزدها و ارائه برنامه‌های حمایتی از کارگران چه مزیت‌هایی برای کارفرما و کسب‌وکار دارد؟

ما در یک کشور اسلامی زندگی می‌کنیم. یکی از مهم‌ترین مباحث در زندگی امروزه، موضوع حقوق و دستمزد است و از آنجا که مخارج زندگی امروز و تهیه ضروریات زندگی غالب مردم به صورت روزمره انجام می‌شود، دریافت به‌موقع دستمزد، برای حقوق‌بگیران، اعم از کارمند و کارگر امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. دین مبین اسلام نسبت به این امر مهم، به صورت ویژه دستوراتی را بیان فرموده و در قبال کوتاهی و قصور نسبت به آن نیز تهدیداتی قرار داده است. اگر از این موضوع هم بگذریم تا زمانی که کارکنان

**در شرایط
اقتصادی کنونی
پرداخت به‌موقع
دستمزدها برای
هر سازمانی
امکان‌پذیر
نیست**



خودرو در ایران

نخستین اتومبیل سواری وارنده
به ایران یک اتومبیل فورد بود که در
ابتدای سده، مظفرالدین شاه قاجار
از کشور بلژیک خرید و به «کالسکه
دودی» معروف بود.



واردات خودرو از سال ۱۳۰۰
هجری شمسی از آمریکا و انگلیس افزایش یافت.
اولین اتومبیل پیکان در شرکت سهامی عام
«کارخانجات صنعتی ایران ناسیونال» در ۱۳۴۶
تولید و وارد بازار شد. تولید در این کارخانه رونق یافت
و سواری‌های آریا و شاهین نیز در کارخانه پارس
خودرو و سواری ژیان در کارخانه سایپا تولید و به
بازار آمد.

تولید سواری ژیان
در کارخانه سایپا
در ۱۳۵۹ متوقف
و به جای آن تولید
سواری زو ۵ ادامه
یافت.



سال ۱۳۵۱ با تبدیل کارخانه پارس
خودرو به شرکت «جنرال موتورز ایران» تولید
اتومبیل‌های شورولت (آپل) شاهین متوقف و تولید
نوع اتومبیل سواری بیوک، کادیلاک و شورولت
نوا شروع شد و تا پایان ۱۳۶۰ ادامه داشت.

این داستان
ادامه دارد...





روزهای سرد پاییز و زمستان که از راه می‌رسد، ریه‌های شهرهای بزرگ دیگر توان نفس کشیدن ندارد. آلودگی به مرز هشدار می‌رسد. شاید عده‌ای تصور کنند روزهای آلوده فقط مختص پاییز و زمستان هستند؛ اما واقعیت این است که در گرمای تابستان هم آلودگی هوا ریه‌های شهر را سنگین می‌کند و این چشم‌های ماست که قدرت دیدن آن را ندارد. آلودگی در بسیاری از روزهای سال تمام شهرهای بزرگ و صنعتی را به آغوش کشیده و همیشه انگشت اتهام به سمت خودروهایی است که در شهر پرسه می‌زنند. سال‌هاست که تمام تصمیم‌گیران به دنبال درمان این درد بزرگ زیست‌محیطی هستند؛ اما بیش‌تر راه‌ها به بن‌بست ختم می‌شود. یافتن یک درمان که این درد را تا حدودی التیام بخشد یک مساله جدی است.

قصه پُر غصه آلودگی هوا و تولد کاتالیست‌ها

در سال ۱۹۷۰، دولت آمریکا پس از آن‌که گزارش آژانس کنترل آلودگی هوای کالیفرنیا را بررسی کرد، اصلاحیه هوای تمیز را تصویب کرد. به این ترتیب تولیدکننده‌های آمریکایی به شدت دست به کار شده و مطابق قوانین ضد آلودگی وضع شده، کمبودهای خود را برطرف کردند. در سال ۱۹۷۵ قوانینی مصوب شد که بیش‌تر شرکت‌های خودروسازی، مجبور به استفاده از سیستم مبدل کاتالیتیکی در خودروها شدند. نصب مبدل کاتالیتیکی از همین سال در سراسر آمریکا اجباری شد و در اروپا نیز از سال ۱۹۹۳ مورد بهره‌برداری قرار گرفت. درحالی‌که بیش‌تر کشورهای توسعه یافته از دهه نود می‌دانستند این فناوری در واپسین روزهای سال ۱۳۸۱ پای به کشورمان گذاشت و از همان زمان از سوی سازمان محیط زیست به عنوان یک الزام برای خودروسازی‌ها داخلی به‌شمار می‌رفت. سپس بر اساس طرح جامع کاهش آلودگی هوا، آزمون صحت کاتالیست در معاینات فنی خودروها به منظور صدور برگه و برچسب معاینه فنی از ابتدای سال ۱۳۹۱ اجباری است و پیش از این تاریخ اتومبیل‌ها فاقد استاندارد بوده‌اند و به همین جهت آلودگی این خودروها ۳۰ برابر بیش‌تر از دیگر خودروهاست.

اهمیت کاتالیست در صنعت خودرو

برخی از رانندگان کاتالیست را یک قطعه بی‌مصرف می‌دانند و عقیده دارند که کاتالیست نفوس خودرو را می‌گیرد و آن را از خودرو جدا می‌کنند. این تصور

کاتالیست‌ها؛ مدرم دردهای زیست‌محیطی صنعت خودرو





قطعاتی را که در زمره صنایع های تک است از کشورهای دیگر خریداری می کنند؛ بنابراین اگر قرار باشد تولید کاتالیست در کشور افزایش پیدا کند نیاز به این است که میزان تقاضا برای این کالا افزایش پیدا کند تا تولید آن توجیه اقتصادی داشته باشد، در غیر این صورت، تولیدکنندگان کاتالیست نمی توانند سطح تولید خود را بالا ببرند.

کاتالیست بر محیط زیست چه تاثیری دارد؟

برخی از افراد معتقدند که مبدل های کاتالیزوری تغییرات اقلیمی را تشدید می کنند زیرا کربن منوکسید را به کربن دی اکسید تبدیل می کنند. درواقع کربن منوکسید تولیدی خودروی شما در نهایت به طور طبیعی در جو زمین به کربن دی اکسید تبدیل می شود؛ بنابراین مبدل های کاتالیزوری تفاوتی در غلظت کربن دی اکسید هوا ایجاد نمی کند. مبدل کاتالیزوری فقط میزان کربن منوکسیدی را که هنگام حرکت از آگزوز خودروها وارد هوای خیابان می شود، کاهش می دهد و به بهبود کیفیت هوای آن خیابان و محل کمک می کند.

در مورد تغییرات اقلیمی، سال هاست که مهندسان خودرو و کارشناسان محیط زیست انگشت اتهام خود را به سمت مساله دیگری نشانه گرفته اند. با این که مبدل های کاتالیزوری بیش تر نیتروژن اکسید را به نیتروژن و اکسیژن تبدیل می کنند؛ اما در این فرایند مقدار خیلی کمی هم نیترو اکسید (N_2O) تولید می شود. مشکل اینجاست که با وجود تعداد زیادی خودرو و وسایل نقلیه در خیابان ها، حتی مقادیر جزئی نیترو اکسید هم اثر مخرب دارد.

در سال ۲۰۰۰، هیئت بین دولتی تغییر اقلیم اعلام کرده بود که استفاده از مبدل های کاتالیزوری به عنوان اقدامی برای کنترل آلودگی هوا در بسیاری از کشورهای صنعتی دنیا، منجر به افزایش قابل توجه انتشار گاز نیترو اکسید از خودروهای بنزینی می شود. خوشبختانه مبدل های کاتالیزوری جدید مقادیر بسیار کمتری نیترو اکسید تولید می کنند. با این حال، با آن که مبدل های کاتالیزوری به ما در مقابله با آلودگی هوا در کوتاه مدت کمک می کنند، نگرانی هایی در رابطه با اثر بلندمدت آن ها بر تغییرات اقلیمی وجود دارد.

چالش قطعه سازان و خودروسازان در استفاده از کاتالیست

صنعت خودروسازی وابسته به قطعه سازان است و در صورت تولید نکردن قطعات، خودروسازی با مشکل جدی مواجه می شود؛ اما کمترین توجه ها به سمت قطعه سازان است. با افزایش نرخ ارز بسیاری از صنایع تولیدی با مشکل روبه رو شدند که قطعه سازان هم یکی از آن ها بودند اما چالش جدی تر پرداخت نشدن بدهی خودروسازان است.

خودروسازان از پرداخت بدهی خود به قطعه سازان سرباز می زنند و این سبب ایجاد مشکلات جدی برای قطعه سازان شده است. همچنین قراردادهایی که بین قطعه سازان و شرکت های خودروسازی بسته می شود عادلانه نیست؛ به طور مثال جرایم متعددی برای قطعات معیوب یا تاخیر در تحویل قطعات در نظر گرفته شده درحالی که برای تاخیر در پرداخت بدهی ها تعهدی قابل توجه برای خودروسازان در نظر گرفته نشده است. چالش بین خودروسازان و قطعه سازان یک چالش جدی

برای صنعت خودروسازان است که به نظر می رسد تولید کاتالیست نیز از آن مستثنا نیست.

اشتباه علاوه بر افزایش گازهای سمی سبب کاهش عملکرد بهینه خودرو می شود. کاتالیست از لوازم مصرفی خودرو محسوب می شود و بسته به نوع سوخت مصرفی خودرو حدود چهار سال است و پس آن نیاز به تعویض دارد اما به دلیل گران بودن این قطعه بسیاری از تعویض آن سر باز می زنند. تمام شدن عمر کاتالیست سبب می شود که میزان آلودگی هوا پنج برابر افزایش پیدا کند. همچنین سلامت کاتالیست در معاینه فنی خودرو مهم است و بیش تر خودروها در معاینه فنی به دلیل تولید آلاینده های مازاد مردود می شوند.

کارکرد کاتالیست ها در صنعت خودرو

مبدل کاتالیست یکی از مهم ترین اجزای خودروست که نقش بسیار موثری در کاهش آلاینده های تولیدی آن دارد. کاتالیست تا ۹۰ درصد گازهای سمی را بی اثر کرده و هیدروکربن های نسوخته ای را که از موتور خارج می شوند به آب و دی اکسید کربن تبدیل می کند. کاتالیست خودرو قطعه ای است که در طراحی خودرو، در مسیر خروج دود آگزوز نصب می شود و با این کار میزان آلاینده های خودرو کاهش پیدا می کند. متوسط عمر کاتالیست حدود چهار سال است و پس از این مدت باید قطعه مورد نظر تعویض شود. طول عمر مفید کاتالیست ۸۰ تا ۱۲۰ هزار کیلومتر است.

گازهای آلاینده محیط زیست در خودروها چگونه کنترل می شوند؟

مهم ترین گازهای آلاینده محیط زیست که عمدتاً از طریق خودروها به محیط ساطع می شوند عبارتند از منوکسید کربن، اکسیدهای گوگرد و اکسیدهای نیتروژن. وظیفه اصلی این واکنش گرهای شیمیایی تامین انرژی مورد نیاز برای واکنش منوکسید کربن و هیدروکربن های نسوخته ناشی از احتراق ناقص با اکسیژن هوا و تبدیل آن ها به کربن دی اکسید به عنوان یک گاز غیر سمی و آب است. از طرف دیگر انرژی مورد نیاز برای تجزیه اکسیدهای نیتروژن به اکسیژن و نیتروژن را نیز فراهم می کند. با برداشتن این کاتالیست کانونر تور ضمن احتراق ناقصی که در موتور به وجود می آورد، گازهای سمی نیز از آگزوز خودرو بدون هیچ فیلتری خارج شده که این امر آثار بسیار زیانباری برای محیط زیست دارد.

اثرگذاری مبدل های کاتالیست

مبدل های کاتالیزوری با کاهش غلظت آلاینده ها تفاوت قابل توجهی در هوای محیط ایجاد می کنند. همچنین مبدل های کاتالیزوری سه گانه عملکرد بسیار بهتری نسبت به مبدل های دوگانه دارند. مبدل های کاتالیزوری در اصل به منظور کاهش فوری و محلی آلودگی هوا طراحی می شوند. یکی از مشکلات این مبدل ها این است که فقط در دماهای بالا (بیش از ۳۰۰ درجه سانتیگراد) و وقتی موتور به اندازه کافی گرم شده باشد، کار می کنند. مدل های اولیه مبدل های کاتالیزوری معمولاً بین ۱۰ تا ۱۵ دقیقه زمان برای گرم شدن لازم داشتند؛ بنابراین برای چند کیلومتر اول (یا هر قسمت از یک سفر خیلی کوتاه) کاملاً بی تاثیر بودند. در مبدل های امروزی این زمان به دو تا سه دقیقه رسیده است، با این حال در طی این مدت زمان آلاینده های زیادی ممکن است وارد هوا شوند.

طول عمر کاتالیست ها چقدر است؟

بررسی ها نشان می دهد که طول عمر کاتالیست به عوامل زیادی برمی گردد که یکی از آن ها، سوخت است. هر قدر آلاینده های سوخت بالا باشد، طول عمر کاتالیست کوتاه می شود. البته در هر صورت کاتالیست یکی از قطعات ضروری خودرو بوده که می توان با فناوری روز کارایی آن را افزایش داد. بسیاری از کارشناسان معتقدند که بخشی از کاتالیست مورد نیاز خودروهای تولید داخل با واردات و بخشی دیگر، از سوی تولیدکنندگان ایرانی تامین می شود. کشورهای خودروساز در تولید تمام قطعات مربوط به خودرو خودکفا نیستند و

در غیاب کاتالیست‌ها

نفس شهر به شماره می‌افتد

سال‌هاست،
بحث‌های زیادی
برای پیدا کردن مقصر
آلودگی هوا در کلانشهرهای
ایران و به‌ویژه تهران مطرح شده
است؛ اما حدود ۴۴ سال پیش از
این آژانس حفاظت از محیط زیست
آمریکا برای این مساله بسیار پیچیده یک
راه‌حل ساده داده است. مهم‌ترین فعالیت انجام
شده در این خصوص استفاده از مبدل‌های کاتالیستی یا
Catalyst Converter است که تاریخچه قانونی شدن استفاده از آن به
سال ۱۹۷۰ میلادی بازمی‌گردد. در این سال آژانس حفاظت از محیط
زیست آمریکا (EPA) مقررات سختی را برای استفاده اجباری خودرو
سازان از مبدل‌های کاتالیزوری وضع کرد. امروزه نقش کلیدی مبدل‌های
کاتالیستی در کاهش میزان آلاینده‌های خروجی از اگزوز خودروها بر
کمتر کسی پوشیده است. چنین نقش پررنگی تولیدکنندگان مبدل‌های
کاتالیستی را طبق استاندارد و الزامات مشتری، ملزم به ارزیابی و پایش
تمامی مراحل تولید محصول اعم از مواد اولیه ورودی، فرایند تولید و
محصول نهایی برای بررسی جنبه‌های ابعادی و عملکردی محصولات
می‌کند.

