

راز صنعت

نشریه داخلی هلدینگ رایزکو

شماره ۱۴ - بهار ۱۴۰۴



ما با هم می‌سازیم پیران خاور میانه

خالق | متفاوت | پیشرو
ما- باهم- می‌سازیم

RISE FOR TOMORROW

درگاه

به نام فرز طیّی روشن، به نام

«خانواده بزرگ و سرافراز رایزکو»

درود و مهر

با شکرگزاری به درگاه خداوند متعال، پیروزی غرور آفرین ملت بزرگ ایران در صحنه نبرد را صمیمانه تبریک عرض می‌گوییم، دستاوردی سترگ که نماد همبستگی، پایداری و فداکاری ملت تاریخ‌ساز است در آستانه ماه محرم الحرام، ماه ایثار، حماسه و شهادت، ضمن تسلیت، یادآور می‌شویم: در روزگاری که طوفان بحران‌ها می‌تازد و سایه تردید بر افق‌ها گسترده است، تنها دل‌های بزرگ و اراده‌های پولادین‌اند که چراغ امید را روشن نگاه می‌دارند و نوید سبدهای نو از دل تاریکی می‌دهند.

ما و شما تنها همکار در صنعت و تلاش نیستیم؛ ما همراهان راه وطنیم. ریشه در خاک ایران داریم و دل در گرو فردای روشن آن نهاده‌ایم.

باشد که در برابر سختی‌ها، چون کوه استوار بمانیم و در تلاطم روزگار، چون فانوس دریایی، روشنایی‌بخش مسیر یکدیگر باشیم.

ایران ما، خانه‌ی مهر، مردانگی و امید است. زادگاهی که با دستان توانای ما، از دل هر بحران، فرصت خواهد ساخت و از دل هر شب سرد، صبحی گرم خواهد آفرید.

به یاد داشته باشیم:

درخت استقامت‌مان، با ریشه در همدلی شما، تندپادها را تاب می‌آورد.

دستان شما، ستون‌های فردای این سرزمین‌اند.

ما با هم مانده‌ایم؛

برای ایران، با ایران، تا ایران ...

به مهر و دل
ارسلان و احمد رضا صمدی
خانواده رایزکو

ادامه راه در سایه
پاسداشت و امانتداری

جشن روز کارگر امسال در رایزکو، بیش از هر چیز، تجلی اراده، همدلی و تعهدی بود که در دل این خانواده بزرگ جریان دارد. این روز باشکوه، فرصتی بود برای گرامیداشت زحمات بی‌وقفه عموم پر تلاش و همچنین نمادی روشن از تداوم راه و آرمان‌هایی که نسل به نسل به امانت سپرده شده است.

در این مراسم به یادماندنی، دکتر صمدی، پدر خانواده بزرگ رایزکو، با عشقی بی‌کران، پایمردی و نگاهی سرشار از مهر، لباس کار و مسئولیت سنگین مدیریت سازمان را به مهندس احمدرضا و ارسلان عزیز سپرد، لحظه‌ای که نه تنها گذار از نسلی به نسل دیگر، بلکه نشانه‌ای بود از اعتماد عمیق به آینده، پایبندی به اصول و وفاداری به مسیر ساختن.

همان‌گونه که دکتر صمدی فرموده‌اند:

«کسی که می‌خواهد بماند باید مبارزه کند، و کسی که دست از مبارزه بردارد، آن هم در جهانی که هستی انسان بستگی به مبارزه دارد، استحقاق ماندن ندارد».

این سخن، چراغ راه ماست. یادآوری از ضرورت تلاش و پایداری در برابر هر چالش برای خلق تفاوت، و تعهد به حفظ شعله امید و سازندگی در جهت پیشرفت.

با نبوغ و دیدگاه بلند جناب دکتر صمدی، در قالب خلق فرصتی نوین برای توسعه هر چه بیشتر ایران عزیز، اکنون برند جدید و پویای صمدی، به شکلی پربارتر و تاثیرگذارتر تبلور و تجلی یافته و رایزکو نیز با عزمی راسخ‌تر و قلبی آکنده از امید، استوارتر از همیشه در سایه نام و تجربه پدر فرهیخته و ارجمند خود همچنان با شکوه قدم بر می‌دارد.

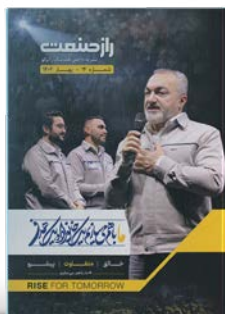
این جشن، نقطه عطفی بود که مهر تاییدی بر اعتقاد ما به قدرت انسجام، تعهد و پیوستگی ارزش‌ها زد. اکنون زمان آن است که با اتحاد و همدلی، آینده‌ای روشن‌تر و باشکوه‌تر را بسازیم.

ما اعمد است با جانان که تاجان دبدن دارم
هواداران کوش را چونان خوشن دارم

میلاد شیران

مدیر تبلیغات و برندسازی

شماره ۱۴
بهار ۱۴۰۴
نشریه داخلی هلدینگ رایزکو



RISE FOR TOMORROW

■ صاحب امتیاز: شرکت سرمایه گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو)

■ مدیر مسئول: میلاد شیران

■ سردبیر: بابک راک‌خواه

■ مدیر پروژه: مجتبی کمیلی

■ گروه تحریریه: هما رحمتی، امید کرمی، زهرا اشرف‌زاده

■ ویراستار: حسن حبیبی

■ گروه عکس: احسان زینلی، محمد حسین بختیاری، سهیل تقی‌منش، یاسمن بهرامی

■ مدیر هنری: محمد رضا محمدی تاش

■ گرافیک و صفحه‌آرایی: رضا محبی، آمنه شیرزاد، پرستو درویش

■ توزیع: عسل باقریان

■ ناظر چاپ: واحد روابط عمومی و تبلیغات رایزکو

■ نشانی: تهران - کیلومتر ۱۵ بزرگراه شهید لشگری - ساختمان مرکزی هلدینگ رایزکو

■ تلفن: ۰۲۱-۲۷۶۰۷۰۰۰ تا ۰۲۱-۹۶۴۴۰۰۰ داخلی: ۹۶۴۴۰۰۰

فهرست

۲	سلامی به گرمی و قشنگی فردوس و بی‌انتهایی آفرینش.....
۳	۱۰ هزار ستاره.....
۴	کوتاه از بهار.....
۶	ضیافت افطار رایزکو؛ شبی به وسعت یک خانواده.....
۸	نیروی انسانی؛ سرمایه‌ای که باید حفظ کرد.....
۱۰	رایزکو در میان غول‌های رسانه‌ای صنعت.....
۱۲	درخشش اتحادیه نوین در صنعت چراغ خودرو.....
۱۴	نیروی انسانی در آستانه یک بازتعریف.....
۱۶	پایان یک راه، آغاز یک مسیر.....
۱۸	رویکردی نو در عرصه ارتباط و توسعه بازار قطعات یدکی خودرو.....
۲۰	رایزکو بر سکوی افتخار.....
۲۲	جشن کار و افتخار.....
۲۶	سیمرغ در رایزکو به پرواز درآمد.....
۲۸	هم‌افزایی در خدمت بهره‌وری.....
۳۰	وداعی که زندگی بخشید.....
۳۲	بازگشت قطعات به زندگی.....
۳۳	در مسیر رشد.....
۳۴	عاشقانه‌ای برای کتاب‌ها.....
۳۵	هنر ظریف‌هایی از دغدغه‌ها.....
۳۶	زمین، خانه‌ای برای همه.....
۳۷	بدن ما، همکار ماست.....
۳۸	جوانه شو.....
۳۹	از تدارک تا توسعه.....
۴۰	پشت فرمان حرکت و تولید.....
۴۲	چک بهتر است یا سفته؟.....
۴۳	مدیریت تعارض در محیط کار.....
۴۴	سرگرمی.....

سلامی به گرمی و قشنگی فردوس و بی انتهای آفرینش...



خورشید آرام آرام پشت افق پنهان می شود، نور نارنجی کمرنگ، روی چهره های خسته ی ما سایه می اندازد. صدای خنده های بی ادعا اما عمیق خانواده ی رایزکو، نوای بی هیاهو و بی تظاهر زمان را درمی نوردد؛ لحظه ای که نمی دانیم می توانیم، خاطره ای جاودانه بسازیم.

زندگی، مجموعه ای از همین لحظات است؛

لحظاتی، بی آن که بدانیم، در حال عبور از کنارشان هستیم. لحظاتی که بعداً به آن ها فکر خواهیم کرد و آرزو می کنیم دوباره تجربه شان کنیم. اما چرا منتظر بمانیم؟ چرا همین حالا، همین ثانیه، حضور عزیزان مان را احساس نکنیم؟

آخرین باری که بی وقفه در کنار عزیزانتان خندیدید، کی بود؟
لحظه ای که هیچ فکر دیگری در ذهن نداشتید، فقط بودید، فقط زندگی می کردید...

شاید این لحظات زود بگذرند، اما آن ها چیزی را در دل ما جاودانه می کنند. گاهی در میان روزمرگی های زندگی، فراموش می کنیم که زمان، بی رحمانه پیش می رود و هیچ لحظه ای را دوباره به ما باز نمی گرداند.

اما هنوز فرصت هست.

هنوز می توانیم لحظاتی را که کنار هم هستیم، با تمام وجود حس کنیم و قدر بدانیم. هنوز می توانیم در خاطرات زیبایی که می سازیم، جاودانه شویم.

بزرگان همیشه گفته اند: لحظاتی که با هم هستید، هیچ وقت باز نمی گردند، پس آن ها را محکم در آغوش بگیرید.

آن زمان، معنای واقعی پند «زمان طلاست» را نمی فهمیدیم. فکر می کردیم همیشه فرصت هست؛ همیشه فردایی خواهد بود، همیشه زمانی برای گفتن «دوستت دارم» یا برای نشستن کنار عزیزان و خیره شدن به چشمانشان وجود دارد.

اما زمان می گذرد، لحظه ها تمام می شوند و آن چه باقی می ماند، فقط خاطرات است.

دوستان، همراهان و هم قطاران خانواده ی عزیز رایزکو، بیایید لحظات را دریابیم.

گذر زمان، تلنگری است برای همه ی ما؛ تا پیش از آن که دیر شود، برای کسانی که دوستشان داریم وقت بگذاریم، تا قدر لحظات با هم بودن را بدانیم، تا زندگی را نه فقط بگذرانیم، بلکه واقعاً تجربه کنیم و خاطره بسازیم.

در فراز و نشیب های زندگی، دستان یکدیگر را رها نکنید.

برای هم بمانید،

نه فقط در لحظه ها، بلکه در قلب ها،

در خاطرات، و در تمام مسیرهایی که با عشق در کنار هم معنا می کنید.

ایدون باد

ارسلان، احمد رضا
و حمید رضا صمدی



۱۵ هزار ستاره



خانواده‌ی عزیزم

پس از برگزاری باشکوه و فراموش‌نشدنی جشن بزرگ کار و افتخار، می‌خواهم مثل همیشه بی‌برده و بدون تشریفات، از درون قلبم با شما چند کلامی گفتگو کنم. قدردان حضور تک‌تک شمایی هستم که آسمان آن شب را با درخشش خود نورانی کردید، که به همه نشان دادید «یک خانواده» بودن چه مفهوم والایی دارد.

شاید ندانید که دیدن لبخندهای پرمهر شما، چه قوت‌قلب بزرگی برایمان بود... درست از آخرین ثانیه‌های برگزاری جشن کار و افتخار، هنگامی که کم‌کم چراغ‌های ورزشگاه آزادی خاموش می‌شد و رد پای کپکشان نورانی ستاره‌های ریزکو را با چشم دنبال می‌کردم، در لحظاتی که بدرقه‌ی شما و تماشای این حضور بی‌نظیر و غرورآفرین، یکی از زیباترین صحنه‌های تمام عمر کاری‌ام را رقم زده بود، من و برادرم ارسلان بار سنگینی را بر دوش خود احساس کردیم. همه‌ی ما آن لحظه‌ی خاص را تا همیشه به یاد خواهیم آورد.

آنجا که با چشمانی خیس و قلبی پر از غرور و افتخار، لباس مقدس خدمت را از پدر معنوی خانواده‌ی بزرگمان تحویل گرفتیم. تا پیش از آن لحظه، هر قول و قراری که بود، به جای خود... اما این بار، در حضور هزاران نفر از عزیزترین کسانمان، با تمام وجود قول دادیم که برای تنها شرط ایشان، تا آخرین نفس تلاش خواهیم کرد.

در آسمانی که پر از درخشش‌های ناب و بی‌تکرار است، هم‌قسم شدیم که «ده هزار ستاره» خواهیم شد. ده هزار نفس. ده هزار اراده. ده هزار همراه... و این آغاز یک راه طولانی و پرزحمت است. راهی که قدم به قدمش پر از تلاطم و سختی‌ست و در این مسیر، ما فقط یکدیگر را داریم.

