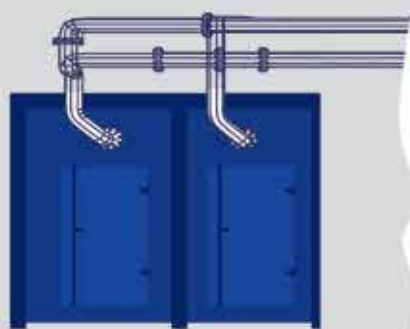




فصل افتتاح





تولید و داخلی سازی QC

شکست انحصار تولید محصول در جهان

لحاظ ویژگی های خاص کیفی و ایمنی اتصالات



ویژگی های خاص ایمنی در محصول
مصرف سالانه ۱۵ میلیون عدد از انواع اتصالات در کشور
جلوگیری از خروج ارز از کشور
عدم امکان تامین به دلیل وجود تحریم ها و خوابش متعدد خطوط خودروسازان در بازه های
زمانی مختلف
دانش بنیان بودن تولید قطعه
محصولی استراتژیک
عملکرد مناسب در شرایط محیطی و در تماس مداوم با سوخت
پلیمر مهندسی با ویژگی های خاص
عدم وجود هر گونه نشی سوخت و بخارات آن در تماس مداوم با سوخت
حفظ خاصیت پلاستیکی در تمام طول عمر خودرو با وجود شرایط مختلف حرارتی،
برودتی و شیمیایی





صاحب امتیاز: شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو)
مدیر مسئول: میلاد شیران
مدیر پروژه: مهدی اسدی
گروه تحریریه: حسام الدین قاموس مقدم، مرسته امیر پناهی، فهمیه صاحبی، علی کریمی
مدیر اجرایی: سارا برمخشا
گروه عکس: مهدی فرهنگند، محمدحسین بختیاری، احسان زینلی
طراح گرافیک و صفحه آرا: نرگس پاینده، رضا محبی، شیما جلالی
نظارت و اجرا: مژگان پاینده
ناظر چاپ: واحد تبلیغات و روابط عمومی رایزکو
نشانی: تهران، بلوار نلسون ماندلا، خیابان طاهری، پلاک ۸، دفتر مرکزی شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو)

راز صنعت

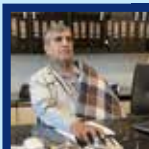
نشریه داخلی هلدینگ رایزکو

دوره جدید - شماره ۵ - تابستان ۱۴۰۱

فهرست

- سرمقاله ۲
 رایزکو؛ میدان وسیع اجرای ایده‌ها ۳۲
 گزارش خبری از آیین یک افتتاح ۳۸
 مردی که ایرانش خیلی بزرگ بود ۴۲

ناگفته‌های مردی
 که گام‌های بلندی
 برمی‌دارد



۲۰

نوین آمپر، بستری برای
 اجرای ایده‌های استارت‌آپی



۳

شمارش معکوس برای
 آغاز پروژه‌های بزرگ در
 کلیبر



۲۴

راز این
 مهر ماندگار چیست؟



۱۰

5S چیست؟
 با آقای «ناظم» آشنا
 شوید



۲۸

«آرسام»؛ پیشران صادرات
 رایزکو



۱۲

با لبخند مراقبیم



۳۴

امید، صبر،
 استقامت و پشتکار



۱۶

به نام آنکه عهدش وفاست

گرم‌ترین و بهترین درودها تقدیم به مخاطبان ارجمند نشریه راز صنعت و اعضای محترم خانواده بزرگ رایزکو

اخبار جدید و خبرهای خوش از افتتاح و پیشرفت‌های اخیر سازمان مایه مباهات و افتخار است. هدیه ارزشمند خانواده بزرگ رایزکو به زیست‌بوم فن‌آوری کشور "مرکز نوآوری و صنایع خلاق آمپر و تشریک مساعی آن با مجموعه نوآوری نوین ارزش" نوید ابداعی جدید در فضای علمی و فناوریانه کشور است که با حمایت از ایده‌های خلاقانه پژوهشگران، دانشجویان و نیز همکاری تنگاتنگ و هم‌افزایی با دانشگاه‌های معتبر و اساتید به‌نام کشور معنا می‌شود.

اختصاص فضای مناسب، امکانات کم‌نظیر صنعتی، پشتیبانی علمی، حمایت مالی، خدمات آزمایشگاهی، راهبری، پژوهش و شتابدهی در حوزه‌های مختلف چون قطعات خودرو، تجهیزات پزشکی، اینترنت اشیا و حوزه‌های فناوریانه از ویژگی‌های ناب و جذاب این مرکز است که حتماً با حضور جوانان علاقمند، دانش‌پژوهان و صاحبان ایده، نوید فردایی بهتر برای کشور عزیزمان خواهد داشت.

اراده و تفکر مصمم و بلند رایزکو برای ساخت فردایی بهتر برای ایران در نقطه صفر مرزی نیز ملموس است. کلیدر در آذربایجان شرقی، منطقه‌ای محروم، نقطه‌ای بکر اما سرشار از جوانان ارزشمند تحصیل کرده و پویا که به دنبال فرصتی هستند تا استعداد نابشان ظهور و بروز پیدا کند.

بیش از ده سال است این مجال با سرمایه‌گذاری قابل توجه هلدینگ رایزکو در مجموعه هوراند پلاستیک در کلیدر به وجود آمده است و این بار با همتی مضاعف افتخار دیگری برای این خانواده بزرگ و صد البته ایران عزیز، با کوشش جوانان کلیدری هوراند پلاستیک و حمایت بی‌دریغ و سرمایه‌گذاری خطرپذیر رایزکو، انحصار محصول ایمنی خودرو، یعنی اتصالات سیستم سوخت‌رسانی خودرو شکسته و علاوه بر قطع وابستگی صددرصدی به واردات آن، از خروج قابل توجه ارز به خارج از کشور نیز جلوگیری شد.

این اخبار خوش به لطف خداوند متعال، حمایت‌های بی‌دریغ هلدینگ معظم رایزکو و خودباوری و ترجمان عبارت خواستن توانستن است که به گوش می‌رسد و جان را می‌نوازد و همه اعضای خانواده رایزکو این مفهوم را چنین سر خواهند داد که:

"خواستن برای ما توانستن است"

باز هم تبریک و باز هم آرزوی سلامتی و مهر و به‌کامی برای همه اعضای خانواده بزرگ رایزکو

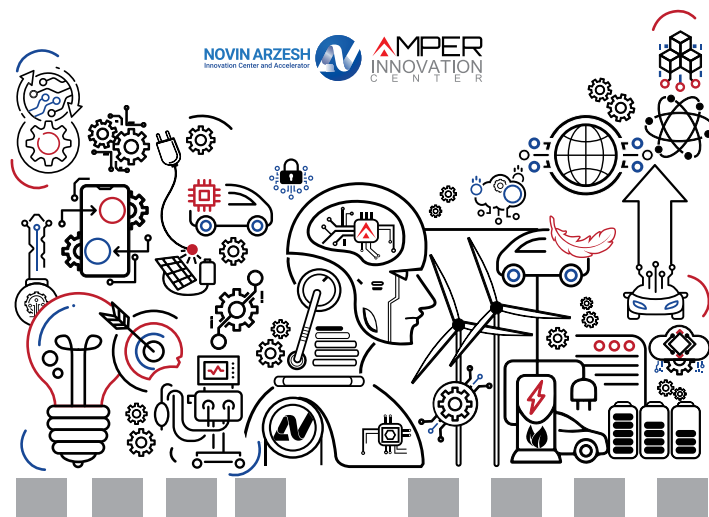
سپاسگزار الطاف لایزال الهی هستیم

در گشایش و فراوانی باشید

میلاد شیران

مدیر روابط عمومی و تبلیغات هلدینگ رایزکو





**یادبود آیین افتتاحیه‌ی مجموعه‌های
نوآوری و صنایع خلاق آمپرو نوین ارزش
با حضور کارآفرینان، جوانان و آینده‌سازان هلدینگ رایزکو و گروه ارزش.
پنجم تیرماه یک‌هزار و چهارصد و یک هجری خورشیدی**

نوین آمپر، بستری برای اجرای ایده‌های استارت‌آپی

اگر با چشم بسته وارد نوین آمپر شوید و ندانید در پایین‌تر از چهارراه ایران‌خودرو و نزدیک جاده قدیم کرج هستید تصور خواهید کرد به یکی از شرکت‌های گوگل یا فیس‌بوک وارد شده‌اید، فضایی سرشار از رنگ و آرامش که بعید است کسی دلش نخواهد هر روز صبح کارش را آنجا آغاز کند.

مرکز نوآوری و صنایع خلاق آمپر با حمایت از ایده‌های خلاق و ایجاد هم‌افزایی بین صنعت و دانشگاه، فضایی مناسب برای پژوهش، تحقیق و نوآوری صاحبان ایده فراهم آورده و به آنان در کنار زدن موانع و نیل به اهدافشان کمک می‌کند.

نوآوری کشور به امضا رسید.

◎ ایجاد بستری مناسب در راستای حمایت از نخبگان

یکی از سخنرانان این مراسم علی آقامحمدی عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام بود که سخنان خود را با موضوع خروج نیروهای نخبه از کشور آغاز کرد. آقا محمدی با اشاره به اینکه طبیعتاً نسل جدید که تحصیلات عالیه دارد، توانایی‌هایی خود را تشخیص می‌دهد و دنبال آن است که این توانایی‌ها را به منصف ظهور برساند تأکید کرد که باید فضایی فراهم شود که نسل نخبه بتواند قابلیت‌ها و استعدادهای خود را عملیاتی کند، کاری که کشورهای غربی خیلی زودتر آن را شروع کرده‌اند.

این عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام همچنین به صحبت درباره نخبگان پرداخت که از اهمیت این موضوع در بخش حاکمیت نظام حکایت دارد، او اعتقاد دارد طبیعی است کسی که می‌خواهد در این زمینه فعالیت کند به جایی می‌رود که بسترهای لازم برای او فراهم باشد. درواقع انتخاب اول برای فعالان این عرصه جایی است که شرایط در آن مهیا باشد. حال اگر ما فضایی به وجود بیاوریم که در آن بتوان به راحتی فعالیت کرد، قطعاً نوع نگاه نسل امروز به مقوله مهاجرت تغییر خواهد کرد.

او در ادامه با اشاره به اهمیت حس استقلال در نخبگان و فعالان این عرصه که نشان از شناخت کامل او بر این حوزه دارد می‌گوید: به بیان ساده به جای اینکه سر سفره دیگران بنشینند، دست روی زانوان خود خواهند گذاشت. البته نمی‌توان مدعی شد که با تشکیل شرکت‌های دانش‌بنیان با غرب یکسان و در یک سطح شده‌ایم ولی نشان‌دهنده این است که می‌توان در این مسیر حرکت کرد و پیش رفت؛ بنابراین به وجود آوردن شرکت‌های

ایجاد هم‌افزایی بین صنعت و دانشگاه و تبدیل ایده به فرصت از طریق ارائه حمایت مالی، منتورینگ (راهنمایی)، فضای کار اشتراکی و ... به تیم‌های نوپا و ایجاد امکان همکاری مؤثر بین سازمان‌ها و استارت‌آپ‌ها از اهداف اصلی مرکز نوآوری و صنایع خلاق آمپر است.

ازجمله خدمات این مرکز می‌توان به حمایت مالی، خدمات آزمایشگاهی، فضای کار اشتراکی، راهنمایی، پژوهش و شتابدهی اشاره کرد. حوزه‌های فعالیت آمپر شامل خودرو و حمل‌ونقل است که مشتمل بر هوشمندسازی، برقی‌سازی، ذخیره انرژی‌های نوین، خودروهای متصل، خودروهای خودران، خودروهای اشتراکی و آینده‌پژوهی در صنعت خودرو است.

این مجموعه تیرماه ۱۴۰۱ و طی مراسمی با امضای تفاهم‌نامه با معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و الحاق رسمی به شبکه ملی خانه‌های خلاق و نوآوری کشور، افتتاح شد.

در این مراسم که با حضور برخی نمایندگان مجلس، علی آقامحمدی عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام، کرمی دبیر مرکز و رئیس ستاد فناوری‌های نرم و توسعه صنایع خلاق معاونت علمی ریاست جمهوری و برخی قطعه‌سازان برگزار شد، تفاهم‌نامه‌ای بین رئیس مرکز و دبیر ستاد فناوری‌های نرم و توسعه صنایع خلاق معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و همچنین مجموعه‌های نوآوری و صنایع خلاق آمپر و نوین ارزش به منظور الحاق این شرکت به شبکه ملی خانه‌های خلاق و



سهمی از هوشمندسازی و تکنولوژی‌های مرتبط باشند و بیشتر در حوزه کسب‌وکار و حوزه‌های نرم‌افزاری و مدل‌های این‌چنینی است. او تصریح کرد: ما در حوزه آینده‌پژوهی نگاه ویژه‌ای داریم که اول باید نگاه کنیم دنیا چه کاری انجام داده است چون ما جزء کشورهایی هستیم که دنبال‌کننده‌ایم و این عقب‌ماندگی یک مزیت‌هایی دارد و ما می‌توانیم انتخاب‌های بهتری داشته باشیم و در انتخاب تکنولوژی هزینه‌های کمتری پرداخت کنیم. می‌توانیم مدل‌های موفق را بهینه‌تر انتخاب کنیم اما با نگاه به زیست‌بوم و نیازهای واقعی خودمان و تنظیم کردن آن سیستم‌ها با نیازهای خودمان.

اکبرشاهی همچنین با اشاره به اینکه قطعاً به نمونه‌های بین‌المللی توجه داریم تا هزینه‌ها کمتر شود و به دنبال آن شکست‌ها را کمتر کنیم اظهار کرد: هنر ما این است که بتوانیم فضا را ایجاد کنیم برای تیم‌هایی که می‌خواهند خارج از این مجموعه بیایند تا مسیرشان هموارتر باشد و تا انتها هم کنارشان باشیم او تأکید دارد: این در حالی است که بسیاری از این موارد در ابتدای مسیر انرژی زیادی لازم دارد اما برای آن‌ها جذاب است. البته وقتی به میانه راه می‌رسند با چالش‌هایی روبه‌رو می‌شوند و هنر ما به‌عنوان شتاب‌دهنده این است که این چالش‌ها را از پیش رو برداریم و خودشان به این نتیجه برسند که خودشان مسئول تجارت و موضوع کسب‌وکارشان هستند و انرژی‌شان تا انتها باید وجود داشته باشد و ما را هم در کنار خودشان بدانند.

مدیرعامل آمپر در انتهای سخنان

دانش‌بنیان و حضور و تحرک آن‌ها در میدان بسیار مهم است اما باید در نظر داشت که این شرکت‌ها نباید خرد و پراکنده باشند بلکه باید پیوسته بوده و با دید نسل جوان پیش بروند و در رشته‌های مختلف نیز فعالیت کنند.

این عضو مجمع تشخیص مصلحت به اهمیت کم شدن فاصله با جهان اشاره‌ای دارد و می‌گوید: شاید با برخی کشورها مشکلاتی داشته باشیم اما باید بدانیم که این مشکلات برای تسریع در پیوستن به جهان است و نباید مانع از حرکت‌های نوین ما در کشور شود.

◎ از ایده تا اجرا در نوین آمپر

اما برویم سراغ مدیرعامل مرکز نوآوری آمپر که درباره افتتاح و اهداف این مرکز بدانیم. اکبرشاهی معتقد است با ایجاد مجموعه نوآوری و صنایع خلاق آمپر و نوین ارزش، ایده‌های خلاقانه با حضور پژوهشگران و دانشجویان پرورش پیدا می‌کنند و امکان اجرایی شدن این ایده‌ها فراهم می‌شود.

او به همکاری با دانشگاه‌های معتبر کشور از جمله صنعتی شریف، تهران، امیرکبیر و خواجه نصیر نیز اشاره می‌کند و می‌گوید: با یک فراخوان خودمان را به صاحبان ایده معرفی خواهیم کرد.

مدیرعامل آمپر دو پروژه در زمینه پمپ‌بنزین پژو ۲۰۶ و کنترل پیوسته دور فن خودرو را از جمله طرح‌های انجام‌شده عنوان کرد و افزود: در صنعت حمل‌ونقل به‌صورت جدی از سیستم‌هایی که دارای ایده باشند حمایت می‌کنیم و در این زمینه همراه امسال انتخاب استارت‌آپ‌های برتر را خواهیم داشت.

اکبرشاهی همچنین در ادامه از تمرکز بیشتر آمپر در حوزه سخت‌افزار و توسعه محصولاتی گفت که مبتنی بر سخت‌افزار با





لجستیک و کیف پول الکترونیکی نیز از بخش‌های بودند که رحیم نژاد به‌عنوان مزیت از آن‌ها نام برد.

رحیم‌نژاد همچنین در ادامه با اشاره به موضوع آینده‌پژوهی گفت: در نگاه ما آینده‌پژوهی در چند سطح تعریف می‌شود. طبق استانداردهایی هم که در دنیا وجود دارد، یک سطح شناخت ترندها و روندهاست که بر اساس آن می‌توان آینده را پیش‌بینی کرد. در آینده‌پژوهی دوره‌های پیش‌بینی را بین کوتاه‌مدت و بلندمدت و میان‌مدت تقسیم می‌کنیم اما همه می‌دانیم که ایران شرایط خاصی دارد و در حوزه‌های پیش‌بینی آینده مجبوریم مخصوصاً زمانی که در حوزه‌های صنعتی کار می‌کنیم پیش‌بینی‌هایمان را کوتاه‌مدت‌تر کنیم. شاید در دنیا دارند برای ۵۰ سال آینده برنامه‌ریزی می‌کنند اما ما مجبوریم بازه‌های کوتاه‌تری را مدنظر داشته باشیم.

به گفته وی آن چیزی که در مجموعه نوین‌آمپر به آن فکر می‌کنیم و خیلی هم تأکید داریم شناخت زنجیره ارزش دو هلدینگ بزرگ است که اگر ریزکو و ارزش را هم در پروفایل شرکت‌هایشان بررسی کنید از انواع شرکت‌های سنتی در آن‌ها وجود دارد و ما بیشتر به این فکر می‌کنیم که بر اساس شناخت زنجیره ارزش نیازهای خودمان را استخراج و تبدیل به مسئله کنیم. این را از طریق رویداد و ایونت با گروه‌های دانشگاهی و علاقه‌مند و نوآور و مدل آن پروژه استخراج می‌کنیم. این مدل همان چیزی است که به آن فکر می‌کنیم. جایی هم که می‌خواهیم برویم جایی است که به یک موقعیت

خود نیز با تأکید بر اینکه هرکدام از مجموعه‌های ما ظرفیت خاص خودشان را دارند و به این نتیجه رسیده‌ایم که می‌توانیم کنار یکدیگر، یک ارزش افزوده جدید داشته باشیم گفت: برای اینکه این زنجیره، انرژی کلی را در زمینه حمل‌ونقل به‌صورت کامل پوشش دهد، کنار همدیگر قراردادن موارد در حوزه سرمایه‌گذاری‌ها و استفاده از زیرساخت‌های موجود و استفاده از منتورینگ و دانش موجود در هر دو مجموعه را در دستور کار قرار داده‌ایم و هم‌افزایی بیشتر با بهره‌گیری از اطلاعات موجود و تجارب استارت‌آپ‌های فعال از مزیت‌های اصلی ما به حساب می‌آید.

◎ حمایت از استارت‌آپ‌ها

بعد از مدیرعامل آمپر این مراسم میزبان مدیرعامل شرکت نوین ارزش بود.

رحیم‌نژاد ابتدا از تفاهم‌نامه‌ای که با معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری امضا شد گفت و ادامه داد: با حمایت این معاونت، از حمایت در زمینه آموزش و سایر نیازمندی استارت‌آپ‌ها برخوردار خواهیم شد.

او بابیان اینکه علاوه بر صنعت خودرو، در حوزه سلامت دیجیتال نیز فعالیت کرده‌ایم، گفت: در زمینه ارتباط صنعت پزشکی با اپلیکیشن‌ها و توسعه نرم‌افزارها نیز کار خواهیم کرد، البته حوزه



قابل اطمینان تبدیل شویم که این دوستان بیایند ایده‌هایشان را با ما اشتراک بگذارند و ما بستر توسعه‌اش را فراهم کنیم.