نقش کاتالیست‌ها در کاهش آلودگی‌های زیست‌محیطی

در صورتی که کاتالیست تازه و نو باشد تا ۹۰ درصد می‌تواند بر کاهش
آلاینده‌های موتورهای احتراق داخلی تاثیرگذار باشد. کاتالیست‌ها برای کاهش
سه نوع آلاینده‌ی ناکس‌ها، کربن مونوکسید و دوده موثرند. این قطعات عمر
محدودی دارند. چون در کاتالیست‌ها از فلزاتی مانند پلاتین، پالادیوم و از فلزات
معمولی‌تر مانند آهن و منگنز استفاده می‌شود این فلزات در اثر مجموعه‌ای از
واکنش‌ها می‌توانند این گازهای مخرب را به گازهای کم‌خطرتر مانند کربن
مونوکسید، آب و دیگر گازهای خنثی تبدیل کنند. این اتفاق منجر به کاهش
آلاینده‌ی می‌شوند؛ به‌خصوص کاهش ناکس و CO اثر مستقیم کاتالیست است
که تا ۹۰ درصد می‌تواند در موتورهای احتراق داخل اتفاق می‌افتد. با توجه به
محدود بودن عمر کاتالیست‌ها پس از مدتی بر اثر واکنش‌هایی که در داخل
آنها انجام می‌شود کاتالیست‌ها پر از دوده شده و بعد از چهار یا پنج سال
کاتالیست باید تعویض شود.

مهم‌ترین وظیفه کاتالیست‌ها

مهم‌ترین وظیفه کاتالیست‌های خودرو کاهش آلاینده‌های کربن
مونوکسید، ناکس و دوده‌هاست. از طریق واکنش‌هایی که در دمای
خاصی انجام می‌شوند از زمانی که خودرو استارت می‌خورد تا زمانی

گازهای

خروجی به

دمای بالا نرسد،

کاتالیست خودرو

فعال نمی‌شود. معمولاً

۱۲۰ ثانیه طول می‌کشد

تا کاتالیست خودرو فعال شود

از زمان فعال شدن کاتالیست

مجموعه‌ای از واکنش‌هایی در آن انجام

می‌شود که کربن مونوکسید را به کربن

دی اکسید تبدیل می‌کند. ناکس‌ها را به

گازهای NO_2 و اکسیژن تبدیل می‌کند و همچنیناین پتانسیل را دارد که دوده‌ها را به CO_2 و H_2O

تبدیل کند.

مبدل‌های کاتالیست

در مورد اهمیت و نقش و اثر مبدل‌های کاتالیست، طبق استانداردهای
یورو ۲ به بعد اجبار بر بودن کاتالیست بر روی تمام موتورهای احتراق داخلی
اعم از دیزل و بنزینی وجود دارد. باید مبدل‌های کاتالیست وجود داشته
باشند تا میزان کربن مونوکسید، ناکس و دوده موجود در گازهای احتراقی
را پاس کنند. اگر به هر دلیلی کاتالیست پر شده و یا عمر آن تمام شود
خودرو نمی‌تواند مجوز تردد و آلاینده‌ی را بگیرند. نقش آنها در کاهش
آلاینده‌ی گازهای موتور بسیار است؛ اما این اثر برای موتورهای دیزل مهم‌تر
از موتورهای بنزینی است. چون در موتورهای بنزینی اگر موتور تنظیم باشد
یعنی نسبت سوخت به هوا نزدیک ایده‌آل باشد، میزان آلاینده‌ی در خصوص
دوده کاملاً از بین می‌رود. در خصوص دیگر آلاینده‌ها هم تا حد زیادی کم
می‌شود. در مورد موتورهای دیزل به دلیل نوع فرایند احتراق چون خود
احتراق نامنظم است، همیشه مقداری دوده خواهیم داشت. این دوده‌ها اگر
مبدل‌های کاتالیست نباشند مستقیم به محیط زیست آسیب می‌رسانند. در
این صورت انتشار آلاینده‌های غیر قابل کنترل به وجود می‌آید. بر اساس
آخرین اطلاعات موجود بیش‌تر آلاینده‌ی شهرهای بزرگ بر اثر موتورهای

خطر می‌کنند. بعد از مدتی که خودرو کار می‌کند بر اثر پُر شدن سلول‌ها دیگر کاتالیست کارایی خود را از دست می‌دهد. در مواقعی هم بر اثر ضربه خوردن عمر کاتالیست تمام می‌شود ولی می‌توانیم عمر مفید کاتالیست‌ها را چهار تا پنج سال در خودروهای بنزینی و دیزلی بدانیم. نقش کاتالیست در خودروهای دیزلی بیش‌تر از خودروهای بنزینی است. متأسفانه چون خودروهای دیزلی بیش‌تر خودروهای کار هستند مسافت و عمر کیلومتری به مراتب بالاتری نسبت به خودروهای سواری تجربه می‌کنند و بسیار کم مشاهده می‌شود که بعد از خرابی روی کاتالیست و تمام شدن عمر کاتالیست مجدداً کاتالیست استاندارد همان خودرو روی آن قرار بگیرد و معمولاً کاتالیست را حذف می‌کنند که این موضوع سبب گسترش آلودگی می‌شود.

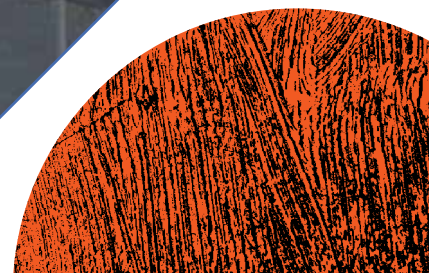
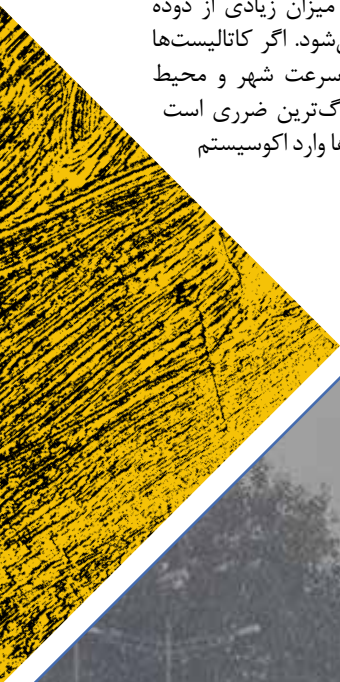
معایب حذف کاتالیست

با توجه به این‌که کاتالیست قطعه‌ای روی اگزوز خودروست و سبب افت فشار گازهای خروجی می‌شود از نظر عملکرد توانی روی موتور موجب افت توان می‌شود. حذف این قطعه افت توانی را روی گازهای خروجی موتور از بین می‌برد که سبب بهتر شدن راندمان و توان موتور می‌شود. به همین دلیل عده‌ای برای این‌که خودرو نفس بهتری داشته باشد و یا این‌که شتاب بهتری بگیرد این قطعه را حذف می‌کنند. شاید در نگاه اول برای موتور بهتر باشد؛ اما از نظر زیست‌محیطی انتشار بی‌رویه گازهای نیتروژن اکسید، نیتروژن دی اکسید و کربن منوکسید می‌تواند تا حد بسیاری اکوسیستم منطقه را تحت‌تاثیر قرار بگیرد. به همین دلیل از یک جایی به بعد برای تمامی استانداردهای آلودگی خودرو استفاده از کاتالیست در تمامی خودروها اجباری شده است و اگر خودرویی کاتالیست نداشته باشد حتی معاینه فنی هم برای تردد دریافت نمی‌کند. بزرگ‌ترین ضرر حذف کاتالیست روی خودروهای کاری مثل کامیون، دیزلی و اتوبوس‌ها و... است. چون در موتورهای دیزل فرایند دیزل اصولاً بر پایه احتراق ضربه‌ای است به اصطلاح احتراق تراکمی هستند. در موتورهای احتراق تراکمی پدیده احتراق یک پدیده نامنظم و میزان زیادی از دوده و گازهای بسیار مضر منتشر می‌شود. اگر کاتالیست‌ها از خودروها حذف شود به سرعت شهر و محیط آلوده می‌شود و این بزرگ‌ترین ضرری است که حذف کاتالیست‌ها وارد اکوسیستم می‌کند.

دیزلی اتوبوس‌ها، مینی‌بوس‌ها و خودروهای قدیمی است. اگر بخواهیم از نظر اهمیت موتورها در بحث آلودگی صحبت کنیم سهم اول به موتورهای دیزلی اتوبوس‌ها، مینی‌بوس‌های قدیمی دارند. پس از آن موتورهای کاربراتوری و در مرحله سوم موتورهای انژکتور معمولی و پس از موتورها با پورهای مختلف کمترین نقش را دارند.

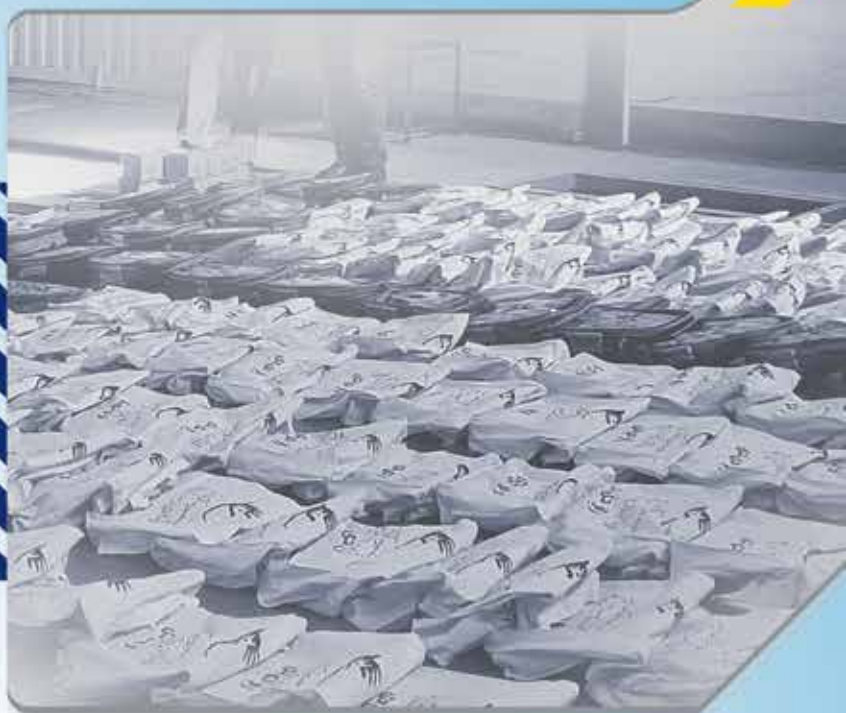
عوامل تاثیرگذار در خرابی کاتالیزور

قطعه کاتالیزور قطعه‌ای است که عمر مفید آن در نهایت ۱۵۰ هزار کیلومتر و یا چهار تا پنج سال خواهد بود. علت هم این است که قطعه کاتالیزور دارای شبکه‌های لانه زنبوری است. این شبکه‌ها از فلزات گرانبهایی مانند پالادیوم، پلاتین و دیگر فلزات به علاوه فلزات معمولی مانند منگنز و آهن تشکیل شده‌اند. نقش شبکه‌ها این است که وقتی گازهای ناشی از احتراق موتور خارج می‌شوند با انجام مجموعه‌ای از واکنش‌ها گازهای پرخطر خود را تبدیل به کم



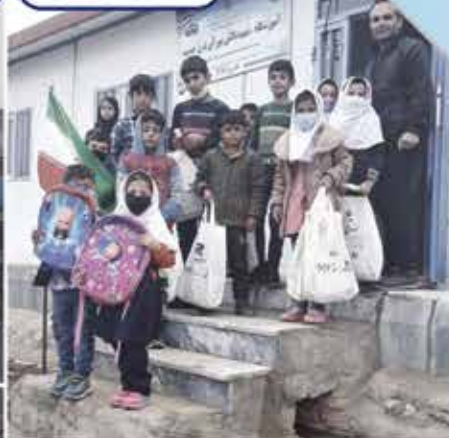
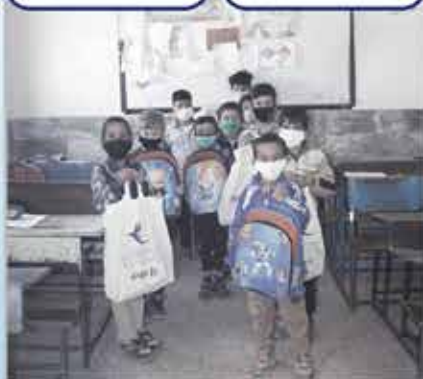
دانش آموزان امروز آینده سازان فردا

اهدای لوازم تحریر و بسته سلامت
به دانش آموزان شهرستان های:
صفادشت، کلیبر، نیشابور و نیر





موسسه خیریه نیکوکاران راز
Raz Charity



در اکثر واحدهای تولیدی شاهد معوقات حقوق حداقلی و بیمه کارگران هستیم که مطالبه به حق حقوق کارگران نه تنها مورد بی‌مهری واحدهای تولیدی قرار می‌گیرد و منجر به اخراج بی‌قید و شرط آنها نیز می‌شود، که این مساله بر زندگی کارگران سایه انداخته است. هلدینگ رایزکو در دسته مجموعه‌هایی قرار دارد که علاوه بر پرداخت به‌موقع دستمزدها تمامی تلاش خود را برای حمایت‌های مادی و معنوی از جامعه کارگری به کار بسته است. پیام فرهنگندی، مدیر داخلی هلدینگ رایزکو در گفت‌وگویی کوتاه به تشریح خدمات رایزکو نسبت به خانواده این هلدینگ اقتصادی پرداخته است. در ادامه صحبت‌های وی را بخوانید.

مهم‌ترین فعالیت‌های حمایتی مجموعه رایزکو از کارگران چیست؟

مدیریت رایزکو تمام تلاش خود را برای حمایت از کارگران به کار بسته است. اگر بخواهم فعالیت‌های حمایتی رایزکو از کارگران را لیست کنم موارد بسیار است. در ادامه به بعضی از آنها اشاره می‌کنم.

۱. اهدای ارزاق، تقریباً هر دو ماه اعم از گوشت و مرغ و... .

۲. در اختیار گذاشتن ۲۲۴ واحد



فرهنگندی، مدیر داخلی هلدینگ رایزکو

رایزکو نماد حمایت از جامعه کارگری



مسکونی به صورت رایگان به مدت سه سال جهت اسکان کارگران.

۳. پرداخت یکماه حقوق اضافه در هر سال به عنوان مختلف.

۴. پرداخت پاداش عملکرد.

۵. برگزاری مسابقات ورزشی بانوان و مردان.

۶. ایجاد تیم فوتبال برای همکاران با مربیگری قهرمانان ملی، حمید استیلی و ادموندبزیک و احمد دانا.

۷. اهدای فصلی کارت هدیه ۷۰۰ هزار تومانی به کارگران در زمینه تفریحی جهت استفاده از رستورانها و باشگاههای ورزشی.

۸. اهدای کارت رایگان بازدید باغ وحش.

۹. اعطای هدیه به مناسبت تولد همکاران.

۱۰. اعطای هدیه سالگرد استخدام به مدیران و روسا.

۱۱. ایجاد صندوق وام اضطراری سفر و خرید لوازم.

۱۲. هدیه ازدواج.

۱۳. اهدای لوازم التحریر به فرزندان پرسنل پیش از آغاز سال تحصیلی.

۱۴. اهدای خودرو به فرزندان دارای رتبه بالا و نخبه پرسنل.

۱۵. هدیه روز زن.

۱۶. هدیه روز مرد.