هیچ‌آن لحظه‌ای که ستاره‌ی شماره‌ی «ده‌هزار» بر سینه‌ی یکی از ما بنشیند، چند شبی است که خواب را از چشمانم گرفته. دوست دارم بدانید که در این مسیر، بر روی معرفت، اراده و توان فرد به فرد شما حساب باز کرده‌ام.

از حالا تا لحظه‌ی ورود ستاره‌ی ده‌هزارم، همه چیز و همه کس در انتظار ما نشست‌اند.

بیا بید یک‌بار دیگر، درست مثل همان شب، به همه‌ی دنیا نشان دهیم که چه کارهای بزرگی از دستان به‌هم‌پیوسته‌ی ما ساخته است.

نام درخشان ریزکو، مزین به الماس تلاش و پشتکار و صبر یکایک ماست. به یاری خداوند بزرگ و دست در دست یکدیگر، این قرار را به واقعیتی بزرگ تبدیل خواهیم نمود و در آن نقطه، برای روزهای بزرگ‌تری آماده خواهیم شد. به ابروی همان لباس سوگند، ایمان دارم که ما، در کنار یکدیگر، تمام اعداد و ارقام و اهداف را به چالش خواهیم کشید. پیش به‌سوی کپکشان‌ی جدید با ستاره‌هایی به عمر هزاران سال نوری.

با عشق

عضوی از خانواده‌ی ریزکو
احمد رضا صمدی





ثبت دومین رکورد متوالی تولید در شرکت مهرآب بهشت

ثبت رسانند. ثبت این رکورد تولیدی برای دومین ماه متوالی، در ادامه رکورد پیشین فروردین ماه، نشان‌دهنده استمرار تلاش، برنامه‌ریزی دقیق و همدلی میان کارکنان و مدیران این مجموعه تولیدی است.

شرکت مهرآب بهشت برای دومین ماه پیاپی موفق به ثبت رکورد جدیدی در تولید آب معدنی شد. این شرکت در اردیبهشت ماه ۱۴۰۴ با تولید بیش از ۷ میلیون بطری آب معدنی، بالاترین میزان تولید ماهانه خود از زمان تاسیس را به

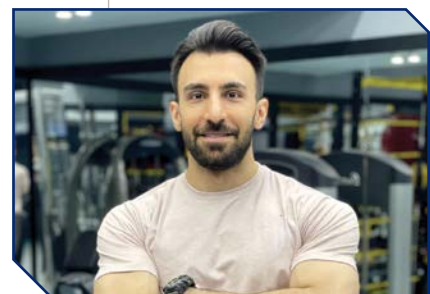


رایزکو، مجموعه صنعتی برتر در ایمنی و بهداشت حرفه‌ای شد

واحد HSE هلدینگ رازیکو در مراسم روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، موفق به کسب عنوان «مجموعه صنعتی برتر» از سوی وزارت بهداشت شد. در آیین گرامیداشت روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار که هشتم اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۴ در سالن همایش ساپکو برگزار شد، واحد HSE هلدینگ رازیکو از سوی شبکه بهداشت و درمان شهرستان ملارد (زیرمجموعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی استان تهران) به‌عنوان مجموعه صنعتی برتر در حوزه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای معرفی و مورد تقدیر قرار گرفت.

حضور مربی ورزشی رازیکو در ترکیب تیم ملی فیتنس ایران

امیرحسین صفدریان، مربی باشگاه ورزشی در هلدینگ رازیکو، با حضور در مرحله ارزیابی تیم ملی فیتنس و بدنسازی ایران که در بهمن‌ماه ۱۴۰۳ برگزار شد، موفق به کسب جواز حضور در ترکیب نهایی تیم ملی برای رقابت‌های جهانی شد. بر اساس اعلام فدراسیون، وی مجوز شرکت در سه رویداد رسمی بین‌المللی شامل ماسل‌بیچ دوی، کویت پرو و مستر یونیورس خاورمیانه را دریافت کرده است. در کنار این فعالیت‌ها، صفدریان در سال گذشته موفق به دریافت مدرک مربیگری حرفه‌ای فیتنس و بدنسازی از فدراسیون جهانی بدنسازی نچرال، مستقر در ایالات متحده آمریکا شده است.



ثبت رکورد دوباره در شرکت همراه حمل و نقل راز

برنامه‌ریزی دقیق، تسهیل و بهینه‌سازی فرآیندهای کاری، کاهش موداها و اتلاف‌ها و تلاش و همدلی کارکنان شرکت بوده است. این شرکت با تمرکز بر ارتقای بهره‌وری، بهبود خدمات و افزایش سطح رضایت مشتریان، در مسیر رشد و توسعه پایدار گام برمی‌دارد و پیش‌بینی می‌شود روند صعودی عملکرد آن در ماه‌های آینده نیز ادامه یابد.

شرکت همراه حمل و نقل راز در اسفندماه ۱۴۰۳ موفق به ثبت بالاترین میزان درآمد و فروش خدمات حمل محموله در یک ماه شد. بر اساس گزارش‌های مالی، درآمد حاصل‌شده در این ماه، بالاترین رقم درآمدی ماهانه در کل دوران فعالیت شرکت بوده و رکورد جدیدی در عملکرد این مجموعه به ثبت رسانده است. گفتنی است دستیابی به این موفقیت حاصل





آذرین مادپارت راز در میان پیشرانان صنعت قطعه‌سازی در نمایشگاه قم

کسب گواهینامه بین‌المللی ISO 17025 توسط آزمایشگاه اورند پیشرو

پمپ، کانکتور، موتور فن و کاتالیست می‌شود. گفتنی است اخذ گواهینامه ISO 17025 در مسیر صادرات محصولات شرکت تأثیرگذار خواهد بود، چرا که اعتبار جهانی این گواهی موجب پذیرش نتایج آزمون در دیگر کشورها و کاهش نیاز به انجام آزمون‌های تکراری می‌شود. همچنین، این استاندارد به‌عنوان مرجع ارزیابی در بسیاری از قراردادهای صنعتی و تحقیقاتی بین‌المللی کاربرد دارد.

آزمایشگاه شرکت اورند پیشرو موفق به دریافت گواهینامه بین‌المللی ISO 17025 در حوزه آزمون و کالیبراسیون شد. گواهی ISO 17025 یکی از معتبرترین استانداردهای بین‌المللی است که در ۷۳ کشور جهان به رسمیت شناخته می‌شود، این گواهی برای آزمایشگاه‌های آزمون و کالیبراسیون است که شامل تأیید صلاحیت در آزمون‌های پلیمری، مخازن سوخت، چراغ‌های خودرو، موتورهای شیشه‌شوی،

شرکت آذرین مادپارت راز، به‌عنوان یکی از بازیگران کلیدی صنعت قطعه‌سازی کشور، در نخستین نمایشگاه تخصصی خودرو، قطعات، موتورسیکلت، آفرود و صنایع وابسته که از ۹ تا ۱۲ اردیبهشت ۱۴۰۴ در محل دائمی نمایشگاه‌های استان قم برگزار شد، حضور پیدا کرد. این نمایشگاه، با همکاری خانه صنعت، معدن و تجارت استان و مشارکت گسترده تولیدکنندگان داخلی، نقطه عطفی در تقویت ارتباطات صنعتی و ارتقای جایگاه تولیدکنندگان به شمار می‌آید و شرکت آذرین مادپارت راز با تمرکز بر نوآوری‌های خود در حوزه قطعه‌سازی، تلاش کرد ضمن معرفی توانمندی‌های فنی، گام‌هایی مؤثر در توسعه بازارهای داخلی و بین‌المللی بردارد.



گرامیداشت سالروز تولد متولدین بهار در خانواده بزرگ رایزکو

این برنامه، تولد یکی از همکاران به صورت غافلگیرانه و در حضور اعضای کمیته فرهنگ گرامی داشته می‌شود. فرهاد خواجوی از واحد حراست، محمد بهرامی از واحد تأمین داخلی و مرتضی بابا از سایت سیستم سوخت، سه همکاری بودند که در ماه‌های فروردین، اردیبهشت و خرداد، میزبان این برنامه در محیط کاری خود بودند. اجرای منظم این طرح، همچنان با بازخورد مثبت کارکنان همراه است.

طرح گرامیداشت تولد همکاران رایزکو در فصل بهار نیز ادامه یافت و تولد فرهاد خواجوی در فروردین‌ماه، محمد بهرامی در اردیبهشت‌ماه و مرتضی بابا در خردادماه با حضور اعضای کمیته فرهنگ در محل کار این همکاران برگزار شد. این برنامه که از سال گذشته با هدف تقویت همدلی، ارتقاء روحیه و ایجاد فضای صمیمانه در محیط کار آغاز شده، به‌صورت ماهانه و از طریق قرعه‌کشی میان متولدین همان ماه اجرا می‌شود. در

ضيافت افطار رایزکو: شبی به وسعت یک خانواده

روایتی از ضیافت افطار خانواده بزرگ رایزکو در واپسین روزهای سال ۱۴۰۳؛



■ هتل المپیک تهران، در آخرین روزهای سالگذشته، بار دیگر صحنه‌ای شد برای گردهمایی خانوادگی که تنها با پیوندهای کاری شکل نگرفته، بلکه با فرهنگ همدلی، احترام و استمرار سنت‌های ایرانی در سازمان، معنا یافته است.

مهمانی، پذیرایی، آداب احترام و تکریم مهمان، چیزهایی هستند که از کودکی با آن‌ها خو گرفته‌ایم. نمی‌توان ایرانی بود و با اهمیت این مفاهیم بیگانه ماند. همواره به ما آموخته‌اند که مهمان‌نوازی، نه تنها یک خصلت نیکو، بلکه بخشی از هویت فرهنگی ماست؛ تا آنجا که یکی از ویژگی‌هایی که مردم ایران را در سراسر جهان به آن می‌شناسند، همین روح مهمان‌نوازی است.

در فرهنگ ایرانی، مهمان‌نوازی تنها به فراهم آوردن سفره‌ای رنگین خلاصه نمی‌شود. حتماً این جمله را شنیده‌ایم که «مهمان به روی خوش میزبان به خانه‌اش می‌رود». همین باور است که اهمیت مهمان‌داری را در میان ما ایرانیان ریشه‌دار کرده و آن را فراتر از آداب اجتماعی به یک پیوند عاطفی بدل کرده است. ■



در واپسین روزهای اسفند، زمانی که سال کهنه آخرین روزهای خود را پشت سر می‌گذارد و بهار نوید آمدنش را می‌دهد، هتل المپیک تهران بار دیگر میزبان یکی از این ضیافت‌های آشنا بود. هلدینگ رایزکو، در یکی از شب‌های پایانی سال ۱۴۰۳، این بار نیز بر سر همان سفره همیشگی افطار نشست؛ اما با رنگ و بویی تازه و پیامی فراتر از یک گردهمایی مناسبتی.

ضيافتي که حالا، به بخشی از فرهنگ سازمانی رایزکو بدل شده و برای کسانی که سال‌هاست با این مجموعه در ارتباطند، مراسمی آشنا و خاطره‌ساز است. پیش از آغاز مراسم، ورودی هتل مملو از مدیران و اعضای مجموعه بود که

در خانواده رایزکو نیز این فرهنگ جایگاهی والا دارد. به همین سبب است که این مجموعه، به بهانه‌های مختلف، اعضای خود و همراهانش را گرد هم می‌آورد. آنچه در نخستین برخورد با رایزکو به چشم می‌آید، همین روحیه تعامل، احترام و تکریم است که در رفتار تک‌تک اعضای آن بازتاب می‌یابد.

ضيافت افطار رایزکو یکی از سنت‌های نهادینه‌شده در این خانواده بزرگ است؛ آیینی دیرپا که هر سال، به دور از تشریفات رسمی و مناسبات اداری، جمعی از همراهان دیرینه این خانواده را گرد یک سفره می‌نشانند تا در فضایی صمیمی، لحظاتی از ضیافت الهی را به اشتراک بگذارند.



ضيافت افطار رایزکو
یکی از سنت‌های
نهادینه‌شده در این
خانواده بزرگ است؛
آیینی دیرپا که هر سال،
به دور از تشریفات
رسمی و مناسبات
اداری، جمعی از
همراهان دیرینه این
خانواده را گرد یک
سفره می‌نشانند



و تجدید خاطره؛ فرصتی برای مرور مسیر طی شده و نگاهی به آینده. ضیافتی که بیش از هر چیز، حامل پیام روشنی از فرهنگ سازمانی رایزکو است؛ فرهنگی که سنت‌ها را ارج می‌نهد، ارتباطات انسانی را گرمی می‌دard و بر همدلی در دل مناسبات حرفه‌ای تأکید دارد.

اما آنچه این شب را متمایز می‌ساخت، نه تنوع غذاها بود و نه شکوه چیدمان میزها؛ بلکه حس عمیق نزدیکی و روابط انسانی میان حاضران، آن چیزی بود که بیش از هر عنصر دیگری در فضا به چشم می‌آمد. صحبت‌ها پیرامون سال‌هایی که گذشت، برنامه‌هایی که در راه است و دغدغه‌هایی که در میان افراد مشترک بود، ضیافت را به محفلی گرم و معنادار بدل کرده بود.