مدیرعامل شرکت نوین ارزش درباره سرمایه‌گذاری روی این ایده‌ها بیان کرد: در گام اول تمرکز را روی IOT (اینترنت اشیاء) خودرو گذاشته‌ایم. حوزه‌های موردعلاقه ما حوزه‌هایی هستند که به زنجیره ارزش ما مرتبط باشند و چیزی هم که خیلی علاقه‌مند هستیم حوزه سلامت دیجیتال است که آن را هم جزء اولویت‌هایمان قرار دهیم. بعد از بحث خودرو گام به گام رویدادهای مختلفی تعریف می‌شود. بیشتر اینجا تأکید همکاری با دانشگاه را داریم که مطمئن هستیم یک سری ایده و رویداد هم از سمت دانشگاه به سمت ما خواهند آمد. توان سرمایه‌گذاری هر دو مجموعه محدود است. ما نمی‌توانیم بگوییم بی‌نهایت است، بلکه با توجه به بودجه‌ای که مشخص می‌شود در هر دوره زمانی که احتمالاً دوره یک‌ساله خواهد بود پروژه‌ها می‌آیند. از دوره‌های مختلف از PVC تا بلوغ شناخته می‌شوند و سرمایه‌گذاری متناسب با سطح پیشرفتشان در اینجا انجام می‌شود.

وی در پاسخ به سؤال یکی از خبرنگاران حاضر در مراسم که این مرکز تا چه اندازه بر جلوگیری از فرار مغزها تمرکز دارد، گفت: اگر از مجموعه نوین آمپر بازدید کنید خودتان متوجه می‌شوید که اینجا با بالاترین استاندارد ممکن برای یک مجموعه خلاقانه و نوآور ساخته شده است. هدف کلیدی هم این بوده است که اگر گروه‌های نخبگان را جمع می‌کنیم و اینجا روی آن‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنیم حداقل خیالشان از بابت محیط کار راحت باشد.

وی افزود: سهم ما این است که بستری برای حل بخشی از دغدغه‌های آن‌ها فراهم کنیم که شامل فضای کار مناسب نیز می‌شود تا محیط تجاری‌سازی ایده را به‌خوبی مدیریت کنند و ایجاد مارکت را برای آن‌ها تسهیل می‌کنیم. درواقع به سهم خودمان تلاش می‌کنیم آن گروهی که جذب ما می‌شوند انگیزه‌هایشان برای رفتن کاهش پیدا کند.

◎ کار نوین و جدید در آمپر

یکی دیگر از مهمان‌های این مراسم شهباز حسن‌پور نایب‌رئیس کمیسیون اقتصادی بود، او نیز با اشاره به اینکه خوشبختانه کاری که امروز انجام شد در راستای شعار سال در بحث شرکت‌های دانش‌بنیان بود گفت: استارت‌آپ نوعی کار جدید، نوآورانه و خلاقانه است که از ظرفیت‌های ناشناخته یا پتانسیل‌هایی که تاکنون استفاده نشده توسط دانشمندان جوان ما استفاده می‌شود و می‌تواند یک رقابت بسیار خوب بین کشور ما و رقبا در سطح منطقه برقرار کند. آنچه امروز شاهد آن بودیم یک الگوی موفق از حضور همه صاحب‌نظران در بخش‌های مختلف از جمله شرکت‌های دانش‌بنیان بود.

به گفته او آنچه امروز شاهد آن بودیم حضور بخش خصوصی بود، چون در دنیا اگر موفقیت‌هایی تا به امروز کسب‌شده به‌واسطه این بوده که کارآفرینان و مردم و جوانان را باور کرده‌اند و به این اعتقاد رسیده‌اند که با حضور رقبا و تفکرهای مختلف است که می‌شود یک رقابت سالم را برقرار کرد. من این کار را پسندیدم و به همه شما خدا قوت و احسنت می‌گویم. مجلس شورای اسلامی هم آمادگی دارد برای برنامه هفتم همه پیشنهادهای شما را مورد مطالعه و بررسی



وی ادامه داد: از سویی دیگر استفاده از نیروهای فارغ التحصیل از نکات مثبت دیگر است و بنده بارها راجع به تفاوت کارخانه و صنعت صحبت کرده‌ام.

ستاری افزود: سوال این است، ما می‌خواهیم کارخانه تولید خودرو داشته باشیم که هر جا با مشکل مواجه شدیم دوباره زنگ بزنیم به کارشناس خارجی یا کسی که خط تولید را وارد کرده تا برای حل مشکل بیاید یا می‌خواهیم صاحب صنعت خودروسازی باشیم؟ یعنی آنکه طراحی‌ها توسط خودمان انجام شود و اگر مشکلی باشد آن را توسط تیم داخلی و با نوآوری بومی انجام دهیم. این دو موضوع بسیار با یکدیگر تفاوت دارد.

وی تأکید کرد: این تفاوت هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و این نوآوری‌ها برای جامعه کارآمد است و می‌تواند در حوزه‌های معدنی و خودروبی استفاده شود.

قرار دهد و آنجا که نیاز به قانون دارد در بحث قانون هر نوع حمایتی را از شرکت‌های دانش‌بنیان داشته باشد.

◎ باید به‌سوی بومی‌سازی فناوری‌ها برویم

اما سورنا ستاری معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری نیز چند روز بعد از گشایش رسمی نوین‌آمیر از این مجموعه بازدید کرد. او در این بازدید با اشاره به مجموعه‌های فناوری و صنایع خلاق اظهار کرد: باید به سمتی در حرکت باشیم که فناوری را بومی و نیازها را تأمین کنیم. ستاری با اشاره به این بازدید، اظهار کرد: خوشحالم از اینکه صنایع در حال ورود به این حوزه هستند به‌ویژه دوستانی که در حوزه خودرو هستند وارد این بخش شده‌اند و ما می‌توانیم قیمت محصولات را پایین آورده و شاهد فناوری‌های جدید باشیم که وارد چرخه محصولات مورد استفاده مردم می‌شود.





وی با توضیح بیشتر در این باره گفت: در تمامی حوزه‌ها از جمله حوزه اقتصادی، بورس، حوزه‌های مربوط به دانشگاه و حوزه پارک علم و فناوری؛ حوزه‌های مربوط به وزارت اقتصاد چون یک بخش عمومی است نیازمند ایجاد آیین‌نامه و دستورالعمل هستیم. چون خود قانون تصویب شده، اما یازده آیین‌نامه دارد تعداد زیادی دستورعمل باید تهیه و ابلاغ شود. حتی در حوزه‌های شهرسازی‌ها وزارت کشور و تقریباً تمام سازمان‌ها درگیر هستند. در بحث قانون جهش تولید همه باید همکاری کنند که بتوانیم قانون را اجرایی کنیم زیرا قانون یک هدف قانون‌گذار دارد یعنی هدف در قالب ابلاغ‌ها دستورعمل‌ها و نظارت پیاده‌سازی می‌شود.

وی در پایان نیز گفت: به اعتقاد بنده این قانون بسیاری از زیرساخت‌ها و بروکراسی‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

ستاری تصریح کرد: خوشحالم که بخش خصوصی به‌طور کامل این مجموعه را بدون استفاده از تسهیلات راه‌اندازی کرده و این اکوسیستم را شکل داده است.

به گفته وی، نوین امپیر مجموعه‌ای است که با دانشگاه‌ها کار می‌کند و با استارت‌آپ‌ها همکاری دارد چه در حوزه‌های آی‌تی چه در حوزه‌های مواد پیشرفته است و خوشحالم که این اتفاق رخ داده است.

معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری با اشاره به شعار سال اظهار کرد: تأکید امسال مقام معظم رهبری بر موضوع دانش‌بنیان است. اقتصاد در حوزه دانش‌بنیان در حال توسعه است و تأکید سال جاری ما تحقق جهش تولید قانونی که سوم خرداد توسط رئیس‌جمهور هم ابلاغ شد، است. انشاالله در چند روز آینده اولین جلسه شورای راهبردی را با آقای رئیس‌جمهور خواهیم داشت و اجرایی‌سازی این قانون در حال حاضر اولویت اول معاونت علمی قرار دارد.



راز این مهر ماندگار چیست؟

سرمایه گذاری مطمئن با سود تضمین شده و با دست کم سرمایه گذاری که نگران از دست دادن سرمایه مان نباشیم یکی از دغدغه های همیشگی مان هست، از یک سو معمولاً میزان سرمایه هر کدام از ما به تنهایی آنقدر نبوده است که بتوانیم سرمایه گذاری با سود بالا یا تضمین شده داشته باشیم، از سوی دیگر نیز ریسک سرمایه گذاری مشترک زیاد است. به همین دلیل معمولاً یا قید سرمایه گذاری را زده ایم که باعث کم ارزش شدن سرمایه مان شده است یا با سرمایه گذاری اشتباه دچار زیان شده ایم. در چنین شرایطی اما ریزکو اقدام به آغاز راهی جدید کرده است تا بتواند کارکنان خود را وارد سرمایه گذاری مشارکتی و تضمین شده ای کند تا به نوعی خیالش از درآمد خانواده بزرگ ریزکو و بزرگتر شدن سبد درآمدیشان راحت تر باشد. مدیریت ارشد ریزکو به تازگی راهی برای حضور در بازارهای جدیدی که می تواند سودآور باشد را آغاز کرده است، در این راه جدید قرار است تمامی اعضای خانواده بزرگ ریزکو بتوانند سرمایه های حتی اندک خود را به اشتراک گذاشته و سرمایه لازم برای شروع کسب و کاری جدید یا پیشبرد پروژه های مشخص و سود تضمین شده را تأمین کنند. درباره چگونگی فعالیت این پروژه گفت و گویی داشتیم با تورج صدوقی مدیر پروژه «مهر ماندگار راز» تا از ماجرا بیشتر مطلع شویم.

هر کدام از همکاران که علاقه مند هستند، پس انداز خود را برای سرمایه گذاری وارد این پروژه ها کنند. در واقع دوستان با عقد قرارداد مشارکت در سرمایه گذاری می توانند در این پروژه شریک شوند. برای این کار طرح توجیهی تهیه شد و در نهایت سودآور بودن این کار به تأیید دکتر صمدی رسید.

او همچنین بیان کرد: به ما تأکید شد که این فرصت برای پرسنل فراهم شود. امنیت سرمایه همکاران از ارزش های سازمانی ماست و باید برای حفظ و سودآور بودن آن تلاش کنیم. قطعاً باید کسب و کاری را در نظر گرفت که سودآور باشد؛ اما نکته دوم آن است که این سودآوری منطقی باشد و به دنبال سودهای هیجانی نیستیم. در نتیجه آهسته و پیوسته رفتن را سرلوحه کار خود قرار داده ایم و مهم ترین موضوع آن است که بتوانیم اثرگذار باشیم و سرمایه را به سمتی ببریم که اشتغال زایی ایجاد کنیم. در واقع مبتنی بر این سه اصل، همرازی متولد و دعوت از دوستان انجام شد. خوشبختانه طرح با استقبال خوبی روبه رو شد و شاهد تمدید زمان واریز هم بودیم.

صدوقی افزود: در کنار این موضوع، سازمان و دفتر تجهیز می شود تا یک کار بسیار خوب در منطقه انجام شود، البته بیشتر به دنبال شروع کار مطابق استانداردهای تعریف شده هستیم. لازم به توضیح است که در شرکت همرازی تنها خدمات حمل و نقل به هلدینگ ریزکو ارائه نمی شود بلکه خودمان را در برابر سرمایه دوستان مسئول می دانیم و به دنبال درآمدزایی هستیم. در نتیجه بازار منطقه را در نظر داریم.

صدوقی درباره این پروژه و اطمینان خاطر به سهامداران، اظهار کرد: شاید بهتر باشد ابتدا درباره علت شروع این پروژه بگوییم. یکی از دغدغه های مهم شرکت های بزرگ دنیا توجه به سرمایه های انسانی است. سرمایه انسانی، اعضای خانواده شرکت های بزرگ دنیا هستند. در ایران نیز شاید سازمان های معدودی به جد چنین دغدغه ای دارند و یکی از این شرکت ها، خانواده بزرگ ریزکو است. مدیر پروژه مهر ماندگار راز ادامه داد: سبد درآمدی ریزکو متشکل از فاکتورهای مختلف از حقوق و دستمزد تا هزینه های سلامت است. این خانواده بزرگ یک پدر مهربان به نام آقای دکتر صمدی دارد که دغدغه همیشگی ایشان این است که چطور می تواند جریان درآمد را به سمت اعضای خانواده ۳۰۰۰ نفری خود سوق دهند.

او تصریح کرد: این ایده که چطور می توان چنین جریانی را به وجود آورد و راهی برای کسب درآمد با مشارکت خود نیروی انسانی ایجاد کرد، کلید خورد و در نهایت به «همرازی» رسیدیم. دیدیم سازمان می تواند سرمایه گذاری خود را در واحدهای پشتیبانی کننده آغاز کند. در اولین گام و به عنوان نمونه قرار شد یک شرکت حمل و نقل ایجاد کنیم تا تمامی حمل و نقل های جاده ای ریزکو را بر عهده بگیرد و در حال حاضر این پروژه اجرایی شده و یک کسب و کار مدرن در ریزکو انجام می شود. این شرکت اکنون به ثبت رسیده و سرمایه گذاری آن توسط دکتر صمدی و مهندسان صمدی با ۷۰ میلیارد تومان انجام شده است.

صدوقی ادامه داد: اما دکتر صمدی این فرصت را ایجاد کرد تا



می‌تواند این امتیاز را بخرد یا ممکن است فرد دیگری تمایل به خرید داشته باشد. با چنین تمهیداتی قاعدتاً نباید بازار سیاه ایجاد شود. او ادامه داد: به هر میزان که در این کار موفق باشیم می‌توانیم وارد بخش‌های دیگر شویم. این موضوع در ارتباط مستقیم با خانواده رایزکو است اما به ارتباط‌های غیرمستقیم هم نیاز داریم و می‌توانیم در این بخش‌ها وارد کار شویم. این نهال توسط دکتر صمدی کاشته شده و یک فرصت و لطف از سوی ایشان است که برای همکاران ایجاد شده است. دکتر صمدی خود یکی از کارآفرین‌های برتر کشورند و موفقیت ایشان زبان‌زد است. در نتیجه وارد کسب‌وکاری نمی‌شوند که در آن ضرر و زیان وجود داشته باشد؛ اما نکته مهم این است که کسانی که در فراخوان اول حضور دارند آقای دکتر صمدی اصل سرمایه آن‌ها را تضمین کرده است یعنی این کار سودآور است. البته دوستانی که قرارداد مشارکت امضا می‌کنند در سود و زیان شریک‌اند. درواقع ریسک برای گروه‌های اول صفر است. جالب است بدانید خودروها از کارخانه خریداری شده‌اند اما در روز ارزش‌گذاری به قیمت روز بازار محاسبه می‌شوند. قرار است کار را با ۲۰ دستگاه خودرو شروع کنیم. در نتیجه یک سود ویژه در نظر گرفته شده است. صدوقی در انتها نیز گفت: همکاری که نیازمند اطلاعات بیشتر هستند می‌توانند به دفتر مهر ماندگار راز واقع در میدان نبی‌اکرم(ص)، ساختمان کوثر مراجعه کنند و با توجه به اتمام فرصت سرمایه‌گذاری نخست از فرصت‌های بعدی که اعلام خواهد شد مطلع شوند.

او در ادامه درباره نوع خدمات حمل‌ونقل نیز اظهار کرد: حمل‌ونقل به چهار دسته جاده‌ای، هوایی، ریلی و دریایی تقسیم می‌شود و ما در مرحله اول به دنبال برنامه جاده‌ای هستیم اما در برنامه‌های بلندمدت قصد داریم به یک شرکت حمل‌ونقل بین‌المللی در تمامی حوزه‌ها تبدیل شویم.

به گفته او دفتر مرکزی این شرکت در صفادشت است و امروز نیازی به احداث دفتر مرکزی در تهران احساس نمی‌شود اما شاید در ادامه راه، هم‌رازی یک ساختمان برای خود داشته باشد زیرا این کار به تنهایی بسیار گسترده است.

صدوقی همچنین درباره چگونگی مبارزه با دلالتی تصریح کرد: یک موضوع بحث سهام است که می‌تواند در بازار سیاه ارزش بیشتری داشته باشد و باید دید مقابله ما با آن چگونه خواهد بود. شرکت حمل‌ونقل راز، سهام نمی‌فروشد و شرکت سهامی خاص است. درواقع ما با دوستان قرارداد مشارکت مدنی در سرمایه‌گذاری عقد می‌کنیم؛ اما دکتر صمدی تأکید دارند اگر کسی ۱۰ سال در این خانواده بود و در رایزکو بازنشسته شد، به میزان سرمایه او سهام به نامش زده شود. در نتیجه سهام فروخته نمی‌شود اما سهام به نام پرسنل می‌شود. این قرارداد مشارکت مدنی نیز تنها به نام شخصی است که استخدام هلدینگ رایزکو است و زمانی که رابطه همکاری قطع شود در اولین گام باید تکلیف این قرارداد مشخص شود. همچنین این قرارداد غیرقابل انتقال است. فرد پس از شش ماه می‌تواند درخواست بدهد که امتیاز خود را بفروشد. یا شرکت

«آرسام»؛ پیشران صادرات رایزکو



یکی از فرزندان دانش بنیان هلدینگ رایزکو، مجموعه «آرسام» است که همین روزها ۸ ساله شد، اما شاید اولین چیزی که درباره این مجموعه جلب توجه می کند، اسم آن باشد. آرسام در اغلب واژه نامه های فارسی، یکی از نام های باستانی به معنای قوی و نیرومند است و در زبان ترکی نیز معنای عزت و احترام را دارد. یک باور قدیمی وجود دارد که می گوید نام ها و سرنوشت ها پیوندی عمیق دارند. لافل در باره مجموعه آرسام، این باور به نظر درست می آید چون امروز یک شرکت قدرتمند است که هم از طرف دوستان و هم از طرف رقبایش مورد احترام و تحسین است. شاید باورتان نشود ولی امروز وفاداری و علاقه کارکنان آرسام به این مجموعه آن قدر زیاد است که یکی از کارمندان، اسم فرزند خود را آرسام گذاشته است.

به بهانه تولد این مجموعه با محمد گودرزی، مدیر اجرایی سایت کامپاند و مواد پلیمری به گفت و گو نشستیم که در ادامه مشروح آن را می خوانید:

مجموعه می نویسند و ما اجرا می کنیم. این پلیمر تولیدی در حال بهبود است تا کیفیت آن افزایش پیدا کند و در نهایت این موارد باعث شد شرکت ما شرکتی دانش بنیان شود و ماه آینده این گواهی نامه تمدید می شود.

وی به بهانه تولد آرسام با اشاره به خاطره ای گفت: شاید بهتر باشد به عنوان تجربه از این خاطره یاد کنم. در زمان تجهیز و نصب، تنها ۳۰ روز کاری زمان داشتیم و با هماهنگی صورت گرفته راه اندازی دستگاه ها هم زمان با بازدید دکتر صمدی و مسئولان دولتی بود. برای من قشنگ ترین لحظه زمانی بود که دستگاهی که تنها چند ساعته از نصب آن می گذشت، اولین محصول را که گرانول عدسی بود، خارج کرد و مورد تأیید دکتر صمدی قرار گرفت.

گودرزی با اشاره به تولد مجموعه آرسام، اظهار کرد: آرسام برآمده از دل مجموعه رایزکو و شرکت اورند است که خط یک آن در سایت ۴ اورند پیشرو، براساس پروژه و برنامه ای که برای کامپاند سازی مواد داشتیم، ایجاد شد.

وی ادامه داد: رویکرد اصلی ما تولید مواد اولیه برای سایت اورند بود اما با توجه به پروژه های پیش رو اقدام به جابجایی و خرید کارخانه جدید در صفادشت کردیم و در نهایت سایت فعلی آرسام در خیابان سوم مورد تأیید دکتر صمدی قرار گرفت و در سال ۹۴ دستور تجهیز کارخانه را دادند.

مدیر اجرایی سایت کامپاند افزود: خط یک در خرداد و تیر ۱۳۹۴ راه اندازی شد و در نیمه دوم سال ۹۴ و در پی بازدید دکتر صمدی و نیاز استفاده از توان دستگاه، پروژه کامپاند سازی در دستور کار قرار گرفت و اقدامات زیرساختی شروع شد.

به گفته گودرزی دستگاه خط یک در کمتر از یک هفته به آرسام منتقل شد و با تجربه کم شروع به تولید مواد اولیه پلی اتیلن کردیم. وی درباره حضور خود در آرسام نیز گفت: در این سال ها راه اندازی خط یک آرسام و آب معدنی دی دی واتر بر عهده بنده بود. در برهه ای در سال ۱۳۹۸ نیز به سایت ۴ رفتم و همچنین در سایت تزریق پلاستیک حضور داشتم اما در نهایت به آرسام برگشتم زیرا حس مثبت بچه ها باعث می شود شما نتوانید به راحتی از این مجموعه جدا شوید.