۱۷. بیمه تکمیلی.

۱۸. تاسیس درمانگاه اورند سلامت و ارائه خدمات رایگان به همکاران.

۱۹. ایاب و ذهاب رایگان.

۲۰. سفر سالانه مدیران و روسا.

۲۱. اعطای کارت هدیه به همسران مدیران و روسا.

۲۲. اختصاص خودروی شخصی و راننده جهت کلیه مدیران.

۲۳. پرداخت هزینه کفن و دفن و مراسم همکاران متوفی.

۲۴. اختصاص یک سلامت جهت همکاران مبتلا به کرونا.

۲۵. پرداخت یکونیم میلیون تومان جهت کمک هزینه درمان.

همکاران مبتلا به کرونا

رایزکو در حوزه کارگری چه عملکردی داشته است؟

اولین تجربه کاری من در سال ۷۷ در یکی از شرکت‌های قطعه‌سازی بود و طی ۲۳ سال گذشته در ۷ شرکت متفاوت به عنوان مدیر کارخانه مشغول به کار بودم. از سال ۹۱ نیز افتخاراین را داشتم که عضوی از خانواده رایزکو باشم و بدون اغراق باید بگویم بیشترین توجه و اهمیت به طبقه کارگری را در خانواده رایزکو تجربه کردم.

آقای دکتر صمدی همواره مدیران سازمان را به رسیدگی و ارتقای سطح زندگی کارمندان و کارگران توصیه و تشویق کرده‌اند و این امر در رایزکو نهادینه شده و اغلب طرح‌های تشویقی و حمایتی در ابتدا برای کارگران اعمال می‌شود و سپس برای سایر رده‌های سازمانی. اثربخشی این توجه را می‌توان از سابقه کاری طولانی کارگران رایزکو و مدیران آن و عرفی که به سازمان و خانواده صمدی دارند، مشاهده کرد. جالب اینجاست که خانواده‌های همکاران بیش از ما تعصب سازمان و خانواده صمدی را دارند.

کارگران و کارمندان رایزکو در چه شرایط حقوق و دستمزدی قرار دارند؟

می‌توان به جرات گفت در رده‌بندی حقوق و دستمزد، رایزکو در دسته مجموعه‌هایی قرار می‌گیرد که ایده‌آل‌ترین‌ها را در اختیار همکاران خود قرار می‌دهد. علاوه بر دستمزد و حقوق مناسب کمک هزینه‌های مختلفی به کارکنان مجموعه اعطا می‌شود. برای حمایت بیش‌تر از کارگران غذای روزانه هم در اختیار آن‌ها قرار می‌گیرد. هر روز سه نوع غذا در منو قرار دارد و امکاناتی که در اختیارشان قرار می‌گیرد در دسته بهترین‌هاست.



آمپر میزبان ایده‌های نو



عواملی که ایجاد مراکز نوآوری را به یک نیاز تبدیل کرده است، به وجود آمدن تغییرات سریع در فناوری‌های روز دنیا و مسائل اجتماعی جامعه امروز است. مراکز نوآوری با همان ایده جذب خلاقیت‌ها و نوآوری‌های افراد ایجاد شده‌اند و به دنبال عرضه یک محصول به بازار هستند، البته محصولی که بر مبنای دانش و پژوهش ساخته شده باشد.

مهدی اکبرشاهی مدیرعامل مرکز نوآوری آمپرمی‌گوید: «مجموعه آمپر با هدف تقویت اکوسیستم کارآفرینی و شتابدهی به رشد استارت‌آپ‌های ایرانی شکل گرفته است. مرکز نوآوری آمپر از دو بخش پژوهش و شتابدهی تشکیل شده است. این مرکز با حمایت از ایده‌های خلاق و ایجاد فضایی مناسب برای پژوهش، تحقیق و نوآوری، به صاحبان ایده در کنار زدن موانع پیش روی مقصد نهایی آن‌ها، کمک می‌کند. حوزه‌های تخصصی ما در آمپر صنعت خودرو، تجهیزات پزشکی، فناوری اطلاعات و اینترنت اشیا هستند. ایجاد هم‌افزایی بین صنعت و دانشگاه و تبدیل ایده به فرصت از طریق ارائه حمایت مالی، منتورینگ، فضای کار اشتراکی و... به تیم‌های نوپا و ایجاد امکان همکاری موثر بین سازمان‌ها و استارت‌آپ‌ها از اهداف اصلی مرکز نوآوری آمپر است.» در ادامه مشروح صحبت‌های وی را بخوانید.

رایزکو به صنعتی شدن این ایده‌ها سرعت بخشیده است.

آمپر از چه بخش‌هایی تشکیل شده و تمرکز ویژه آن بر چه ایده‌هایی است؟

همان‌طور که عنوان شد، حوزه پژوهش و شتابدهی دو بخش عمده و اصلی آمپر هستند. در حوزه پژوهش بر اغلب موضوعات مربوط به خودروسازی و خودرو، فعالیت داریم. همچنین نیازهای مربوط به مجموعه رایزکو، دخیره‌سازی‌های انرژی در خودرو، حوزه‌های مرتبط با کنترل و کاهش آلاینده‌گی در خودروها، نور و لایتینگ مرتبط با خودرو به همراه مدیریت حرارتی خودرو و در ادامه مواد مهندسی در راستای رسیدن به اهداف مورد نیاز خودرو ساز در راستای کاهش وزن و افزایش خواص مرتبط با آن مواد به اصطلاح حوزه‌های مرتبط با موتورهای خاص الکتریکی که با نیاز آتی خودروها گره خورده است. در حوزه پژوهش به صورت پُر رنگ بر موضوعاتی که در تکنولوژی آتی خودرو مورد استفاده هستند، تاکید داریم.

کمی در مورد آمپر برایمان بگویید.

مجموعه آمپر فعالیت خود را در سال ۹۸ به عنوان مرکز نوآوری هلدینگ رایزکو آغاز کرد. آمپر عملاً دارای دو قسمت اصلی است. یک قسمت به پژوهش اختصاص دارد. حوزه دیگر بحث‌های مربوط به شتابدهی است. حوزه پژوهش مبتنی بر نیازمندی‌هایی که در کل مجموعه هلدینگ رایزکو وجود دارد، برنامه‌ریزی شده است. در حوزه‌های مربوط به دانش، ارتباط با مراکز پژوهشی و کمبودهای دانش فنی مجموعه آمپر فعالیت می‌کند. در آمپر تلاش می‌شود برای به دست آوردن دانش لازم از نخبگان دانشگاهی نهایت استفاده را برد. همچنین به دلیل ارتباطی که آمپر با سایر مراکز پژوهشی دارد، مدیریت امور و فعالیت‌های پژوهشی به این مجموعه‌ها برون‌سپاری می‌شود. در حوزه شتابدهی هم در مدت فعالیت مجموعه آمپر آماده و پذیرای دریافت ایده‌های نو و موضوعاتی که بتواند با کمک زیرساخت‌های موجود در هلدینگ

دانشگاهی و آشنا به حوزه شکل گرفته است. با ترکیب یک تیم دانشجو و پویا به همراه کسانی که تجربه گرانقیمتی در صنعت کشور دارند، یک ایده می‌تواند مسیر صحیح رشد را طی کند. با وجود منتورها و مشاورهای اقتصادی که در گروه فعالیت دارند ترکیب مناسبی برای پرورش ایده‌ها شکل گرفته است.

همه موارد ذکر شده به عنوان زیرساخت‌های نرم‌افزاری و زیرساخت‌های سخت‌افزاری که در مجموعه هلدینگ ریزکو شامل آزمایشگاه قابل توجه و سایر موارد مورد نیاز برای صنعتی‌سازی یک محصول فراهم است. مرکز نوآوری آمپر از دو بخش پژوهش و شتابدهی تشکیل شده است. این مرکز با حمایت از ایده‌های خلاق و ایجاد فضایی مناسب برای پژوهش، تحقیق و نوآوری، به صاحبان ایده در کنار زدن موانع پیش روی مقصد نهایی آن‌ها، کمک می‌کند. حوزه‌های تخصصی ما در آمپر صنعت خودرو، تجهیزات پزشکی، فناوری اطلاعات و اینترنت اشیا هستند. ایجاد هم‌افزایی بین صنعت و دانشگاه و تبدیل ایده به فرصت از طریق ارائه حمایت مالی، منتورینگ، فضای کار اشتراکی و... به تیم‌های نوپا و ایجاد امکان همکاری موثر بین سازمان‌ها و استارت‌آپ‌ها از اهداف اصلی مرکز نوآوری آمپر است.

شما در آمپر به چه چیزهایی متعهد هستید؟

متعهد هستیم تا با بهره‌گیری از ایده‌های خلاق و طرح‌های ناب و سازنده و تجاری‌سازی آن در سطح کشور، منطقه و جهان گامی در جهت توسعه فناوری و دانش فنی در کشور، کاهش وابستگی به واردات، توسعه صادرات و اشتغال‌زایی برای هموطنان خود برداریم.

مهم‌ترین اقدامات منتورها در مجموعه آمپر چیست؟

یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر استارت‌آپ، دسترسی به شبکه‌ای از افراد خُبره و متخصص در حوزه‌های متنوع است. این افراد با تجربه‌ای که در مواجهه با چالش‌های کسب‌وکار، قوانین توسعه یک استارت‌آپ و عوامل موفقیت و شکست استارت‌آپ‌ها دارند، می‌توانند نقش مهمی در پیشبرد و توسعه طرح‌های استارت‌آپی داشته باشند. آمپر با توجه به سابقه و توانایی خود، این افراد را به متقاضیان وصل می‌کند.

مهم‌ترین ویژگی یک ایده برای این که مورد حمایت آمپر قرار بگیرد چیست؟ چرا از این ایده‌ها استقبال می‌شود؟

نیاز است در ایده‌های ورودی به مجموعه آمپر موضوع نوآوری و نوآور بودن آن تاکید ویژه‌ای شود. ایده‌ها باید مبتنی بر دانش و ایده نوین باشد. موضوع دیگری که اهمیت بالایی دارد این است که ثابت شود ایده مطرح شده با قوانین حاکم بر مساله سازگاری دارد. همچنین باید مشخص شود که در ابتدا این ایده قرار است به چه نیازی پاسخ دهد و آیا این نیاز در جامعه هدف و بازار درست شناسایی شده است یا ارزیابی درستی از بازار نیاز انجام شده است. برای هر ایده سنجش بازار دقیقی انجام می‌شود و چالش‌های مرتبط با آن شناسایی می‌شود. این مباحث در کارگروه‌هایی بررسی شده و به ارائه‌کننده ایده کمک می‌شود تا از هر گونه چالش یا اشتباه عبور کند.

اندکی در رابطه با انجام پروژه‌های مشترک آمپر با دانشگاه‌های مختلف برایمان صحبت کنید.

همان‌طور که گفته شد در حوزه پژوهش مسیرهای مختلفی وجود دارد که فعالیت پژوهشی را به سرانجام برساند. یکی از این سرفصل‌ها استفاده از ارتباطات مناسب با دانشگاه‌هاست. سرفصل‌های مختلفی بر اساس نیازهای سنجش شده در هلدینگ ریزکو تعریف شده است. با ایجاد تفاهم‌نامه با دانشگاه‌های مختلف از ظرفیت علمی دانشگاه‌ها استفاده می‌شود. با استفاده از ظرفیت علمی دانشگاه‌ها سریع‌تر و با کیفیت‌تر می‌توانیم نیازهای مجموعه را پاسخگو باشیم.

آمپر چه خدمات و حمایت‌هایی در اختیار شرکت‌ها و کسب‌وکارهای نوپا قرار می‌دهد؟

با توجه به این که هلدینگ ریزکو حامی و پشتیبان اصلی مجموعه آمپر است. یکی از مزایایی که می‌تواند به کسب‌وکارهای نوپا کمک کند استفاده از زیرساخت‌های هلدینگ ریزکو است. با توجه به وجود فضای اشتراکی این امکان وجود دارد که کسب‌وکارهای نوپایی که مورد تایید مجموعه قرار گرفته‌اند از خدمات آزمایشگاهی و نیازمندی‌هایی که در فرایند توسعه وجود دارد، استفاده کنند. البته این امکان هم فراهم می‌شود تا از تمامی قابلیت‌ها استفاده شود و در فازهای مختلف اعم از بازاریابی، طراحی و... از مجموعه کمک گیرند. همچنین در این مسیر از منتورها و مشاوره‌های حوزه نیز بهره می‌برند.

یک کسب‌وکار از چه مسیری باید عبور کند تا مورد حمایت آمپر قرار بگیرد؟

برای این که یک کسب‌وکار و یا استارت‌آپ بتواند در مسیر حمایت مجموعه آمپر قرار گیرد، چند مرحله وجود دارد. در مرحله ابتدایی ارزیابی‌های فنی است که تیم آمپر انجام می‌دهد. در جلسات مختلف ارزیابی‌های مختلفی از ایده تا تجاری‌سازی کسب‌وکار انجام می‌شود. پس از آن موارد اقتصادی و سهم‌های پروژه بررسی می‌شود که در رده‌های مدیریتی تعیین تکلیف می‌شود. در نهایت تعیین می‌شود که استارت‌آپ چه اندازه می‌تواند حمایت دریافت کند.

مهم‌ترین ویژگی و شاخصه آمپر چیست؟ کمی در این مورد برایمان صحبت کنید.

مهم‌ترین وجه تمایز آمپر نسبت به سایر مجموعه‌های نوآوری این است که در وهله اول با حضور تیم جوان



مسیر رو به پیشرفت کارآمدی در هلدینگ رایزکو



سیستم رهبری کارآمد، عملکرد در سازمان‌ها را بهبود می‌بخشد؛ درواقع این سیستم می‌تواند رهبری را به سیستم کارآمدی سازمانی هم نسبت دهد. سیستم رهبری یک سیستم محوری و سازمان‌دهنده است که همه کارکردهایی که مسئولیت‌شان بر عهده تیم مدیریت ارشد است را شامل می‌شود. این کارکردها رهبری را ملزم می‌کند تا منسجم باشد، آینده یا چشم‌انداز را تعریف کند، جهت‌گیری را تعیین و استراتژی را تدوین و اجرا کند، از همسویی مطمئن شود، شفافیت را منتقل کند، اشتیاق ذی‌نفعان را برانگیزد، استعدادها را پرورش دهد، عملکرد را مدیریت کند، پاسخگویی را برقرار و از اجرای درست فرایند جانشینی اطمینان حاصل کند، منابع را تخصیص دهد، فرهنگ سازمانی را شکل دهد و نتایج را محقق کند. درحقیقت سیستم رهبری دی‌ان‌ای، رمز ژنتیکی یا برند متمایزکننده سازمان است. سعید ناصریان، مدیرسایت قطعات لاستیکی و نوار آب‌بندی کارآمدی در هلدینگ رایزکو را همیشه در حال ارتقا و گسترش می‌داند. در ادامه مشروح صحبت‌های وی را بخوانید.