در پایان شب، مهمانان کم‌کم سالن را ترک کردند. برخی با ثبت لحظه‌ای به یادماندنی در قاب دوربین، برخی با وداعی صمیمانه با میزبانان. اما با رفتنشان، چیزی در فضا باقی ماند؛ چیزی از جنس دوستی، احترام و تعلق به مجموعه‌ای که عنوان «خانواده رایزکو» را نه از سر شعار، که از دل تجربه‌ها و روابط انسانی به‌دوش می‌کشد.

در دنیای پرتلاطم کسب‌وکار، جایی که تقویم‌ها سرشار از جلسات و قراردادهاست، گاهی یک شب ساده، اما صمیمی، می‌تواند ژرف‌ترین اثر را بر جای گذارد. ضیافت افطار رایزکو در اسفند ۱۴۰۳ بار دیگر نشان داد که سازمان‌ها را تنها ساختارها و سیاست‌ها نمی‌سازند، بلکه انسان‌های درون آن‌اند که با پیوندی فراتر از ساعات کاری، پایه‌های واقعی فرهنگ سازمانی را می‌سازند.

شبی که در آن، گذشته و آینده، نسل‌ها و نقش‌ها کنار هم نشستند تا رمضان در کنار هم مزه کنند؛ با طعمی ناب از همدلی.

برای خوش‌آمدگویی به مهمانان، به گرمی صف بسته بودند. اما افطار امسال، با یک تفاوت معنادار همراه بود؛ حضوری جدید در کنار چهره‌های آشنا. فرزند ارشد بنیان‌گذار هلدینگ رایزکو، در قامت میزبان در کنار پدر ایستاده بود. حضوری آرام، متین و همدلانه که نمادی از تداوم راهی بود که پدر آغاز کرده است.

احمد رضا صمدی، مدیرعامل هلدینگ رایزکو، اکنون در کنار پدر، با خوش‌رویی و متانت، از مهمانان استقبال می‌کرد. در همان نگاه نخست، می‌شد شباهت منش پدر و پسر را دید؛ آن لحظاتی که با لبخند و آغوشی باز، دستی می‌فشارند، سلامی گرم می‌کردند و فضایی آکنده از صمیمیت را برای مهمانان خود در این ضیافت رقم می‌زدند.

مهمانان، یکی یکی از راه می‌رسیدند؛ برخی در کنار خانواده، برخی تنها، اما همگی با چهره‌ای گشوده و نگاهی گرم. ترکیب مهمانان نیز همچون سال‌های گذشته، متنوع و پُر دامنه بود؛ از مشتریان با سابقه گرفته تا شرکای تجاری، از نمایندگان واحدهای گوناگون شرکت تا چهره‌هایی که هر یک نقشی در مسیر رشد رایزکو داشته‌اند.

در حالی که روند خوش‌آمدگویی به پایان نزدیک می‌شد، نوای خوش لحظات نزدیک به اذان مغرب در فضا طنین‌انداز شد؛ آوایی آشنا که همواره با خاطرات شیرین ماه مبارک رمضان همراه است. فضای داخلی هتل نیز کم‌کم آرام می‌گیرد و همه آماده‌اند برای لحظات افطار آماده شوند.

آنچه همه را به هم پیوند می‌داد، نه تنها سابقه کاری، بلکه خاطرات مشترک، احترام متقابل و پیوندهای انسانی بود که در چنین فضایی به شکلی بی‌واسطه و صمیمی تجلی می‌یافت.

ضيافت افطار رایزکو، هر ساله بهانه‌ای ست برای دیدار، گفتگو

نیروی انسانی: سرمایه‌ای که باید حفظ کرد

سید مهدی میرحسینی، مدیر منابع انسانی گروه قطعه‌سازی رایزکو، از چالش‌ها و راهکارهای جذب و نگهداشت کارکنان در این صنعت می‌گوید

■ حتماً این جمله به گوش شما هم خورده است که «منابع انسانی، مهم‌ترین بخش هر سازمان است.» در صنایعی همچون خودروسازی و قطعه‌سازی که ستون فقرات اقتصاد صنعتی کشور به شمار می‌روند، این جمله معنای عمیق‌تری پیدا می‌کند. رایزکو، به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های قطعه‌سازی ایران، با مجموعه‌ای پر تعداد از کارگران، کارشناسان و مدیران روبه‌روست که نیازمند مدیریتی دقیق، همدلانه و در عین حال نظام‌مند هستند.

در یک سازمان، منابع انسانی مسئول جذب نیرو، استخدام، پیشرفت و حفظ کارمندان است. موضوع منابع و نیروهای انسانی در صنعت از جمله صنعت خودرو و قطعات خودرو شرایط متفاوتی دارد زیرا این صنعت جز صنایع پیشران کشور بوده و نقشی اساسی در تولید ناخالص ملی کشور بازی می‌کند. در نتیجه متخصصان، کارگران و مهندسان در حقیقت سرمایه‌ای صنعتی به شمار می‌روند که مدیران باید نگاه ویژه به آنها داشته باشند. در هلدینگ رایزکو نیز به عنوان یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های قطعه‌سازی کشور بخش منابع انسانی بسیار مهم است و توجه به تعداد بالای نیروی انسانی در این مجموعه مدیریت این بخش چالش‌هایی بسیاری دارد. «سید مهدی میرحسینی» چهارسال قبل به عنوان مدیر منابع انسانی به رایزکو پیوسته است. با این مدیر جوان درباره اهمیت این واحد، چالش‌های استخدام و نگهداشت کارکنان و بالا بردن رضایت آن‌ها گفتگویی داشتیم که در ادامه

می‌خوانید ■



شما از چه زمان به رایزکو پیوستید و در ابتدای ورود با چه چالش‌هایی مواجه بودید؟

حضور من در رایزکو همزمان با تغییراتی در بدنه منابع انسانی شرکت بود تا آن زمان منابع انسانی شرکت ساختار درستی نداشت و همین مسئله باعث ایجاد مشکلاتی شده بود، به همین دلیل دکتر قدس معاون مجموعه به دنبال تشکیل تیم مدیریتی جدید بودند. من نفر دوم تیم بعد از خودشان بودم که پس از مصاحبه به رایزکو پیوستم. روزهای اول به دلیل اینکه شناخت درستی از مجموعه نداشتیم به سختی گذشت اما به مرور توانستیم فعالیت‌های منابع انسانی را متمرکز کرده و سرویس‌های جداگانه که در شرکت‌های مختلف فراهم بود را یکپارچه کنیم.

بزرگترین معضلی که اکنون منابع انسانی هلدینگ رایزکو با آن روبروست چیست؟

بزرگترین چالش ما جذب و نگهداشت نیرو است. متأسفانه در بخش تولیدی و صنعتی تفکر منابع انسانی کم‌رنگ است و بسیاری از مسائل فدای تولید می‌شود، راهبری این دو مسئله کنار یکدیگر همیاری واحدهای مختلف را می‌طلبد و مسئولیت تیم منابع انسانی را هم سنگین‌تر می‌کند. یکی دیگر از مسائلی که کار را سخت کرده بحث تفاوت نسلی است، درست است که سازمان‌های نوپا دچار چالش اقتصادی هستند اما نسل یکدستی دارند که می‌توانند با هم کنار بیایند اما در سازمانی مثل ما مدیریت کردن این تفاوت نسلی کمی دشوار است و همیاری همه اعضا را لازم دارد.

استراتژی مجموعه رایزکو برای جذب و نگهداشت نیرو چیست؟

حضور در نمایشگاه‌های مختلف برای مطرح کردن برند کارفرما، تشکیل تیم جذب فعال که به موقع پاسخگو باشد، همکاری با دانشگاه‌های مختلف کشور و تیم‌های کارآفرینی، آموزش‌هایی در جهت توسعه مدیران برای برقراری ارتباط بهتر با کارکنان، برگزاری دوره‌های تکنیک استخدامی برای مدیران غیر منابع انسانی تا بتوانند حلقه‌های اولیه ارتباط را برقرار کنند. سیاست ما همواره حفظ نیرو در قالب اقدامات توسعه‌ای بوده است حتی در شرایط سخت اقتصادی هم تلاش ما امکانات رفاهی کارکنان کم نشود، ایجاد جذابیت و انگیزش در قالب تنوع خدمات رفاهی مهم‌ترین برنامه ما است و همیشه سعی بر این بوده در ابتدای سال، تقویم رفاهی را بازنگری کرده و رفاهیات را بهبود ببخشیم حتی اگر هزینه‌های بیشتری به سازمان تحمیل شود ولی سعی می‌کنیم محیط کار مطلوب‌تر باشد. بازنگری برخی از آیین‌نامه‌ها در دستور کار است که رضایت کارکنان افزایش پیدا کند.

آیا این چالش جذب و نگهداشت نیرو فقط برای رایزکو است یا همه صنایع درگیر آن هستند؟

طبق مطالعات انجام شده اقبال نسل جوان به صنعت و محیط صنعتی در سال‌های اخیر بسیار کم شده و معمولاً نسل جوان علاقه دارند در محیط‌هایی کار کنند که انعطاف بیشتری داشته باشد. حضور در محیط صنعتی نیازمند نظم و قانون خاصی است که نسل جدید آن را دوست ندارد، بخش قطعه سازی و خودروسازی بیشتر از دیگر صنایع با این معضل درگیر است. ما در مجموعه بزرگی چون رایزکو مجبور هستیم نیروهای جدید اضافه کنیم مانند خون تازه‌ای که تزریق می‌شود هر چند معمولاً نیروهای قدیمی در چنین شرکت‌هایی ماندگارترند چرا که دوره‌های شناخت اولیه را سپری کرده و ثبات رسیده‌اند.

در ارزیابی پرسنل مجموعه معمولاً چه شاخص‌هایی مدنظر است؟

یکی از برنامه‌هایی که از سال ۱۴۰۰ اجرایی شد شاخص‌هایی هست که مدیران بر اساس آن به کارکنان زیر مجموعه خود امتیاز دهند، البته این مدل کاستی‌هایی دارد اما سعی کردیم مبنایی بر ارزیابی عملکرد افراد باشد. از جمله شاخص‌های این ارزیابی می‌توان به خلاقیت در انجام امور، نظام پیشنهادات، کیفیت انجام وظایف، آموزش به همکاران، میزان مشارکت و روحیه کار تیمی اشاره کرد. یکی از اقداماتی خوبی که برای انجام شده تورهای جامعه‌پذیری است که چهارشنبه آخر هر ماه برای کسانی که تازه به مجموعه اضافه شدند برگزار می‌شود تا بیشتر با محیط کاری آشنا شوند.

کارکنان مجموعه چه نقشی در ایجاد فضای مطلوب در محیط کار دارند و چگونه می‌توانند به مدیران در این فرآیند کمک کنند؟

در سوال قبل به موضوع بازنگری در برخی آیین‌نامه‌ها اشاره شد، نکته مهم برای این بازنگری‌ها لزوم مشارکت کارکنان در نظرسنجی‌هاست، ما به دنبال بهبود مشارکت کارکنان در فرآیندها هستیم، چرا که این مشارکت می‌تواند تأثیرات مثبتی در عملکرد، حفظ استعدادها و نوآوری داشته باشد. مشارکت همکاران در نظرسنجی به ما کمک می‌کند تا نظر آنها را نسبت به عملکرد سازمان و اقداماتی که توسط مدیران انجام می‌شود بدانیم.

درک احساسات کارکنان برای ایجاد یک محیط کاری مثبت و نگهداشت کارکنان در سازمان ضروری است. اگر تعامل کارمندان اندازه‌گیری نشود راهی برای انجام اقدامات آگاهانه در جهت بهبود فرهنگ سازمان، ساختارها و همچنین ایجاد محیطی که در آن همه احساس خوبی داشته باشند نخواهیم داشت. به همین دلیل از همکاران خواهش می‌کنم که در نظر سنجی‌ها شرکت کنند.

سخت‌ترین و بهترین روزهای تصمیمی که در دوران کاری گرفتید چه بود؟

شیرین‌ترین روزهای کاری من مربوط به روزهایی است که جذب نیرو داریم و تلخ‌ترین روزها خداحافظی با همکارانی است که به هر دلیلی از ما جدا می‌شوند، من دنیای شلوغ‌تر را بیشتر دوست دارم، صدها نفر از طریق رایزکو نا سر سفره خود می‌برند است که اگر یک نفر بیشتر سر این سفره بنشیند برای ما خیلی ارزشمند است.

اگر به عقب برگردید باز هم این شغل را انتخاب می‌کنید؟

من با راهنمایی یک دوست خوب وارد منابع انسانی شدم، شاید من را بیشتر از خودم می‌شناخت که تشویق کرد وارد این شغل شوم، در تمام این سال‌ها نه تنها خسته نشدم بلکه سعی کردم با همکاران همدل باشم، با آنها گفتگو کرده و مثل یک مدیر خشک نباشم، همیشه ابعاد انسانی کار برایم مهم تر بوده است، اگر به عقب بازگردم باز هم این مسیر را انتخاب می‌کنم.