مدیر اجرایی سایت کامپاند بیان کرد: وقتی یک سازمان را با دست های خودتان می سازید، یک همدلی جریان می یابد و کار به صورت دلی جلو می رود و نتیجه این است که در حال حاضر آرسام، پیشران صادرات هلدینگ رایزکو است.

وی ادامه داد: امروز وضعیت صادرات با توجه به تیم مرتبط با این بخش بسیار خوب است. افزایش راندمان و تولید و صادرات ما رشد خوبی داشته و طبق گزارش فعلی ۵۰ درصد ظرفیت تولید را به صادرات اختصاص داده ایم که جای تشکر از دکتر صمدی برای سیاست های توسعه بازار را دارد زیرا در شرایط فعلی که مجموعه های اقتصادی در تلاش اند تا خود را جلو ببرند، تیم صادرات ما پیشرو بوده است.

گودرزی درباره دلیل رشد آرسام با وجود جوان بودن شرکت نیز اظهار کرد: استراتژی سازمانی که سیاست های کلان آن را دکتر صمدی پیگیری می کنند و توسعه فناوری از عوامل اثرگذار بوده است. توسعه دستگاه ها در اورند بی نظیر است اما در آرسام، دانش فنی و استراتژی به صورت هم زمان ترکیب شده است. استراتژی را مدیران





علی بابایی کاردان تولید مجموعه آرسام نیز بابیان اینکه جزء

اولین کارمندان این مجموعه بوده است، اظهار کرد: از سال ۱۳۸۷، در سایت دو عضو خانواده رایزکو شدم و در سال ۹۴ به همراه مهندس صمدی از سایت ۴ به سایت آرسام رفتم.

وی درباره روزهای ابتدایی راه اندازی آرسام بیان کرد: روزهای ابتدایی با ورود دستگاه‌ها کار بسیار سخت بود زیرا نه موادکش داشتیم و نه ماشین حمل بار اما کم‌کم کار در مسیر اصلی خود قرار گرفت.

بابایی بابیان خاطره‌ای گفت: یک روز به اندازه‌ای کار برای ما سخت شد که خود آقای مهندس صمدی وارد عمل شدند و به ما کمک کردند. این بهترین خاطره برای ما بود.

کاردان تولید آرسام در پاسخ به این سؤال که علت اصلی عرق شما به آرسام چیست، گفت: باعث خوشبختی من است که از روز اول با آقای صمدی کار کردم و آن قدر به ما در بخش‌های مختلف کمک کرده‌اند که اگر همین امروز به ما بگویند حقوق نمی‌دهند، باز هم حاضرم برایشان کار کنم.

وی تصریح کرد: امروز آرسام شرایط رو به بهبود دارد. بنده کار را از اپراتوری صفر آغاز کردم و با حمایت مدیران ادامه تحصیل دادم. حمایت مدیران واقعاً حس خوبی به ما می‌دهد. مشکلات ما مورد توجه مدیران است و واقعاً به آن‌ها رسیدگی می‌شود.

بابایی همچنین با اشاره به زندگی در مجتمع مسکونی رایزکو بیان کرد: زندگی در مجتمع مسکونی راهی برای خانه‌دار شدن است. شما ۳ سال اجاره نمی‌دهید و می‌توانید پس‌از آن خانه بخرید. این مجموعه دارای امکانات کامل رفاهی برای زندگی است.

کاردان تولید آرسام بابیان اینکه واقعاً همیشه دعای خیر ما پشت سر دکتر صمدی است، تأکید کرد: حتماً در آینده فرزندم را برای کار به آورند خواهیم آورد.

© آرسام یک شرکت همدل است

در ادامه نجمه میررضایی مدیر بازاریابی و تحقیقات بازار هلدینگ رایزکو هم از آغاز داستان آرسام برایمان گفت.

او با اشاره به نحوه آشنایی اش با آرسام اظهار کرد: آشنایی من با این مجموعه به تابستان سال ۹۴ برمی گردد که حدود چهار پنج ماه از تأسیس آرسام می گذشت. آن زمان به عنوان عضوی از تیم دی دی در دفتر مرکزی مستقر بودیم و با آقای مهندس صمدی کار می کردم. به دستور آقای صمدی قرار شد که من به تیم آرسام در سیستم اجرایی و سیستم خرید کمک کنم. داستان همکاری من با آرسام از اینجا شروع شد تا اینکه بهمن ۹۴ به عنوان رئیس مهندسی آرسام در این مجموعه مستقر شدم.

میررضایی درباره تاریخچه آرسام گفت: ماجرای آرسام یک داستان دلی است. آقای صمدی از اواخر سال ۹۳ با چند نفر از دوستان تصمیم به تأسیس این مجموعه می گیرند و به این ترتیب اولین بیزینس شخصی مهندس صمدی در قالب آرسام شکل می گیرد. این دوستانه بودن تصمیم به تأسیس، بسیار در سرنوشت آن مؤثر بوده است. بعدها سایت آرسام از سایت چهار آوردن جابه جا و جدا شد و به سایتی که قبلاً شرکت جهادی پرند در آنجا بود، آمد.

او تصریح کرد: لازم بود افرادی برای بخش های مالی، تولید و ... انتخاب شوند. برای انتخاب این افراد دقت زیادی شد و نیروهای جوان و باانگیزه به سیستم اضافه شدند؛ جوان هایی که به طور میانگین متولد سال ۷۰ بودند. به این ترتیب هسته مرکزی آرسام شکل گرفت. حس من این است که در آن زمان مهم ترین موضوع این بود که نیروها در فضایی کاملاً دوستانه کار می کردند.

میررضایی گفت: آرسام شرکتی بود که از خاک شروع شد یعنی هیچ چیزی نبود، هیچ سفارشی نداشت و مهندس صمدی بسیار اصرار داشتند که ما روی پای خودمان باشیم. با اینکه ما با او در ارتباط بودیم اما مهندس صمدی می گفت که حتماً باید مانند سایر شرکت ها تأییدیه بگیرید و روند قانونی را طی کنید. او اظهار کرد: ما از دورانی که در آن، دستگاه ها فقط هفته ای یک روز روشن می شد، به شرایطی رسیده ایم که در دو ماه گذشته خط پر بوده است. مهندس صمدی ابتدای تشکیل آرسام بسیار در مجموعه حضور داشتند و این باعث شد که حس همدلی بیشتری در آرسام شکل بگیرد. امروز همه کارکنان، عرق عجبی به آرسام دارند تا جایی که کارمندی داریم که اسم فرزندش را آرسام گذاشته است.

میررضایی درباره برنامه صادراتی آرسام نیز تصریح کرد: مهم ترین نکته این است که مسیر حرکت آرسام به عنوان یک شرکت، کاملاً درست بود. ما در بسیاری از شرکت های دیگر، جابه جایی مدیریتی زیاد داریم اما اینکه در مرحله نوزادی، رشد و بلوغ چه کسی را در کنار شرکت قرار گیرد، بسیار انتخاب مهمی است که این انتخاب در آرسام به حالت بهینه خود اتفاق افتاد. در سال های اول یا همان دوران نوزادی آرسام، در کنار خود آقای ناصریان با دانشی بالا را داشتیم و چنین افرادی شالوده و پایه های علمی این شرکت بودند. با حضور امثال آقای ناصریان، آینده ای قوی را پایه گذاری کردیم.

او ادامه داد: بعد از دوران نوزادی شرکت، وارد مرحله رشد شدیم و تیم ما نیاز به موتور محرکه ای داشت که بتواند دانش بالای خود را به بازار عرضه کند. در واقع لازم بود فردی وارد سیستم شود که بتواند جهش فروش را تسهیل کند. بر همین اساس، یکی از مدیران خوب و توانمند بازرگانی یعنی آقای آیدین به مجموعه اضافه شد که واقعاً بازار را بسیار خوب می شناخت زیرا در او رند صاحب تجربه بود و با نگاهی درست وارد بازار شدیم.

میررضایی گفت: در ادامه مسیر تا به امروز، نیازمند توسعه بازار بوده ایم تا یک واحد صادرات کنار سیستم ایجاد کنیم. از یک سال و نیم قبل این کار را کردیم و با توجه به اتفاق هایی که در بازار بود می دانستیم که یکی از بهترین شرکت ها که در حوزه صادرات می تواند بسیار خوب عمل کند، آرسام است. خدا را شکر تا به امروز نتیجه گرفته ایم و امیدواریم که این نتیجه باعث رشد چندین برابری شرکت شود و یک خط مجزا برای صادرات و واردات ایران باشد.

وی افزود: معمولاً در صنعت، یک عده از افراد زبان زد می شوند. بچه های فروش ما در این صنعت زبان زدند. حتی برخی بوده اند که از تیم جدا شده اند اما پس از مدتی برگشته اند. آن قدر سیستم آرسام فوق العاده است که کمتر کسی می تواند از آن فاصله بگیرد.

موفقیت در هر بخشی به دلایل مختلفی به وجود می آید اما همیشه برخی از دلایل ثابت هستند و می توان از آن ها به عنوان هسته اصلی موفقیت یاد کرد؛ نیروی متخصص و البته باانگیزه در کنار عرق به سازمان از آن دلایلی است که اگر نباشد به ندرت می توان شاهد موفقیت بود، دو عنصری که در آرسام و البته رایزکو موج می زند.

امید، صبر، استقامت و پشتکار

دست، پا، چشم و گوش ابزارهای مهمی برای زندگی آسان‌تر آدم‌ها هستند اما کار اصلی را «دل» می‌کند. تا پای دل وسط نباشد، هیچکدام از اعضا و جوارح، آنطور که شایسته آدمی است، کاری نمی‌کنند. این دقیقاً حکایت آدم‌هایی است که چند سطر پایین‌تر، حرف‌های برآمده از دلشان را می‌خوانید و شک نکنید که بر دلتان می‌نشیند. گرچه در فرهنگ علوم اجتماعی به این انسان‌های قوی و بااراده می‌گویند «توان‌یاب» اما وقتی به عمق همت و سرزندگی آنان پی می‌بریم، می‌بینیم که چقدر واژه توان‌یاب، برای معرفی‌شان ناقص و نامفهوم است. این مردان و زنان، نه تنها توان‌یاب نیستند که با دیدن عزم و روحیه‌شان، دیگران از آنان توان و انگیزه می‌گیرند و چون حکمشان همیشه «دل» است، کارهایی بزرگ را با تن رنجورشان رقم می‌زنند؛ کارهایی که هزاران بظاهر «توان‌دار» از انجامش عاجزند. چنین پیشرفت و توانمندی میسر نیست مگر اینکه تگاهی درست به مقوله نیروی انسانی و بهره‌مندی از توانایی‌های هر فرد در کنار احساس مسئولیت نسبت به اشتغال‌زایی وجود داشته باشد. این دقیقاً همان اتفاقی است که در رایزکو رخ داده و امروز در جمع این خانواده بزرگ، تعدادی از این توانمندان حضور فعالانه دارند؛ عزیزانی که از سوی مجموعه‌هایی مانند «رعد الغدیر» و مجموعه‌های دیگر به رایزکو معرفی شده‌اند و امروز دوشادوش سایر اعضای خانواده، گوشه‌ای از چرخ تولید و صنعت کشور را می‌چرخانند.

با برخی از این کارکنان دوست‌داشتنی به گفت‌وگو نشسته‌ایم که مشروح آن را در ادامه می‌خوانید:



قبل بازگردم، قطعاً باز هم رایزکو را انتخاب می‌کنم و حتی گاهی با خودم می‌گویم کاش زودتر به اینجا می‌آمدم.

◎ تعامل شما با همکاران دیگر چگونه است؟

با همه دوستان راحتم و رابطه خوبی با آنها دارم اما شاید با گروه خدمات، کارگزینی، پشتیبانی و سرپرست خدمات کمی راحت‌تر باشم.

◎ دکتر صمدی را چقدر می‌شناسید؟

آدم بسیار خوبی هستند و به کارمندان و کارگران می‌رسند. پسرشان هم مثل یک برادر بزرگ‌تر و مهربان برایمان هستند و هوای همه کارکنان را دارند.

حسین سوری هستم، کارگر خدمات عمومی و مدت ۱۱ ماه است که در مجموعه فعالیت دارم. لیسانس زبان و ادبیات فارسی دارم و خوشبختانه پس از پنج شش سال بیکاری، توانستم در این مجموعه بزرگ مشغول کار شوم. همه اینجا واقعا از نظر رفتاری خوبند و هیچ مشکلی احساس نمی‌کنم.

◎ یعنی قبل از اینجا جای دیگری مشغول به کار نبودید؟

سال ۹۶ در یک موسسه، اپراتور کامپیوتر و مسئول فروش بودم اما اگر بخواهم از نظر مزایا و رفتار کارکنان مقایسه کنم، باید بگویم از زمین تا آسمان با جای قبلی فرقی دارد. اینجا مثل سایر افراد با ما رفتار می‌شود و از این اتفاق واقعا راضی‌ام. اگر به ۱۱ ماه



◎ در ابتدا خودتان را معرفی کنید و بفرمایید از چه زمان فعالیت خود را در این مجموعه آغاز کرده‌اید؟

و خدا را شکر قبول شدم.

◎ شما که سابقه کار زیادی هم دارید، کار در رایزکو در مقایسه با دیگر مجموعه‌ها به چه صورت است؟

مدیران قطعاً رفتارشان خیلی خوب است. همین که اجازه دادند بعضی از پرسنل اینجا که مشکل فیزیکی دارند بیایند کار کنند، نشان‌دهنده اخلاق خوبشان است.

◎ آینده کاری خود را در اینجا چگونه می‌بینید؟

امیدوارم حداقل تا زمان بازنشستگی‌ام اینجا بمانم. من امروز در سمت اپراتور فعالیت دارم.

کرده‌ام. بنده ۲۰ سال سابقه کار حسابداری در یک شرکت خیلی معتبر و چهار سال هم سابقه کار در یک موسسه غیرانتفاعی را دارم و امروز هم با دیپلم تجربی در این مجموعه مشغول به کار شده‌ام.

◎ چرا از محل کاری قبلی خود جدا شدید و چگونه به رایزکو آمدید؟

فضایی که در آن کار می‌کردیم، تا سال ۹۱ فعال بود اما متأسفانه به دلیل مهاجرت بعضی مدیران و بعد هم تعدیل نیرو، ناگزیر شدم از آنجا خارج شوم. اما توسط موسسه رد الغدير با رایزکو آشنا شدم. در واقع آنجا ثبت‌نام کرده بودم و بچه‌ها می‌دانستند که دنبال کارم و با توجه به اینکه تقریباً نزدیک منزلم است، معرفی‌ام کردند، مصاحبه شدم



◎ کمی درباره خودتان توضیح دهید.

مهرانگیز شاهرخی هستم و حدود ۷ ماه است که کار خود را در این مجموعه آغاز



◎ **لطفاً کمی درباره خودتان و شروع به کار خود در رایز کو بگویید.**

فاطمه مهربانی ۲۷ ساله هستم که از سال ۹۸ در این مجموعه در سمت اپراتور مشغول شدم. پیش‌تر دانشجو بودم اما وقتی به کاریابی مراجعه کردم، اینجا را معرفی کردند. خوشبختانه شرایط بسیار خوبی دارم و خوشحالم که در اینجا مشغول به کارم. بارها گفته‌ام که ای کاش زودتر به اینجا می‌آمدم.

◎ **آیا شعار مجموعه را احساس می‌کنید؟**

بله، اینجا دقیقاً احساس می‌کنیم در جمع یک خانواده بزرگ حضور داریم.

◎ **کارتان را دوست دارید؟**

به آن علاقمندم ولی مثل همه آدم‌ها دوست دارم ارتقا پیدا کنم.

◎ **از درمانگاه مجموعه استفاده کرده‌اید؟**

بله، بسیار خدمات خوبی ارائه می‌کند و هزینه‌ها هم که برای ما رایگان است.

◎ **از دواج کرده‌اید؟**

نه، مجردم اما هر وقت شرایط خوبی باشد ازدواج می‌کنم.

◎ **از درآمدتان راضی هستید؟**

بله، خدا را شکر.

تلاش می‌کنند خودشان را بالاتر و برتر از ما نشان دهند. هیچوقت ندیدم طوری رفتار کنند که انگار دارند فخر می‌فروشند یا به چشم زیردست به ما نگاه می‌کنند. مدیران ارشد مجموعه هم واقعاً برخورد خوبی دارند. نوع رفتار به نحوی است که همیشه می‌گویم کاش زودتر به این مجموعه آمده بودم.

◎ **تحصیلات شما چیست و الان در چه سمتی مشغول کار هستید؟**

فوق دیپلم مدیریت دارم و اپراتور مونتاژ هستم.

◎ **پیامی دارید؟**

امیدوارم هر کسی که از دستش برمی‌آید، به ما که مشکل جسمی داریم واقعاً کمک کند. متأسفانه در جامعه، هر جا که می‌رویم، با توجه به مشکلی که داریم راهنمایی نمی‌دهند. یا سمنان را بهانه می‌کنند، یا مدرک تحصیلی را. اما اینجا وقتی انجام کاری برای مشکل باشد همکاران به‌عنوان کمک کنارمان هستند. آقای مهدوی هم که سرپرست ماست، هیچ اجباری ندارد و هوایمان را واقعاً دارد. از همه مدیران مجموعه تشکر می‌کنم..

با اینکه من تازه‌وارد به حساب می‌آیم اما رفتار همه خیلی خوب است. البته من اول کار پانزدهم شکست و چهار پنج ماه خانه بودم و خردامه برگشتم. با توجه به سابقه کاری یک ماه و خرده‌ای که دارم، رفتارشان عالی است و در کار بسیار کمک می‌کنند.

◎ **دکتر صمدی را چقدر می‌شناسید؟**

خدا خیرشان بدهد. با این شرایطی که خودمان داریم، کمتر جایی است که اعتماد کنند و به ما کار بدهند.

◎ **قبلاً تلاش کرده بودید و کار پیدا نشده بود؟**

بله. جاهایی بود که حقوقش خیلی هم پایین‌تر بود و ساعت کاری‌اش خیلی بیشتر.

◎ **نظر شما درباره این شعار رایز کو که «همه یک خانواده هستیم» چیست؟ آیا این شعار را در عمل هم احساس کرده‌اید؟**

بله، کاملاً این را حس کرده‌ام چون بچه‌ها واقعاً هوای همدیگر را دارند. این برای من خیلی جالب است که خانم‌ها و آقایانی که هم سن و سالشان از ما بیشتر است و هم سابقه‌شان،



◎ **کمی درباره خودتان بفرمایید.**

شایان پور موسی زاده هستم، متولد سال ۷۳ و کارم را از دی در این مجموعه آغاز کرده‌ام. قبل از اینجا هم فعالیتی نداشتم و چند سالی بیکار بودم اما در این مجموعه شرایط برایم بسیار خوب است چون ساعت کاری‌اش مشخص است و کسی به ما سخت نمی‌گیرد. سرویس ایاب و ذهاب داریم و این برای ما که راهنمان دور است، خیلی امتیاز مهمی به‌شمار می‌رود.

◎ **رفتار همکاران با شما چگونه است؟**

◎ نظر شما در باره مدیریت شرکت چیست؟

عالی. از صمیم قلب از آقای گلستانی تشکر می‌کنم.

◎ آیا شعار مجموعه را در عمل احساس می‌کنید؟

بله، خوشبختانه به خوبی احساس می‌شود. من هم از شرایط و همکاران بسیار راضی‌ام. گاهی با خودم می‌گویم کاش زودتر به این مجموعه می‌آمدم چون وضعیت در این مجموعه نسبت به دیگر مجموعه‌ها بسیار متفاوت است.

از سابقه حضورتان در مجموعه بفرمایید.

رضا علیدادی اهل اراک هستم که از دی‌ماه سال گذشته با دیپلم فنی در این مجموعه در سمت اپراتور شروع به کار کردم. بنده متولد ۷۳ هستم و فرزند دوم خانواده که پیش از این در رستوران، تاسیسات، تراکت پخش‌کنی و ... فعالیت داشتم اما خوشبختانه از طریق موسسه رعد الغدير با مجموعه آشنا شدم و بسیار از وضعیت خود راضی‌ام چون واقعا رفتار همکارانم با من بسیار خوب است.