مهم‌ترین ویژگی کارکنان در رایزکو که منجر به کارآمدی سازمانی شده چیست؟

۱. نصب‌العین قراردادن رهنمودهای رهبری و مدیران ارشد سازمان.
۲. استفاده از دانش و تجربه مدیران مجرب سازمان.
۳. تعامل‌پذیری بالای کارکنان.
۴. تعهد سازمانی.
۵. دانش تخصصی به‌روز و تجربه بالای کارکنان.
۶. کار تیمی اثربخش کارکنان.
۷. ماندگاری بالای کارکنان کلیدی (که حاصل برنامه‌ریزی اثربخش سازمان است).
۸. حمایت سازمانی.
۹. انعطاف‌پذیری آگاهانه کارکنان.
۱۰. روحیه بالای مشارکت کارکنان.

ارتقای کارآمدی یک سازمان بر پایه عملکرد کارکنان چگونه باید باشد؟

با ایجاد و ارتقای مداوم سیستم‌های ارزیابی و انتخاب شاخص‌های متناسب برای کلیه واحدهای سازمان، کارآمدی واحدها پایش می‌شود. این ارزیابی و پایش توسط سیستم و همچنین به صورت خودارزیابی توسط خود واحدها انجام می‌گردد. کارآمدی واحدها نشانگر کارآمدی کارکنان آن واحد است و ارزیابی‌ها زمینه‌ساز ارتقای کارآمدی واحدها و کارکنان نیز هست که منجر به تعالی سازمان در کلیه زمینه‌ها می‌گردد. هلدینگ رایزکو طلایه‌دار استفاده از مدل‌های متفاوت تعالی سازمانی مانند EFQM و INQA یا تعالی منابع انسانی به تناسب در کل شرکت‌ها یا بخشی از شرکت‌های تحت پوشش بوده است. استفاده صحیح از روش‌ها و شیوه‌های ارزیابی و بهبود مداوم فرایندها مانند چرخه دمینگ PDCA یا منطق رادار RADAR در ارتقای کارآمدی سازمان و کارکنان ثمربخش است.

استفاده و استقرار فرایند مدیریت دانش که دانش آشکار و ضمنی کارکنان را جمع و در کل سازمان در دسترس قرار می‌دهد باعث ارتقای

نقش رهبری رایزکو در کارآمدی و ارتقای کارآمدی کارکنان و سازمان چگونه بوده است؟

- باعنایت به مشخصه‌های ذیل که در بردارنده برخی از صفات رهبری رایزکو است کارآمدی سازمان رایزکو همیشه درحال گسترش و ارتقا بوده است.
۱. اشراف رهبری به سیستم‌های نوین مدیریت.
 ۲. گام برداشتن رهبر در مرزهای دانش در تولید محصولات.
 ۳. بازنگری هوشمندانه چشم‌انداز و مأموریت‌های سازمان متناسب با تغییر عوامل تاثیرگذارداخل و خارج سازمان.
 ۴. اهتمام کامل در تعیین اهداف و تدوین استراتژی و جاری‌سازی آن در سازمان.
 ۵. برخورد علمی در رشد و شکوفایی هلدینگ رایزکو.
 ۶. تعامل سازنده با تمام ذی‌نفعان سازمان.

مهم‌ترین شاخص‌های کارآمدی کارگران در هلدینگ‌های بزرگی مانند رایزکو چیست؟

ابتدا یک تعریف از کارآمدی داشته باشیم، کارآمدی عبارت است از موفقیت در تحقق اهداف سازمان با رفع موانع و استفاده از امکانات. هر چند شاخص‌های مانند راندمان - اجتناب از تولید محصولات معیوب (PPM) - سرانه تولید و... به‌عنوان شاخص‌هایی برای ارزیابی گوشه‌ای از عملکرد کارگران در دسترس هستند، ولی کارآمدی کارگران در هلدینگ رایزکو با تلفیقی از امتیازات اخذ شده در:

۱. تحقق برنامه تولید.
 ۲. رعایت اصول پاکیزگی (۵S).
 ۳. جلوگیری از بروز محصول نامنطبق (PPM).
 ۴. مشارکت در فرایند ارتقای کیفیت محصولات در خطوط تولید.
 ۵. مشارکت در اصلاح و ارتقای امور جاری کل سازمان از طریق ارائه پیشنهادات سازنده.
- نتایج در دوره‌های زمانی مشخص اعلام می‌شود تا خود کارگران و سرپرستان مربوطه با برنامه‌ریزی و ایجاد رقابت سازنده زمینه ارتقای کارآمدی کارگران را فراهم آورند.

کارآمدی کارکنان و در نتیجه سازمان می‌شود. البته استقرار سیستم‌های انگیزشی کارکنان در سازمان باعث افزایش روحیه و کارآمدی کارکنان و در نتیجه ارتقای کارآمدی سازمان می‌گردد.

تسریع در استفاده از فن آوری تکنولوژی‌های روز دنیا در زمینه‌های مختلف حتی در زمینه مدیریت چگونه منجر به کارآمدی بیش‌تر کارکنان می‌شود؟

۱. الزام استفاده از تکنولوژی روز دنیا منجر به الزام کارکنان به افزایش دانش شخصی و سازمانی می‌گردد که این مهم خود منجر به ارتقای کارآمدی کارکنان می‌گردد. (سرعت دادن به آموزش کارکنان جهت استفاده از تکنولوژی). بدیهی است همچنان که استفاده از تکنولوژی‌های روز دنیا باعث ارتقای کیفی محصولات تولیدی یا ارائه خدمات می‌شود. با استفاده از فناوری روز دنیا حفظ و تداوم ارتقای کارآمدی کارکنان سازمان تسهیل خواهد شد.

۲. به صورت کلی ارزیابی کارکنان و اقدامات اصلاحی متعاقب آن سبب‌ساز ارتقای کارآمدی کارکنان خواهد بود، حال اگر این ارزیابی با آخرین روش‌های روز دنیا باشد اثربخشی مناسب‌تری خواهد داشت. سیستم‌های ارزیابی مانند کارت امتیاز متوازن BSC - ارزیابی ۳۶۰ درجه تا حدودی در این راستا استفاده می‌شوند.

۳. مطالعه شرکت‌های موفق در ایران و دنیا نشان می‌دهد آنچه سبب‌ساز ماندگاری و کارآمدی آن‌ها شده حرکت در مرزهای دانش و استفاده از تکنولوژی‌های روز دنیا در امور مربوط به کسب‌وکارشان بوده است.

در رایزکو چه برنامه‌هایی برای افزایش کارآمدی کارکنان و مدیران میانی و مدیران ارشد در نظر گرفته شده است؟

۱. آموزش و استفاده از سیستم‌های جدید ارزیابی کارکنان مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه.
۲. استقرار سیستم‌های خودارزیابی و الزام به استفاده اثربخش از آن.
۳. استفاده از تکنولوژی روز دنیا در تولید محصولات و خدمات.
۴. جاری‌سازی سیستم‌های انگیزشی اثربخش (ارتقاء - دیده شدن - توسعه فردی).
۵. ارائه سرویس‌های خدمات بهداشتی و درمانی اثربخش - بیمه تکمیلی - استقرار کارکنان در مجتمع مسکونی سازمان - استقرار سیستم انتخاب کارکنان برتر - استقرار سیستم پیشنهادات - طراحی سیستم جذب نیروی انسانی هوشمند - ارائه سرویس خاص به همکاران کلیدی باعث حفظ و ارتقای کارآمدی کارکنان خواهد بود.

مسیر پیش روی رایزکو در زمینه کارآمدی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

با توجه به این‌که سرعت رشد کارآمدی رایزکو نسبت به سازمان‌های موازی (مشابه) بیش‌تر بوده است پس انتظار می‌رود به قله نزدیک‌تر شده باشد بدیهی است ارتقای کارآمدی سازمانی به مراتب سخت‌تر و دستیابی به آن نیاز به صرف انرژی بیش‌تر و ایجاد روش‌های خلاقانه‌تر است. لذا در این راستا رایزکو با تغییر کلی ساختار و آرایش مجدد بر اساس معاونت‌های جدید و استفاده از نیروهای متخصص تمهیدات لازم جهت ارتقای کلی سازمان از جمله کارآمدی را هدف‌گذاری کرده است.

انعطاف‌پذیری مدیران میانی و کارکنان در رایزکو تا چه حد منجر به کارآمدی سازمانی شده است؟

۱. جلوگیری از حذف نیروهای کلیدی و اثربخش در اثر اشتباهات کاری یکی از دستاوردهای انعطاف‌پذیری و بلندنظری مدیریت است کارکنان کلیدی عمده مسئولیت کارآمدی سیستم را بر عهده دارند.

۲. انعطاف‌پذیری در برخورد با یکی از ذی‌نفعان سازمان یعنی مشتری در کلیه موارد کیفی، تکوین محصول، فروش و... باعث تضمین تداوم بازار موجود و جلوگیری از کاهش یا حذف بازار محصولات موجود می‌شود، یعنی باعث حفظ کارآمدی سیستم به معنی کامل آن «تداوم موفقیت در تحقق اهداف سازمان با رفع موانع و استفاده از امکانات» است.

۳. جهت حفظ کارآمدی سازمان بیش‌تر کارکنان با انعطاف‌پذیری لازم ضمن آمیختن زمان زندگی شخصی و کاری با هم سبب‌ساز تداوم کارآمدی سازمان شده‌اند به زبان ساده‌تر در بیست و چهار ساعت شبانه‌روز در دسترس بوده و در صورت لزوم اقدامات لازم را مبذول می‌دارند.

۴. ارتقای قابلیت‌هایی مانند چند وظیفه‌ای بودن کارکنان (Multi Task)، تیمی کارکردن و اقدام کردن کارکنان (Team Working) و قابلیت گردش شغلی کارکنان (Job Rotation) به نوعی نشان‌دهنده بخشی از قابلیت انعطاف‌پذیری کارکنان در تداوم کارآمدی سازمانی است.

نقش روانشناسان صنعتی در توسعه سازمان‌ها

هدف از روانشناسی صنعتی چیست؟

در تمامی سازمان‌های جهان بهره‌وری حرف اول را می‌زند. اگر یک شرکت به بهره‌وری نرسد بدون شک ادامه حیات برای آن سازمان دشوار می‌شود. پس باید برای بالا رفتن میزان بهره‌وری سازمانی، سازمان را از نظر منابع انسانی هم ارتقا داد. اینجاست که روانشناسی صنعتی می‌تواند به کمک تیم مدیریت منابع انسانی بیاید.

روانشناسی صنعتی و سازمانی شاخه‌ای از علم روانشناسی است که به دنبال افزایش رفاه و سلامت انسان در محیط کار و همچنین افزایش بهره‌وری صنایع و سازمان‌ها از طریق استفاده از یافته‌های روانشناسان است. به‌طور ساده مفهوم روانشناسی صنعتی و سازمانی یعنی کاربرد اصول و نظریه‌های علم روانشناسی در محیط کار. این مفهوم از دو بخش صنعتی و سازمانی تشکیل شده است که تفاوت‌هایی دارند و هر کدام حیطه ویژه‌ای دارد که این نشان‌دهنده گستردگی این علم است. مفهوم صنعت به تمام فرایندها و ابزار لازم برای تولید کالا و خدمات اشاره دارد و مفهوم سازمان به چهارچوب‌ها و روابطی اشاره دارد که این ابزارها و فرایندها را در راستای هدف کلی شکل می‌دهد.

روانشناسی صنعتی در این مفهوم، به آن دسته از فعالیت‌ها اشاره دارد که تمرکز اصلی آن‌ها افزایش تولید، استخدام و به‌کارگیری، طراحی شغل، برنامه‌ریزی آموزش، ارزیابی عملکرد و به‌طور کلی، هر فعالیتی است که به مفهوم کار و تولید مربوط می‌شود. در مقابل، روانشناسی سازمانی شامل فعالیت‌هایی است که به گروهی از انسان‌ها مربوط می‌شود همچون رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، رفاه و سلامت کارکنان، روابط انسانی. هرچند که در محیط واقعی، نمی‌توان به همین سادگی تمایز و مرز بین این دو مفهوم را شناسایی کرد البته باید گفت در عمل نیازی به این کار نیست.

روانشناسی صنعتی و سازمانی به‌عنوان یک علم کاربردی در دنیایی که محیط کاری و شکل کار هرچه بیش‌تر با زندگی شخصی و اوقات فراغت تلفیق شده است گستره بزرگی از فعالیت‌ها را دربر می‌گیرد که مرزبندی و تمایز بین آن‌ها سخت است.

جهان امروز، تغییرات شگرفی در روش‌ها و منش‌های کسب‌وکارها را تجربه می‌کند. ظهور انقلاب‌های صنعتی مختلف در دهه‌های اخیر کسب‌وکارها را به صورت شگرفی دگرگون کرده است. هر بار که موج تازه‌ای اقتصاد جهان به خصوص بخش صنعت را دربرمی‌گیرد، ایده‌های نو و حتی روش‌های جدیدی در خلق محصول و گاهی مدیریت سازمان شکوفا می‌شود. مدیریت منابع انسانی و توجه ویژه به آن در سازمان‌ها، در دوران انقلاب صنعتی سوم به اوج شکوفایی رسید و از آن پس دیگر یک اصل در سازمان‌ها به شمار می‌رود. امروزه نقش عوامل انسانی در زندگی به‌ویژه در محیط‌های شغلی در سراسر دنیا بیش‌ازپیش مورد دقت و بررسی قرار می‌گیرد چراکه همه پیشرفت‌های انسان در سایه فعالیت‌های انسان‌های سالم، توانمند و راضی از شرایط زندگی و کار محقق می‌شود. هدف روانشناسان و دیگر متخصصان علوم انسانی از انجام مطالعات علمی در زمینه‌های مختلف آن است که با استفاده از روزآمدترین تکنیک‌های علمی دنیا، کارآمدی و اثربخشی انسان در موارد مختلف کار و زندگی را ارتقا بخشیده و با کیفیت‌تر کنند.

روانشناسی صنعتی و روانشناسی سازمانی هر دو به مطالعه رفتار در تنظیمات سازمانی و کار و استفاده از روش‌ها، واقعیت‌ها و اصول روانشناسی در افراد و گروه‌هاست. روانشناس صنعتی و سازمانی که متخصص در رفتار انسان در محل کار هستند. روانشناسان وابستگی متقابل افراد، سازمان‌ها و جامعه را تشخیص می‌دهند و تاثیر عوامل مانند افزایش تاثیرات دولتی، افزایش آگاهی مصرف‌کنندگان، کمبود مهارت و ماهیت در حال تغییر نیروی کار را تشخیص می‌دهند. روانشناس سازمانی به پاسخ دادن به مسائل و مشکلات مربوط به افراد در محل کار به عنوان مشاور برای کسب و کار، صنعت، دانشگاهی، جامعه و سازمان‌های بهداشتی و ... فعالیت می‌کند.

آموزش و پرورش رکن اصلی و اساسی روانشناسی صنعتی

نمی‌توان روانشناسی صنعتی را تک بُعدی دید و بخش‌های مختلف آن را ارزیابی و تحلیل نکرد. در هر علمی آموزش و پرورش رکن اصلی یا اولیه هستند. روانشناسی صنعتی هم از این موضوع مستثنا نیست.

در دنیای امروزی سازمان‌ها همواره در حال تغییر و تحول هستند و به همین خاطر لازم است دانش و مهارت افراد سازمان همواره به‌روز باشد یا این‌که نقش‌های شغلی جدیدی در سازمان ایجاد می‌شود که افراد سازمان برای تصدی آن‌ها نیاز به آموزش دارند و همین‌طور بعضی از سازمان‌ها بعد از استخدام افراد نیاز دارند آموزش‌هایی را به آن‌ها بدهند. یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی بررسی نیاز سازمان به آموزش، طراحی برنامه آموزشی و ارزیابی آثار اجرای این برنامه است.