در پایان چه صحبتی دارید؟

هلدینگ رایزکو در حوزه منابع انسانی بسیار پیشرو است اما برای اینکه عملکرد بهتری داشته باشیم نیاز به همکاری همه همکاران داریم، در واقع همه کارکنان از کارگران تا روسا و مدیران، مدیر منابع انسانی هستند و می‌توانند کمک کنند تا حالمان در جایی که بیشتر ساعت عمرمان را می‌گذرانیم خوب باشد و با انرژی بالا به خانه بازگردیم.



ما به دنبال بهبود مشارکت کارکنان در فرآیندها هستیم، چراکه این مشارکت می‌تواند تأثیرات مثبتی در عملکرد، حفظ استعدادها و نوآوری داشته باشد



رایزکو در میان غول‌های رسانه‌ای صنعت

روایتی از افتخار آفرینی دوباره در جشنواره ارتباط آفرینان



درخشش رایزکو در میان برترین‌های کشور

آیین اختتامیه دومین جشنواره ارتباط آفرینان روز دوشنبه ۲۹ اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۴، با حضور چهره‌های برجسته حوزه ارتباطات و روابط عمومی کشور در محل مجمع کارآفرینان ایران برگزار شد. در این رویداد معتبر، شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز (رایزکو) با ارائه عملکردی حرفه‌ای و رویکردی متمایز، موفق شد در کنار برنده‌های شناخته‌شده‌ای چون گروه صنعتی گلرنگ، گروه صنعتی انتخاب و شرکت کیسون، عنوان یکی از چهار مجموعه برتر را از آن خود کند. این جشنواره در سه بخش تخصصی شامل «تکنیک و فنون روابط عمومی و تبلیغات»، «کمپین‌نویسی و برگزاری کمپین» و «پاسخ به مسئله در سازمان» برگزار شد. آثار ارسالی پس از ارزیابی تخصصی هیئت داوران، مورد بررسی قرار گرفتند و نهایتاً برترین‌ها در هر بخش معرفی شدند. رایزکو با اتکا به تجربه، دانش و نگاه مسئولانه تیم‌های روابط عمومی، تبلیغات و برندسازی، توانست جایگاهی شایسته در این رویداد کسب کند.

میلاد شیران، مدیر تبلیغات و برندسازی رایزکو، در حاشیه این مراسم با اشاره به اهمیت این موفقیت گفت:

■ در دنیای امروز که قدرت برندها نه فقط در کیفیت محصولات، بلکه در مهارت روایت داستان‌شان تعریف می‌شود، روابط عمومی به نیرویی استراتژیک در ساخت تصویر ذهنی سازمان‌ها بدل شده است. دومین جشنواره ارتباط آفرینان فرصتی بود برای شناسایی و معرفی مجموعه‌هایی که توانسته‌اند با رویکردی خلاقانه و مؤثر، جایگاه ارتباطات را در قلب استراتژی‌های توسعه خود بنشانند. رایزکو نیز با نگاهی مسئله‌محور و عملکردی کم‌نظیر، در میان برترین‌های این جشنواره ملی درخشید. جشنواره «ارتباط آفرینان» رویدادی است که توسط مجمع کارآفرینان ایران، با هدف پاسداشت و معرفی الگوهای موفق در حوزه روابط عمومی، تبلیغات و ارتباطات سازمانی در بخش خصوصی کشور برگزار می‌شود. این جشنواره، که هم‌زمان با هفته روابط عمومی برپا می‌شود، تلاش دارد تا چهره‌های شاخص این حوزه را در میان شرکت‌های پیشران اقتصادی شناسایی و معرفی کند؛ شرکت‌هایی که با رویکردی حرفه‌ای به ارتباطات، نقشی کلیدی در پیشبرد مأموریت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود ایفا کرده‌اند. در دومین دوره این جشنواره که با حضور بیش از ۸۰۰ اثر ارسالی از شرکت‌های گوناگون برگزار شد، تنها ۱۹ مجموعه به مرحله نهایی راه یافتند و در نهایت، چهار مجموعه از جمله هلدینگ رایزکو، به عنوان روابط عمومی‌های برتر معرفی شدند. ■



دستیابی به این افتخار در رقابت با برندهایی که هریک غول‌های رسانه‌ای صنایع خود به شمار می‌روند، دستاوردی استراتژیک برای رایزکو محسوب می‌شود

روابط عمومی؛ قلب تپنده توسعه صنعتی

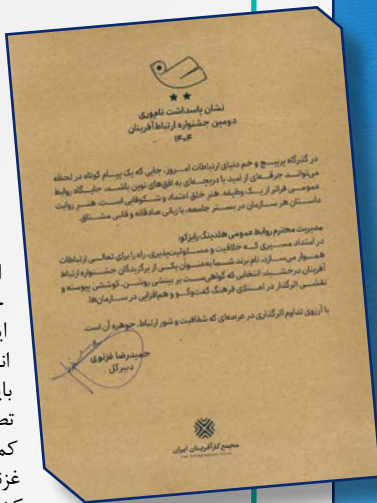
در دنیای پیچیده و رقابتی امروز، روابط عمومی دیگر صرفاً یک واحد اجرایی نیست؛ بلکه به عنوان بازوی استراتژیک سازمان‌ها، نقشی کلیدی در هدایت و توسعه پایدار ایفا می‌کند. این دیدگاه نوین، محور اصلی سخنرانی حمیدرضا غزنوی، دبیرکل مجمع کارآفرینان ایران، در آیین اختتامیه دومین جشنواره ارتباط‌آفرینان بود.

حمیدرضا غزنوی در این مراسم، ضمن تبریک هفته ارتباطات و روابط عمومی، تأکید کرد: «روابط عمومی‌ها در شرکت‌های پیشران اقتصادی به عنوان راویان سازمان، نقش کلیدی در توسعه پایدار شرکت‌ها و در نهایت توسعه پایدار کشور ایفا می‌کنند.»

وی با اشاره به اهمیت جایگاه روابط عمومی در سازمان‌ها افزود: «در شرایطی که شرکت‌های پیشران اقتصادی نقش مهمی در پیشرفت کشور دارند، روابط عمومی‌ها باید با رویکردی حرفه‌ای و استراتژیک، به عنوان پل ارتباطی میان سازمان و جامعه، ایفای نقش کنند. این واحدها نه تنها مسئول انتقال اطلاعات هستند، بلکه باید با تحلیل دقیق محیط، به تصمیم‌سازی‌های کلان سازمان کمک کنند.»

غزنوی همچنین به تجربه کشورهای صنعتی اشاره کرد و گفت: «در کشورهای توسعه‌یافته، روابط عمومی‌ها به عنوان یکی از ارکان اصلی تصمیم‌گیری در سازمان‌ها شناخته می‌شوند. این واحدها با بهره‌گیری از دانش تخصصی و فناوری‌های نوین، به‌طور مستقیم در فرآیندهای توسعه‌ای مشارکت دارند.»

وی در پایان سخنان خود، از تمامی فعالان حوزه روابط عمومی خواست تا با ارتقاء دانش و مهارت‌های خود، نقش مؤثرتری در پیشبرد اهداف سازمان‌ها و در نهایت توسعه کشور ایفا کنند.



این موفقیت، نه صرفاً یک عنوان، بلکه گواهی بر بلوغ حرفه‌ای روابط عمومی رایزکوست

عنوان، بلکه گواهی بر بلوغ حرفه‌ای روابط عمومی رایزکوست. شیران در پایان با قدردانی از حمایت‌های مدیریت ارشد سازمان، نقش کلیدی آن‌ها را در این موفقیت یادآور شد و گفت: «بدون حمایت مؤسس و بنیان‌گذار هلدینگ رایزکو، و احمدرضا صمدی، مدیرعامل مجموعه، این مسیر هموار نمی‌شد. نگاه راهبردی آن‌ها به مقوله ارتباطات، بستری فراهم کرد تا تیم‌های ما بتوانند با جسارت و خلاقیت در مسیر توسعه برند رایزکو گام بردارند.»

حضور در میان چهار مجموعه برتر دومین جشنواره ارتباط‌آفرینان، آن هم در رقابت با برندهایی که هر یک غول‌های رسانه‌ای صنایع خود به شمار می‌روند، دستاوردی استراتژیک برای رایزکو محسوب می‌شود؛ مجموعه‌ای که نشان داد حتی در فضای B2B نیز می‌توان با تکیه بر فهم عمیق از مسئله، ساختار حرفه‌ای و باور به قدرت ارتباط، اثربخشی چشم‌گیر در سطح ملی ایجاد کرد.

موفقیت رایزکو در این جشنواره، تنها یک افتخار نیست؛ بلکه تأییدی است بر این که «روابط عمومی» در این مجموعه، صرفاً یک واحد سازمانی نیست، بلکه نگاهی است راهبردی، که در تار و پود برند رایزکو تنیده شده است.

«کسب عنوان مجموعه برتر، افتخار بزرگی است که در درجه اول متعلق به خانواده بزرگ رایزکو و سپس حاصل تلاش بی‌وقفه همکاران ما در حوزه‌های روابط عمومی، تبلیغات و برندسازی است. اگر تلاش جمعی و هماهنگ آن‌ها نبود، این موفقیت حاصل نمی‌شد.»

شیران در ادامه با اشاره به جایگاه ویژه رایزکو در میان چهار مجموعه برتر جشنواره، تأکید کرد: «در این دوره، رایزکو در کنار سه برند بزرگ B2C کشور شامل گروه صنعتی گلرنگ، گروه صنعتی انتخاب و شرکت کیسون معرفی شد. نکته قابل‌توجه این‌جاست که رایزکو تنها مجموعه B2B در این فهرست بود؛ شرکتی که بدون بهره‌گیری از رسانه‌های اختصاصی یا کمپین‌های گسترده، تنها با اتکا به رویکردی مسئله‌محور و تیمی متعهد، توانست در میان رقبای پر قدرت بدرخشد.»

او همچنین افزود: «در شرایطی که رقبای ما از امکانات گسترده رسانه‌ای و پروژه‌های عظیم تبلیغاتی بهره‌مند بودند، رایزکو توانست با تمرکز بر تحلیل مسائل واقعی، تولید محتوای متناسب با چالش‌های سازمان و برقراری ارتباط مؤثر با ذی‌نفعان، جایگاه خود را تثبیت کند. این موفقیت، نه صرفاً یک

درخشش اتحادیه نوین در صنعت چراغ خودرو

گزارشی از قدیمی‌ترین و پیشرفته‌ترین سایت تولیدی چراغ خودرو در ایران؛ جایی که تکنولوژی، تخصص و مشارکت زنان هم‌مسیرند



بازنگری فرآیندهای متمرکز روی سیستم چراغ، ایجاد زیرساخت‌های توسعه‌ای، خرید تجهیزات بروز و جذب و آموزش نیروی انسانی به تأمین‌کننده عمده خودروسازان برتر کشور چون خودرو، سایپا، بهمن خودرو تبدیل شده است.

■ نشریه راز صنعت در هر شماره به سراغ یکی از سایت‌های تولیدی می‌رود تا فعالیت‌ها و محصولات شرکت را معرفی کند. در این شماره نوبت به سایت اتحادیه نوین یکی از با سابقه‌ترین شرکت‌های زیر مجموعه رایزکو رسیده تا بیشتر با آن آشنا شویم. ■

در دنیای خودرو، کیفیت و عملکرد چراغ‌ها نقش مهمی در ایمنی و زیبایی دارند. برندهای برتر در این حوزه تلاش می‌کنند تا با استفاده از فناوری‌های پیشرفته، روشنایی بهتر، دوام بالاتر، طراحی‌های خیره‌کننده‌ای ارائه دهند. هلدینگ رایزکو در کنار تمام قطعاتی که برای خودروها تولید می‌کند از پیشگامان تولید چراغ خودرو در کشور است و سایت اتحادیه نوین با بهره‌گیری از ماشین‌آلات پیشرفته به همراه دانش فنی روز، توانسته مطابق با تقاضای بازار، اقدام به تولید چراغ‌های خودرو کرده و سهم بالایی از بازار را از آن خود کند.