◎ لطفا خودتان را معرفی کنید و

از سرپرست جناب آقای بلوک‌آذری بگویم که يك انسان بسیار بسیار شريف، با شخصیت، انسان و مهربانند و چون وضعیت جسمانی من طوری است که حقیقتاً نمی‌توانم کارهای خیلی سنگین را انجام دهم، ایشان همیشه محبت می‌کنند و مثل یک برادر هوای ما را دارند.

◎ آیا شعار مجموعه که «ما یک خانواده هستیم» را احساس کرده‌اید؟

واقعا من این را به چشم خود دیده‌ام. من می‌خواستم اینجا از آقای دکتر صمدی و آقای مهندس صمدی صمیمانه قدردانی کنم. ما چه‌های بهزیستی خیلی برایمان کار پیدا کردن سخت است. الان اینجا مشغول کارم و آسایش امروز را مدیون آقای دکتر صمدی و آقای مهندس صمدی می‌دانم و همیشه هم دعاگویشان هستیم.

بعدا به لطف اولا آقای دکتر صمدی، بعد مهندس مرادی شریف، در این مجموعه مشغول به کار شدم. من قبل از اینجا در يك آژانس مشغول کار بودم و جناب مهندس مرادی را آنجا زیارت کردم. در واقع در سرویس کار می‌کردم. بعد ما با شرکت جنرال قرارداد داشتیم، می‌رفتیم و می‌آمدم و سرویس‌هایشان را می‌آوردیم. من جناب مهندس را آنجا دیدم و ایشان لطف کردند، محبت داشتند و من به این مجموعه آمدم. حقیقتاً خیلی سختی کشیدم یعنی قبل از اینجا ۱۰ سال بیکار بودم و بعد هم جاهایی که کار کردم زحمت خیلی زیادی برایم داشت. من هشت‌سالگی تصادف کردم و از ناحیه پا نقص عضو شدم. الان هم یک پایم مصنوعی است.

◎ رفتار پرسنل در اینجا چگونه است؟

بچه‌های اینجا بچه‌های فوق‌العاده مهربانند.



◎ لطفا از خودتان بگویید و اینکه از چه زمان کار در این مجموعه را آغاز کردید؟

محمدعلی مواسات هستم و از ۱۳ اردیبهشت سال ۹۹ در سمت اپراتور مشغول به کارم. ۳۷ ساله‌ام و دیپلم گرافیک دارم. پیش از ریزکو اکثر کارهایم پیمانکاری بوده. چند وقت در شهرداری‌ها مشغول بودم و

ناگفته‌های مردی که گام‌های بلندی برمی‌دارد

مرد میدان ورزش و سیاست بوده اما ۲۷ سال پیش، ناگهان یک روز بینایی‌اش را از دست می‌دهد. گرچه چهار روز بعد، بینایی‌اش برمی‌گردد اما متوجه می‌شود چیزی درونش جریان دارد که عادی نیست. «تعادل»، اولین گم‌شده کالبدش می‌شود. چهار سال پیگیری و مداوا نزد پزشکان متبحر، او را به یک بیماری دو حرفی می‌رساند: ام‌اس! کسی که روزی چهار پنج ساعت سخنرانی داشت، روزها به سختی برایش سپری می‌شد و نمی‌توانست مانند گذشته سخنرانی کامل داشته باشد. باین‌همه، اجازه نداد یک عارضه جسمی، مسیر پیشرفت‌ش را متوقف کند. او امروز حدود ۱۲ سال می‌شود که ویلچر نشین است اما سری پر از ایده و اندیشه و تجربه دارد و در جایگاه مشاور عالی مدیرعامل رایزکو، تلاش می‌کند جایی را که به آن تعلق دارد، روز به روز بالنده‌تر و پیشروتر کند. شهربار کریمی، مردی که در مسیری دشوار با خانواده رایزکو همراه بوده، تنها چیزی که خسته‌اش می‌کند کار نکردن است. سرگذشت مشاور عالی مدیرعامل رایزکو، سرگذشتی خواندنی است که از زبان خودش می‌شنویم:

© کمی از نحوه آشنایی‌تان با مجموعه رایزکو و دکتر صمدی بفرمایید.

آشنایی ما به سال ۸۰ برمی‌گردد. در آن زمان مدیر کنترل کیفیت بودم. دکتر صمدی از دوستان و هم‌دانشگاهی‌های برادرم بود. بعد از انجام مصاحبه، در جابروود استخدام شدم. ۸۳ نیز به صفادشت آمدم و به‌عنوان مدیر کنترل کیفیت کار خود را آغاز کردم. در طول دوران فعالیت‌م در جابروود، چهار استاد داشتم. مهندس محمود رضا صمدی که استاد فنی و اجرایی من بود. دکتر صمدی برایم استاد اخلاق و کنار آمدن با مشکلات بود. مهندس علیرضا صمدی به من یاد داد هر کاری را که می‌خواهم به‌صورت سیستمی انجام دهم، بنویسم، به حافظه بسپارم و بعد آن را اجرا کنم. مهندس وحیدرضا صمدی هم در بحث‌های ارتباط با مشتریان و ارباب‌رجوع و به‌طورکلی نحوه برخورد با دیگران استادم بود. من مثل افراد دیگر، در قبال کاری که کردم، حقوق گرفتم اما در قبال تعصبی که به او رند داشتم، توانستم بیاموزم و کسب دانش کنم. نه من او را بزرگ کردم و نه او را بزرگ کرد. معتقدم ما در کنار هم بزرگ شدیم و رشد کردیم.

© از دوران آمدنتان به صفادشت بگویید.

سال ۸۳ به صفادشت منتقل شدم و به سایت يك آمدم. در جابروود بیشتر کارها حالت سنتی داشت. درواقع خودمان بعضاً فکر کردیم با توجه به امکانات آن موقع، چگونه می‌توانیم مسائل را حل کنیم. به‌هرحال فضای خیلی کوچکی بود و ما مثلاً نه لیفتراک داشتیم، نه انبار خاصی، نه جک پالتی و نه سیستم بخار دستگاه پنوماتیک. همین شرایط باعث شده بود که بین من و کارگران تفاوت خاصی از جهت انجام کارها نباشد. مثلاً زمان بارگیری، خودم پای بار بودم. من هم مثل آن کارگر بار می‌زدم و کمک می‌کردیم که بار برود و خط مشتری نخواست. چیزی که آنجا وجود داشت، صداقت و صمیمیت

بود که باعث می‌شد همه با تمام وجود و از جان‌ودل کار کنند. خاطرم هست مهندس محمود رضا صمدی بسیار خالصانه کار می‌کرد، یعنی اصلاً به این فکر نمی‌کرد کاری که می‌کند شاید باعث ضررش شود یا حتی جانش را به خطر بیندازد. پای کار می‌آمد و تا کار را انجام نمی‌داد، دست‌بردار نبود. بعد به صفادشت آمدم و بحث جذب نیروی کار بود. روزی ۱۰۰ نفر مصاحبه می‌دادند. احساس می‌کنم بچه‌های آن زمان کاری‌تر از بچه‌های امروز بودند. به یاد دارم آن موقع برای جذب نیروی کاری این‌قدر مشکلات وجود نداشت. وقتی می‌گفتی نیرو می‌خواهم، از بین ۱۰ نفر، به‌راحتی می‌شد هفت هشت نفر را انتخاب کرد ولی امروز ما اگر يك نفر بخواهیم باید از بین جمعیتی زیاد انتخاب کنیم و آن‌هم با املاگر است. شاید هم مشکل از ماست که زمانه، سخت‌گیرترمان کرده است. البته یک‌بخشی از این ماجرا هم به بالا رفتن دانش و سخت‌تر شدن استانداردها برمی‌گردد. به‌هرحال بخشی از مشکل، این است که معتقدم خیلی‌ها آن‌طور که ما توقع داریم، نمی‌خواهند کار کنند و این واقعیتی است که باید آن را بپذیریم و با آن کنار بیاییم؛ چنانکه تا امروز هم با این واقعیت کنار آمده‌ایم.

© از شرایط فعلی‌تان بیشتر برایمان بگویید.

در حال حاضر بیشتر در بحث آنالیز و تجزیه و تحلیل عملکرد اجرایی سایت‌های مختلف فعالیت می‌کنم. تلاش دارم اگر مانع یا مشکلی وجود داشت، با مدیر سایت جلسه بگذارم تا برای رفع موانع یا کاهش مشکلات، تبادل نظر کنیم و نکات لازم را ارائه کنم. باینکه تردد یک مقدار برایم دشوار است سعی می‌کنم حضور فیزیکی در سایت‌ها داشته باشم چون اگر نیایم، مطمئنم بیشتر خسته می‌شوم. منزل ما به دفتر مرکزی نزدیک است اما ترجیح می‌دهم به کارخانه بیایم. من بزرگ‌شده اینجا هستم و خاک کارخانه‌ها و سایت‌ها را خورده‌ام. وقتی به کارخانه می‌آیم، حالم بهتر است.



◎ مقداری درباره دکتر صمدی بفرمایید.

وصف خوبی‌های ایشان در چند جمله نمی‌گنجد ولی به‌طور خلاصه معتقدم دکتر صمدی ترجمه عینی «پندار نیک، گفتار نیک و کردار نیک» است.

◎ از مهندس احمدرضا صمدی بگویید، به نظر شما رفتار دکتر صمدی چقدر در پسرشان نیز وجود دارد؟

احمدرضا جوان است و زمینه‌های لازم را قطعاً دارد. درمجموع معتقدم «از کوزه همان برون تراود که در اوست». مهندس احمدرضا صمدی و مهندس ارسلان صمدی هرکجا بروند، فرزندان نیک دکتر هستند و به همین دلیل من انتظار ندارم شخصیتی غیر از آنچه در حال حاضر دارند، داشته باشند. آنان کاملاً خصوصیات اخلاقی خود دکتر را دارند.

◎ آیا علاقه دارید به اتفاقی که برایتان افتاده اشاره کنید؟

قبل از ورود به آنچه بر من گذشته، بد نیست این را بگویم که امروز به این نتیجه رسیده‌ام شاید اگر یک آدم سرپا و کاملاً سالم بودم، خیلی آدم خشن‌تری می‌شدم اما در حال حاضر با توجه به اینکه از خیلی فعالیت‌ها محروم هستم، احساس می‌کنم توانسته‌ام بر روحیات خودم تمرکز بیشتری داشته باشم و ابعاد دیگری از وجودم را تقویت کنم. از این بحث که بگذریم، من در سال ۷۴ ناگهان بینایی‌ام را از دست دادم. آن زمان کارشناس ارزشیابی عملکرد نهاد ریاست جمهوری بودم. چهار سال به پزشک‌های مختلف مراجعه کردم که بفهمم چه مشکلی دارم. البته بینایی‌ام چهار روز بعد بهبود یافت ولی تعادلم دچار اختلال شده بود. من فوتبالیست بودم و دیگر نمی‌توانستم فوتبال بازی کنم. هر وقت توپ می‌دیدم، حرص می‌خوردم. چهار سال طول کشید که دکتر به من گفت باید

بروی بیمارستان و بستری شوی. آن زمان فهمیدم ام‌اس پیش‌رونده دارم. هم‌زمان با این اتفاقات، سال ۷۸ کاندیدای انتخابات نمایندگی مجلس ششم از حوزه انتخابیه قصر شیرین شدم. یک هفته مانده به پایان زمان قانونی تبلیغات انتخابات، از بیمارستان مرخص شدم و حدود یک هفته به‌اصطلاح خودمان، گردو خاک راه انداختم. ۳۱ نفر کاندیدا بودند و فقط قرار بود یک نماینده انتخاب شود. دوره خیلی سختی بود. تازه بحث جناح‌های سیاسی علم شده بود و اولین سؤالی که از هرکسی می‌پرسیدند این بود که چه هستی یا راست؟ خلاصه انتخابات برگزار شد و با کمترین هزینه نفر ششم شدم. این در حالی بود که خیلی از نفراتی که رأی به‌مراتب کمتری نسبت به من آوردند، هزینه‌های هنگفتی کردند. دوره بعد هم به‌واسطه پیشرفت بیماری‌ام نتوانستم کاندیدا شوم. من آن زمان به‌راحتی روزی چهار پنج ساعت سخنرانی داشتم ولی طی آن چهار سال کذایی، نمی‌توانستم حتی یک ساعت سخنرانی کامل داشته باشم. به‌هرحال، زمانی که به مجموعه ریزکو پیوستم، از سیاست فاصله گرفتم.

◎ یعنی وقتی شما استخدام شدید، دکتر صمدی می‌دانستند مبتلا به بیماری هستید؟

دقیقاً. البته آن زمان کاملاً سرپا بودم یعنی در جابروود سرویس نداشتم و خودم رفت‌وآمد می‌کردم. اوایل دورانی هم آمدم صفادشت، رفت‌وآمدم دشوار نبود اما الآن حدود ۱۲ سال است که کاملاً ویلچرنشین هستم. شاید خیلی‌ها فردی مثل من را از کار افتاده بدانند اما خودم چنین احساسی ندارم و بعد از یک‌عمر کارکردن و بودن در این فضا، اینجا را درست مثل خانه‌ام دوست دارم. گفتگو با شه‌ریار خان کریمی یکی از جذاب‌ترین گفتگوها بود، زمان زیادی را کنار هم سپری کردیم اما ایشان باوجود سخت بودن تکلم با رویی گشاده به همه سؤال‌های ما پاسخ کامل می‌داد و موجب شد خاطره‌ای احتمالاً غیرقابل تکرار برایمان شکل بگیرد.





گزارش «راز صنعت» از شکست انحصار در هوراندپلاستیک؛

شمارش معکوس برای آغاز پروژه‌های بزرگ در کلیبر



تا چشم کار می‌کند، سرسبزی و غرور و استواری کوه‌هایی است که تاریخ پر حادثه‌ای در دل جنگل‌های خود دارند. از ارسباران حرف می‌زنیم؛ منطقه‌ای که ایران از آنجا سر بر آسمان دارد و پای در خاک. گوشه‌ای از آن، شهری است با پیشینه‌ای کهن به نام «کلیبر» که امروز دیگر نه فقط یک شهر کوچک با جمعیتی نه‌چندان زیاد که برای خودش قطب صنعت و تولید کشور در خطه شمال غرب ایران شده و یکی از فرزندان پویا و بالنده رایزکو یعنی هوراند پلاستیک در این کوهپایه پربرکت و زیبا کام‌هایی بزرگ در مسیر توسعه برمی‌دارد.

یادمان نرود تولید و کار صنعتی در مناطق دورافتاده و مرزی سختی‌های بیشتری در مقایسه با تولید در مناطق دیگر دارد، که یکی از سخت‌ترین آن‌ها پیدا کردن نیروی متخصص است که حاضر به کار در مناطق دورافتاده و مرزی باشد، باین‌وجود تلاش و حمایت همه‌جانبه مدیران ارشد رایزکو موجب شد تا نیروهای هوراند با جان‌ودل پای کار بیایند، قطعاً در شرایط سخت و جایی دورافتاده مانند کلیبر اگر عرق به کار تولید نبود اکنون شاهد راه‌اندازی خط تولید جدید در هوراند نبودیم، باور کنید چیزی جز عشق و علاقه نمی‌تواند تضمینی برای موفقیت و پیشرفت خط تولید جدید هوراند باشد، چه برسد به برنامه‌های مهمی که رایزکو برای این شرکت ترسیم کرده است.

مراسم کشایش خط تولید اتصالات سیستم سوخت‌رسانی خودروی هوراندپلاستیک در کلیبر با حضور مهندس صمدی مدیرعامل این هلدینگ، حضور تعدادی از معاونت‌ها و همچنین مقامات استانی، نماینده کلیبر در مجلس شورای اسلامی و مدیران ارشد شرکت‌های قطعه‌سازی و خودروسازی کشور موجب شد هر علاقه‌مند و فعال صنعتی به اینکه جزئی از خانواده تولید است به خود ببالد.



© هوراندپلاستیک، پتانسیلی مهم در تولید و اشتغال‌زایی در منطقه

حسین حاتمی نماینده مردم کلبر، هوراند و خداآفرین در مجلس شورای اسلامی نیز به‌عنوان سخنران بعدی وقتی پشت تریبون قرار گرفت ابتدا از دامنه تحریم‌ها محدودیت‌هایی که در گردش و منابع مالی ما ایجاد شده است. گفت: اما ملت ما ثابت کرده است که از همه این مشکلات با تکیه بر عمق دیرینگی که ریشه در تاریخ ما داشته است، عبور کرده و ملتی که از این سختی‌ها عبور کند به مدد بزرگ‌مردانی که دل در گرو سرزمین خود دارند، موفق خواهد بود. وی در ادامه از جناب آقای دکتر صمدی یادی کرد و تأکید کرد: هدف ایشان حمایت و دفاع از این سرزمین، ماندن، جنگیدن و آینده‌سازی بوده و هست و من وظیفه خود میدانم که کمال تشکر را از ایشان و مهندس صمدی به‌جا بیاورم.

نماینده کلبر در ادامه با تأکید بر اینکه باید از تمام ظرفیت‌های منطقه به نفع توسعه و پیشرفت استفاده کنیم اظهار کرد: وجود شرکت تولیدی هوراندپلاستیک کلبر یک پتانسیل مهم در تولید و اشتغال‌زایی در منطقه است و باید از سرمایه‌گذاران در این بخش تجلیل شود.

حاتمی در پایان سخنان خود نیز، پتانسیل‌های منابع طبیعی، انسانی و چشم‌انداز شهرستان کلبر را برای سرمایه‌گذاری بسیار مناسب برشمرد و از سرمایه‌گذاران بخش خصوصی خواست در راستای توسعه و پیشرفت شهرستان کلبر از این ظرفیت‌ها استفاده کنند.

© ایجاد یک شغل در کلبر، معادل ایجاد ۱۰۰ شغل در پایتخت

صابر پرنیان رئیس سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان شرقی به‌عنوان یکی از سخنرانان این مراسم از سختی‌های تولید و ایجاد اشتغال در منطقه کلبر گفت و اظهار کرد: در منطقه‌ای هستیم که امروز ایجاد یک شغل در آن برابر با ایجاد ۱۰۰ شغل در تهران است. وی ضمن تشکر از مدیران هلدینگ رایزکو گفت: این منطقه فرصت دارد توسعه پیدا کند و من هم از فرصت استفاده می‌کنم و استدعا دارم که مدیران این مجموعه حتماً نگاه ویژه‌ای به توسعه هوراندپلاستیک داشته باشند زیرا این واحد، مرکز تلاش و کوشش در منطقه است. رئیس سازمان صنعت، معدن و تجارت آذربایجان در بخش دیگری از سخنان خود نیز خطاب به متخصصان و مدیران هوراندپلاستیک که تلاش کردند، افتخار بزرگی برای کشور بیافرینند گفت: شما نشان دادید این منطقه ظرفیت دارد و ما هم باید بسترها را آماده و موانع را رفع کنیم. پرنیان همچنین با اشاره به اینکه باید اولویت ما سرمایه‌گذاری در این مناطق باشد تصریح کرد در استان‌ها کارهای ویژه‌ای انجام می‌شود. هم‌اکنون ۲۶ مگا پروژه داریم که همه تکمیل‌کننده زنجیره‌اند و ان‌شاء‌الله اتفاقات بزرگی رخ خواهد داد.

وی بابیان اینکه آذربایجان شرقی در خودروسازی تجاری رتبه نخست کشور را دارد، خاطرنشان کرد: آذربایجان شرقی در قطعه‌سازی جزء قطب‌های مهم کشور است. امیدواریم تا پایان سال جاری تولید و بومی‌سازی دومین قطعه صنعت خودروسازی کشور در شهرستان کلبر تحقق یابد.





© خیز داخلی سازی قطعات خودرو از ۷۰ به ۹۰ درصد

همچنین محمدرضا نجفی‌منش رئیس انجمن صنایع همگن قطعه‌سازی کشور در این مراسم با بیان اینکه موفق به داخلی‌سازی ۷۰ درصدی قطعات خودرو شده‌ایم و در تلاشیم تا این عدد را به ۹۰ درصد برسانیم، ابراز امیدواری کرد: تأمین‌کنندگان در خودروسازی‌ها باید تولیدکنندگان قطعات را حمایت کنند و اگر محصولی در داخل کشور تولید می‌شود مورد حمایت قرار گیرد تا زمینه رشد تولیدکنندگان بیش از پیش فراهم شود. به گفته وی در حال حاضر مشکل واحدهای تولیدی ما نقدینگی است. بانک‌ها هم آماده پرداخت نقدینگی هستند. راه حل ساده ایجاد ال سی داخلی برای شرکت‌های قطعه‌سازی است تا قطعه‌ساز با آرامش خاطر تمام برای ارتقای کیفیت تلاش کند.