نقش روانشناسی صنعتی در جذب نیرو

هر سازمان برای توسعه و گسترش فعالیت خود نیاز به توسعه نیروی انسانی دارد. هر نیروی انسانی هم قبل از ورود به مجموعه باید مورد ارزیابی و گزینش قرار بگیرد. یکی از شناخته‌شده‌ترین فعالیت‌ها در این شاخه از روانشناسی، جذب متقاضیان شغل، انتخاب و گزینش از بین آن‌ها و به کارگیری آن‌هاست. شاید در نزد عموم مردم هر سه نوع این فعالیت‌ها یکی تلقی شوند ولی در عمل هرکدام آن، فعالیت‌ها و برنامه‌های خاصی را دربرمی‌گیرند.

در مرحله گزینش روانشناسی صنعتی و سازمانی باید با استفاده از ابزارهای تشخیصی مانند مصاحبه، مرکز ارزیابی، آزمون و موارد دیگر، از بین متقاضیان مراجعه کرده به سازمان مناسب‌ترین فرد برای آن پست شغلی را انتخاب کند. پس از انتخاب گزینه مورد نظر روانشناسان صنعتی باید به نیروهای تازه وارد این آموزش را بدهند که در محیط کار چگونه باید خود را با شرایط محیطی و همکاری تطبیق بدهند.

ارزیابی عملکرد نیروهای سازمان توسط روانشناس صنعتی

فعالیت روانشناسی صنعتی و سازمانی در این بخش مربوط به طراحی و پیاده‌سازی الگوهای ارزیابی عملکرد کارکنان است به شکلی که این الگوها بتواند به‌درستی عملکرد افراد را با توجه به هدف آن سازمان بسنجد. صحت و اعتبار این سنجش از دو جهت بسیار اهمیت دارد. یکی این‌که با توجه به تغییراتی که در شکل کار به وجود آمده است پیچیدگی در تعیین عملکرد

کارکنان بالاتر رفته است و دیگر امروزه نمی‌توان به روش سنتی و تنها با اتکا بر نتیجه یا خروجی شغل، آن را ارزیابی کرد.

دوم این‌که سازمان‌ها و صنایع بسیاری از برنامه‌های توسعه‌ای خود را بر اساس نتیجه ارزیابی عملکرد کارکنان خود، تنظیم می‌کنند و علاوه بر آن سیستم جبران خدمات و برنامه‌های پاداش و تنبیه نیز بر اساس نتیجه همین ارزیابی‌هاست؛ بنابراین این حوزه از روانشناسی صنعتی و سازمانی بسیار مهم و اثربخش است.

تحول سازمانی با روانشناسان صنعتی

هر سازمانی پس از تثبیت جایگاه باید به فکر رشد و توسعه بیشتر باشد. گاهی مسیر رشد سازمان از یک تحول سازمانی می‌گذرد. تحول سازمان عبارت است از فرایند برنامه‌ریزی‌شده در تغییر فرهنگ یک سازمان از طریق بهره‌گیری از نظریه، پژوهش و فنون علوم رفتاری. پس تحول برای سازمان یک نیاز است. در این میان نقش روانشناسان صنعتی برای رشد و تحول سازمانی غیرقابل انکار است.

ارتقای زندگی کاری کارکنان

هر فردی که در یک سازمان با هر موقعیت شغلی که فعالیت می‌کند دارای یک زندگی شخصی و یک زندگی کاری است. زندگی کاری هر فرد به سازمان و افراد مرتبط با آن گره خورده است. دیگر در زندگی کاری تنهایی و جزیره تنهایی معنایی ندارد. هر فردی در هر سازمانی باید خود را با شرایط کاری تطبیق داده و زندگی کاری خود را به بهترین شکل بسازد.

منظور از زندگی کاری یا کیفیت زندگی کاری، میزان رفاه و رضایت کارکنان در محیط کار است. اغلب در مباحث مربوط به روانشناسی صنعتی و سازمانی مفهوم زندگی کاری را در مقابل زندگی در خانه یا زندگی در محیط‌های غیرکاری در نظر می‌گیرند که این درست نیست. کیفیت زندگی کاری، مفهومی گسترده‌تر از بهبود شرایط کار است و تمام عواملی را که باعث خشنودی و سلامت جسمی و روانی افراد چه در محیط کار و چه در خارج از محیط از کار می‌شود را در برمی‌گیرد. برای داشتن یک زندگی کاری خوب باید فرد دارای ویژگی‌هایی مانند ۱. مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها؛ ۲. استقلال در کار؛ ۳. هویت شغلی؛ ۴. رفاه اجتماعی و اقتصادی؛ ۵. نگرش‌های شغلی و... باشد.



هدایای دنیای دیپلماسی رسمی است که نشان از دوستی کشورها با یکدیگر دارد. این سنت از دیرباز تا کنون در میان کنشگران سیاسی جهان وجود دارد. بررسی تاریخ دیپلماسی کشورها نشان می‌دهد دادوستد هدایا یک امر عادی است که گاهی نادرترین و یا خاص‌ترین اتفاق‌های جهان را رقم می‌زند. ممکن است این هدایا نه تنها بخشی از تاریخ یک کشور بلکه تاریخ یک شرکت را در دل خود جای دهد.

یکی از هدایای دنیای دیپلماسی در موزه خودروی ایران چشم‌نوازی می‌کند. شاید برای بسیاری عجیب باشد؛ اما گران‌ترین بنز کلاسیک جهان در موزه خودروی تهران آرام گرفته است.

مرسدس بنز k500 هدیه‌ای است که روزگاری هیتلر آن را به رضا شاه هدیه داد و این روزها با وجود تلاش بسیار زیاد شرکت بنز همچنان در موزه خودروی تهران میهمان ایرانیان است.

رضاخان، مرسدس بنز k500 را سال ۱۹۵۳ هدیه گرفت. این خودرو در زمان خودش یک مرسدس اسپرت بود که بین سال‌های ۱۹۳۴ تا ۱۹۳۶ تولید شد. طراح این خودرو فردریش گیگر، طراح نامدار مرسدس بود. k500، ملقب به سلطان جاده‌ها با داشتن ویژگی‌های فنی خاص از جمله تجهیز به کمپرسور یا همان سوپرشاژر از جمله خاص‌ترین و زیباترین مدل‌های مرسدس در دهه سی بود.

در آن زمان، این خودروی سوپرلوکس را با نام k500 می‌خواندند. در میان جوانان عشق خودرو جایگاه ویژه‌ای داشت؛ اما بانوانی که در آن دوران از کفش‌های پاشنه بلند استفاده می‌کردند k500 را مناسب‌ترین خودرو برای خود می‌دانستند. این خودرو به دلیل داشتن سیستم تعلیق مستقل، دارای یک محور جلو با استخوان مضاعف، محور چرخش دو مفصل در عقب و موقعیت چرخ جداگانه،



هدیه پُرمطراق هیتلر به رضاخان

گران‌ترین بنز کلاسیک جهان در ایران آرام گرفته است



گفته می‌شود شرکت بزرگ دایلمر که از غول‌های خودروسازی در جهان است، بارها و بارها برای خرید این خودرو پیشنهادهای چندین میلیون یورویی داده تا آن را برای نمایش در موزه مرسدس بنز اشتوتگارت خریداری کند اما طرف ایرانی زیر بار نرفته است. این خودرو در حال حاضر تحت مالکیت بنیاد مستضعفان است.



mercedes benz
k500

ساخت جنرال موتورز بوده و دارای توربو شارژ است و حرف اول این خودرو یعنی K نشان‌دهنده سیستم کمپرسور یا همان توربو شارژ است. این خودرو در زمان خویش دارای حد بیش‌تر سرعت ۱۶۰ کیلومتر بر ساعت بوده و به همراه یکی از نمونه‌های خاص میبایخ، صرفاً برای حرکت در اتوبان طراحی شده بود.

فهرهای سیم‌پیچ و میرایی بود که برای اولین بار در جهان رونمایی می‌شد. همین ویژگی‌ها آن را به خودرویی بسیار راحت‌تر از نسل قبل خود کرد و طرفداران بسیاری در میان جوانان یافت.

بر اساس آخرین گزارشی که شرکت بنز منتشر کرده است از تولید ترکیبی K500، ۳۴۲ خودرو روانه بازار شده است که ۲۹ رودستر ویژه طی دو سال تولید شد.

گران‌ترین خودروی کلاسیک شرکت بنز که این روزها در ایران بسر می‌برد طرفداران بسیاری دارد. به همین دلیل بارها تلاش شده است تا این خودرو به یکی از موزه‌های کشور تولیدکننده بازگردد.

یکی از ویژگی‌های خاص این اتومبیل، سواری نرم و راحت و هندلینگ بالایی آن بود. درواقع مدل k500 از سیستم تعلیق با اکسل جناغی دوگانه در جلو و مفصلی دو تکه در عقب برخوردار بود. هر کدام از چرخ‌ها به سیستم تعدیل ضربه و فنرهای حلقه‌ای مجزا مجهز شده بودند که از این تکنیک برای اولین بار در صنعت خودرو استفاده می‌شد. موتور این خودرو

در رابطه با خاص بودن و منحصر به فرد بودن این خودرو همین بس که از دهه هشتاد شمسی قیمت‌های نجومی برای خرید آن پیشنهاد شده است. اوایل دهه هشتاد شمسی کارشناسان رسمی مرسدس بنز از این خودرو در موزه تهران دیدن کردند. به گفته مدیران وقت، کارشناسان مرسدس بنز رقمی نجومی برای خرید بنز K500 به موزه خودروهای کلاسیک پیشنهاد کردند. شنیده‌های غیررسمی حاکی از آن است که رقم پیشنهادی

شرکت بنز برای خرید K500 بیش از دو میلیون دلار بود. با گذشت دو دهه از این ماجرا هنوز هیچ فردی نتوانسته روی این خودرو قیمت‌گذاری مناسبی انجام دهد. یکی از مهم‌ترین دلایلی که سبب می‌شود شرکت بنز از هیچ تلاشی برای بازگرداندن بنز K500 به موزه خود دست برندارد این است که دیگر این خودرو در هیچ جای جهان جز در موزه خودروهای تهران دیده نمی‌شود. البته هم اکنون مدل‌های بدون سقف این خودرو در دسترس عموم برای خرید و فروش وجود دارد؛ اما نمونه کوپه یا اتوبان کروزر آن ظاهراً دیگر در هیچ جای جهان موجود نیست و فقط چهار دستگاه از آن تولید شده که فقط این مدل سالم مانده است. نکته قابل توجه دیگر خاص بودن رنگ بنز K500 است. این مدل در نوع خود نیز تک رنگ است و هیچ نمونه مشابه دیگری ندارد.

نمره قبولی خودروسازی کشور در تاب آوری تحریم‌ها



ضربه خودروسازان از تحریم‌های داخلی و

خارجی

دکتر امیرحسین کاکایی، استاد دانشکده مهندسی خودروی دانشگاه علم و صنعت در این باره می‌گوید: «صنعت خودرو از صنایع قدیمی و بزرگ کشور است که در شرایط تحریم‌ها با چالش‌های زیادی همراه شد.»

او در ادامه تحریم‌های سه سال گذشته را سنگین‌ترین تحریم کشور عنوان کرده و می‌گوید: «صنعت خودرو در این شرایط جزء صنایعی بود که در راس تحریم‌ها قرار گرفت.»

کاکایی در بخش دیگری از اظهاراتش به مشکلات اقتصادی ناشی از تحریم‌ها از جمله افزایش قیمت ارز و نهاده‌های تولید اشاره کرد و گفت: «در این مدت شاهد ابرتورم در کشور بودیم و این در حالی بود که قیمت‌گذاری خودرو دستوری بود.»

این کارشناس صنعت خودرو با ذکر مثالی در این

صنعت خودروسازی کشور در یک دهه گذشته از دو ناحیه داخلی و خارجی ضربه خورد. بخش داخلی آن مربوط به قیمت‌گذاری دستوری و بخش خارجی آن نیز مربوط به تحریم‌ها و به تبع آن افزایش نرخ ارز و افزایش هزینه‌های تولید بود. به این شرایط سخت، کاهش قدرت خرید مشتریان را نیز باید اضافه کرد. درحالی‌که قیمت خودرو در این مدت حدود ۲۱ برابر افزایش یافت میزان رشد ارز و هزینه‌های تولید بیش از ۲۰ برابر و میزان افزایش حقوق‌ها ۹ برابر بود. بر این اساس صنعت خودروسازی کشور بار سنگینی را در این مدت متحمل شد. بسیاری از کارشناسان معتقدند خودروسازان کشور در این شرایط نمره قبولی گرفته‌اند. هر چند این مساله به معنای رضایتمندی کامل از کارنامه آن‌ها نیست اما با توجه به شرایط عنوان شده به باور بسیاری از صاحب‌نظران منصف، این صنعت عملکرد قابل قبولی داشته است. با رویکرد بومی‌سازی در شرایط تحریم، قیمت‌ها در این بازار کنترل شد. هر چند در ابتدای تحریم‌ها در سال ۹۷ و با محدودیت واردات، خط تولید خودروسازان با موانعی روبه‌رو شد اما در ادامه با همکاری قطعه‌سازان این مشکلات کاهش یافت.

زمینه می‌گوید: «در شرایطی که قیمت‌گذاری خودرو دستوری بود اما قیمت فولاد آزاد بود و افزایش بیش از صد درصدی داشت.»
او ادامه داد: «این مشکلات خودروسازان را در تنگنای شدید و آن‌ها را در معرض ورشکستگی قرار داد.»

افزایش خودکفایی و داخلی‌سازی در شرایط تحریم

در سال ۹۷ و با شروع تحریم‌ها مشکلات زیادی را در صنعت خودروسازی کشور شاهد بودیم. در شرایطی که قرار بود سرمایه‌گذاری‌های جدیدی در صنعت خودروسازی از سوی شرکت‌های خارجی صورت بگیرد ناگهان با تحریم‌ها ورق برگشت. همچنین محدودیت در واردات قطعات نیز منجر به افزایش تعداد خودروهای ناقص در کارخانه‌ها و به تبع آن افزایش نارضایتی مشتریان شد، اما در این شرایط خودروسازان توانستند با همکاری قطعه‌سازان این مشکلات را تا حدود زیادی برطرف کنند.

کاکایی در این زمینه می‌گوید: «با وجود تحریم‌ها پیشرفت فناوریانه دو خودروساز بزرگ کشور قابل توجه بود.»

او در ادامه گفت: «بسیاری از خودروها در این مدت به روزرسانی شدند و در حال حاضر شاهد استاندارد یورو ۵ در آن‌ها هستیم.» این کارشناس صنعت خودرو در ادامه می‌گوید: «همچنین در شرایط تحریم برخی خودروهای قدیمی همچون پژو و پراید حذف شدند که این امر به جهت این که نیاز به سرمایه‌گذاری‌های جدید دارد مشکل است.» طراحی خودروهای جدید با کمک قطعه‌سازان نیز از دیگر اقدامات موثر خودروسازان در شرایط تحریم بود که این کارشناس صنعت خودرو به آن اشاره کرد.