اتحادیه نوین اولین تولیدکننده چراغ خودرو در ایران

شرکت اتحادیه نوین به عنوان اولین تولیدکننده چراغ خودرو در ایران است که از سال ۱۳۴۸ فعالیت خود را به عنوان اولین سازنده قطعات خودرو با هدف توسعه بازارهای داخلی و خارجی همگام با تأمین نیاز داخل صنعت خودروسازی آغاز کرد. این شرکت با تمام فراز و نشیب‌هایی که در طول سال‌های فعالیت خود داشته سرانجام در سال ۱۳۹۵ با وجود مشکلات بسیاری که داشت و تمام دستگاه‌ها و تجهیزات آن مستهلک و فرسوده بود توسط هلدینگ رایزکو خریداری شد و به صورت تخصصی فعالیت بر روی چراغ‌های خودرو را آغاز کرد. این شرکت به دلیل نگاه ویژه‌ای که مدیریت ارشد سازمان در حوزه توسعه تکنولوژی و تمرکز روی تولید چراغ داشت و با سرمایه‌گذاری بالا،



سایت اتحادیه نوین با بهره‌گیری از ماشین‌آلات پیشرفته به همراه دانش فنی روز، توانسته مطابق با تقاضای بازار، اقدام به تولید چراغ‌های خودرو کرده و سهم بالایی از بازار را از آن خود کند

محمد معافی - اپراتور قالب‌بند

از سال ۱۴۰۲ وارد رایزکو شده است و در بخش قالب‌بندی مشغول فعالیت است. او که سابقه فعالیت در شرکت‌های دیگر را هم دارد نظم و قانون‌مداری را به عنوان وجه تمایز رایزکو با دیگر مجموعه‌ها می‌داند. به گفته معافی رایزکو یکی از بهترین مجموعه‌هایی است که تاکنون در آن فعالیت کرده و امیدوار است بتواند تا دوران بازتأسیس‌کنی در این مجموعه به فعالیت خود ادامه دهد. معافی تمام تلاش خود را می‌کند بتواند در شغلش پیشرفت کند و امیدوار است بتواند با تأثیرگذاری بیشتر به فردی موثر در رایزکو تبدیل شود.



در ادامه معرفی سایت اتحادیه نوین گپ و گفت صمیمانه‌ای داشتیم با جمعی از کارکنان این سایت تا برآیمان از فعالیت‌های خود در این سال‌ها و هر آنچه که در سایت تزریق سپری می‌شود بگویند.

اعظم یعقوبی - اپراتور تولید

از دیگر کارکنان سایت اتحادیه نوین است که از سال ۱۳۹۶ وارد رایزکو شده است. او سابقه کار در شرکت‌های دیگر را هم دارد اما به توصیه دوستانش که از حقوق، مزایا، امنیت شغلی و محیط خوب رایزکو تعریف کرده بودند، به این مجموعه پیوسته است. به گفته یعقوبی مدیرها که عوض می‌شوند کل سیستم به هم می‌ریزد اما وجود دکتر صمدی دلگرمی بزرگی است که باعث شده بسیاری از کارکنان به خاطر خود او در این مجموعه ماندگار شوند. چرا که دکتر با اخلاق خوب و آگاهی که نسبت به کارکنان دارد سعی می‌کند مشکلات را حل کند. یعقوبی که خاطرات بسیاری از خود در این مجموعه دارد از حضور خادمان اما رضا (ع) با پرچم حرم مطهر در شرکت به عنوان بهترین خاطره خود یاد می‌کند. او آرزو دارد که رایزکو بیش از پیش رشد کند و خودش نیز ارتقا شغلی پیدا کرده و بتواند به عنوان سرپرست یا مسئول کنترل کیفیت به کار خود ادامه دهد.



شهناز رمانندی - اپراتور تولید

او سال ۹۷ بعد از دیدن آگهی استخدام رایزکو و مصاحبه با مدیران شرکت وارد این مجموعه شده و به عنوان اپراتور در سایت اتحادیه نوین مشغول به کار است. شهناز رمانندی یک فرزند پسر دارد و در تلاش برای ساختن آینده روشن برای فرزندش است. او دلیل ماندگاری‌اش در رایزکو را جایگاه برتر این هلدینگ در صنایع کشور، مدیریت خوب و امنیت شغلی عنوان می‌کند. از نظر رمانندی مزایا رایزکو نسبت به شرکت‌های مشابه بسیار بیشتر است و همین مسئله نشان می‌دهد کارکنان چه قدر برای مدیران مجموعه اهمیت دارند. آرزوی او برای سازمان توسعه و پیشرفت روزافزون است و معتقد پیشرفت مجموعه در نهایت منجر به رشد کارکنان خواهد شد.





بهره‌گیری از جدیدترین تکنولوژی روز دنیا

رشد روزافزون صنعت خودرو و افزایش آگاهی مصرف‌کنندگان از نیاز به ایمنی و طراحی مدرن، به تنوع مشتریان و پیشرفت فناوری موجب شده سایت اتحادیه نوین به روز بودن اطلاعات و محصولات را در دستور کار قرار داده و از آخرین تکنولوژی روز دنیا برای تولید چراغ خودرو بهره‌برد. این شرکت با توجه به دانش فنی متخصصان و توجه به نیازهای بازار چراغ‌های خودرویی را تولید می‌کند که علاوه بر زیبایی ظاهری، عملکردی مطمئن و کارآمد در شرایط مختلف جوی و رانندگی داشته باشند. به همین دلیل، این برند سهم قابل توجهی از بازار تولید چراغ خودرو را به خود اختصاص داده است. در همین راستا بزودی خط تولید چراغ‌های فول LED خطر و چراغ‌های PS1 که تکنولوژی آن خریداری شده نصب و راه‌اندازی خواهد شد. این پروژه از لحاظ تکنولوژی و حجم تولید بر توانمندی تولید چراغ در این سایت اضافه خواهد کرد.

تلاش برای آینده روشن

قرار گرفتن بین سه تولیدکننده برتر سیستم روشنایی خودرو در کشور، بهره‌گیری از تکنولوژی‌های روز دنیا متناسب با توسعه جهانی و ورود به بازارهای صادراتی سه هدفی است که سایت اتحادیه نوین برای رسیدن به آن همواره در تلاش است. این شرکت با پشت سر گذاشتن شرایط مختلف و عبور از سختی‌ها و مشکلات ناشی از تولید و تامین مواد اولیه، همچنان استوار و پیشرو، در عرصه تولید محصول و کسب سهم حداکثری بازار و رقبا، با همتی مضاعف محصولات خود را عرضه می‌کند و با توجه به ظرفیت بالایی که از نظر منابع انسانی، سرمایه‌گذاری و کیفیت محصولات دارد می‌تواند بزودی روی قله صنعت تولید چراغ خودرو بایستد.

حضور تاثیرگذار بانوان

سایت اتحادیه نوین به دلیل حجم بالای تقاضا از سوی مشتریان یکی از سایت‌های اشتغال‌آفرین هلدینگ رازکو است که توانسته دغدغه اشتغال‌زایی مدیران ارشد را حل کند. از همه مهم‌تر اینکه بانوان در این شرکت حضور پررنگی دارند به طوری که ۶۵ درصد از کارکنان این مجموعه را بانوان تشکیل می‌دهند. این سایت موفق شده با بکارگیری حداکثری از توان و تخصص زنان و بهره‌گیری از مسئولیت‌پذیری آنان در ایجاد محیطی امن و کارآمد در مجموعه صنعتی خود پیشگام باشد. حضور حداکثری بانوان در خط تولید سایت اتحادیه نوین می‌تواند الگویی بی‌بدیل برای اشتغال زنان در سایت‌های دیگر نیز باشد.

کیفیت و خدمات پس از فروش نقاط قوت اتحادیه نوین

کیفیت در تمام تولیدات رازکو حرف اول را می‌زند اما وجه تمایز سایت اتحادیه نوین نسبت به دیگر سایت‌ها کیفیت همراه با زیبایی است. چراغ محصولی تاثیرگذار روی خودرو است و جنبه تزئینی دارد که جلوه خاصی به آن می‌دهد به همین دلیل این محصول برای خودروسازان اهمیت بسیاری دارد. همین مسئله کار را دو چندان می‌کند چرا که علاوه بر کیفیت باید روی طراحی آن هم وقت گذاشته شود. از دیگر نقاط قوت سایت اتحادیه نوین می‌توان به خدمات پس از فروش اشاره کرد که این ویژگی از تعداد محصول برگشتی و هم از لحاظ ظاهر و عملکرد قابل لمس است، همین مسئله سایت اتحادیه نوین را نسبت به سایت رقبا متمایز می‌کند. مضاف بر اینکه مدیران ارشد سازمان معتقدند این تمایز و تفاوت باید از نظر کیفی و با بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین اتفاق بیفتد و مشتری باید به دلیل کیفیت برتر چراغ‌های تولیدی این شرکت را انتخاب کند.



کیفیت در تمام

تولیدات رازکو حرف

اول را می‌زند اما وجه

تمایز سایت اتحادیه

نوین نسبت به دیگر

سایت‌ها کیفیت همراه

با زیبایی است

افسانه حسینی - اپراتور تولید

۳۳ سال دارد و سال ۱۴۰۱ از طریق یکی از دوستانش وارد رازکو شده و از همان ابتدا در سایت اتحادیه نوین به عنوان اپراتور مشغول به کار شده است. حسینی رازکو را خانه دوم خود می‌داند و می‌گوید: همکاران خوبی دارم که بعضی‌ها ایشان برای من مثل خواهر هستند و از اینکه در کنار چنین دوستانی مشغول به کار هستم لذت می‌برم. او به حسابداری و کامپیوتر علاقه خاصی دارد ترجیح می‌دهد در بخش اداری و در جایی که به آن علاقه دارد مشغول به کار شود. حسینی در کنار کار در مجموعه رازکو کسب‌وکار خود را نیز دارد و عروسک‌های پارچه‌ای می‌سازد. او امیدوار است بتواند روزی کسب‌وکار خود را گسترش داده و به صورت تخصصی در زمینه عروسک‌سازی که علاقه بسیاری به آن دارد فعالیت کند.



لیلا زنگنه - اپراتور تولید

۲۷ سال دارد و دو سال قبل با معرفی یکی از بستگانش وارد رازکو شده است. زنگنه که مدرک کارشناسی را از دانشگاه سراسری گرفته می‌خواهد در شغل خود نیز مانند تحصیل موفق باشد. او اکنون در بخش تزریق سایت اتحادیه نوین مشغول به کار است و تمام تلاش خود را می‌کند تا با بهبود عملکرد بتواند ارتقای شغلی پیدا کند. زنگنه علاقه بسیاری به واحد کیفیت دارد و می‌خواهد روزی در این واحد مشغول به کار شود چرا که به عقیده او این واحد هیجان بیشتری دارد. زنگنه در توصیف رازکو می‌گوید رازکو مثل خانواده بزرگی است که یک پدر حامی با فرزندان بسیار دارد. از نظر او شخصی که برای هزاران نفر کارآفرینی و ایجاد اشتغال کرده این حق را دارد که به موفقیت‌های بیشتری برسد.



فرشته رحیمی - اپراتور تولید

حدود دو سال است که به رازکو پیوسته و به عنوان اپراتور در بخش آبکاری مشغول به کار است. از نظر او رازکو مثل یک خانواده است که اگر تمام اعضای آن با هم متحد شده و همکاری کنند می‌توانند این هلدینگ را به قطب صنعت خودروسازی تبدیل کنند. او دلیل ماندگاری خود و بسیاری از همکاران را وجود دکتر صمدی می‌داند که مانند یک پدر از کارکنانش حمایت کرده و سعی می‌کند محیطی امن و آرام فراهم کند تا بتوانند در آرامش و با خیال آسوده کار کنند و در کنار تامین معاش، برای موفقیت مجموعه قدم بردارند.



شیرین کرمی - اپراتور تولید

متولد سال ۷۸ بوده و یکی از نیروهای جوان رازکو است که انگیزه بسیاری در کار دارد. او که از سال ۹۹ به این مجموعه پیوسته امنیت شغلی، همکاران خوب و محیط کاری دلنشین را، راز ماندگاری خود در رازکو می‌داند. کرمی که از ابتدا به عنوان اپراتور وارد مجموعه شده ارتقا شغلی را یکی از اهداف خود عنوان می‌کند. از نظر کرمی وجه تمایز رازکو نسبت به شرکت‌های دیگر امنیت شغلی و حضور دکتر صمدی است که همانند یک پدر دلسوز این خانواده را رهبری و مدیریت می‌کند. کرمی که به فکر ادامه تحصیل است می‌گوید: متأسفانه بنا به دلایلی تحصیل را ادامه ندادم اما قصد دارم در رشته صنایع ادامه تحصیل دهم که مرتبط با شغلم نیز هست.



نیروی انسانی در آستانه یک بازتعریف

نگاهی تحلیلی به دومین نمایشگاه کار دانشگاه صنعتی امیرکبیر و حضور هلدینگ رازیکو

■ در شرایطی که بازار کار ایران، به‌ویژه در حوزه صنعت و فناوری، با تغییرات پرشتاب نسلی، انتظارات متفاوت نیروی انسانی و کمبود نیروی متخصص دست به گریبان است، نمایشگاه‌های کار به تدریج از یک پلتفرم استخدام ساده فراتر رفته و به آوردگاه شناخت، ارتباط، و برندینگ منابع انسانی تبدیل شده‌اند. دومین دوره نمایشگاه کار دانشگاه صنعتی امیرکبیر، از تاریخ ۲۲ تا ۲۴ اردیبهشت ۱۴۰۴، جلوه‌ای عینی از همین رویکرد نوین بود؛ رویکردی که در آن، سازمان‌ها نه فقط به دنبال جذب نیرو، بلکه به دنبال شنیدن صدای نسل جدید و بازتعریف پیوند خود با آینده‌اند. ■



رازیکو در مسیر گفت‌وگو با نسل نو

هلدینگ رازیکو، یکی از مشارکت‌کنندگان کلیدی در این نمایشگاه، با هدف معرفی ظرفیت‌های خود، جذب استعداد‌های دانشگاهی، و توسعه برند کارفرمایی، حضوری هدفمند و برنامه‌ریزی‌شده داشت. غرفه رازیکو، در سه روز نمایشگاه، میزبان صدها دانشجو، فارغ‌التحصیل و علاقه‌مند به ورود حرفه‌ای به دنیای صنعت بود؛ فضایی که فراتر از یک روند جذب سنتی، به یک میدان تعامل و گفت‌وگو بدل شد.