© پیشرفت بیشتر هوراندپلاستیک در آینده نزدیک

میرحسین بهادری فرماندار شهرستان کلیر نیز یکی دیگر از سخنرانان این مراسم با شکوه بود، او ضمن ابراز امیدواری نسبت به اینکه ناحیه صنعتی شهرستان کلیر به یکی از مؤلفه‌های تولید در سطح استان آذربایجان شرقی تبدیل شود، اظهار کرد: طی بازدیدی که اخیراً از این مجموعه داشتم تمامی فعالیت‌ها به سمت صنعتی شدن رفته است و ان شاء الله در سالیان نزدیک شاهد پیشرفت هر چه بیشتر هوراندپلاستیک خواهیم بود. وی افزود: این طرح برای شهرستان محروم و مرزی کلیر اشتغال ایجاد کرده و نزدیک به ۱۲۰ نفر در این طرح مشغول به کارند که با افتتاح این خط تولید، ۱۱۵ نفر دیگر هم به شاغلان شهرستان افزوده می‌شود.





صمدی این دستاورد را مرهون تلاش‌ها و زحمات مهندسان خانواده بزرگ رایزکو دانست و ابراز امیدواری کرد که پروژه‌های بزرگ دیگری نیز در شهرستان کلیبر افتتاح شود.

گفتنی است هوراندپلاستیک از زیرمجموعه‌های هلدینگ رایزکو به‌عنوان یکی از شرکت‌های پیشرو در آذربایجان شرقی فعالیت خود را از سال ۸۹ آغاز کرده و در حال حاضر با افتتاح خط تولید دانش‌بنیان و استراتژیک اتصالات سیستم سوخت‌رسانی (کوئیک کانکتور) سهم به‌سزایی در کاهش ارزبری دارد.

اما کوئیک کانکتور چیست: اتصالات فشنگی یا Quick Connector این امکان را به شما می‌دهد تا به‌راحتی بتوانید اتصالات را از یکدیگر جدا کنید و از آنجایی که در داخل اتصالات فشنگی سیستم قطع و وصل جریان وجود دارد، به‌محض جدا شدن این اتصالات جریان سیال به‌صورت خودکار قطع می‌شود.

این اتصالات انتقال سوخت و بخارات آن و همچنین اتصال لوله‌های قسمت‌های مختلف شامل لوله مجموعه باک، لوله‌های زیر بدنه خودرو و لوله‌های کابین موتور به یکدیگر را انجام می‌دهد.

این قطعه عملکرد مناسبی در تمامی شرایط محیطی بدون هرگونه نشتی سیال سوخت و همچنین قابلیت قرارگیری در برابر انواع ضربه‌ها را دارد و دارای عملکردی با حفظ تمامی الزامات جهانی ایمنی و محیط زیستی است.

اما اکنون و بعد از آغاز به کار خط تولید کوئیک کانکتور در هوراند و وعده مهندس احمدرضا صمدی مدیرعامل رایزکو باید در انتظار خط تولید جدید لوله ترمز در این شرکت باشیم، هدفی که قطعاً مدیران ارشد رایزکو برای رسیدن به آن روی عرق و غیرت همکارانمان در کلیبر حساب ویژه‌ای باز کرده‌اند.



© شمارش معکوس برای راه‌اندازی خط تولید لوله ترمز در هوراند

اما برسیم به سخنرانی مهندس احمدرضا صمدی به‌عنوان مدیرعامل هلدینگ رایزکو، او با بیان اینکه برای این پروژه بالغ بر ۲/۵ تا ۳ میلیون یورو سرمایه‌گذاری شده است گفت: قرار بر این بود که این پروژه ۶ سال قبل با همکاری یک شرکت معتبر خارجی انجام شود، که به دلیل تحریم‌ها متوقف شد، اما با این وجود مهندسان ما در هوراند تلاش کردند تا دانشی را که به‌سختی در دنیا تولید می‌شود، ایجاد و در کلیبر پیاده‌سازی کنند و قطعاً اگر همکاری و عرق آن‌ها به کار و هلدینگ نبود امروز شاهد این مراسم بزرگ نبودیم.

وی از تیم مهندسی هلدینگ رایزکو و تمامی تلاشگران شرکت هوراندپلاستیک تشکر کرد و نوید راه‌اندازی خط تولید دیگری در این سایت را در آینده نزدیک داد. صمدی سرمایه‌گذاری جدید رایزکو را حدود چهار میلیون یورو اعلام و تأکید کرد: با افتتاح خط تولید جدید در هوراند شاهد جهش بزرگی در تولید لوله ترمز خواهیم بود تا به این ترتیب جزء اولین‌های تولید لوله ترمز در ایران باشیم.



5S چیست؟

با آقای «ناظم» آشنا شوید

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های بارز افراد و سازمان‌های موفق، حاکمیت بی‌قید و شرط نظم و انضباط بر رفتار افراد و سازمان‌هاست. مقوله نظم، از جمله مقولات شخصی و اجتماعی است که در آموزه‌های دینی ما نیز بر آن تأکید زیادی شده؛ چنانکه از یک سو امیرالمؤمنین حضرت علی (ع) پس از توصیه به تقوا که از اساسی‌ترین ارکان سلامت یک جامعه است، بلافاصله به نظم در کار توصیه می‌کند و به این ترتیب موفقیت و پیشرفت جامعه را در گرو تقوا و نظم می‌داند و از سوی دیگر نیز همواره در ایران باستان بر نظم و نظافت تأکید فراوان شده است.

اما امروزه نظم در هر سازمانی تابع قواعد و نظامات نوینی است که یکی از این نظام‌های نوین در عصر حاضر، نظام جهانی 5S به شمار می‌رود، نظامی که شروع آن از کشور ژاپن بوده است، کشوری که این روزها به عنوان نماد نظم ترتیب شناخته می‌شود، اما سؤال اینجا است که آیا ژاپن همیشه چنین شرایطی داشته است؟ جواب: خیر. در ژاپن نیز شرایط از ابتدا این گونه نبوده و نظام 5S یکی از پایه‌های نهادینه شدن نظم و ترتیب در این کشور است که در ادامه بیشتر از آن خواهیم گفت، هلدینگ رایزکو اما همواره به این نظام پایبند بوده و حتی به نوعی آن را خط قرمز خود می‌داند.

در ادامه، گفتگویی داشتیم با حسن زند معاون کیفیت هلدینگ رایزکو تا از چیستی و تاریخچه 5S و جزئیات حکمرانی این نظام در مجموعه موفق هلدینگ رایزکو، بیشتر بشنویم:



شاید اولین نکته در 5S این باشد که تفکیک و جداسازی اقلام ضروری از غیرضروری اهمیت دارد که در فرهنگ خودمان هم معمولاً این کار را انجام می‌دهیم. درواقع در اولین رکن باید دید چه مواردی را نیاز داریم و چه مواردی مورد نیازمان نیست. در اقلام ضروری نیز باید موارد پرکاربرد از موارد کم کاربرد جدا شود.»

او بیان می‌کند: «رکن بعدی، مرتب‌سازی است که بدانیم هر مورد باید در کجا قرار گیرد. این کار در چیدمان خط تولید هم انجام می‌شود. درواقع باید نقشه جانمایی برای موارد داشته باشیم و این نقشه نیز باید به صورت مصوب در اختیار کل مجموعه باشد. در این سیستم، یکسان‌سازی و جانمایی انجام می‌شود زیرا برای ما مهم است که موارد، ظاهر قابل قبولی داشته باشند و به راحتی با ورود به بخش‌ها مشخص باشد که چه چیزی متعلق به رایزکو است.»

زند، رکن سوم را نظافت عنوان می‌کند و می‌افزاید: «نظافت باید در سه سطح انجام گیرد. یکی نظافت نقاط آشکار به صورت روزانه است. دیگری نظافت نقاط نیمه پنهان است که باید با دقت آن‌ها را دید. سطح بعدی مربوط به برخی نقاط پنهان مانند زیر دستگاه‌هاست که باید در هر سه سطح با یک برنامه مشخص، نظافت صورت گیرد. مثلاً در خصوص سطح سوم نظافت، دو روز را در رایزکو به عنوان نظافت در

«بعد از جنگ جهانی دوم، دول متحد که ژاپن جزء کشورهای مهم آن بود، با شرایط بدی مواجه شدند و احساس کردند آمریکایی‌ها صنعت بهتری نسبت به آن‌ها دارند. در نتیجه به آمریکا رفتند و با تکنولوژی آمریکایی‌ها آشنا شدند. ژاپن در سال ۱۹۵۱ دیننگ را دعوت کرد تا اصول مدیریت کیفیت را به ژاپنی‌ها آموزش دهد.»

او می‌افزاید: «ژاپنی‌ها پس از جنگ جهانی قطعات بی‌کیفیتی تولید می‌کردند. شاید ژاپن خود را مدیون سمینارهای هشت روزه دیننگ می‌داند که یک تحول کیفی در این کشور ایجاد کرد. همان‌طور که ژاپنی‌ها از آمریکایی‌ها الگوبرداری کردند، سایر کشورهای دنیا هم الگوبرداری‌هایی از فرهنگ ژاپنی داشتند.»

زند، 5S را برگرفته از سیستم خانه‌داری ژاپنی می‌داند و ادامه می‌دهد: «این موضوع در فیلم‌های ژاپنی کاملاً مشهود است و همین فرهنگ را در صنعت هم پیدا کرده‌اند. 5S درواقع همان نظام خانه‌داری صنعتی در ژاپن است.»

معاون کیفیت رایزکو بایان اینکه این طرح ابتدا در موارد پرخطر پیاده‌سازی شده است، اظهار می‌کند: «شاید یکی از اشکال‌های بزرگ این است که با شنیدن نام 5S فوراً نظافت به ذهنمان متبادر می‌شود درحالی‌که تمیز بودن فقط یکی از ارکان این سازوکار است.



آن دیگر فضایی اشغال نخواهد شد. همچنین انبارها در این سیستم تحت کنترل دقیق قرار می گیرند؛ زیرا اگر 5S درست اجرا شود، اقلام راكد خود را نشان می دهند. از سوی دیگر ضایعات نیز مدیریت می شود و تولیدشان کاهش می یابد. همچنین نظافت باعث می شود بهره وری و کیفیت افزایش پیدا کند.»

معاون کیفیت رایزکو یکی از بحث های بسیار مهم در اجرای نظام 5S را مربوط به دسکتاپ سیستم های رایانه ای می داند: «دسکتاپ نباید به صورت فایلی باشد و این علت امنیتی دارد. در نتیجه اصولی را معرفی کرده ایم که بر اساس آن باید فولدر Short Cut ایجاد شود.» او در پاسخ به این سؤال که «5S از چه زمانی در رایزکو به مرحله اجرا درآمد؟» اظهار می کند: «دکتر صمدی اصول مدیریت را از سال ها قبل اجرا می کردند. در همان سال های اول که به مجموعه آمده بودم یعنی اواسط دهه ۸۰ به خاطر دارم که می گفتند برویم و یک دور 5S در مجموعه داشته باشیم. جالب است که برای آقای دکتر بیشتر رکن اول و دوم حائز اهمیت بود که آیا سازمان دهی درست انجام شده است یا خیر. این موضوع جزء اصول ارزشمندی سازمان است و بچه ها می دانند رعایت آن خط قرمز سازمان است.»

اما 5S باعث یک تکاپو در سازمان نیز می شود. زند در این باره معتقد

قالب برنامه 5S تعریف کرده ایم که البته ممکن است تاریخ آن ها تغییر کند اما در حال حاضر یکی اول خرداد و دیگری اول دی است.»

معاون کیفیت رایزکو ادامه می دهد: «رکن بعدی، استاندارد سازی است. باید وسایلی را که استفاده می کنیم، بعد از استفاده در جای خود قرار دهیم و کارها در فواصل زمانی مشخصی انجام شود. به عنوان مثال برای جمع آوری دورریزها روتین هایی را در نظر گرفته ایم.»

او درباره رکن پنجم 5S نیز تصریح می کند: «رکن بعدی، فرهنگ سازی است تا این موارد به یک کار روزانه تبدیل شود. باید این فرهنگ در بین نیروها ایجاد شود که 5S کار روزانه مجموعه است. واحد روابط عمومی و تضمین کیفیت در این زمینه همکاری خوبی را با یکدیگر آغاز کرده اند. در این باره یک سریال چند قسمتی با نگاه آموزشی تهیه شده است. البته شیوه نامه اجرایی هم در این خصوص تدوین شده و با رابطان سیستمی که از سوی هر معاونت معرفی شده، کار در حال انجام است.»

زند، یکی از مزایای بزرگ استفاده از نظام 5S را ارتقای سطح ایمنی مجموعه و کاهش حوادث عنوان می کند و ادامه می دهد: «مزیت دیگر در حمل و نقل است که مسیر مشخص می شود و حمل و نقل آسان می شود. مسئله دیگر، مشخص کردن دیوهاست که اضافه بر



به صورت پروژه اجرا می شود یا خیر؟»، می گوید: «اساساً کار روتین با رکن یک و دو شروع می شود و در تمیزکاری مشخص می شود که مرتب سازی معمولی بوده یا براساس 5S انجام شده است. از سوی دیگر چیدمان ماشین آلات نیز مشخص کننده این موضوع است. به عنوان مثال در محوطه براساس این نظام چیدمان پالت ها انجام نمی شود. از سوی دیگر در آدیت ها نقاط کوری وجود دارد که آدیتور قوی آن را پیدا می کند.»

◎ 5S خواسته مدیران رایزکو است

اجرای 5S در هلدینگ رایزکو می تواند مدلی موفق برای دیگر مجموعه ها باشد.

در این باره با محمدحسین خلعتبری مدیر تضمین کیفیت هلدینگ رایزکو به گفت و گو نشستیم.

او با اشاره به فعالیت های خود در این مجموعه اظهار کرد: حدود ۲۰ سال است که در صنعت خودرو فعالیت می کنم. از سال ۸۰ تا ۹۳ فعالیت های ممیزی داشته ام که شرکت اورند پیشرو در زمانی که ما بحث ممیزی را انجام می دادیم یکی از مشتریانمان بود. به عنوان آدیتور در آن برهه در اورند حضور داشتیم و الزامات استاندارد ایزو تی اس را اینجا آدیت می کردیم.

وی درباره فرآیندهای 5S هم تصریح کرد: مهم ترین فرقی که اجرای الزامات 5S در رایزکو به نسبت سایر شرکت ها دارد دیدگاه مدیریتی آن است؛ یعنی اگر بخواهید مهم ترین آن را بیان کنید باید به دیدگاه مدیریتی اش نسبت به بقیه سازمان ها بسیار متفاوت اشاره کرد. در بقیه سازمان ها شاید براساس فشار شرکت ها اجرایی می شد اما در هلدینگ رایزکو این خواسته مدیران ارشد این شرکت و صاحبان سهام است و به این دلیل که به نظر من اصل موضوع را درک کرده اند که چه خروجی هایی می تواند برای سازمان داشته باشد خواهان درون سازمانی دارد تا اینکه برون سازمانی باشد.

خلعتبری افزود: در نتیجه این موضوع بسیار نهادینه شده و در واقع این طور نیست که بگوییم لایه ای سطحی دارد بلکه واقعاً در سازمان عمق دارد. در شرکت اورند پیشرو وقتی وارد می شوید کاملاً حس

است: «ما سازمان فوق العاده پویایی داریم و تحول در آن قابل رؤیت است. در واقع هر ساله تغییرات زیادی اضافه می شود و دلیل آن خواسته مدیر مجموعه و یادگیری اعضای مجموعه است. یکی از دلایلی که اجرای 5S در بعضی ارکان متوقف می شود، ضرورت بازنگری در آن و به روز رسانی با توجه به شرایط و موقعیت های تازه و جذب افراد جدید است. در این زمینه افسران 5S را مشخص کرده ایم که در همه جا حضور داشته باشند. این افسران، به پرسنل کارت می دهند که این کارت ها در بحث پاداش و جرائم اثرگذار است؛ اما شاید رکن چهارم را مدتی از دست داده بودیم که البته آن را احیا کرده ایم. در این راستا کمیته هایی ایجاد شده و دوستان در آن فعالیت می کنند.»

معاون کیفیت رایزکو درباره عوامل تشویقی در این نظام می گوید: «ما هر سال نفرات برگزیده 5S را در سایت ها شناسایی می کنیم و از مدیرعامل مجموعه، جوایزی دریافت می کنند. از سال جاری دوباره پس از کرونا این تشویق اجرایی می شود.»

او اضافه می کند: «با توجه به اینکه این فرهنگ جزء خطوط قرمز سازمان ماست، مدیران ملزم به رعایت آن و تذکر به نیروها هستند. چون یک کار روتین است، پرسنل باید آن را انجام دهند. البته بنده خیلی به پاداش ریالی اعتقاد ندارم و شاید دیده شدن برای پرسنل انگیزه بیشتری ایجاد کند.»

زند درباره تفاوت رعایت 5S در هلدینگ رایزکو با مجموعه های دیگر نیز اظهار می کند: واقعیت آن است که کمتر مدیرعاملی پیدا می شود که حامی این نظام نباشد؛ آن هم از نظر ذهنی، اما باید دید تا چه میزان از آن حمایت واقعی می شود. خواستن کافی نیست و عملیاتی شدن این نظام نیازمند حمایت همه جانبه است. ما برای اجرای 5S هزینه می کنیم زیرا به آن اعتقاد داریم. علت تفاوت ما با دیگر شرکت ها این است که ما به پیاده سازی این نظام باور داریم. موضوع دیگر آن است که 5S در بسیاری از شرکت ها پروژه است اما در رایزکو به صورت یک پروسه روتین اجرا می شود و این رکن پنجم است که نشان می دهد کار به صورت نظام مند در حال انجام است.

زند در پاسخ به این سؤال که «از کجا متوجه می شوید که آیا 5S

می‌کنید که هر چیزی به‌صورت خودکار کار می‌کند و این‌طور نیست که از بیرون از سازمان چیزی وارد شود و یک ممیزی بباید تا دوستان بخواهند کاری انجام بدهند. خواه‌ناخواه در ضمیر ناخودآگاه آن‌ها نشسته و به شرکت آوردن پیشرو تبدیل شده است. در سایر سازمان‌ها نیز این اتفاق با سرعت‌های متفاوتی پیش می‌رود و این فرهنگ‌سازی در آنجاها هم انجام می‌شود.

وی در پاسخ به این سؤال که آیا ریزکو و اورند می‌توانند مدلی برای شرکت‌های دیگر باشند؟ گفت: در بسیاری از موارد هلدینگ ریزکو زبان‌زد است از جمله در الزامات 5S. در حال حاضر براساس الزامات QIP که ما در شرکت اجرایی کردیم و الزامات پژو است سازه‌گستر برای اینکه به دیدی برسد شرکت ما را به‌عنوان پنج مارک قرار داد و بازدید داشت تا برای بسیاری از الزامات الگوبرداری داشته باشد. خلعتبری ادامه داد: در شرکت‌های خارج از ایران به‌ویژه در شرکت‌هایی که ژاپنی‌ها بیشتر آنجا کار می‌کنند نیز می‌بینید که این رویکرد بسیار نهادینه‌شده است و به‌عنوان یکی از اصول اساسی آن‌هاست. به‌عنوان مثال شعبه‌های تویوتا در داخل و خارج ایران را می‌توان مثال زد یا تأمین‌کنندگانی که برای شرکت‌های ژاپنی قطعه تولید می‌کنند. این مسئله جزء الزامات اساسی آن‌هاست.

◎ بدون 5S انتظار محصول باکیفیت نداشته باشیم

اما یکی از مکان‌هایی بسیار مهم برای هر شرکت که اهمیت اجرای 5S در آن قابل‌چشم‌پوشی نیست بخش انبار است، این بخش با توجه به اهمیت ایمنی، اهمیت دسترسی آسان و از طرف دیگر اهمیت برنامه‌ریزی برای تأمین اقلام مصرفی نیاز غیرقابل‌انکاری به

اجرای حداکثری 5S دارد.

در همین ارتباط انباردار واحد عمران نیز معتقد است: سیستم 5S در هلدینگ ریزکو باعث شده تا شاهد محصولات باکیفیت باشیم.

وحید غریبی درباره الزام 5S گفت: به‌طورکلی هر شرکت و سازمانی، برای کاهش اتلاف‌ها و افزایش بهره‌وری، موظف است محیط کار مناسبی را فراهم کند. برای این کار باید اقداماتی انجام شود. درواقع نظام 5S زیرسیستم‌های کیفیت و بهره‌وری محسوب می‌شود.