او با بیان این که در ابتدای تحریم‌ها تولید برای خودروسازان مشکل بود، چنین گفت: «اما به تدریج مشاهده کردیم که هم تیراژ تولید و هم تنوع و کیفیت افزایش یافت.» این کارشناس صنعت خودرو با بیان این که خودروسازان در شرایط تحریم در حد بضاعت

خود خوب عمل کردند اضافه کرد: «اگرچه همچنان با کیفیت خودروسازان بزرگ جهان فاصله داریم اما نگاه منصفانه این را می‌طلبد که برای قضاوت همه شرایط را لحاظ کنیم.»

استاد دانشکده مهندسی خودروی دانشگاه علم و صنعت با بیان این که قیمت‌گذاری دستوری نیز از مشکلاتی است که صنعت خودروسازی کشورمان گریبانگیر آن است اشاره کرد: «بر این اساس می‌توان گفت که صنعت خودروسازی کشور در شرایط تحریم از لحاظ اقتصادی شکست خورد و به لحاظ فنی و کیفیت موفق عمل کرد.»

این کارشناس صنعت خودرو با بیان این که مشکلات اقتصادی در حیطه اختیارات خودروسازان نبود چنین افزود: «خودروسازان با باید مواد اولیه ارزان داشتند که در شرایط تحریم امکان‌پذیر نبود یا باید سرمایه‌گذاری جدید می‌کردند که این هم در شرایط محدودیت‌های بین‌المللی امکان آن فراهم نبود.»

همچنین به گفته او با توجه به حساسیت‌ها برای حفظ اشتغال خودروسازان مساله کاهش نیروی انسانی نیز امکان‌پذیر نبود.

کاکایی می‌افزاید: «بنابراین خودروسازان بزرگ کشور اگر نگوییم در شرایط تحریم نمره ۲۰ گرفتند و می‌توانیم بگوییم نمره قبولی داشتند. این در شرایطی است که به گفته او ۲۸ خودروساز دیگر که در بخش خصوصی هستند به دلیل عدم داخلی‌سازی نمره قابل قبولی نداشتند و خطوط تولید برخی از آن‌ها نیز به دلیل این مساله متوقف شد.»

نمره مردودی سیاستگذار خودرو در شرایط تحریم

دولت‌ها در ادوار مختلف با این برنامه که قیمت خودرو باید در مبدأ مدیریت شود تا مصرف‌کنندگان واقعی نیز بتوانند صاحب خودرو شوند حضوری تمام‌قد در پروسه قیمت‌گذاری محصولات تولیدی شرکت‌های خودروساز داشته‌اند. اما در عمل این اقدام نه تنها کمکی به خودرو دارشدن مصرف‌کنندگان واقعی نکرده بلکه سبب شده دست آن‌ها از خودرو کوتاه‌تر شود. بررسی اطلاعات ارائه شده از سوی سیاستگذار پولی



و بانکی کشور به خوبی این مساله را نشان می‌دهد.

کارشناسان صنعت خودرو معتقدند که سیاستگذار این بخش در تحریم‌ها نمره قبولی نداشته است. هر چند که هدف سیاستگذاران از قیمت‌گذاری دستوری، حمایت از مصرف‌کننده عنوان شد، اما در ادامه شاهد افزایش بی‌رویه قیمت‌ها در بازار بودیم. دود این مساله هم به چشم مصرف‌کننده و هم تولیدکننده رفت.»

باید دید دولت سیزدهم چه رویکردی در این زمینه خواهد داشت. آیا قرار است با اسم حمایت از مصرف‌کننده تولید سرکوب و زیان انباشته، صنعت خودروسازی را همچون یک دهه گذشته با مشکلات اقتصادی همراه کند یا خیر. راهکار مهم کارشناسان در این زمینه جلوگیری از افزایش هزینه‌های تولید و پرهیز از اقدامات دستوری و همچنین بهبود نظارت بر نحوه عرضه خودروست. همچنین دیگر مولفه تاثیرگذار بر صنعت خودرو در دولت جدید موضوع رفع تحریم‌هاست که در این صورت شاهد سرمایه‌گذاری‌های جدید و تزریقی خونی تازه به صنعت خودروسازی کشور خواهیم بود.»



حفظ کرامت انسانی راز نیکوکاری

گفت‌وگو با داود
امیراحمدی مدیرعامل
موسسه خیریه راز

پرداختن به امور خیر و مسئولیت اجتماعی و نهادینه کردن مفاهیم ارزشی، همواره کاری دشوار بوده که لازمه آن صبوری مبتنی بر یک نگرش عمیق و عشقی صادقانه به انسان و نیت‌های متعالی اوست. خلق اندیشه‌های نیک به عنوان یک ضرورت و تبدیلیش به یک الگو و تعیین مرزهای خیریه و مسئولیت اجتماعی، امری است که نیاز به تولید محتوای مبتنی بر آخرین دستاوردهای این حوزه و شکل‌دهی اذهان عمومی و دست‌اندرکاران مربوطه را دارد.

به گفته داود امیراحمدی، مدیرعامل موسسه خیریه راز «در ایران عزیزمان نیز بسیاری از سازمان‌های مردم‌نهاد با دو رویکرد امور خیر و مسئولیت اجتماعی مشغول به فعالیت هستند و در این بین موسسه خیریه نیکوکاران راز با سه هدف توانمندسازی کودکان بی‌سرپرست و بدسرپرست، حمایت از محیط زیست و آگاه‌سازی بانوان در خصوص تشخیص و پیشگیری سرطان پستان مشغول به فعالیت است.»

خیریه نیکوکاران راز نیز شفافیت، پاسخ‌گویی، سپاسگزاری و حفظ کرامت انسانی را به عنوان چهار اصل ضروری در منشور اخلاقی، تجلی‌بخش مفاهیم ارزشمند خود دانسته و بر آن است تا الگویی پیشرو برای همگان در رسیدن به سعادت و سلامت جامعه باشد. وی در ادامه اقدامات مهم و تاثیرگذار این موسسه را تشریح می‌کند.



**فعالیت‌های خیرخوانه
موسسه خیریه راز بر
کسی پوشیده نیست،
کمی این فعالیت‌ها
را تشریح کنید
البته با نگاه ویژه
به اقدامی که در
سیستان و بلوچستان
انجام شد.**

اواخر سال گذشته با یک تیم
جهادی در منطقه چابهار مستقر
بود بازدید از دشت یاری داشتیم
و به صورت مستقیم با مشکلات منطقه
آشنا شدیم. عمده مشکلات منطقه به صورت

زیرساختی موضوع آبرسانی و آب‌سازی بود. تعداد زیادی از
روستاها رصد شد. متأسفانه روستاهای بسیاری وجود دارد
که مشکل عدیده آن‌ها وصل نبودن به شبکه آبرسانی است.
جالب است که لوله‌کشی آب تا نزدیکی روستاها وجود
دارد؛ اما خود روستا به شبکه آبرسانی متصل نشده‌اند.
تعداد زیادی از روستاها هم وجود دارند که شبکه آبرسانی
برای آن‌ها در نظر گرفته نشده است. با توجه به این که آمار
این نوع روستاها در سیستان کم نیست از زمانی که سدهای
موجود در منطقه بر اساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده، در
سال‌های اخیر نگاه بلندمدت به مساله و بحران آب نشده
است و کم‌کم آمار خانوار در مناطقی که سدسازی شده
بالا رفته و شبکه آبرسانی که طی سال‌های گذشته در
این مناطق طرح‌ریزی شده دیگر توان پاسخ‌گویی به نیاز
ساکنان منطقه را ندارد.

برای حل این بحران چه راهکارهایی باید در نظر گرفت؟

**از سوی موسسه
خیریه راز، حدود
یک میلیارد
تومان برای
حمایت از مردم
منطقه و توسعه و
راه‌اندازی شبکه
آبرسانی این
مناطق محروم در
نظر گرفته شده
است.**

باید اقدامات کارشناسی صورت
بگیرد. در وهله اول باید شبکه
آبرسانی در این مناطق راه‌اندازی
شود و یا روستاهایی که نزدیک
شبکه آبرسانی هستند به این
شبکه‌ها متصل شوند. این
مطالعه با همکاری گروه‌های
جهادی و موسسه خیریه راز
انجام شد. در حال حاضر با توجه
به اوج گرفتن مشکل کمبود آب در
این مناطق درصدد کمک و یاری به
مردم هستیم. حداقل تا جایی که توانایی‌ها
و منابع موجود یاری کند به یاری مردم این
مناطق محروم خواهیم شتافت. تلاش می‌کنیم تا

اقدامات انجام شده کارهای زیربنایی و ماندگار باشد.
از سوی موسسه خیریه راز، حدود یک میلیارد تومان برای
حمایت از مردم منطقه و توسعه و راه‌اندازی شبکه آبرسانی
این مناطق محروم در نظر گرفته شده است.
در حال حاضر مساله آب سیستان به یک بحران تبدیل
شده و در فضای مجازی هم جایگاه خاصی پیدا کرده است.
در همین راستا موسسه، ۱۰ تریلی آب‌معدنی به منطقه
اعزام کرده است. یک میلیون ماسک هم به مردم منطقه
برای مقابله با ویروس کرونا اهدا شده است.

**این خدمات بیش‌تر در کدام مناطق توزیع شده
است؟**

بیش‌تر در کنارک، منطقه‌ای در چابهار به نام اورکی، زاهدان و
حاشیه‌نشین‌های زاهدان توزیع شده است. در برنامه آتی به زابل هم
خدمات ارائه خواهد شد.

شامل صفادشت، ملارد، نیر در استان اردبیل، کلیبر در آذربایجان شرقی و نیشابور است. بخشی از فعالیت‌های موسسه در راستای مسئولیت‌های اجتماعی هلدینگ راز کوست و در مناطقی انجام می‌شود که سایت‌های تولیدی هلدینگ، در آن مستقر است.

پس از شیوع کرونا و ممنوعیت برگزاری همایش‌ها و سیمینارها اقدامات آگاه‌سازی چگونه انجام گرفت؟

با تولید محتوا و قراردادن آن روی وبسایت موسسه خیریه راز، همچنین تولید بروشورهای آموزشی و کاتالوگ سعی شد این نقیصه جبران شود و گروه مخاطبان پروژه صورتی به اطلاعات مورد نیاز دسترسی داشته باشند.

موسسه خیریه راز بخشی به نام پروژه سبز دارد، گروه مخاطبان این بخش چه افرادی هستند؟ چه اقداماتی در این بخش صورت می‌گیرد؟

حوزه اول فعالیت موسسه آگاه‌سازی است. پس از آن نوبت به حمایت می‌رسد. حوزه دوم فعالیت موسسه خیریه راز پرونده سبز است که در حوزه‌های حمایتی فعالیت می‌کند. این برنامه بر حمایت از طرح‌های زیست محیطی تاکید دارد. بخشی از فعالیت هلدینگ راز کو در زمینه تولید قطعات خودروست. سعی می‌کنیم با تولید قطعات سبز نسبت به بحث محیط زیست انعطاف بیشتری داشته باشیم. اگر قطعه‌ای در هلدینگ راز کو تولید می‌شود موافق با جریان محیط زیست باشد.

البته ارائه خدمات فقط به استان سیستان و بلوچستان محدود نمی‌شود. در بخش‌هایی از خراسان جنوبی مناطقی محروم شناسایی شده‌اند که با کمبود آب روبه‌رو هستند. حمایت از این مناطق و ارائه خدمات به مردم آن هم در دستور کار قرار گرفته است. با کمک خیرین موسسه ۹ تریلی آب معدنی هم به این بخش ارسال خواهد شد. این برنامه تا پایان مردادماه در دستور کار قرار دارد و ادامه پیدا می‌کند.

دیگر خدماتی که در موسسه ارائه می‌شود شامل چه بخش‌هایی است؟

موسسه خیریه راز فعالیت‌های گسترده‌ای در امور خیرخواهانه دارد و نباید آن را فقط منوط به توزیع آب معدنی در مناطق محروم کرد. استراتژی‌های سازمان بر سه حوزه بنا شده است. در گام اول واژه آگاه‌سازی دنبال می‌شود. این آگاه‌سازی در حوزه بانوان با رویکرد سرطان و سرطان پستان است. بر اساس تحقیقات انجام گرفته بالاترین میزان مرگ و میر در میان بانوان به سرطان پستان برمی‌گردد. از طریق همایش‌هایی که پیش از شیوع کرونا برگزار می‌شد نسبت به موضوع آگاه‌سازی بانوان اقدام می‌کردیم.

این فعالیت‌ها مختص پایتخت بود یا در مناطق دیگر کشور هم فعالیت‌های آگاه‌سازی انجام می‌شد؟

نه. در جغرافیای گسترده‌ای فعالیت‌های آگاه‌سازی بانوان انجام می‌شد. جغرافیای فعالیت موسسه در بخش آگاه‌سازی بانوان

یکی از مشکلات خانواده‌های بدسرپرست و بی‌سرپرست مشکلات اقتصادی است تلاش کردیم فرصت تولید کار برای آن‌ها فراهم کنیم تا بخشی از نیازهای اقتصادی آن‌ها برطرف شود.





حوزه سوم فعالیت موسسه خیریه راز شامل چه بخش‌هایی است؟

این حوزه که با نام پروژه آبی شناخته می‌شود موضوع توانمندسازی کودکان بی‌سرپرست و بدسرپرست را شامل می‌شود. طی سال‌های گذشته سعی کردیم با روش‌های جاری که در کشور وجود دارد بخشی از این درد اجتماعی را پوشش دهیم؛ اما تازمانی که درمان واقعی برای آن پیدا نشود این نقیصه برطرف نمی‌شود. اقداماتی که در پروژه آبی انجام شده ارتباط گرفتن با کودکان بی‌سرپرست، تامین بخشی از لوازم التحریر این کودکان، حضور در مناطق محروم و ثبت نیازهای این کودکان، تهیه آمارهای لازم، ایجاد بانک‌های اطلاعاتی و ارتباط مستقیم با کودکان است. تلاش می‌کنیم تا کودکان دنیای آینده خودشان را متصور باشند و بر اساس آن نقاشی و تصویرسازی کنند. بر اساس همین تصویرسازی‌ها کودکان تشویق می‌شوند تا در راستای آرزوهای خود گام بردارند. همچنین با توجه به وجود تب کنکور در کشور از سال گذشته گروهی با همکاری موسسه خیریه راز در مناطق مختلف با دانش آموزان کنکوری ارتباط می‌گیرند و راهنمایی‌های لازم را در اختیار این دانش‌آموزان قرار می‌دهند. همین اقدام روزنه‌های امید را بر دل دانش‌آموزان کنکوری مناطق محروم و کم برخوردار ایجاد کرد. همچنین نشست‌ها آموزشی برای بالابردن توان مشاوران کنکوری مدارس، معلمان و مدیران مدارس برگزار کردیم تا این گروه هم از توانمندی‌های لازم برای حمایت از دانش‌آموزان این مناطق برخوردار شوند.

در زمینه توانمندسازی باید به صورت گسترده‌تری فعالیت کنیم. این بخش یکی از نقاط آینده‌ساز و حتی مخرب آینده کشور است. در بحث توانمندسازی کودکان سعی کردیم با خانواده آن‌ها ارتباط برقرار کنیم. یکی از مشکلات خانواده‌های بدسرپرست و بی‌سرپرست مشکلات اقتصادی است تلاش کردیم فرصت تولید کار برای آن‌ها فراهم کنیم تا بخشی از نیازهای اقتصادی آن‌ها برطرف شود.