مهدی میرحسینی، مدیر منابع انسانی رازیکو، در گفت‌وگو با فصل‌نامه، هدف‌گذاری این حضور را چنین توصیف کرد: «برای ما، نمایشگاه کار صرفاً محل جذب نیرو نیست؛ فرصتی است برای معرفی فرهنگ سازمانی، انتقال تجربه و ایجاد ذهنیت مثبت از رازیکو به عنوان یک کارفرمای حرفه‌ای. ما به‌طور خاص در حوزه‌های فنی، مهندسی، تحقیق و توسعه، و تحلیل داده، به دنبال افراد با انگیزه و پتانسیل بالا هستیم.»

میرحسینی، با اشاره به چالش‌های امروز در جذب و نگهداشت نیروی انسانی، افزود: «ورود نسل جدید با ارزش‌ها و نگرش‌های متفاوت، سازمان‌ها را وادار کرده تا زبان ارتباطی تازه‌ای با

کارکنان پیدا کنند. ما با طراحی فرآیندهای جذب چندمرحله‌ای، مصاحبه‌های عمیق‌تر و سیستم‌های منتورینگ درون‌سازمانی، تلاش کرده‌ایم با این نسل، نه از موضع کنترل، بلکه از موضع همراهی وارد گفت‌وگو شویم.»

حسن تاج‌الدینی، رئیس منابع انسانی رازیکو، نیز با نگاهی کلان‌تر به نمایشگاه، چنین توضیح داد: «در این رویداد، هدف ما صرفاً پر کردن پوزیشن‌های خالی نبود. ما بانک رزومه خود را تقویت کردیم تا در آینده، با دست بازتری بتوانیم از این ظرفیت‌ها بهره ببریم. همچنین، این فرصت را مغتنم شمردیم تا برند کارفرمایی‌مان را در ذهن دانشجویان ارتقا دهیم و فرهنگ مشارکتی سازمان را معرفی کنیم.»

وی درباره برنامه‌های نگهداشت سرمایه انسانی گفت: «نگهداشت نیروی انسانی، چالش مشترک امروز همه سازمان‌هاست. ما با تعریف بسته‌های حمایتی، تقویت ارتباط میان واحدها و تاکید بر ساختار خانواده‌محور رازیکو، تلاش کرده‌ایم حس تعلق و پایداری را در تیم‌های کاری تقویت کنیم. ما به جای نگاه ابزاری به نیروی انسانی، باور داریم که موفقیت پایدار از مسیر اعتماد و همدلی می‌گذرد.»



این نمایشگاه فرصتی است برای معرفی فرهنگ سازمانی، انتقال تجربه، و ایجاد ذهنیت مثبت از رازیکو به عنوان یک کارفرمای حرفه‌ای



در دومین روز نمایشگاه، سالن فجر دانشگاه صنعتی امیرکبیر میزبان یکی از متفاوت‌ترین سخنرانی‌های این رویداد بود؛ جایی که حمیدرضا صمدی، بنیان‌گذار هلدینگ رایزکو، با موضوع «شکست را می‌توان شکست داد»، از تجربه‌های شخصی خود گفت.

حمیدرضا صمدی در جمع دانشجویان و علاقه‌مندان به کارآفرینی، به مرور تجربه‌های واقعی زندگی خود از جمله چهار بار ورشکستگی و بازگشت مجدد به مسیر رشد و کارآفرینی پرداخت و از نقش تلاش، پشتکار و روحیه شکست‌ناپذیر در رسیدن به موفقیت‌های ماندگار گفت.

او با تأکید بر اینکه «شکست پایان نیست، بلکه بخشی از مسیر یادگیری است» از نیروهای جوان و دانشجو خواست تا از شکست نهراسند و آن را فرصتی برای بازسازی و جهش بدانند. وی در بخشی از سخنان خود با اشاره به داستان جان استیون آکواری، دنده تانزاناییی المپیک ۱۹۶۸، گفت: «وقتی از آکواری پرسیدند چرا با وجود آسیب‌دیدگی شدید مسابقه را ادامه داد، پاسخ داد: آن‌ها مرا نفرستاده بودند تا مسابقه را شروع کنم، فرستاده بودند که آن را تمام کنم. این جمله برای همه ما یک پیام دارد: ادامه بده، حتی اگر آخرین نفر باشی. مهم اصل حرکت است، نه صرفاً رسیدن به خط پایان.»

سخنان صمدی با استقبال پرشور دانشجویان همراه شد و بسیاری از حاضران، پس از پایان سخنرانی، برای گفت‌وگوی نزدیک‌تر با او به غرفه رایزکو مراجعه کردند.

پایان؛ نمایشگاه به مثابه آینده‌ای برای آینده
نمایشگاه‌هایی مانند رویداد دانشگاه امیرکبیر، بیش از آن‌که صرفاً محلی برای تبادل رزومه و کارت ویزیت باشند، آینده‌ای هستند که تصویر فردای صنعت، دانشگاه و سرمایه انسانی را بازتاب می‌دهند. در این چشم‌انداز، هلدینگ‌هایی مانند رایزکو با درک اهمیت سرمایه انسانی و ضرورت تعامل عمیق‌تر با نسل نو، نشان می‌دهند که مسیر توسعه، از دل نیروی انسانی می‌گذرد. نیرویی که اگر شنیده شود، آموزش ببیند و دیده شود، می‌تواند موتور محرک آینده صنعتی کشور باشد.



کارهایی؛ نمایشگاه کار به مثابه یک اکوسیستم توسعه

دکتر علیرضا رهایی، رئیس دانشگاه صنعتی امیرکبیر، در افتتاحیه این نمایشگاه، با اشاره به موقعیت حساس بازار کار، اظهار داشت: «شرکت‌های صنعتی کشور با کمبود نیروی انسانی توانمند مواجه‌اند. در همین چند ماه اخیر، دانشگاه امیرکبیر بیش از ۱۰ تفاهم‌نامه با شرکت‌های بزرگ نفت، گاز و پتروشیمی در زمینه توسعه سرمایه انسانی منعقد کرده است. نمایشگاه کار، یکی از مؤثرترین ابزارهای پیوند دانشگاه و صنعت است که می‌تواند این فاصله را کاهش دهد.»

وی با تأکید بر حضور پررنگ شرکت‌های معتبر، از جمله رایزکو، گفت:

«این‌که هلدینگ‌های بزرگ صنعتی در کنار دانشجویان قرار می‌گیرند، به ما این اطمینان را می‌دهد که فرایند توانمندسازی نیروی انسانی، در حال خروج از قالب‌های فرسوده و ورود به مرحله‌ای تازه از تعامل است.»



تعامل فراتر از استخدام؛ از مشاوره تا توسعه مهارت

غرفه رایزکو در این نمایشگاه، علاوه بر فرایند دریافت رزومه و معرفی فرصت‌های شغلی، محل گفت‌وگوهای مشاوره‌ای و تخصصی نیز بود. کارگاه‌های جانبی با موضوعاتی نظیر «توسعه مهارت‌های نرم»، «آشنایی با محیط کار صنعتی» و «مدیریت مسیر شغلی»، در کنار جلسات پرسش‌وپاسخ با مدیران منابع انسانی رایزکو، بستر مناسبی برای تعمیق ارتباط میان دانشجویان و سازمان فراهم آورد. همچنین، با حضور اساتید برجسته دانشگاه و نمایندگان شرکت‌های حاضر، نشست‌هایی در خصوص نقش دانشگاه در تربیت نیروی متناسب با نیاز صنعت برگزار شد. در این نشست‌ها، بر ضرورت بازنگری در محتوای آموزشی، مهارت‌محور شدن دروس و تقویت همکاری‌های مشترک با بنگاه‌های اقتصادی تأکید شد.



پایان یک راه، آغاز یک مسیر

پاسداشت چهل سال تلاش در صنعت خودرو

یازدهم خرداد ۱۴۰۴، سالن اجتماعات هلدینگ رایزکو حال و هوایی دیگر داشت. از همان لحظه‌ی ورود، چیزی در فضا حس می‌شد که شبیه هیچ جلسه یا مراسم معمولی نبود. مهمانان، همکاران قدیمی، مدیران ارشد و همراهان سالیان در سکوتی آمیخته به احترام در سالن نشسته بودند. قاب‌های خاطره در ذهن همه ورق می‌خورد و چشمان بسیاری، پیش از آن که سخنی گفته شود، گویای احساس بودند. مراسمی که در ظاهر برای پاسداشت چهل سال تلاش بنیان‌گذار رایزکو برگزار شده بود، در باطن یک نقطه عطف بود؛ نه فقط برای این سازمان، که برای نسلی از کارآفرینان، مدیران و کارکنانی که با نام حمیدرضا صمدی معنای تولید و کار را آموخته‌اند.

چند روز پیش‌تر در جشن کار و افتخار، حمیدرضا صمدی لباس سازمانی با برند رایزکو را از تن درآورده بود. حرکتی که اگر چه در ظاهر ساده بود، اما برای آنان که با او مسیر را طی کرده بودند، نشانه‌ای روشن از یک انتقال عمیق بود. در همان مراسم گفته بود: «زمان آن رسیده که پسرانم سکان هدایت این کشتی را به‌دست بگیرند و من، در قامت یک معلم، کنارشان باشم.»

اما آنچه در یازدهم خرداد رخ داد، وراي انتقال یک مسئولیت بود. در مقابل چشمان نسل‌های مختلفی از رایزکویی‌ها، پدری لباس سازمانی‌اش را به قاب خاطره‌ها سپرد و لباسی تازه با برند «صمدی» به تن کرد؛ برندی که قرار است از این پس، مسیر اقتصادی و صنعتی او را در میدانی دیگر ادامه دهد.

حالا لباسی که سال‌ها بر تن یکی از بزرگان صنعت کشور بوده در قابی زینت بخش محلی است که هر روز شاهد حضور جمعی از کارکنان و یاران دیروز و امروز رایزکو است؛ جایی که هر روز کارکنان با عبور از کنارش، نه‌فقط یک یادگار را می‌بینند، که فلسفه‌ای را مرور می‌کنند و در آن عباراتی با این مضمون دیده می‌شد:

■ مراسم رسمی پاسداشت چهار دهه تلاش حمیدرضا صمدی، بنیان‌گذار رایزکو، در حضور مدیران ارشد، همراهان دیرین و خانواده بزرگ رایزکو برگزار شد؛ آیینی که نه‌تنها بهانه‌ای برای قدردانی از سال‌ها کوشش صادقانه و خستگی‌ناپذیر بود، بلکه نقطه‌عطفی در مسیر راهبری این سازمان به شمار می‌رود. ■



همواره بنویسیم و بگوئیم که خدا هست

آینده‌ای که در انتظار شماسست چالش‌های بزرگی به همراه خواهد داشت و بدانید که تلاش و تلاش همراه با خلق تفاوت و نوآوری راهکار عبور از هر مساله و بحرانی است. نسل امروز شما بنیاد فردای بهتر مام وطن را نقش می‌بندد پس بهترین نقش خود را به تصویر روزگاران بکشید. لطف خداوند همراه همت بلندتان

پدر
بهار ۱۴۰۴

در ادامه‌ی مراسم، احمدرضا صمدی، مدیرعامل فعلی رایزکو، با چهره‌ای مصمم و بالاراده، کنار پدر ایستاده بود. در آن نگاه، چیزی از یک عهد نانوشته خوانده می‌شد. ارسلان، پسر دیگر خانواده، از طریق ارتباط تصویری در مراسم حاضر بود؛ حضوری که گرچه فیزیکی نبود، اما با نگاه و صدایی که از راه دور رسید، پیوند نسل‌ها را کامل می‌کرد اما این مراسم فقط انتقال لباس و عنوان نبود. بخشی از دلنشین‌ترین لحظات آن، زمانی بود که همراهان قدیمی، کسانی که سال‌ها در کنار بنیان‌گذار این سازمان ایستاده بودند، یکی یکی از خاطراتشان گفتند. خاطراتی از روزهای سخت تولید، از اولین قراردادهای مهم، از شب‌هایی که تا سپیده‌دم برای عبور از بحران کنار هم ماندند، و از خنده‌هایی که در دل دشواری‌ها جا گرفت. برخی از خاطرات صدای خنده‌ی حاضران را بلند کرد، و برخی دیگر، اشک را مهمان چشم‌ها نمود.