وی ادامه داد: سیستم 5S علی‌رغم ساده بودن نقش مهمی در کیفیت و بهره‌برداری ایفا می‌کند. این سیستم از نامنظمی و آلودگی ... جلوگیری می‌کند.

به گفته غریبی، اگر شرکتی چنین سیستمی را در اختیار نداشته باشد چطور می‌توان انتظار داشت که پرسنل آن محصول باکیفیتی تولید کنند.

انباردار واحد عمران تصریح کرد: بنده حدود ۱۲ سال است در انبار عمرانی هستم و اجرای 5S در انبار از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و مستلزم همکاری داشتن کامل تیم‌ها است. ما در این مسیر از گفته دکتر صمدی که همه یک خانواده هستیم استفاده زیادی کردیم و توانستیم این سیستم را پیاده‌سازی کنیم.

وی گفت: دراین‌بین از تجربیات مهندس هنرمند نیز بسیار استفاده کردیم و آن‌ها را در مجموعه پیاده کردیم. ما حتی از ورق‌های ضایعات استفاده کردیم که در تصاویر مشخص است.

آنچه مسلم است رعایت 5S جدا از تأثیر در محیط کار می‌تواند در زندگی شخصی افراد نیز تأثیر به‌سزایی داشته باشد، موضوعی که از قدیم تحت عناوین مختلف در ایران باستان هم مطرح بوده است.



رایزکو؛ میدان وسیع اجرای ایده‌ها

وفاداری به کاری که عاشقانه انتخاب می‌شود و ادامه می‌یابد، اصلاً چیز عجیبی نیست. بعضی وقت‌ها بعضی آدم‌ها هر روز صبح که می‌خواهند از خانه بزنند بیرون و به سمت محل کارشان بروند، انگار وزنه‌ای سنگین به پایشان آویخته و زمانی هم که سر کارند، مدام ساعت را نگاه می‌کنند که ببینند کی وقت رفتن می‌رسد تا یک روز کاری دیگر را نیز تمام کنند. این آدم‌ها در یک نارضایتی عمیق از شغل خود دست و پا می‌زنند و روند پیشرفتشان یا کند است یا کلاً متوقف شده. برعکس، آدم‌هایی هستند که هر صبح با نشاط و امید برای ساختن یک روز خوب برای خود و مجموعه‌شان، با کام‌های سبک و ذهن پر از ایده از خانه قدم بیرون می‌گذارند و زمانی هم که مشغول کارند، ناکهان به خود می‌آیند و می‌بینند ساعت کار تمام شده و اصلاً متوجه گذر زمان نشده‌اند. درست مثل احسان خزایی و رحیم کریم کشته که یکی ۱۳ سال سابقه کار در واحد تزریق را دارد و مهر، آذر و بهمن سال گذشته به عنوان کارمند نمونه انتخاب شده و دیگری نیز با ۵ سال کار، اکنون عنوان کارمند نمونه را دریافت کرده است. پای حرف‌های احسان و رحیم نشستیم تا ببینیم از کجا شروع کرده‌اند، امروز در چه جایگاهی ایستاده‌اند و چه شد که توانستند در دوره‌های متوالی عناوینی مانند پیشنهاد دهنده برتر و کارمند نمونه را به خود اختصاص دهند.

© کمی از خودتان بفرمایید؟

من احسان خزایی هستم. چند سال پیش، گچکار بودم. صاحبکار خوبی داشتم که یک روز به من گفت حیف است در این کار بمانی. خودش شرکت اورند را به من معرفی کرد و گفت که آنجا نیرو استخدام می‌کند. فردای آن روز به صفادشت آمدم و شرکت را پیدا کردم. از نگهبانی سایت، یک فرم مصاحبه گرفتم. آن زمان مهندس وطنی مصاحبه‌ها را انجام می‌دادند.

چندان امیدی به استخدام نداشتم. روز شنبه دوباره به شرکت رفتم و باز هم فرم مصاحبه گرفتم. دوباره پیش مهندس وطنی رفتم که تا من را دیدند گفتند شما که چند روز پیش هم آمده بودی. گفتم چون خبری ندادید، دوباره آمدم. از همین پیگیری خیلی خوششان آمد و همان جا گفتند شما استخدامی.

© چگونه به عنوان کارمند نمونه انتخاب شدید؟

یکی از دلایلی که باعث شد در حوزه کاری خودم عملکرد نسبتاً خوبی داشته باشم، حمایت‌های مهندس گلستانی بود. میدانی که ایشان در اختیارت قرار می‌داد، باعث می‌شد بتوانم ایده‌هایم را به مرحله اجرا درآورم. واقعا مهندس گلستانی در این زمینه بسیار تأثیرگذار بودند و برای من زمینه موفقیت‌ها را فراهم کردند.

© آیا امسال هم به دنبال کسب این عنوان هستید؟

بله، واقعا دوست دارم البته شغل و موقعیت کاری‌ام تغییر کرده است و مثل آن دوران آزادی عمل زیادی ندارم اما حتماً برای عملکرد ویژه، برنامه‌هایی دارم که امیدوارم بتوانم به سرانجام برسانم.



© خودتان را معرفی کنید و بفرمایید چگونه فعالیت خود را در این مجموعه آغاز کردید.

حمید کریم کشته هستم، متولد آذر سال ۱۳۶۷. کارم را در دوران دانشجویی از شرکت تابلوسازی الکترو بی‌سی شروع کردم و حدود دو سال مونتاژ کار تابلو برق بودم. بعد از اتمام درس به یک شرکت تولید الکتروموتور رفتم و در بخش فنی مشغول کار شدم. آن زمان کارهای درخشانی در کارنامه‌ام داشتم، مانند راه‌اندازی ژنراتورهای زمین‌س با توان ۱.۶ مگاواتی و تجهیز پست برق‌های فشار متوسط، راه‌اندازی و تجهیز الکتریکال کارخانه‌های دارای ۱۶۰۰۰ متر مربع مساحت و ... اما همیشه این فعالیت‌ها از سوی مدیریت ارشد و مدیران مجموعه‌ای که در آن کار می‌کردم، نادیده گرفته می‌شد و همین امر موجب کاهش شدید انگیزه‌ام بود. تا اینکه یک روز یکی از دوستان بسیار خوبم که در مجموعه بودند مشغول بود، با توجه به سوابقم و ویژگی‌های خوب شرکت او را پیشر و همین‌طور منش و احترام مدیران مجموعه به نوآوری و خلاقیت، من را به مجموعه معرفی کردند و سال ۱۳۹۶ به عنوان تکنسین نت مشغول فعالیت در این

واحد شدم. یک سال بعد به لطف خدا و پس از حدود ۱۰ ماه تلاش مستمر، برنامه‌نویس سیستم مانیتورینگ در سایت تزریق او را پیشر شدم که این فعالیت توسط مدیریت عامل وقت جناب آقای مهندس موسوی بشدت مورد تایید و استقبال قرار گرفت و اولین جایزه پیشنهاددهنده برتر را در نوروز سال ۹۸ از دستان پرمهر جناب دکتر صمدی دریافت کردم. سال بعد هم با تعمیم پروژه به سایت نوار آب‌بندی و کاتالیست، جایزه دوم را از دست ایشان در جشن نوروز سال ۹۹ گرفتم. در سال ۱۴۰۰ هم با توجه به حجم پیشنهادات و فعالیت‌های مستمر در جهت بهبود عملکرد و فرایند شرکت او را در سایت تزریق، به عنوان پیشنهاددهنده برتر در سومین سال متوالی جایزه خود را از دستان جناب مهندس احمدرضا صمدی دریافت کردم.

© چطور به عنوان کارمند نمونه انتخاب شدید؟

پیرو تغییرات سایت‌ها و اجرای سیستم‌های مدیریتی جدید در هلدینگ رایزکو و انتخاب فعالیت ویژه در هر ماه موفق به اخذ چند

عنوان کارمند نمونه در ارائه فعالیت‌های ویژه شدم. بعد از گذشت چهار سال پس از پیوستنم به مجموعه بزرگ هلدینگ رایزکو از سمت تکنسین نت به کارشناس مسئول این واحد ارتقا پیدا کردم. احساس می‌کنم سال‌ها تلاش و همت در حوزه اتوماسیون صنعتی و الکترونیک برایم در حال ثمر دادن است و البته انتخابم به عنوان کارمند نمونه باعث شده تلاش خود را مضاعف کنم و تمرکز بیشتری بر خلاقیت و نوآوری داشته باشم. حفظ یک عنوان از به دست آوردن آن سخت‌تر است و معتقدم باید برنامه‌ریزی قوی و درستی به عنوان پشتوانه داشته باشد. در سال جاری و ان‌شاء‌الله در آینده‌ای نزدیک برنامه‌های زیادی در ذهن خود دارم که با رشد و تعالی هر کدام از این فعالیت‌ها مجدداً به عنوان پیشنهاددهنده برتر و فعالیت ویژه به صحنه باز خواهم گشت. طی این روزهای سخت داشتن حال خوب در محل کار قطعاً موجب رشد و پویایی در انجام مسؤولیت‌ها می‌شود، این حال خوب یکی از اهداف مدیران ارشد هلدینگ رایزکو شخص دکتر صمدی و مهندس صمدی است.



با لبخند مراقبیم



یکی از بخش‌هایی که در همه مجموعه‌ها یا اغلب آن‌ها وجود دارد، اداره «حراست» است؛ جایی که با شنیدن اسم آن، خیلی‌ها که استعداد تخلف کردن دارند، اصطلاحاً ماست‌ها را کیسه می‌کنند و خیلی‌ها هم بی‌دلیل از آن هراس دارند در حالی که وظیفه حراست، اصولاً صیانت، حفاظت و مراقبت از مجموعه و کارکنان آن در برابر هرگونه آسیب و صدمه احتمالی است و کار آن بیشتر از آنکه شکل مقابله و برخورد داشته باشد، پیشگیرانه است. نیروهای حراستی معمولاً به‌صورت گمنام کار می‌کنند و فقط زمانی که نباشند یا کارشان را درست انجام ندهند به چشم می‌آیند. در طول دوران فعالیت خود با خطرات و تهدیدهای فیزیکی و روانی زیادی روبه‌رو می‌شوند و درعین‌حال، ضربه‌گیر سازمان هستند تا کارها به درست‌ترین شکل ممکن و در کمال امنیت و آرامش انجام شود.

حراستی‌ها معمولاً آدم‌های کم‌حرفی هستند اما در این شماره به سراغ مدیران و تعدادی از کارکنان حراست هلدینگ رایزکو رفتیم تا برای نخستین بار، حرف‌ها و خاطرات و درد دل‌هایشان را بشنویم. با ما همراه باشید:



در ابتدا به سراغ مدیر حراست رفتیم، مدیری خنده رو که با صبر و شکیبایی و به تفصیل به همه سوالات ما پاسخ داد.

© کمی از خودتان بگویید.

حسین تاجه‌بند هستم، مدیر حراست رایزکو و ۲۵ مرداد ۱۴۰۱ نزدیک به ۲۳ ماه می‌شود وارد این مجموعه شده‌ام.

© چه شد که رایزکو به این نتیجه رسید انتظامات باید تبدیل به حراست شود؟

کلاً حراست در همه سازمان‌ها دوزیر مجموعه اصلی دارد؛ یک بخش حفاظت فیزیکی و دیگری نظارت بر منابع انسانی. در بخش حفاظت فیزیکی یا همان نگهبانی، تقریباً ۱۱ سال پیش آقای مهدیقلی و قبل از آن آقای امامی و افراد دیگر حضور داشتند. نگهبانی در رایزکو با نگهبانی در سازمان‌های دیگر مثل بانک‌ها خیلی فرق دارد زیرا اینجا نگهبان علاوه بر اصول حفاظتی باید یک دانش و تخصص نسبی در خصوص امور مجموعه هم داشته باشد. بخش دیگر که مربوط به نظارت بر منابع انسانی است، بعدتر اضافه شد تا تمهیداتی برای جلوگیری از تخلفات و حتی بحث مقابله با جاسوسی داشته باشیم. شاید تصور عموم مردم از مقوله جاسوسی بیشتر مربوط به حوزه‌های سیاسی باشد اما امروز بحث جاسوسی فراتر از عالم سیاست است و جاسوسی صنعتی نیز یکی از شاخه‌های جاسوسی به شمار می‌رود که در دنیا رواج دارد.

نمود اصلی کار حراست در بخش حفاظت فیزیکی است. حفاظت فیزیکی در بخش‌های مختلف قرار می‌گیرد و ورود و خروج پرسنل و کالا و خودرو را کنترل می‌کند. این‌ها کارهای حساسی است. دو سال پیش یکسری فرم‌ها و مسائلی در اینجا بود و ما از دو سال پیش تقریباً در همه دستورالعمل‌ها بازنگری کردیم و برنامه‌ها به‌روز شد و بعد هم به امضای مهندس رساندیم و روش جاری ما همین شد. تقریباً از بهمن سال ۹۹ بنا بر فرمتی که به نگهبان‌ها دادیم، شروع کردیم به کار و به آموزش نگهبان‌ها را در دستور کار قرار دادیم. به هر حال می‌دانیم که ترک عادت سخت است. اینکه تا امروز با یک دستورالعمل کار کنید و از فردا آن را تغییر دهند، تغییر رفتار سخت می‌شود. علاوه بر آموزش اصول نگهبانی، تشریفات هم آموزش داده شد.

© معمولاً حراست نیرویی است که در جهت اهداف سازمان صیانت و پشتیبانی لازم را داراست و شاید تذکراتی را اعلام یا متذکر شود، این چقدر کار

بچه‌های شما را سخت می‌کند؟ درحالی که آن‌ها فقط بر اساس وظایف و دستورالعمل‌ها کار می‌کنند.

این یک اصل کلی است. قریب به ۳۵ سال است دقیقاً در بخش نظارت کار می‌کنم. کلاً انسان از کسی که ناظر بر اوست خوشش نمی‌آید. حالا این ناظر می‌خواهد مدیرش باشد، می‌خواهد مجموعه‌ای دیگر باشد. من خودم هم که مدیر حراست هستم، اگر متوجه شوم کسی ناظر من است، به او نگاه چپ می‌کنم. علت آن هم این است که ناظر همیشه می‌خواهد عیب را ببیند. هیچ زمانی حسن را نخواست به ببیند یا اگر هم نه کمرنگش کرده است. اما خود ما هر جا برای بازدید می‌رویم، به کارکنان خدا قوت و خسته نباشید می‌گوییم. معتقدم باید بگذاریم اول عرق تن پرسنل خشک شود و بعد درباره نقایص صحبت کنیم. در همین راستا ما موارد تشویقی هم داشته‌ایم. -با محبت کردن و احترام گذاشتن هم همه همراهی می‌کنند و کارها بسیار بهتر و دقیق‌تر پیش می‌رود.

© دکتر صمدی را از چه زمانی می‌شناسید؟

من از اواخر دهه ۶۰، خانواده محترم صمدی را می‌شناسم. پدر دکتر صمدی همیشه به دنبال کار خیر و گرفتن دست دیگران بودند و دکتر هم دقیقاً همین اخلاق پدرشان را دارند. به خاطر احترام زیاد به پدر و مادر، خدا هم محبت شما و دیگران را به دل هم می‌اندازد و این اتفاق برای دکتر صمدی رخ داده است. من ۶۱ سال از خدا عمر گرفته‌ام و زمان آن گذشته است که بخواهم مجیز و تملق کسی را بگویم. این حرف‌ها را از ته دلم می‌گویم و عمیقاً معتقدم پرسنل رایزکو، دکتر صمدی را صمیمانه دوست دارند. در یکی از برنامه‌ها، دکتر که همراه خانواده‌شان به سالن تشریف آوردند هیچ‌کس به پرسنل نگفت دست بزنید؛ یعنی اصلاً چنین برنامه‌ای نداشتیم؛ اما یک‌باره تمام سالن ایستاد و با لبخند و عشق، شروع به دست‌زدن کرد. این برای خود من بسیار جالب بود.



بعد از مدیر حراست نوبت به رئیس واحد حراست رسید، مصطفی مهدی‌قلی که از پایه‌گذاران واحد حراست هلدینگ رایزکو است، از روزهای ابتدایی آغاز به کار این واحد برایمان گفت.

© در ابتدا خودتان را برای ما معرفی می‌کنید؟

بنده مصطفی مهدی‌قلی، رئیس حراست هلدینگ رایزکو هستم. از ۱۳ مهر سال ۹۲ به‌عنوان سرپرست حراست مشغول به کار شدم. پس از مصاحبه‌ای که با آقای دکتر صمدی داشتیم، خط‌مشی ایشان در رابطه با ایجاد حراست اعلام و تصمیم بر این شد که واحد

گارد و مقاومت‌هایی در این کار دیده می‌شود چون به‌قول معروف ما مانند پلیس آگاهی هستیم که دنبال این هستیم مجرم را بگیریم و به خاطر همین مقداری کار ما سخت‌گیری زیاد به بچه‌هاست که مثلاً کیف را باز کنند یا درباره وسایلی که همراه دارند سؤال می‌کنیم. بعضی دوستان و همکاران انتظار دارند هر چیزی که می‌خواهند بیاورند داخل یا ببرند بیرون، ما اجازه بدهیم اما مقررات این اجازه را به ما نمی‌دهد.

◎ آقای دکتر و مهندس صمدی جمله‌ای دارند که می‌گویند «ما یک خانواده هستیم». آیا شما واقعاً خود را عضوی از «خانواده» حس می‌کنید؟

بله ما کاملاً یک خانواده هستیم. خود من با کمک رایزکو توانستم سال ۸۹ یک خانه بخرم. آن زمان به همسرم گفتم که این که می‌گویند خانواده، یعنی همین. دقیقاً خانواده خوب هم به اعضایش برای پیشرفت و رشد کمک می‌کند و من هم شخصاً این موضوع را دست کم در خریدن خانه یا ارتقای شغلی خود حس کرده‌ام.

◎ یک خاطره جذاب بگویید.

ما همیشه عادت داشتیم که آقای دکتر صمدی با ماشین می‌آمد و ما برای تشریفات در جلوی در می‌ایستادیم. یک روز من به‌عنوان سرپرست جلوی در ایستاده بودم. وقتی ماشین جلوی سایت ۲ می‌آمد، ما می‌رفتیم آنجا و در عقب را باز می‌کردیم تا آقای دکتر پیاده شوند. زمانی که خودرو ایستاد، ساعت ۶ صبح زمستان، سرد و تاریک بود. آن موقع به همکارم گفتم در را باز کن آقای دکتر پیاده شوند. همکارم که در را باز کرد هیچ شخصی عقب نبود. آقای دکتر پشت فرمان بود و تا حسن (همکارم) بپر خد در را باز کند آقای دکتر آمد پایین لبخندی زد و در آن سرما تمام خستگی‌ها از بدن ما رفت و بعد آقای دکتر که تشریف برد تا یک ماه سوژه داشتیم و می‌گفتیم «حسن درو باز کن».

با بهزاد حقیقی نیز به عنوان یکی از قدیمی‌ترین نیروهای واحد حراست صحبت کردیم، او حدود ۱۶ سال در رایزکو سابقه دارد.

◎ کمی از خودتان بگویید و بفرمایید از کجا کار را آغاز کردید؟



حراست تشکیل بشود. من هم تازه از محل کار قدیم که در نیروهای مسلح خدمت می‌کردم، با شرکت آشنا شدم و به اینجا آمدم. با دستور آقای صمدی شروع به تشکیل واحد حراست برای هلدینگ کردیم و به عبارتی افتخار این را دارم که از نخستین پایه‌گذاران حراست هلدینگ رایزکو بوده‌ام که در معیت آقای دکتر صمدی و خانواده بزرگ هلدینگ رایزکو، کار را پیش برده‌ایم. حراست در حال حاضر حدود ۱۳۰ نیرو دارد و فعالیت در این بخش برای من و سایر همکارانم افتخار بزرگی است.

◎ واحد حراست جزء واحدهایی است که کارش سخت است. این کار از نظر روحی هم فشارهایی به انسان وارد می‌کند. در این باره از تجربه‌تان بفرمایید.

حراست یک واحد کنترل‌کننده است و به عبارتی باید این کار بنا به دستورالعمل‌های مصوب و خط‌مشی‌های بالادستی اجرایی شود. تمام تأکید ما به نیروهای حراست همواره این بوده که هرگز برخورد چکشی نداشته باشند بلکه با منطق، بیان درست و رفتار مناسب به انجام وظیفه بپردازند تا شاهد کمترین تنش در مجموعه باشیم و شکر خدا در این زمینه تاکنون موفق بوده‌ایم.