در رابطه با کودکان بی‌سرپرست چه اقدامات ویژه‌ای صورت گرفته است؟

در رابطه با این گروه راهکارهای متفاوتی را در نظر گرفته‌ایم. گروه‌ها و سازمان‌های مردم نهاد (سمن) مختلفی در این زمینه فعالیت می‌کنند. پروژه‌ای تعریف شده که اگر مورد وثوق هیئت‌مدیره موسسه خیریه راز قرار بگیرد یک اقدام موثر و قابل قبول در راستای حمایت از کودکان بی‌سرپرست انجام می‌شود. بر این اساس کودکان شناسایی شده و فضای آموزش تا تربیت آن‌ها ترسیم شده و حمایت شود. این کودکان می‌توانند طی یک پروژه بلندمدت از آموزش تا جذب به عنوان نیروی کار مورد حمایت قرار بگیرند. حتی برای ازدواج آن‌ها هم شرایط کافی وجود دارد.

شرکت‌ها در مسیر برندسازی ملزم به مسئولیت‌های اجتماعی هستند اما یک شرکت به تنهایی نمی‌تواند ناجی جامعه باشد. این جریان نیاز به حمایت و همدلی مردم و سازمان‌های مختلف دارد موسسه خیریه راز چگونه دست یاری به سوی مردم جامعه دراز می‌کند؟

در راستای مسئولیت‌های اجتماعی هر شرکت مهم نیست چند نفر و چگونه یاری می‌شوند همین که شرکت‌ها در راه قدم بگذارند کم‌کم اتفاق‌های شگرفی در سطح جامعه رخ می‌دهد. لازم نیست هر شرکت یک جغرافیای بزرگ را تحت پوشش قرار دهد. هر شرکتی می‌تواند با کارکنان خود مسئولیت‌های اجتماعی را پوشش دهد و به نیازهای آن‌ها پاسخ دهد در بلند مدت شرایط به مراتب بهتر و ایده‌آل‌تر خواهد شد. آنچه که در کشور ما وجود ندارد برنامه‌ریزی بر اساس هدف‌های آینده است. در پایان تاکید می‌کنم ساختن دنیای زیبا برای همه، همه را می‌طلبد. باید همه به دنبال ساختن باشیم تا همه جامعه دست در دست هم بگذارند.

چگونه ماشین کاغذی درست کنیم؟

همه اوریکامی را یک رشته هنری می‌دانند؛ اما واقعیت این است که اوریکامی فقط یک رشته هنری و یک بازی سرگرم کننده نیست بلکه به نوعی پرورش و هماهنگی ذهن و دست است. این هنر ژاپنی که به «هنر کاغذ و تا» مشهور است یکی از کاردستی‌های محبوبی است که امروزه در سراسر جهان طرفداران زیادی دارد. هدف این هنر آفریدن طرح‌های جالب از کاغذ با کمک تاهای هندسی است. معنای لغوی این واژه در زبان ژاپنی «تا کردن کاغذ» است و تمام مدل‌های کاغذ و تا را دربردارد، حتی آن‌هایی که ژاپنی نیستند. اوریکامی فقط از تعداد کمی از تاهای گوناگون استفاده می‌کند، ولی همین تاهای می‌توانند به روش‌های گوناگونی ترکیب شوند تا طرح‌های متفاوتی ایجاد کنند. به‌طور کلی، این طرح‌ها با یک برگ کاغذ مربع شکل آغاز می‌شود، که هر روی آن ممکن است به رنگ متفاوتی باشد و بدون بریدن کاغذ و بدون استفاده از چسب یا دوخت ادامه می‌یابد. اوریکامی روش ارائه اشکال است، که عمدتاً با خم کردن ماده مورد استفاده کاغذ حاصل می‌شود.

تاریخچه

روش ساخت کاغذ ظاهراً در حدود سال ۱۰۰ میلادی در چین شروع شد و تا بیش از ۵۰۰ سال به‌صورت یک راز نگهداری می‌شد. در حدود قرن ششم میلادی این صنعت توسط راهبان بودایی از چین به ژاپن وارد شد. سپس در نیمه‌ی قرن هشتم میلادی و پس از استیلای اعراب مسلمان بر آسیای مرکزی، این صنعت توسط آن‌ها به نقاط دیگر برده شد و در قرن دهم میلادی به مصر و در قرن دوازدهم میلادی به اسپانیا رسید. پس از ورود اعراب به سیسیل این صنعت وارد ایتالیا شد و کارگاه‌های کاغذسازی در ۱۲۷۶ در فابریونی ایتالیا و در ۱۳۴۸ در تروی فرانسه آغاز به‌کار کردند. از این زمان به بعد یعنی از نیمه دوم قرن چهاردهم میلادی مصرف کاغذ برای کتاب در اروپا متداول شد. اگرچه از ابتدای همین قرن استفاده از کاغذ در انگلستان رواج یافت، ولی اولین کارگاه تولید کاغذ در قرن پانزدهم در هرتفورد انگلستان برپا شد. اولین کارگاه ساخت کاغذ در آمریکای شمالی در سال ۱۶۹۰ ایجاد شد. گروهی معتقدند که اولین بار خم کردن کاغذ در چین متداول شده است. استفاده از ماکت‌های کاغذی خانه برای سوزاندن در مراسم تدفین از دلایل این ادعاست. اما شکی نیست که این ژاپنی‌ها بودند که هنر خم کردن کاغذ را کمال بخشیدند و به‌عبارتی از آن خود ساختند. البته هزینه بالای تهیه کاغذ ایجاب می‌کرده است که از این هنر فقط برای مراسم خاص استفاده شود، مانند پروانه‌های کاغذی نر و ماده که برای تزئین فوجان‌ها در مراسم ازدواج استفاده می‌شده است. در دوره‌های مختلف تاریخی ژاپن، اوریکامی حضور داشته است. در خلال دوره موروماچی در قرون چهاردهم تا شانزدهم میلادی (۱۳۳۳-۱۵۷۳) اوریکامی مدرن به‌گونه‌ای اصولی توسط یک نویسنده ناشناس نگاشته شده است. سپس در دوره ادو (۱۶۰۳-۱۸۶۷) اوریکامی به‌صورت یک سرگرمی فراگیر درآمد که البته در آن زمان Orisue نامیده می‌شد.

کتاب «چگونه ۱۰۰۰ مرغ ماهیخوار با کاغذ بسازیم» (How to fold 1,000 cranes) در سال ۱۷۹۷ در ژاپن به چاپ رسید. در دوره میجی (۱۸۶۸-۱۹۱۲) اوریکامی در برنامه‌ی درسی مدارس و حتی مهدکودک‌ها وارد شد تا کودکان هنر و مهارت کار با انگشتان را بیاموزند. از آن زمان تاکنون کاغذ مربعی ۱۵ در ۱۵ سانتی‌متری اوریکامی در همه‌جا فروخته می‌شود و اوریکامی برای سرگرمی و آموزش در مقیاس وسیع مورد استفاده است.

گروهی معتقدند که در اسپانیا خم کردن کاغذ مستقل از ژاپن ابداع شد. گنجشک کاغذی اسپانیایی (Pajarita)، در قرن شانزدهم میلادی یا حتی قبل از آن ساخته شده است. فیلسوف اسپانیایی «میگوئل اونامونو» - که در آخرین روز سال ۱۹۳۶ میلادی در خلال جنگ داخلی کشته شد - در سال ۱۹۰۲ تالیفاتی در این زمینه داشته است.

هم‌چنین «سولورزانو» که روی سیستم پایه‌ها کار کرده و اولین کارش را در سال ۱۹۲۸ منتشر کرده است. «اونامونو» علاقه فلسفی خاصی به خم کردن کاغذ داشت و مطالعه زیادی بر روی گنجشک کاغذی اسپانیایی انجام داد. پس از مرگ «اونامونو»، کار او در سایر کشورهای اسپانیایی زبان نظیر آرژانتین دنبال شد ولی از آن فراتر نرفت و درواقع پایه‌ای برای جنبش کنونی نشد. پس از مدتی جنبش اسپانیایی در جنبش عمومی غربی جذب شد.

افراد مشهور در زمینه اوریکامی

در سال ۱۹۵۲ «ج. لگمان» کتاب «کتاب‌شناسی خم کردن کاغذ» را به چاپ رسانید. هم‌چنین «باب هرین» در سال ۱۹۵۵ با سری برنامه تلویزیونی «آقای چپ و آقای راست» توجه عمومی را به اوریکامی جلب کرد. وی سپس کتاب مهمی به‌نام «جادوی کاغذ» را منتشر کرد که شاید یکی مهم‌ترین کتاب‌ها در این رابطه تا آن زمان به‌شمار می‌رفت.

در سال ۱۹۶۷ هم «انجمن بریتانیایی اوریکامی» بنیان نهاده شد که در حال حاضر از سراسر جهان عضو دارد و کتابخانه آن در مورد اوریکامی بسیار قابل توجه است. بازسازی مجدد اوریکامی به‌عنوان یک هنر خلاق در ژاپن تا حد زیادی مدیون این افراد است:

- ایساو هوندا (Isao Honda)، که کتاب اوریکامی را در سال ۱۹۳۱ منتشر کرد. - آکیرا یوشیزاوا (Akira Yoshizawa) که برای سال‌های زیادی به‌عنوان یک نابغه مسلط بر اوریکامی شهرت داشته است و اولین اثرش در سال ۱۹۵۲ چاپ شده است - «میچیو اوچیاما» (Michio Uchiyama) که این هنر را از مادرش آموخته بود و در سال ۱۹۰۸ نوع جدیدی از اوریکامی به‌نام سبک کوکو (Koko - styler) به‌نامش به ثبت رسید. او در سال ۱۹۳۱ یک نمایشگاه عمومی از آثارش را در توکیو برگزار کرد. پس از جنگ دوم جهانی آثار زیادی در این زمینه به چاپ رسیده و انجمن‌های فراوانی تاسیس شده‌اند. از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان از انجمن بین‌المللی اوریکامی نام برد که توسط «آکیرا یوشیزاوا» بنیانگذاری شد.

کاغذ خم کردن جدید را می‌توان نتیجه یک ستیز با سلطه مربع بر این هنر دانست. «یوشیزاوا» و «اونامونو» استفاده از پایه پرنده را گسترش دادند و «یوشیزاوا» و «اونامونو» استفاده از پایه‌پرنده را گسترش دادند و «یوشیزاوا» استفاده از دو مربع را آغاز کرد.

سپس پایه‌های بلینتز (blintzed bases) ابداع شد و پس از آن فنون جدید نظیر جعبه تا زدن (box pleating) کار را به جایی رسانید که اکنون کم‌تر چیزی را می‌توان یافت که نتوان آن را از یک یا چند قطعه مربعی یا مستطیلی کاغذ ساخت از مرغ ماهیخوار ژاپنی تا حیوانات چهارپا با سر و دم که توسط یک قطعه کاغذ ساخته می‌شوند.

فواید اوریکامی

از فواید اوریکامی موارد متعددی را می‌توان بر شمرد. این هنر سرشار از جنبه‌های مختلف افزایش خلاقیت است که استفاده از آن به‌خصوص در دوران کودکی می‌تواند باعث بروز استعداد در کودکان شود. بسیاری از مراکز آموزشی در سراسر دنیا این رشته را در برنامه‌های خود برای کودکان قرار داده‌اند.

اوریکامی ترکیبی از هنر و علم است و به نوعی به هردو نیم‌کره مغز مربوط می‌شود. جهت ساخت اوریکامی به هردو دست نیاز است پس تمرین اوریکامی ورزشی مفید برای مغز محسوب می‌شود و با توانمند کردن هر دو نیم‌کره مغز به کودکان در حل مسائل پیچیده کمک می‌کند. اوریکامی نه تنها در پرورش هوش بچه‌ها مفید است، بلکه برای کودکان استثنایی و با بهره هوشی کم هم قابل استفاده و بسیار سودمند است.

اوریکامی جایگزین مناسب برای بازی‌های کامپیوتری

ایجاد علاقه به ساخت شکل‌ها و مدل‌های اوریکامی و ترجیح دادن آن به انجام بعضی

بازی‌های کامپیوتری و دیدن بعضی برنامه‌های تلویزیونی و... تا حد زیادی قابل ثبت و مشاهده بود.

این کارها با امکانات بسیار کمی انجام شد، تحقیقات علمی‌تر و بهتر در این زمینه نیاز به امکانات بیش‌تری دارد که فعلاً این امکانات را در اختیار نداریم.

ارزان بودن هنر اوریکامی نسبت به سایر هنرها از فواید اوریکامی

با توجه به زمینه‌های گسترده شکل‌های اوریکامی (کاغذوتا) و ارزان بودن و حتی مجانی بودن ابزار (که کاغذ است و حتی می‌توان از مجله‌ها و روزنامه‌ها و کاغذهای باطله نیز استفاده نمود)، می‌توان با دسته‌بندی این اشکال آن‌ها را به کار برد. این اشکال می‌توانند زندگی حیوانات، هندسه، زیست‌شناسی، دنیای دایناسورها و... باشند. بدیهی است ترکیب کار اوریکامی با دیگر هنرها و وسایل آموزشی و آزمایشگاهی، فرایند آموزشی را متنوع‌تر، شاد و اثربخش‌تر خواهد کرد.

زیاد شدن شوق و علاقه به طبیعت و موجودات زنده با اوریکامی

از فواید اوریکامی برای کودکان که باعث زیاد شدن شوق و علاقه به طبیعت و موجودات زنده است. تا وقتی خود ما یک خرگوش را نساخته‌ایم پی به اهمیت زندگی و حیاط او نمی‌بریم، ولی هنگامی که برای ساخت آن زحمت زیادی کشیدیم از آفریدن کاغذی آن بسیار لذت خواهیم برد و تازه پی می‌بریم که یک حیوان واقعی چه عظمت و حقوقی دارد.

در این صورت نه تنها هرگز راضی به اذیت و آزار آن‌ها نخواهیم شد بلکه بیش‌ازپیش به آن‌ها عشق خواهیم ورزید. برای این که مردم به طبیعت، حیوانات و انسان‌ها عشق بورزند باید نخست از یک‌جایی تمرین عشق‌ورزی را شروع کنند یکی از مهم‌ترین، ارزان‌ترین و ساده‌ترین راه‌ها ساخت شکل‌ها توسط اوریکامی یا کاغذ و تا است.

کاربرد اوریکامی در زندگی روزمره

در کنار فواید اوریکامی برای کودکان که ماهیت آموزشی و پرورش خلاقیت دارد، می‌توان کاربردهای بسیار متنوعی از اصول و تکنیک‌های آن در علوم و صنایع مختلف مشاهده نمود. Origami Folding نقشه‌های جغرافیایی یا مثلاً نقشه سیستم حمل‌ونقل شهری از مواردی است که امروزه مطرح شده و با کمک اوریکامی می‌توان به عنوان مثال تمام قسمت‌های یک جاده را از ابتدا تا انتها به صورت متصل مشاهده کرد.