در بخشی از برنامه، از این همراهان نیز تقدیر شد؛ حرکتی که نشان داد رایزکو، قدردان گذشته‌ای است که امروز بر دوش آن ایستاده است. آن‌ها فقط همکار نبودند، بلکه بخشی از تاریخ زنده‌ی این مجموعه بودند.

حمیدرضا صمدی در سخنان پایانی‌اش گفت: «چهار دهه پیش، با آرزوی ساختن، راه افتادم. امروز، با همان آرزو، اما با امید به نسل بعد، این راه را ادامه می‌دهم؛ از جایی دیگر، با لباسی تازه، اما با همان قلب و همین‌جا بود که همه فهمیدند این مراسم، نه خداحافظی بود و نه صرفاً تجلیل؛ بلکه اعلام یک ادامه بود، ادامه‌ای که این‌بار از دو مسیر موازی پی گرفته می‌شود؛ یکی با هدایت فرزندان صمدی در رایزکو، و دیگری با برند تازه‌نفس «صمدی»، که مأموریت خود را در میدان جدیدی از صنعت و اقتصاد آغاز خواهد کرد.

امروز، رایزکو تنها یک مجموعه صنعتی نیست. رایزکو نماد مکتبی‌ست که یاد گرفته در آن، مسئولیت را نه واگذار، که منتقل می‌کند؛ نه به اجبار، که با عشق؛ نه با خداحافظی، که با امید و شاید راز ماندگاری همین باشد.





رویکردی نو در عرصه ارتباط و توسعه بازار قطعات یدکی خودرو

گزارشی از حضور شرکت آذرین مادپارت راز
در بیستمین نمایشگاه بین‌المللی قطعات خودرو تهران

نقش نمایشگاه در بازتعریف موقعیت فعالان صنعت قطعه‌سازی

بیستمین دوره نمایشگاه بین‌المللی قطعات خودرو، لوازم و مجموعه‌های خودرو که از ۸ تا ۱۱ خرداد ۱۴۰۴ در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران برگزار شد، به‌درستی به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین رویداد صنعت قطعه‌سازی کشور شناخته می‌شود. این رویداد با حضور بیش از ۴۰۰ شرکت داخلی و خارجی در فضایی به وسعت ۴۵ هزار متر مربع برگزار گردید و به‌عنوان بزرگ‌ترین رویداد سالانه تخصصی در صنعت قطعه‌سازی کشور، بستری راهبردی برای تبادل تجربه، معرفی فناوری‌های نوین، توسعه شبکه همکاری‌ها و ارتقای توان رقابتی صنعت خودرو فراهم آورد و نه تنها بستری برای ارائه جدیدترین محصولات و فناوری‌ها بود، بلکه به فضایی برای هم‌افزایی میان تولیدکنندگان، توزیع‌کنندگان، متخصصان و خریداران بزرگ بازار بدل شد. در سالی که فضای بازار با تغییرات سریع در زنجیره تأمین، نیازهای مشتری و تحولات قیمتی مواجه است، شرکت‌هایی موفق‌ترند که بتوانند با درک عمیق از این تحولات، جایگاه خود را بازتعریف کرده و مزیت رقابتی تازه‌ای بسازند. شرکت آذرین مادپارت راز، یکی از برندهای فعال زیرمجموعه هلدینگ رازیکو، دقیقاً با چنین رویکردی در نمایشگاه امسال حاضر شد.

حضور شرکت آذرین مادپارت راز

مادپارت با درک اهمیت این رویداد، نمایشگاه را صرفاً ویرترین محصولات ندانسته، بلکه نقطه شروع فصل جدیدی از تعاملات حرفه‌ای و معرفی قابلیت‌های عملیاتی خود قلمداد کرده‌اند. حضور در چنین رویدادهایی، به‌ویژه پس از برگزاری نمایشگاه‌های منطقه‌ای مانند قم و پیش از رویدادهای آتی در مشهد و اصفهان، بخشی از راهبرد کلان برندها برای پوشش بازار در ابعاد ملی و منطقه‌ای است؛ راهبردی که در نهایت به تثبیت سهم بازار، توسعه پایدار و ارتقای برند منتهی خواهد شد.

بیستمین دوره نمایشگاه بین‌المللی قطعات خودرو تهران، از ۸ تا ۱۱ خردادماه در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران برگزار شد؛ رویدادی که برای شرکت‌های فعال در زنجیره تأمین خودرو، سکویی برای معرفی محصولات نو، توسعه بازار و ارتباط‌گیری با بازیگران کلیدی این صنعت به‌شمار می‌آید. در این میان، شرکت آذرین مادپارت راز با رویکردی تازه و مجموعه‌ای از اقدامات تحولی، حضوری پررنگ و هدفمند را رقم زد.

در هر کشوری، صنعت خودروسازی یکی از حیاتی‌ترین نقش‌ها را ایفا می‌کند. اما آنچه این صنعت را از مرحله طراحی و مونتاژ به عرصه تولید واقعی می‌رساند، زنجیره گسترده و پیچیده‌ای از قطعه‌سازان و تأمین‌کنندگان است که با دقت، دانش فنی و هماهنگی بالا، پیش‌رانه‌های تولید را زنده نگه می‌دارند. صنعت قطعه‌سازی، با بیش از هزار شرکت فعال در ایران و سهمی قابل توجه از اشتغال و تولید ناخالص صنعتی، نه‌فقط یک بخش مکمل بلکه یک بخش کلیدی و زیرساختی در بدنه اقتصاد صنعتی کشور است.

در چنین بستری، نمایشگاه‌های تخصصی به مثابه میدان عمل و بازآزمایی قدرت برندها و شرکت‌ها عمل می‌کنند. عرصه‌ای برای تعامل مستقیم با بازار هدف، شناسایی نیازهای واقعی مشتریان، توسعه شبکه‌های فروش، یافتن شرکای جدید تجاری، و حتی الهام‌گیری برای توسعه محصول.

این نمایشگاه‌ها، نه تنها به شناخت برندهای نوظهور کمک کرده بلکه بستری برای تثبیت بازیگران اصلی بازار و حضور مؤثر شرکت‌های بین‌المللی فراهم ساخته است و بیش از هر چیز فرصتی استراتژیک برای تثبیت موقعیت رقابتی در برابر واردات، جذب عاملیت‌های فروش تازه، و اعتمادسازی نزد مصرف‌کنندگان حرفه‌ای. شرکت‌هایی که حضور هدفمند و برنامه‌ریزی‌شده‌ای در این رویداد دارند، معمولاً نه تنها از نگاه رسانه‌ها و بازار دیده می‌شوند، بلکه می‌توانند نقشه راه توسعه بازار خود را با داده‌های واقعی و بازخوردهای مستقیم ترسیم کنند.



مادپارت با درک اهمیت این رویداد، نمایشگاه را صرفاً ویرترین محصولات ندانسته، بلکه نقطه شروع فصل جدیدی از تعاملات حرفه‌ای و معرفی قابلیت‌های عملیاتی خود قلمداد کرده‌اند



استراتژی بازاریابی و توسعه نمایندگی‌ها

سام بقایی، رئیس بازاریابی و فروش سازمانی شرکت مادپارت، نمایندگی بین‌المللی تهران را به‌عنوان اصلی‌ترین رویداد نمایندگی کشور در حوزه فروش و بازاریابی معرفی کرد. وی اظهار داشت که پس از موفقیت در نمایندگی قم، شرکت تصمیم گرفت با قدرت تمام در این نمایندگی شرکت کند تا بهره‌برداری کامل از آن داشته باشد. از اهداف اصلی حضور در نمایندگی، معرفی محصولات جدید مانند سوپاپ، پلوس، کمک‌فتر، شمع و در آینده نزدیک، دیسک و صفحه بود. همچنین، توسعه و بهبود حوزه نمایندگی‌ها از دیگر اهداف شرکت در این نمایندگی بود.

بقایی همچنین با اشاره به تعاملات شکل‌گرفته با عملیات‌های بزرگ پخش، این نمایندگی را فرصتی برای معرفی رسمی مادپارت به شرکایی دانست که پیش‌تر امکان ارتباط‌گیری با آن‌ها وجود نداشت. او افزود: «این نمایندگی‌ها، نه‌تنها برای معرفی محصول، بلکه برای مذاکره با پخش‌های سراسری، تحلیل بازار و جذب بازخوردهای دقیق از کاربران نهایی بسیار مهم‌اند.»

مادپارت: از نمایش تا تحول

محمدفرید احمدی، مدیرعامل شرکت آذرین مادپارت راز، حضور در این نمایندگی را فرصتی برای آغاز یک فصل تازه در ارتباط با بازار دانست و در این باره گفت: «اما امسال، هم با محصول جدید وارد نمایندگی شدیم و هم با ساختار جدید. یکی از تازه‌ترین محصولات ما کمک‌فتر اروپایی است که اخیراً رونمایی شد، این قطعه یکی از محصولات کلیدی ماست که مشتریان اصلی‌مان مدت‌ها منتظر آن بودند. اما از آن مهم‌تر، پرتال جامع سفارش‌گذاری است که از اول تیرماه آغاز به کار می‌کند.»

این پرتال که با هدف اولویت‌بندی و مدیریت هوشمند سبد کالا راه‌اندازی شده، ابزاری استراتژیک در نظام توزیع مادپارت خواهد بود. بر اساس آن، مشتریان به تفکیک سطح خرید، تنوع نیاز، و عملکرد مالی دسته‌بندی می‌شوند و توزیع محصولات، با دقت و نظم بیشتری انجام می‌گیرد.

مدیرعامل مادپارت همچنین از توسعه جدی سبد محصول در سال جاری خبر داد: «در خردادماه، بیش از ۲۰ هزار عدد موتورفن خودروهای ایرانی به سبد ما اضافه شد. مذاکرات برای ورود باتری از سورس‌های جدید و حتی افزودن پمپ بنزین هم در جریان است.»

نمایندگی برای تثبیت شبکه توزیع و برندینگ حرفه‌ای

مادپارت با حضوری متفاوت در بیستمین نمایندگی بین‌المللی قطعات خودرو تهران نشان داد که برای موفقیت در بازار امروز، تنها داشتن محصول کافی نیست؛ بلکه داشتن برنامه، ابزار و ساختار همسو با نیاز بازار، شرط ماندگاری است. این حضور، نه یک اقدام تبلیغاتی، بلکه گامی در جهت شکل‌دهی آینده‌ای منسجم‌تر برای جایگاه برند در بازار قطعات یدکی کشور بود.



این نمایندگی‌ها،
نه‌تنها برای معرفی
محصول، بلکه برای
مذاکره با پخش‌های
سراسری، تحلیل بازار
و جذب بازخوردهای
دقیق از کاربران نهایی
هم بسیار مهم‌اند

رایزکو بر سکوی افتخار

تجلیل از مدیرعامل هلدینگ رایزکو
به عنوان مدیر موفق در صنعت خودرو

■ در پنجمین اجلاس سراسری مدیر موفق ملی که با حضور جمعی از شخصیت‌های برجسته سیاسی، اقتصادی و صنعتی کشور برگزار شد، احمدرضا صمدی، مدیرعامل شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز، به عنوان مدیر موفق ملی در صنعت خودرو معرفی شد و تندیس و لوح افتخار این اجلاس را دریافت کرد. ■

ایران به عنوان یکی از شاخص‌ترین فرصت‌های ارزیابی و تجلیل از مدیران اثرگذار شناخته می‌شود. در اجلاس سراسری مدیر موفق ملی که با حضور جمعی از شخصیت‌های برجسته سیاسی، اقتصادی و صنعتی کشور برگزار شد، احمدرضا صمدی، مدیرعامل شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه راهبردی راز، به عنوان مدیر موفق ملی در صنعت خودرو معرفی شد و تندیس و لوح افتخار این اجلاس را دریافت کرد.

تأکید بر نقش‌آفرینی هلدینگ رایزکو در مسیر توسعه

در حاشیه این رویداد، هومان سپهری، مشاور طرح و برنامه هلدینگ رایزکو، ضمن قدردانی از توجه به کارآفرینان برتر، اظهار داشت: «تجلیل از مدیران موفق و کارآفرینان تأثیرگذار، گامی مهم در راستای توسعه اقتصادی کشور است. هلدینگ رایزکو با بهره‌گیری از مدیریت اصولی و راهبردی، موفق شده است جایگاهی شاخص در صنعت خودرو و حوزه‌های مرتبط به دست آورد. دریافت این تندیس، برگ زرین دیگری در کارنامه افتخارات رایزکو است که نشان‌دهنده عزم راسخ این مجموعه در مسیر رشد و تعالی است.»