◎ برای استخدام نیرو چه ویژگی‌هایی را در نظر می‌گیرید؟

امروزه استخدام نیرو در واحدهای حراست، فاکتورهای خاص خودش را دارد و اولویت با افرادی است که فیزیک بدنی خوبی داشته باشند و درشت‌اندام، ورزشکار، ورزیده و باهوش باشند. این فاکتورها را ما با تجربیاتی که در سازمان‌های قبلی خود داشته‌ایم، جمع‌بندی کردیم و در این مکان بچه‌هایی هستند که این شرایط را دارند. با توجه به اینکه تست جسمانی از آن‌ها می‌گیریم، نظر هیئت رئیسه محترم بر این بوده است که بچه‌های حراست باید ضمن خدمت، به باشگاه بروند و تمرینات روزانه خود را داشته باشند. تحصیلات بچه‌ها هم حداقل دیپلم و حداکثر فوق‌لیسانس است. حتی در بخش نگهبانی هم لیسانس و فوق‌لیسانس داریم.

اما کریم آقای دوران دیلمانی به عنوان سرپرست واحد حراست مهمان بعدی ما در این گفتگو بود و لبریز بود از خاطره‌های جذاب.

◎ در ابتدا کمی از خودتان بگویید.

کریم دوران دیلمانی، سرپرست واحد حراست فیزیکی هستیم. سال ۸۶ به‌عنوان اپراتور کار خود را در مجموعه شروع کردم. یک سال در مونتاژ یک کار کردم و شش هفته ماه هم در مونتاژ ۳ مشغول کار بودم. در این قسمت بسته لاستیک برای لوله‌های سوخت روی موتور تولید می‌کردیم که بعد مهندس وطنی مدیر تولید وقت، من را به بخش نگهداری آورد چون در تهران سابقه داشتم و در قسمت نگهبانی جای حسین قاسمی مشغول کار شدم. ایشان الآن سرپرست سالن پمپ سایت یک است. حدود شش سال نگهبان بودم و بعد هم سرپرست حراست شدم.

◎ شما معمولاً نخستین شخصی هستید که با مراجعان برخورد می‌کند و خیلی وقت‌ها مجبورید سخت بگیرید. کار شما چقدر سخت است؟



◎ خودتان رو معرفی کنید و بفرمایید در کدام بخش فعالیت دارید؟

میثم اکبری عضو حراست شرکت ریزکو هستم. نزدیک به ۵ سال است در خانواده ریزکو فعالیت دارم و از همان ابتدا در بخش حراست کار خود را آغاز کردم.

◎ قبل از این هم تجربه حراست را در جای دیگری داشتید؟

نزدیک به ۱۲ سال در جای دیگری مشغول به کار حراست بودم.

◎ حراست این شرکت با جای دیگر تفاوتی دارد؟

حراست این شرکت با جاهای دیگر تفاوت‌های خیلی زیادی دارد اول اینکه نظمی که در حراست این شرکت است در جاهای دیگر ندیدم رسیدگی که مدیران و مدیرعامل‌ها به این حراست نظر دارند جاهای دیگر ندیده بودم و سبک کار اینجا تکراری نیست و کارهای جدیدی دارد که مشتاق می‌کند فرد را که هر روز با شوق خاصی مشغول به فعالیت شویم.

◎ شما در محیطی فعالیت می‌کنید که با همکاران دیگر هم باید دوستی و رفاقت داشته باشید این مشکل ساز نمی‌شود؟

تا جایی که بتوانیم با همکاران و بقیه دوست و رفیق باشیم اما حراست شغلی است که چیزی به عنوان دوستی نباید زیاد در این شغل دخیل باشد به هر حال قانون شرکت قانونی است که به حراست ابلاغ می‌شود و قانونی است که باید حفاظت کنیم هم از کارکنان هم از اموال شرکت و تأسیسات و ناچار هستیم طبق دستوری که اعلام می‌شود سخت‌گیری‌هایی داشته باشیم.

◎ به فرزندان‌تان هم پیشنهاد فعالیت در ریزکو را می‌دهید؟

با توجه به مزایایی که دکتر صمدی برای کارکنان قائل شده است و پاداشی که به عنوان شاگرد ممتاز بودن پرداخت می‌شود و مزایای دیگری که برای فرزندان می‌دهند من پیشنهاد دادم که در حوزه مربوطه تحصیل کنند و تلاششان را بکنند و بتوانند در شرکتی مانند ریزکو مشغول به فعالیت شوند.

گفت‌وگو با همکارانمان در اداره حراست به عنوان تأمین‌کننده اصلی امنیت شرکت و تمامی همکاران در ریزکو که تنها به دلیل اجرای دستورات برخی اوقات مورد قضاوت اشتباه قرار می‌گیرند بسیار جذاب بود، از سوی دیگر همکاران ما در حراست با روی خوش به تمامی سؤالات ما پاسخ دادند و گشاده‌رو بودنشان موجب شد خستگی گفتگوهای طولانی و مسیر تهران- صفادشت اصلاً به چشم نیاید.

من بهزاد حقیقی هستم و ۱۶ سال است که در این شرکت افتخار همکاری دارم. ابتدا در واحد تزریق اپراتور بودم و تقریباً پنج سال در آنجا کار می‌کردم. بعد از آن که مسئولان حراست حساسیتی در انتخاب پرسنل داشتند و از همه لحاظ افراد قدیمی را انتخاب می‌کردند از این جهت حداقل نفرات را بشناسند و با قسمت‌ها آشنا باشند، به واحد حراست آمدم.

◎ حراستی‌ها باید ترسناک باشند؟

نه. بنده خوشبختانه در مدتی که اینجا بودم هیچ مورد خاصی نداشتیم که نیازی به قوای جسمانی باشد. هر چه بوده با حرف و صحبت رفع‌ورجوع شده است. به همین خاطر بیشتر ملاک ما حضور ذهن و قدرت تجزیه و تحلیل موقعیت مدنظر است تا قدرت جسمانی.

◎ شما همیشه باید سخت بگیرید. بچه‌های شرکت از شما دلگیر نمی‌شوند؟

چرا، خیلی این موضوع پیش آمده اما اول می‌گوییم ما اجراکننده هستیم و تصمیم گیرنده نیستیم. هر تصمیمی که مافوق و بالادستی‌ها بگیرند ما اجرا می‌کنیم و به همین دلیل نباید از ما دلگیر شوند. سعی می‌کنیم دوستانه مسئله را رفع کنیم که دلخوری پیش نیاید. اگر هم دلخور شده‌اند سعی کرده‌ایم از دلشان در بیاوریم.

◎ آقای مهندس صمدی به پیروی از پدرشان جمله «ما یک خانواده هستیم» را می‌گویند. شما این را مشاهده کردید و واقعاً این حس به شما منتقل می‌شود که آقای دکتر و مهندس شما را خانواده خود می‌دانند؟

بله من این را کاملاً لمس کرده‌ام. واحد حراست از لحاظ زمان کاری، کار پراسترسی دارد. ایشان همیشه یک نظر خاص به واحد حراست داشتند. سال گذشته با پیشنهاد مدیریت محترم حراست و رؤسا و سرپرستان پیشنهاد افزایش حقوق برای این واحد داده شد که آقای مهندس و آقای دکتر هم موافقت کردند.

**کار در حراست زوایای مختلفی دارد
برسیم به حراست دفتر مرکزی، میثم اکبری بر
خلاف ظاهر جدی‌اش بسیار خون‌گرم و خوش
اخلاق بود.**





گزارش خبری از آیین یک افتتاح

خطوط تولید مکانیزه کوتینگ کاتالیست و نوار آببندی رایزکو با حضور معاون اول رئیس‌جمهور، استاندار تهران، معاونان وزارت صمت، مدیران عامل گروه صنعتی ایران‌خودرو، گروه خودروسازی سایپا و گروه بهمن، جمعه چهارم شهریورماه ۱۴۰۱ مصادف با هفته دولت در مجتمع صنعتی رایزکو افتتاح شد.

محمد مخبر، معاون اول رئیس‌جمهور در این مراسم و پیرو افتتاح طرح‌های اقتصادی و عمرانی در هفته دولت، با تأکید بر این موضوع که سرمایه‌گذاری و اشتغال‌زایی خط قرمز دولت است، گفت: توجه به سرمایه‌گذاری و اشتغال‌زایی جزو اموری است که تمام ارکان دولت و رئیس‌جمهور به‌صورت مرتب آن را پیگیری می‌کنند. بر همین اساس برای تمام مشاغل خرد، کوچک، متوسط و بزرگ روش‌های تأمین مالی در نظر گرفته شده است.

وی توجه به شرکت‌های دانش‌بنیان را از اولویت‌ها، ضرورت‌ها و مزیت‌های کشور برای اشتغال‌زایی عنوان و تصریح کرد: جوانان نخبه و تحصیل‌کرده از سرمایه‌های کشور و زمینه‌ساز توجه به اقتصاد دانش‌بنیان هستند.

واحدهای صادرات و تحقیق و توسعه در خصوص این موضوع کار می‌کنند. در خصوص تولید نمونه های صادراتی فعالیت‌هایی انجام شده است. اما از آنجاکه کاتالیست یک قطعه اختصاصی برای هر خودرو است و یک محصول عمومی نیست که بتوانیم به‌صورت خام و یا عمومی صادر کنیم، قاعدتاً برای هر خودرو و برای هر مشخصه موتوری باید طراحی خاص آن انجام شود.

پاکدامن درباره قدرت رقابت این محصول با محصولات خارجی اظهار کرد: بدون شک این توان وجود دارد. ما نه‌تنها هیچ‌گونه کسری از لحاظ کیفی نداریم، بلکه در برخی موارد از کشورهای دیگر جلو هستیم. خوشبختانه در حال حاضر با توجه به سرمایه‌گذاری بزرگ و سنگینی هم که در این زمینه با حمایت جناب آقای دکتر صمدی صورت گرفته، قابلیت فرایند بالایی داریم و می‌توانیم با پایین‌ترین ریسک کیفی به تولید محصولاتمان ادامه دهیم.

تولید کاتالیست هم‌تراز با شرکت‌های اروپایی

سعید رازفر، قائم‌مقام معاون تحقیق و توسعه هلدینگ رایزکو نیز در این مراسم، در رابطه با سطح کیفی این محصول گفت از لحاظ سطح

ریسک پایین؛ کیفیت بالا

در حاشیه این مراسم مهدی پاکدامن، معاون تحقیق و توسعه هلدینگ رایزکو با اشاره به اینکه محصول کاتالیست چند سالی است به محصولات گروه رایزکو اضافه شده است گفت: این قطعه به‌عنوان یک قطعه مهم در کاهش آلایندگی‌های خودرو محسوب می‌شود که آلایندگی‌های خام ناشی از احتراق موتور را گرفته و به گازهای بی‌خطر تبدیل می‌کند تا بتوانیم هوای پاک و مناسبی برای تنفس داشته باشیم.

وی اظهار کرد: خطی که امروز افتتاح کردیم، خط کوتینگ است که بر مبنای بالاترین تکنولوژی‌های روز دنیا و بر مبنای آخرین سطوح استاندارد دنیا تأمین شده، انتقال تکنولوژی‌اش صورت گرفته و بحث بومی سازی‌اش در حال انجام است.

پاکدامن با اشاره به این موضوع که این خط قابلیت تولید کاتالیست تا سطح استاندارد یورو ۷ را دارد گفت: ظرفیت ما با افتتاح این خط تولید به پنج هزار قطعه در روز می‌رسد که با این افزایش ظرفیت می‌توانیم به‌طور کامل نیاز کشور را پوشش دهیم.

وی همچنین درباره برنامه صادراتی این خط تصریح کرد: در شرایط فعلی همکاران ما در

رازفر افزود: به جرأت می‌توان گفت در حال حاضر سطح دانشی ما در کاتالیست با تمام کشورهای تراز اول دنیا برابری می‌کند و به راحتی می‌توانیم قطعاتی تولید کنیم که قابلیت صادرات و استفاده در خودروهای خارجی را دارد. همچنین روی قطعات خودروهای خارجی مشغول به کار هستیم تا بتوانیم برای خودروهایی که وارد کشور شده و به هر دلیل کاتالیست آن وارد نمی‌شود، تولید داشته باشیم.

وی ضمن اشاره به این موضوع که با افتتاح این خط به صورت مستقیم برای ۲۰۰ نفر اشتغال‌زایی شده است گفت: برنامه‌ریزی برای تولید کاتالیست خودروهای دیزلی، کامیون‌ها و خودروهای دیزلی سنگین نیز انجام شده است و امیدواریم در هفته های آتی بتوانیم نمونه‌ها را به خودروسازان ارائه دهیم.

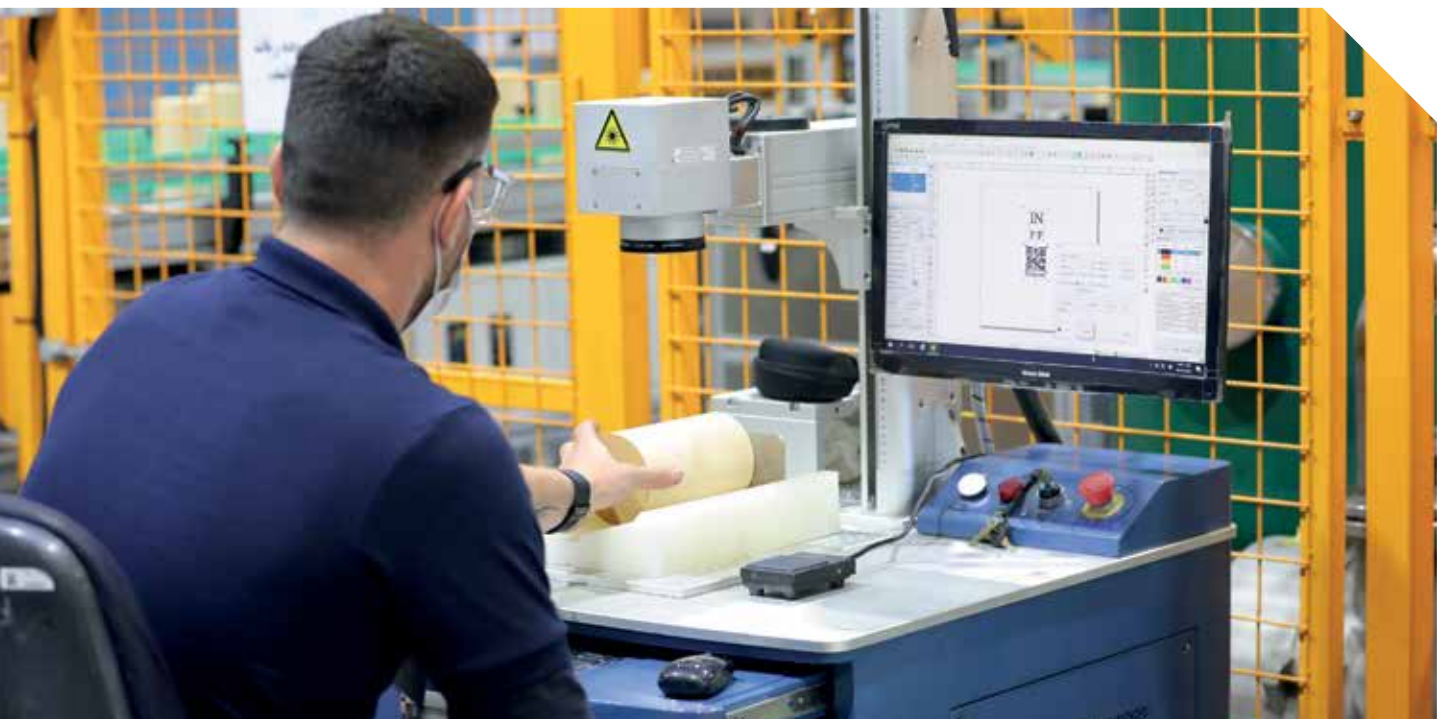
افتتاح خط تولید کوتینگ یک پروژه عظیم بود

در ادامه همچنین علیرضا نورعلی، مدیر اجرایی سایت کاتالیست هلدینگ ریزکو با اشاره به مراسم افتتاح خط کوتینگ کاتالیست گفت: هم‌زمان با هفته دولت مکانیزه کوتینگ کاتالیست گروه ریزکو بعد از مرحله طراحی و سفارش گذاری و بعد هم تحویل پکیج‌های خطوط، انتقال ۱۲ تا ۱۳ کانتینر اجزای خط به طبقه بالای سایت کاتالیست (که خود از لحاظ لجستیکی پروژه‌ای بزرگ به حساب می‌آید) و الزامات خاص خودش را دارد و به نوعی در گروه ریزکو پروژه جدیدی بود، افتتاح شد.

وی گفت: پس از نصب و راه‌اندازی خط کوتینگ کاتالیست از نهم اسفندماه ۱۴۰۰ آغاز به کار کرد و شکر خدا با حضور معاون اول رئیس‌جمهور و جناب آقای دکتر صمدی شاهد افتتاح آن بودیم.



کیفی محصول و سطح دانش محصولات، اخیراً توانستیم گواهینامه نانومقیاس را دریافت کنیم که این گواهینامه در واقع استفاده از بالاترین سطح تکنولوژی نانو در تولید محصولات کاتالیست است. وی ادامه داد: کاتالیست یک قطعه با دانش فنی بسیار بالاست و ریزکو توانست این دانش را به صورت داخلی بومی‌سازی و آدیت دانش‌بنیان آن را به خوبی پاس کند.





آغاز به کار خط تولید نوارهای آببندی
همان‌طور که اشاره شد، هم‌زمان با افتتاح خط تولید کوتینگ کاتالیست خط تولید نوارهای آببندی نیز در مجتمع صنعتی رایزکو آغاز به کار کرد.

در همین ارتباط سعید ناصریان مدیر اجرایی سایت نوار آببندی، با اشاره به اینکه نوارهای آببندی در خودرو سه نوع هستند، شامل نوارهای آببندی استاتیک، سمی استاتیک و داینامیک، گفت: نوارهای استاتیک یا سمی استاتیک قطعاتی هستند که تحت تنش نیستند، اما قطعات داینامیک از جمله نوارهای دور درب خودرو، قطعاتی هستند در زمان باز و بسته شدن تحت تنش قرار می‌گیرند.

در حال حاضر شاهد افتتاح خط تولید نوارهای داینامیک در مجتمع صنعتی رایزکو هستیم و هم اکنون تولید نوارهای دور صندوق عقب برای خودروی تیا آغاز شده است.

ناصریان ادامه داد: گروه رایزکو سرمایه‌گذاری کامل کرده تا خط را به‌طور کامل داشته باشد، می‌توان گفت تجهیزات لازم برای تولید مواد اولیه تا قطعه نهایی خریداری شده و در راه است و به‌زودی نصب خواهد شد.

وی با اشاره به اینکه پیش‌تر این خط در ایران وجود داشته اما کیفیت مطلوبی حاصل نشده، گفت: با توجه به سابقه‌ای که هلدینگ رایزکو در حوزه تولید نوار آببندی داشته است پیشنهاد شد تا این خط را مستقر کند و در این حوزه نیز تولید داشته باشد.



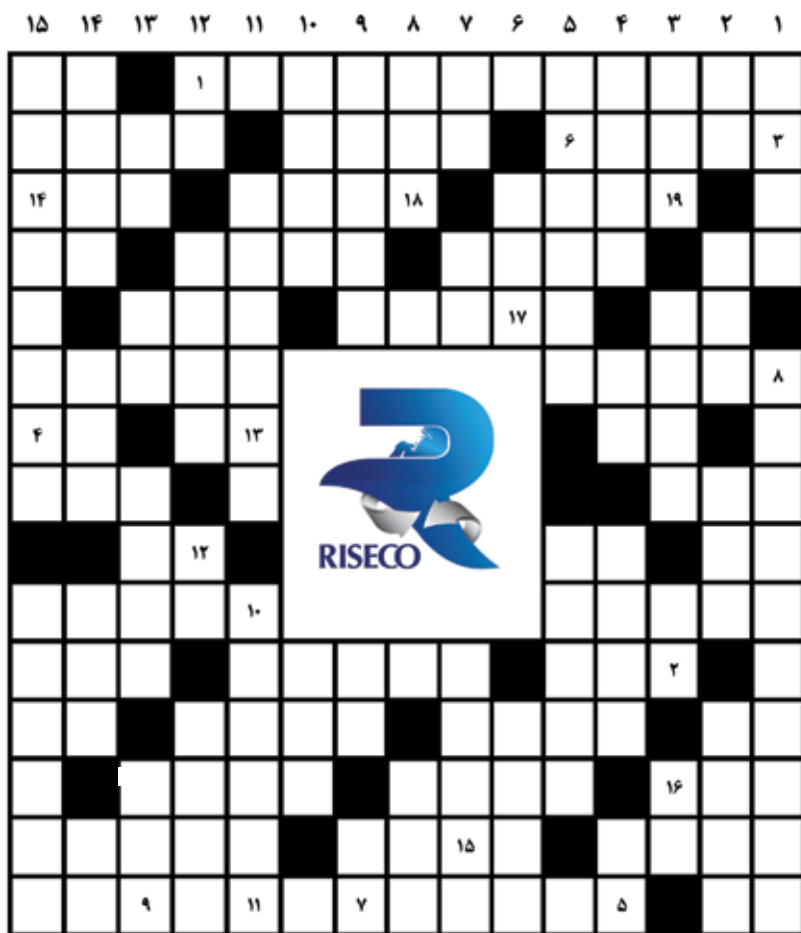
به گفته ناصریان، در حال حاضر این خط مستقیماً حدود ۵۰ نفر و به‌صورت غیرمستقیم در حدود ۵۰۰ نفر اشتغال زایی داشته است.