به قول «تاکتوشی نوجی‌ما» مدرس دانشگاه «کیوتو» و استاد اوریکامی «تنوری اوریکامی را می‌توانیم برای همه چیز استفاده کنیم، زیرا همه جا هست.» او مردم را در حالی تصور می‌کند که در مبل‌های تاشو خود نشسته‌اند و در هنگام زلزله، خانه‌های آن‌ها به جای فرو ریختن، فقط مقداری تا می‌شود. نوجی‌ما با استفاده از اصول اوریکامی، در حال کار روی طرحی است که استفاده از انرژی در ماهواره‌ها را بهینه می‌سازد.

برخی دیگر از کاربردهای اوریکامی در زندگی انسان‌ها

«آچیرو هاگیوارا» دانشمند ژاپنی، در حال پیدا نمودن راهی است که قسمت تاشونده‌ای در خودروها ساخته شود تا انرژی تصادف به جای تخریب، در آن قسمت‌ها جذب شود.

«رابرت ل نگ» کیسه هوایی برای خودروها طراحی کرده است که به راحتی در هنگام تصادف باز شده و سرنشین‌ها را از صدمه دیدن محافظت می‌کند.

ساختمان بزرگ‌ترین تلسکوپ فضایی جهان به نام چشم شیشه‌ای، بر اساس قوانین اوریکامی طراحی شده است که مثل یک گل باز می‌شود. مساحت این تلسکوپ در حالت باز، بیش‌تر از مساحت یک زمین فوتبال است و براساس نرم‌افزار «تری میکرو» ساخته شده‌است که استاد به نام اوریکامی و پژوهشگر سابق ناسا، آقای «رابرت لنگ» آن را طراحی نموده است و با همکاری دانشمندان لبراتور «لرنس لیورمور» در کالیفرنیا ساخته شد.

ساختمان کتابخانه عمومی شهر «سیاتل» بر اساس اوریکامی ساخته شده است. طراح این بنا، «رم کولهاس» آلمانی و «جوشا راموس» هستند. یکی از کاربردهای اوریکامی ساخت بناهای زیبا و مقاوم در برابر زلزله است.

ابزار و محصولات آموزش اوریکامی

فواید اوریکامی برای کودکان آن‌قدر گسترده و مفید است که به راحتی نمی‌توان از مزیت‌های آن چشم‌پوشی نمود. اما اجرای درست در کنار ابزارهای استاندارد است که کیفیت مورد نظر ما را در نهایت به ارمغان می‌آورد. محصولات و ابزارهای بسیار تنوعی را می‌توان در بازار برای آموزش اوریکامی یافت، محصولاتی که کاغذهای مختلف در آن عنصر اصلی را داشته که با تا نمودن به یک طرح مفهومی تبدیل می‌شود.

ساخت اوریکامی ماشین

ساخت اوریکامی ماشین یکی از سرگرمی‌های پرتعداد در میان کودکان و نوجوانان و حتی بزرگسالان است زیرا به راحتی می‌توان با یک تکه کاغذ و چند تای ساده انواع مختلفی از ماشین‌های کاغذی را خلق کرد.

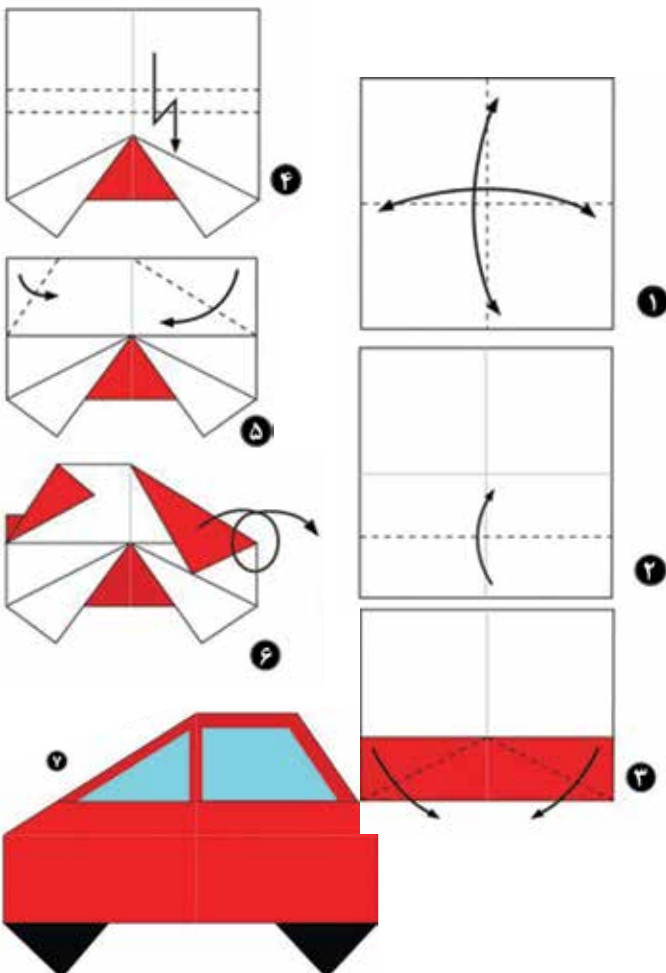
ساخت هر ماشینی با هنر اوریکامی ممکن است. کافی است، کمی علاقه و خلاقیت وجود داشته باشد. می‌توان با چند کاغذ و تا کردن خلاقانه آن یک ماشین کاغذی زیبا ساخت.

در گام اول باید، یک کاغذ مربع شکل تهیه کرد. سپس الگوی این کار که به وفور یافت می‌شود را تهیه کرد. پس از تهیه الگو باید بر اساس آن و طبق خطوط رسم شده شروع به تا کردن کاغذها کرد.

شکل شماره یک الگوی ساخت یک ماشین کاغذی را نشان می‌دهد.

بر اساس الگوی موجود باید در وهله اول کاغذ را یک بار به صورت افقی و یک بار به صورت عمودی از وسط تا کرد. در قسمت دوم کار کاغذ را یک بار دیگر از نیمه پایینی به صورت افقی تا زده و مابقی تاخوردگی‌ها را مرتب و بر اساس الگو انجام داد.

ساخت ماشین کاغذی بسیار ساده است. با یک جست‌وجوی اینترنتی می‌توان به راحتی دستورالعمل‌های ساخت آن را مشاهده کرد. این سرگرمی که بی‌شک برای بچه‌ها می‌تواند جذابیت بالایی داشته باشد. با کاغذ رنگی جذاب‌تر می‌شود. پس سعی کنید در مرحله ساخت این اسباب‌بازی جذاب از کاغذ رنگی استفاده کنید. در گام اول کاغذ را از سمت سفید آن مقابل خود قرار دهید. کاغذ را از روی خط افقی به دو قسمت مساوی تقسیم کنید و تا را مجدداً باز کنید. از روی نقطه چین‌های مشخص شده در شکل زیر ضلع بالا و پایین را به داخل تا کنید. یک سوم سمت راست مستطیل رنگی تا شده مرحله بالا را علامت بزنید و از روی نقطه چین به سمت بیرون تا کنید. تایی مرحله قبل را برای چهارگوشه مستطیل‌های رنگی بالا و پایین شکل انجام دهید. گوشه‌های دو مثلث تا خورده بالای شکل را مطابق تصویر روبه‌رو به سمت داخل تایی کوچکی بزنید. از خط وسط که در مرحله اول رد تا را بر جای گذاشته بودید، قسمت بالا را روی قسمت پایین تا کنید. دو گوشه مثلث پایین را همانند شکل مرحله ۵ به داخل تایی کوچکی بزنید. در این مرحله شیشه جلو و عقب ماشین را بایستی بسازید، بنابراین جلو و عقب ماشین را درست در جایی که شیشه جلو و عقب ماشین قرار می‌گیرد به داخل تا کنید تا شیب ملایمی پیدا کند. اکنون ماشین کاغذی زیبای شما آماده است. اگر دوست دارید با ماژیک یا خودکار شیشه‌های پهلویی ماشین را بکشید و از ساخت و سپس از بازی با این ماشین زیبا لذت ببرید.



یک جدول با دو شرح

توجه:

جدول مجله راز صنعت دارای دو شرح عادی و ویژه است. در صورت تمایل به حل هر دو جدول ابتدا یکی از شرح‌ها را با مداد حل کرده و سپس با پاک کردن جواب شرح اول، به حل شرح دوم بپردازید. شما مخاطبین عزیز می‌توانید با حل جدول ارائه شده و ارسال رمز آن به همراه نام و نام‌خانوادگی و کد پرسنلی به سامانه ۳۰۰۷۲۱۶۰ تا پایان آذر ماه ۱۴۰۰، از جایزه پانصد هزار تومانی که به ۱۰ نفر (به قید قرعه) تعلق خواهد گرفت، بهره‌مند شوید.

جدول عادی

افقی:

۱. خسته و ناتوان - بازیگر مرد سریال «افرا»
۲. خرس فلکی - دوستی - روزگار - حاصل کردن
۳. پرونده - بزرگسالان - دوباره کاری
۴. استوار - یکی از محله‌های قدیمی تهران - استخوان سر انگشت
۵. مرد برفی کوه‌های هیمالیا - پایتخت سحرانگیز طبیعت ایران - نامراد
۶. کشیدگی - آزاد - باوقار
۷. دارای نقش‌ونگار - نام خواننده - کشور گاندی
۸. غذای پشت پا - درخت انگور - ستایش - اصفهان قدیم
۹. حرف دوم یونانی - امتداد - خواهش کردن
۱۰. نوچه و جوان - خاک مرغوب - خوش‌رو و زیبا
۱۱. نام یک برند ماء‌الشعیر در ایران - پارچه ای با خاصیت ارتجاعی - خورشید
۱۲. محصول زلزله - غلبه و چیرگی - ثروت حاصل از کار غیرتولیدی و بادآورده
۱۳. عنصر نمک - پرنده‌ای با پرهای قهوه‌ای و خال‌های تیره - فرایند انگلیسی
۱۴. توده پیزی - جغد - قبض و حواله - قبل از
۱۵. بلبل - مرکز تبت

عمودی:

۱. علم اداره کردن - درآمد کارمندی
۲. مایع رفع عطش - پیش درآمد اشغال - خریدار - کلک
۳. به مقصد وارد شدن - خبرگزاری ایتالیا - لنگه
۴. جهنم - دل نازکی - طراحی اولیه
۵. نابود کردن - نام پسرانه - جسم
۶. مرکز استان خوزستان - شغل - سرها
۷. به‌شمار آوردن - نسب‌شناس - پرنده‌ای گنجشک‌سان - همتا
۸. بازگشت صدا - شهر بی‌قانون - نیمه

چیزی

۹. زاپاس - دستگاه خرمن‌کوبی -
- میوه زرد گلابی شکل استوایی - رود
- اروپایی
۱۰. شرط‌بندی - گودال - مددکار
۱۱. تپش قلب - گوشه‌گیر - چاهی
- در جهنم
۱۲. نام دیگر سنگ مرمر - سوغاتی از
- گجرات - ابزاری در مطبخ
۱۳. آسیب - موضوع با اهمیت - تازه
- داماد
۱۴. درس کشیدنی - اشاره به مکان
- نزدیک - اینجانپ! - شالوده
۱۵. عفت و شرافت - کناره‌گیری از
- شغل

جدول ویژه

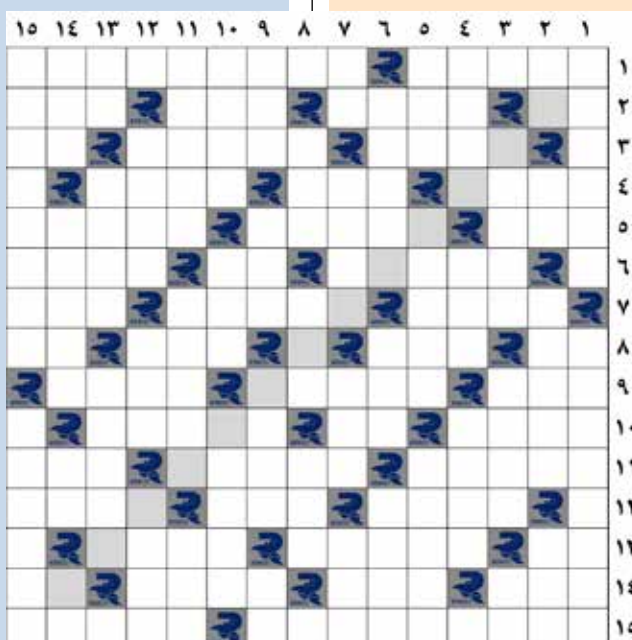
افقی:

۱. نام یکی از شخصیت‌های داستان «الیور توییست» نوشته چارلز دیکنز - اثر «ویرجینیا وولف»
۲. صفحه اینترنتی - پیشگام - گلی سفید و خوشبو - سیاه خودمانی
۳. مسافر - هافبک سابق آث میلان - بددهانی
۴. قصاب - بحری در شعر - عزا
۵. پروا - غذای دام - بیماری در دارالمجانین
۶. سمبل عدالت - خرس - نویسنده «کنت مونت کریستو»
۷. عارضه پوستی - استیک - مهمانی
۸. پراکندگی - جوشن - آب چشم - دیروز
۹. خرناس - فدیه - آواز انگشتان خوشحال!
۱۰. ماهی آب‌های آزاد - مخترع تلفن - دعا، پرستش
۱۱. دوازدهمین کشور ثروتمند جهان بر پایه سرانه تولید ناخالص داخلی - اقرارکننده - وزیدن
۱۲. پوچ، خیالی - ابزار بافتنی - گلی بهاری
۱۳. نوعی ساز - پیشرو لشکر - ملعون کربلا
۱۴. مهاربینی شتر - وصله ناپیدا - کما - تخم‌مرغ فرنگی
۱۵. دانشمند ویروس‌شناس آمریکایی برنده جایزه نوبل پزشکی «۲۰۲۰» - شهر استان لرستان

عمودی:

۱. نونهال - اثر «سهراب سپهری»
۲. الفبای عمران - قوم غیور - نوشتن - پیش رو
۳. گوشت کبابی - نوزاد حشره - راز
۴. پرده گوش - خرد - صفحه‌ای فلزی در پشت پوسته سپرهای فایبرگلاس
۵. گریبان لباس - کسی که به دوست خود کمک کند - شهر اثر توریستی «چشمه علی» در استان تهران
۶. خلاف فردا - گریز - نوعی پرتقال
۷. مایه - مقابل «شمال» - قایق چوبی - جنبیدن

۸. روستایی توریستی در ۱۵ کیلومتری شمال غربی هشتجین در استان اردبیل - یار
- مشهدی - کار
۹. کلام پرسشی - آماج - پیشوند ضدیت
- فرنگی - واحد مساحت
۱۰. قسمت‌کننده - حرف دوم یونانی - فرمان مغولی
۱۱. مقاله پژوهشی درباره یک موضوع - پارچهای با خاصیت ارتجاعی - مخفف از ما
۱۲. تمرین نقاشی مقدماتی - نوعی آب نبات - واحد پول «قطر»
۱۳. شخص نامعین - موشواره - پهلوان
- بزرگ ایرانی
۱۴. از عشاق افسانه‌ای - نشان دادن - راست و درست - ضمیر متصل دوم شخص مفرد
۱۵. از غذاهای استان ایلام - فتنه‌جو





هلدينگ رايژكو

شرکت سرمایه گذاری و توسعه راهبردی راز (رایژکو)

مدیر عامل هلدينگ رايژكو مدیر شايسته ايران ۱۴۰۰