گفتنی است خط تولید کوتینگ کاتالیست گروه رایزکو در سومین روز از هفته دولت افتتاح شد تا بخشی از نیاز کشور در صنعت خودرو، بومی‌سازی شود. این خط قابلیت تولید تا سطح استاندارد Euro۷ را داشته و محصولات آن قابل استفاده برای انواع خودروهای گازسوز، بنزینی و موتورسیکلت است. خط تولید مکانیزه کاتالیست رایزکو با سرمایه‌گذاری ۴ میلیون یورویی به مرحله اجرا رسیده است و طراحی و توسعه محصولات دانش بنیان بر مبنای فناوری نانو در راستای افزایش کیفیت و کاهش ارزشی از مهم‌ترین اهداف راه اندازی آن است.



از پشت سرهم قرار دادن حروف خانه های شماره دار رمز جدول بدست می آید.

افقی



- ۱- خط تولید تازه افتتاح شده در هوراند -
- ۲- شهر فستیوال - نوعی ترمز در خودرو - از
- ۳- القاب حضرت علی - نام سابق مشکین شهر
- ۴- در موسیقی هندی الگویی از سنت ها و سبک
- ۵- زینت پردازی برای موسیقی مرتبط با حال و هوای
- ۶- شبانه روز است - مقابل ورود - شهری تجاری
- ۷- درامات متحده عربی - فلز سرخ - از پادشاهان
- ۸- افشاری - خاک - حرف نفی عرب - قهوه ای
- ۹- مایل به زرد - شهری در پاکستان - زنگ - برجی
- ۱۰- دیدنی در تهران - دسته دسته - خودکار انگلیسی -
- ۱۱- کلمه شگفتی - بالای انگلیسی - حرف نوروزی -
- ۱۲- صومعه - بال بدون سر - پایان - مظهر زیبایی
- ۱۳- ۱۰- آنچه وهم و گمان متوجه آن است - نویسنده
- ۱۴- اسکاتلندی کتاب ایوانهو - ۱۱- شعله آتش -
- ۱۵- جایزه سینمایی خارجی - پخش و پلا - تکه
- ۱۶- کاغذ - بزرگوار - کشور آسیایی - از اقمار مشتری
- ۱۷- ۱۳- موسیقی کودکان - شیون - ماه پاییزی
- ۱۸- ۱۴- جانور سد ساز - خطر پذیری - در قدیم
- ۱۹- ۱۵- نگهبان چماق بدست بود - ۱۵- پایان نامه -
- ۲۰- فیزیکدان سوئیدی که پیل ولتارا مورد تحقیق
- ۲۱- قرارداد و جریان غیرمستقیم برق را مشاهده
- ۲۲- کرد.

طراح: رسول نادری

عمودی:

یاتاقان های اصلی در خودرو جریان دارد - ویتامین جدولی - پیش
شماره ۱۰- قتل سیاسی - نظرات انتخاباتی ۱۱- زادگاه اولیه رایزکو-
شهر و استانی در کشورمان ۱۲- چهره شطرنجی - کشوری دیگر در
قاره آسیا - مژه خرمالو - سازمان فضایی آمریکا ۱۳- کمبود آن موجب
بیماری گواتر می شود - مثل و مانند - وسیله ای برای توزیع برق
در خودرو - آتش عرب ۱۴- وسیله ای برای انتقال جریان الکتریسیته -
همنشین برهمن در کلیله و دمنه - نوعی شیمی - جانشین او ۱۵- نام
مجموعه جدید مجری ایده های استارت آپی رایزکووارزش - از جزایر
مرجانی قابل سکونت در جنوب غربی اقیانوس کبیر.

- ۱- از کلمات پرسشی - از زیر مجموعه های فعال رایزکو در حوزه صادرات
- ۲- حرف پیروزی - رنگ طبیعت - زرد انگلیسی - پدالی در خودرو
- ۳- درخت تسبیح - کشوری که ۵۵ در آن متولد شد - مخفف هوش -
- ۴- سنبل الطیب - ۴- آحاد - رودآرام - از معضلات اقتصادی - از خدایان
- ۵- باستان - پایتخت کشور رواندا - بستر جدید سرمایه گذاری برای
- ۶- کارمندان رایزکو - همراه اطوار - برقی آن توسط آیزو مک کافی
- ۷- اختراع گردید - عیب و عار - طریق کوتاه - از پیامبران ۸- قیمت -
- ۹- نام کوچک واکانو فیلمبردار مطرح آلمانی ۹- مخزن روغنی که بین

رمز جدول را به روش زیر به سامانه ۳۰۰۷۲۱۶۰ ارسال کنید.

عدد ۵ ارسال بشه کد پرسنلی نام و نام خانوادگی پاسخ صحیح

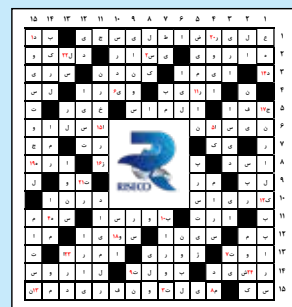
به ۱۰ نفر از شرکت کنندگان که پاسخ صحیح را ارسال کنند به قید قرعه جایزه پانصد هزار تومانی تعلق خواهد گرفت.

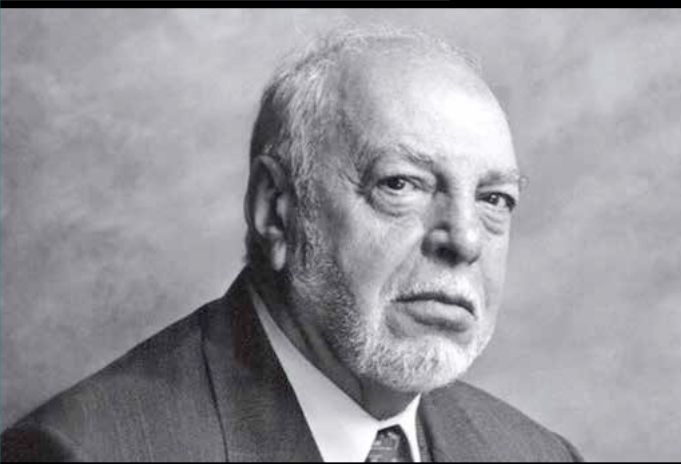


پاسخ جدول شماره گذشته: دستهای متبرکند از جوهر تلاش

فائزه کریمی - ۵۶۴۹ - سایت ۳ اورند
زهرا عسگرخانی - ۲۸۲۶ - سایت ۴ اورند
مرتضی میری - ۶۰۶۳ - سایت ۲ اورند
وحید اصغری - ۴۸۴۶ - سایت ۴ اورند
میثم دخت داوری - ۲۳۰۹۵ - پرتو فزان آویژه
سید زهرا حسینی نژاد - ۳۲۶۶ - سایت ۳ اورند

اسامی برندگان:
محمدعلی تکفلاح - ۵۴۴۰ - سایت ۳ اورند
پیشرو
سید شهرام ندائی - ۳۵۰۷ - سایت ۴ اورند
امید برق پور - ۳۶۸۴ - سایت ۳ اورند
بهمن محمودی - ۶۶۰۹ - سایت ۱ اورند





مردی که

ایرانش خیلی بزرگ بود

عرب، ادبیات فارسی، فقه، تفسیر و برخی علوم اسلامی بود.

او با اینکه حدود ۴۰ سال از وطن بود، یک ایراندوست تمام‌عیار و عاشق اهل بیت (ع) به شمار می‌آمد؛ چنانکه تا نام ایران و مخصوصاً امام رضا (ع) می‌آمد، اشک‌هایش بی‌اختیار سرازیر می‌شد.

مهدوی دامغانی در گفت‌وگویی اظهار می‌کند: «وقتی اسم ایران می‌آید درونم آتش می‌گیرد. من در ایران زندگی کردم. از بدو تولد در مشهد تا همین الان که در این آپارتمان در فیلادلفیا هزاران مایل دورتر از مشهد است، من همیشه در ایرانم. ایران من، من بزرگ‌تر است از این حرف‌ها. ایران من، به عظمت و بزرگی حکیم طوس، کاخ بلند شاهنامه، حافظ و سعدی و زکریای رازی و بوعلی سینا و ملاصدرا و مولاناست.»

مهدوی دامغانی روز جمعه ۲۷ خرداد ۱۴۰۱ در سن ۹۵ سالگی در فیلادلفیای آمریکا درگذشت و پیکرش پس از انتقال به ایران، روز دوشنبه ۶ تیرماه پس از اقامه نماز توسط آیت‌الله اشرفی شاهرودی از اساتید عالی حوزه علمیه مشهد در رواق دارالحججه حرم مطهر رضوی به خاک سپرده شد.

پس از گذراندن دوره دکتری زبان و ادبیات فارسی، به تدریس در دانشکده‌های ادبیات و الهیات دانشگاه تهران پرداخت. از سال ۱۳۵۳ تا ۱۳۵۴ در دانشگاه مادرید به تدریس عرفان اسلامی اشتغال داشت. وی چندین سال نیز سردفتر اسنادرسمی در تهران و از سال ۱۳۵۴ رئیس کانون سردفتران اسنادرسمی بود.

او در سال ۱۳۵۴ بنا به دعوت دانشگاه مادرید، برای تدریس عرفان اسلامی به اسپانیا رفت و پس از بازگشت به ایران، تا سال ۱۳۶۴ به تدریس در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری زبان و ادبیات فارسی اشتغال داشت.

مهدوی دامغانی مقاله‌های متعددی در مجله‌های یغما، کلک، گلچرخ، ایران‌نامه، ایران‌شناسی، ره‌آورد و گلستان به چاپ رسانده است. از مشهورترین مقاله‌های او مأخذ ابیات عربی کلبه و دمنه و مأخذ ابیات عربی مرزبان‌نامه است.

مهدوی دامغانی از سال ۱۳۶۶ مقیم آمریکا شد و در دانشگاه هاروارد و دانشگاه پنسیلوانیا در مقطع دکتری و پست‌دکتری تدریس کرد. رشته‌های تدریسی او در آمریکا شامل معارف اسلامی، ادبیات

ایران عزیزمان در تابستان ۱۴۰۱، یکی دیگر از عاشقان خود را از دست داد؛ مردی دانشمند که می‌گفت «ایران من به عظمت فردوسی و مولاناست».

استاد احمد مهدوی دامغانی ادیب و متخصص الهیات، محقق پیشکسوت، متخصص در ادبیات عرب و از اساتید دانشگاه هاروارد و پنسیلوانیا بود.

او متولد ۱۳ شهریور ۱۳۰۵ در مشهد بود که در سال ۱۳۲۷ از دانشکده الهیات دانشگاه تهران و در سال ۱۳۳۳ در رشته ادبیات فارسی از دانشکده ادبیات دانشگاه تهران لیسانس گرفت. در سال ۱۳۴۲ نیز از دانشگاه تهران در مقطع دکتری زبان و ادبیات فارسی فارغ‌التحصیل شد.

مهدوی دامغانی در تهران از درس استادانی همچون میرزا مهدی آشتیانی، شیخ محمد املی، علامه محمد قزوینی و جلال‌الدین همایی استفاده کرد و همچنین اجازه روایت حدیث را از علامه حائری سمنانی و آیت‌الله سید شهاب‌الدین مرعشی نجفی دریافت کرد. در میان حوزویان، همدرس بزرگانی چون آیت‌الله سیستانی و در میان دانشگاهیان، هم‌دوره سید جعفر شهیدی بوده است.



تبریک ویژه

تناسب روح آدمی برای پذیرش سخن و حسن سلوک، همراهی نظم و نثر، شعر و ادبیات یا سایر فعالیت‌های اجتماعی، هنری و فرهنگی با موسیقی آن‌قدر موزون و هماهنگ است که گوئی اگر انسان نبود موسیقی خلق نمی‌شد. به همین بهانه نشریه راز صنعت کسب رتبه نخست امیرعلی زند فرزند همکار عزیزمان جناب آقای مهندس زند را در مسابقات رشته تک‌خوانی تبریک می‌گوید.

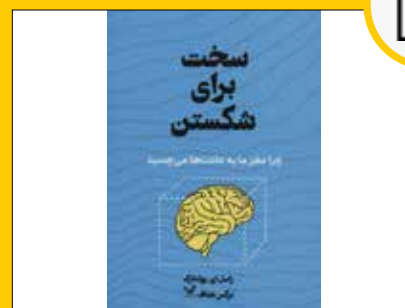


فیلم «شادروان» اثر حسین نمازی سال ۱۴۰۰ در ژانر کمدی خانوادگی تولید شد و توانست نامزد دریافت جوایزی همچون بهترین طراحی لباس و بهترین صدابرداری از چهلمین دوره جشنواره فیلم فجر شود. «شادروان»، خانواده‌ای را به تصویر کشیده که در حاشیه شهر زندگی می‌کنند و شغلی جز سبزی‌فروشی ندارند و پس از فوت پدرشان، در درسها و اتفاقات تازه‌ای برایشان رخ می‌دهد. در این فیلم سینا مهرداد، گلاره عباسی، بهرنگ علوی، رویا تیموریان، رضا رویگری، بهرام ابراهیمی و نازنین بیاتی به هنرمندی پرداخته‌اند.

سخت برای شکستن

همه ما عادهایی داریم که دوست داریم آنها را ترک کنیم اما برای بسیاری از ما انجام این کار تقریباً ناممکن است. دلیل خوبی برای این موضوع وجود دارد: «مغز، یک ماشین عادت‌ساز است.» راسل پولدارک، عصب‌شناس برجسته، در کتاب «سخت برای شکستن» گزارشی جذاب و معتبر از علم چگونگی ایجاد عادت‌ها در مغز و اینکه چرا شکستن آنها بسیار سخت است، همچنین اینکه چگونه استراتژی‌های مبتنی بر شواهد ممکن است به ما در تغییر رفتارهای ناخواسته کمک کنند، ارائه می‌کند. این کتاب ۲۵۳ صفحه‌ای که از سوی کتابسرای تندیس منتشر شده، ترجمه نرگس شفاف است که با قیمت ۷۵ هزار تومان روانه بازار کتاب شده است.

با هم بخوانیم



بازگشت

سومین آلبوم موسیقی امیرحسین الله‌دادی آهنگساز، نوازنده و مدرس موسیقی با عنوان «بازگشت» توسط نشر زنگ رکوردز و بصورت نسخه دیجیتالی منتشر شده است. این آلبوم شامل هفت تصنیف برای پیانو، آواز و موسیقی الکترونیک است. این آلبوم قطعاتی با اشعار نیما یوشیج، فروغ فرخزاد، یدالله رویایی، هوشنگ ابتهاج، نصرت رحمانی، مهدی اخوان ثالث، احمد شاملو و سودابه رضابیک دارد. امیرحسین الله‌دادی (موسیقی و آواز)، کاوه عابدین، مرجان معصومی (منبسط و کال)، آرش میتوئی (میکس و مسترینگ)، زهرا عسکرزاده (گرافیک) و نسترن شفقت (عکس) از دیگر عوامل این آلبوم موسیقی هستند.

با هم بشنویم



موزه رضا عباسی

موزه رضا عباسی از غنی‌ترین و مهم‌ترین موزه‌های ایران است. مجموعه‌های به نمایش درآمده در این موزه بسیار متنوع بوده و آثاری از هزاره دوم پیش از میلاد تا اوایل قرن بیستم یعنی پایان دوره قاجار را در بر می‌گیرد. در طبقه اول این موزه، آثار نگارگری و خطاطی به نمایش درآمده است. اثر برگزیده این بخش کهن‌ترین نمونه برگی از شاهنامه دموت مربوط به میانه سده ۸ هجری است. طبقه دوم موزه به نمایش آثار دوره اسلامی در دو تالار اختصاص دارد و در طبقه سوم نیز کتابخانه و تالار آثار پیش از اسلام قرار دارد. در تالار پیش از اسلام ریتون‌های زرین دوره هخامنشی و ظروف سیمین دوره ساسانی خودنمایی می‌کنند. موزه رضا عباسی در خیابان شریعتی نرسیده به پل سیدخندان واقع شده و در طول ایام هفته پذیرای بازدیدکنندگان است.

با هم بگردیم



به واتس اپ روابط عمومی با شماره ۰۹۲۱۳۹۴۸۳۲۲ ارسال کنید (اگر همسر شما در هلدینگ شاغل است، نام، نام خانوادگی و کد پرسنلی همسران فراموش نشود)

۲: در عکس گرفتن دقت کنید؛ عکس ها با کیفیت باشد و حتما به صورت فایل ارسال شود.

این شماييد که بايد برای ما دستور پخت بفرستيد، ما هم تو شماره بعدی راز صنعت به اسم خودتون منتشر می‌کنيم.

چند نکته درباره ارسال عکس ها و دستور پخت: ۱: حتما نام، نام خانوادگی و کد پرسنلی خودتان را

همونطور که در شماره های پيشين راز صنعت گفته بوديم تو اين بخش قراره همکارها يا همسران همکاران ما در هلدینگ رايزکو از هنرهاشون بهمون بکن.

حالا سرکار خانوم زهرا اصفهانی همسر جناب آقای عليرضا جورابلو با کد پرسنلی ۶۷۸۰ قراره بهمون ياد بدن چه طوری رول دارچيني درست کنيم.

رول دارچینی



مواد داخل رول:

پودر دارچین ۳ ق غذاخوری
شکر ۲/۱ پیمانه برای داخل خمیر
مقداری کره نرم شده

مواد کرم کره ای برای روی رول ها:

پودر قند نصف پیمانه
کره ۲۰۰ گرم

مواد لازم:

خمیر مایه فوری ۱ ق غذا خوری
تخم مرغ ۱ عدد
آرد سفید ۳ پیمانه
شیر ۱ پیمانه
روغن یک سوم پیمانه
شکر ۳ قاشق غذاخوری

دستور پخت

ابتدا آرد الک شده را به همراه خمیر مایه، شکر، روغن، تخم مرغ و شیر ولرم ورز می‌دهیم. خمیر به دست آمده رابه مدت دو ساعت در جای گرم استراحت می‌دهیم تا حجم خمیر دوبرابر بشود. سپس خمیر را به صورت مستطیل بزرگی باز می‌کنیم

و سپس مقداری کره نرم شده را روی آن با فرچه می‌مالیم. در مرحله بعد شکر و دارچین را باهم مخلوط کرده و روی تمام قسمت ها می‌ریزیم سپس آن را رول کرده و برش می‌زنیم. قطعات برش خورده را داخل ظرف مستطیلی می‌چینیم و دوباره استراحت می‌دهیم به مدت نیم ساعت. پس از آن در طبقه

وسط فر با حرارت ۱۸۰ درجه سانتی گراد به مدت ۳۵ دقیقه قرار می‌دهیم. دراین فاصله کرم کره ای راتبهیه می‌کنیم. کره نرم شده را همراه پودر قند بادور تند همزن می‌زنیم تا به صورت کرمی و خامه ای شود و فرم بگیرد. بعد از پخت کرم را روی رول ها مالیده و سرو کنید.



برخی از پروژه‌های بهبود مصوب در کمیته عالی نظام پیشنهادات

بازطراحی المان‌های پیچ خط PLAMIX سایت
کامپاند جهت ایجاد قابلیت تولید کامپاندهای
پلیمری الیاف دار با خواص بهبود یافته



حمید شکری



امیرحسین ارجمند فرد



سعید سمیعی یگانه

افزایش سرعت تولید و بهبود خواص محصول
چسب بین لایه ای باک (ادمر) در سایت کامپاند



زهرا حاجی لو



سعید سمیعی یگانه