سجاد حسینی، مدیر طرح و برنامه هلدینگ رایزکو، نیز با اشاره به

در روزهایی که نوسانات اقتصادی، مسیر تولید را سخت‌تر کرده و چالش‌های مدیریتی هر روز پیچیده‌تر می‌شوند، معرفی و تجلیل از مدیران موفق، نه فقط پاسداشت یک کارنامه درخشان، بلکه امیدبخشی به آینده‌ای روشن در صنعت کشور است. پنجمین اجلاس سراسری «مدیر موفق ملی» با حضور چهره‌های برجسته سیاسی، صنعتی و اقتصادی کشور، فرصتی بود برای دیده شدن تلاش‌هایی که در پشت صحنه چرخ‌های بزرگ تولید، بی‌وقفه جریان دارد و در میانه این صحنه، نام رایزکو بار دیگر درخشش پیدا کرد.

صبح روز چهارشنبه، ۱۵ اسفندماه، سالن

همایش‌های بین‌المللی صداوسیما میزبان چهره‌هایی بود که هر یک در مسیر توسعه اقتصادی کشور نقشی کلیدی دارند. مدیران، کارآفرینان و بازیگران مؤثر صنعت، گرد هم آمده بودند تا در آیینی رسمی و معتبر، پنجمین اجلاس سراسری «مدیر موفق ملی» را برگزار کنند؛ رویدادی که حالا در تقویم اقتصادی





چشم‌انداز آینده این مجموعه گفت: «کسب عنوان مدیر موفق ملی، بازتابی از نگاه کلان و رویکرد آینده‌نگرانه خانواده رایزکو و در رأس آن، موسس و مدیرعامل این هلدینگ است. این موفقیت، تنها گامی در مسیر بلندپروازی‌های رایزکو است و ما با همدلی و تلاش مستمر، در پی آن هستیم تا در آینده‌ای نه‌چندان دور، افتخاراتی در سطح بین‌المللی نیز کسب کنیم.»

پنجمین اجلاس سراسری «مدیر موفق ملی»، علاوه بر تجلیل از مدیران برجسته، فرصتی برای تأکید دوباره بر نقش مدیران اثرگذار در مسیر توسعه اقتصادی کشور بود. با اضافه شدن این افتخار به مجموعه جوایز و دستاوردهای رایزکو، مسیر موفقیت‌های این هلدینگ همچنان هموار و رو به آینده‌ای درخشان پیش می‌رود.

این اجلاس بهانه‌ای شد برای برجسته شدن تلاش‌های بی‌وقفه خانواده رایزکو؛ مجموعه‌ای که با تکیه بر دانش، تجربه و برنامه‌ریزی، در مسیر تعالی گام برمی‌دارد. کسب این عنوان، نه نقطه پایان، بلکه نشانه‌ای است از آینده‌ای روشن‌تر. رایزکو در میانه تغییرات صنعتی کشور، با ثبات، اعتمادبه‌نفس و انگیزه، مسیر خود را ادامه می‌دهد. تندیس این اجلاس، شاید یک مجسمه ساده باشد، اما معنای آن در قلب تمام اعضای رایزکو، یک پیام پررنگ دارد: برای خلق تفاوت باید پیشرو بود.

جشن کار و افتخار

جشنی برای پاسداشت مقام کارگر در جمع خانواده رازیکو

■ ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی آن است و جایگاه هر مجموعه موفق در دنیا با رویکرد مدیران آن به پرسنل خود ارتباط مستقیمی دارد. هلدینگ رازیکو نیز نگاه ویژه‌ای به این موضوع دارد و در تلاش است بهترین و پرنشاط‌ترین لحظات را برای کارکنان خود رقم بزند. ■

«حمیدرضا صمدی» موسس و بنیانگذار رازیکو، «احمدرضا صمدی» مدیر عامل هلدینگ رازیکو از جمله نکات مهمی است که حال و هوای دیگری به این جشن خانودگی داده است. می‌گوییم خانواده چون این همان چیزی است که پدر معنوی این خانواده همواره به آن تاکید داشته اینکه همه ما در کنار هم چیزی جز دانه‌های یک تسبیح نیستیم.

البته این مفهوم در کارکنان نیز به خوبی دیده می‌شود. همان لحظه‌ای که پدر دست در دست فرزندان به روی جایگاه می‌آید و برای دقایق طولانی تشویق ایستاده و یکپارچه اعضای خانواده را به تماشا می‌نشینند، می‌توان فهمید این پیوند عمیق‌تر از آن چیزی است که در میان شعارهای سازمانی و جملات کلیشه‌ای جا خوش کند. برقی که از شوق مهمان چشم‌ها شده و آن خنده‌هایی که انگار هرگز قرار نیست تمام شود حجت را بر هر کسی که این جمع را برای اولین بار می‌بیند تمام می‌کند. اینجا خانواده‌ای با مهر و عشق کنار هم جمع شدند.

مراسم با تلاوت آیات نورانی قرآن کریم و پخش سرود جمهوری اسلامی ایران و خوش آمدگویی آغاز و مجری اوقات خوشی را برای تمامی کارکنان که تلاش‌ها و زحماتشان در پیشرفت و ارتقای شرکت تأثیرگذار بوده‌اند، آرزو می‌کند پس از آن «میلاد شیران» مدیر تبلیغات و برندسازی هلدینگ رازیکو آماری از فعالیت‌ها شرکت، خدمات و تسهیلات رفاهی به کارکنان ارائه می‌دهد.

روز کارگر از جمله روزهای تقویم است که اهمیت بسیاری برای مدیران رازیکو دارد و همه در تلاش هستند تا این روز را برای کارگران زحمتکش مجموعه به یک روز خاطره‌انگیز تبدیل کنند. امسال هم رازیکو مانند سال‌های پیش جشن بزرگی برای ارج نهادن به مقام کارگران برگزار و از خدمات ارزنده آنها در طول یکسال گذشته قدردانی کرد.

سالن ۱۲ هزار نفری آزادی روز دوشنبه ۵ خرداد میزبان خانواده بزرگ رازیکو بود. بیش از ۴ هزار از نفر از پرسنل رازیکو از سایت‌های مختلف در کنار خانواده خود گرد هم آمده بودند تا این روز بزرگ را جشن بگیرند و لحظات شاد و خاطره‌انگیزی را در کنار یکدیگر خلق کنند.

با ورود به سالن، موسیقی شادی که فضا را فرا گرفته بود، استقبال گرم مدیران از کارکنان و خانواده‌هایشان از همان بدو ورود خبر از یک جشن بزرگ و خانوادگی می‌دهد.

صدای موزیک و شور و هیاهوی کارکنان همه را به وجد می‌آورد و پرچم‌های رازیکو که هنگام ورود به کارکنان داده شده بهانه‌ای بود تا همکاران کنار یکدیگر عکس یادگاری بگیرند. باورکردنی نیست رازیکویی که با ۵۰۰ نفر کار خود را آغاز کرده حالا بیش از ۴ هزار نفر نیروی کار دارد و این خانواده روز به روز در حال بزرگ شدن است.

در این میان حضور





در قامت پدر

صحبت‌های احمدرضا صمدی در حالی به پایان می‌رسد که او از افق‌های روشن و توسعه خانواده بزرگ رایزکو سخن گفته است. حالا جمعیت حاضر مشتاق شنیدن کلام مردی است که همه او را به نام پدر می‌شناسند.

«حمیدرضا صمدی» رئیس هیئت مدیره و بنیان‌گذار رایزکو با استقبال گرم و تشویق‌های ممتد حضار روی صحنه آمد و با صدایی سرشار از احترام به کارگران، سخنانش را آغاز کرد. «شاید اختصاص یک روز به کارگران به لحاظ تشریفات و تعظیم باشد، اما هر روز، روز کارگر است، وظیفه ماست که هر روز قدرتان شما زحمتکشان باشیم.»

«حمیدرضا صمدی» با بیان اینکه کارگران تأثیرگذارترین افراد در مسیر رشد و توسعه کشور هستند می‌افزاید: بدون شک شکوفایی و اقتصاد کشور به عوامل متعددی وابسته است که یکی از مهم‌ترین این عناصر، کارگران ساعی و زحمت کشی هستند که ستون فقرات واحدهای تولیدی را تشکیل می‌دهند و چرخ اقتصاد و تولید کشور با دست‌های توانمند آنها می‌چرخد. من هم افتخار می‌کنم که جز کوچکی از این قشر هستم.

وی با تأکید بر رفاه کارگران اضافه می‌کند: توجه به رفاه و مزایای کارگران جز اولویت مدیران مجموعه است و هلدینگ رایزکو سالانه برای هر کارمند حدود ۱۱۰ میلیون تومان فراتر از میانگین صنعت هزینه می‌کند تا رفاه و انگیزه کارکنان را تضمین کند.

چرا که ما باور داریم اگر نسبت به منابع انسانی بی‌توجه باشیم و از طرفی کارکنان تولید و بهره‌وری برایشان اهمیت نداشته باشد به جایی نخواهیم رسید و لازم است هر کس به فراخور حوزه مسئولیت خود، مدیران در برنامه ریزی و راهبری و کارکنان در افزایش بهره‌وری شرکت تلاش کرده و شعار خالق باش، پیشرو باش و بهترین خودت باش را در محیط کار و زندگی شخصی سرلوحه خود قرار دهند.

موسس و بنیانگذار رایزکو در پایان تأکید کرد: همه ما در هر جایی که هستیم باید دین خود را به کشور ادا کنیم چرا که هر هرچه داریم از مام وطن است و به آن بدهکاریم پس از برای رشد و توسعه کشور نباید از هیچ فرو گذاری کنیم.

در ادامه مراسم، از کارگران نمونه در بخش‌های فردی و گروهی با اهدای لوح تقدیر شد، همچنین از بازنشستگان تقدیر ویژه به عمل آمد. این مراسم خاطره انگیز با اجرای برنامه‌های شاد و متنوع توسط هنرمندان مطرح کشور از جمله اجرای موسیقی زنده، استندآپ کمدی و اجرای زیبایی یکی از خوانندگان پی گیری شد و در پایان با بدرقه مهمانان به اتمام رسید.

گام بلند رایزکو برای توسعه شرکت

برنامه با اجرای برنامه‌های مختلفی ادامه پیدا کرده و اوقات خوشی را برای حاضرین به وجود آورده است. با ورود به بخش میانی برنامه، نوبت به یکی از مهم‌ترین لحظات مراسم می‌رسد؛ وقتی احمدرضا صمدی، مدیرعامل هلدینگ رایزکو، پس از مدتی دوری بار دیگر در میان اعضای خانواده بزرگ شرکت ظاهر می‌شود. لبخند و هیجان بی‌پرده‌اش نشان از شوق وصفناپذیر برای این حضور چند هزار نفری دارد. او با صدایی پرشور از دلتنگی عمیقش برای این جمع سخن می‌گوید و تأکید می‌کند که آماده است همراه با همکارانش افق‌های جدید و روشنی را ترسیم کند.

او در ادامه، از چشم‌انداز مهم شرکت سخن می‌گوید: هدف بزرگ ما رسیدن به ده‌هزار نفر نیروی فعال در خانواده رایزکوست. برای تحقق این مقصد، باید تولیدمان را ۳۰ درصد افزایش دهیم. رویایی که در کنار شما و با همراهیتان می‌تواند رنگ واقعیت پیدا کند.

«احمدرضا صمدی» از پروژه تازه‌ای پرده‌برداری می‌کند که به گفته او برای کارکنان به منزله سرمایه‌گذاری امن خواهد بود و درباره آن توضیح می‌دهد: راه‌اندازی یک کسب و کار جدید را در پیش داریم که برای کارکنان یک سرمایه‌گذاری تضمین شده و سودده باشد، برنامه‌ریزی‌های آن انجام شده و به زودی این خبر خوش را با شما به اشتراک خواهیم داشت.

وی با اشاره به تحقق ۷۵ درصدی فروش شرکت‌های زیرمجموعه اضافه می‌کند: تعدادی بسیاری از شرکت‌های زیر مجموعه تا پایان اردیبهشت توانستند این فروش را محقق کرده و هدیه آن را نیز به کارکنان پرداخت کنند و تعدادی دیگر نیز در خردادماه این اتفاق مبارک را رقم خواهند زد.

صمدی با تأکید بر بهره‌مندی کارکنان از تسهیلات رفاهی می‌گوید: سفر زیارتی مشهد مقدس، سفر به شمال کشور همراه با خانواده، افزایش تسهیلات در قالب وام، راه‌اندازی مجموعه ورزشی شامل سالن بدنسازی، زمین فوتبال و زمین تنیس در سایت صفادشت، ساخت ۲۱۵ واحد مسکونی ظرف سه سال آینده از جمله برنامه‌هایی است که در راستای افزایش رفاه کارکنان در نظر گرفته شده است.





سیمرغ در رازکو به پرواز درآمد

سنتی نوین برای ارج نهادن به تلاش ماندگار

■ هلدینگ رازکو امسال در جشن کار و افتخار و برای نخستین بار از کارکنانی تجلیل کرد که در مسیر تعالی سازمانی و اثرگذاری مداوم، گام‌هایی استوار برداشته‌اند. تندیس «سیمرغ» به‌عنوان نشان اعتبار حرفه‌ای، از این پس به چهره‌هایی تعلق می‌گیرد که شایستگی خود را در فرآیندی شفاف و ساختارمند به اثبات می‌رسانند. ■



در «جشن کار و افتخار» و با هدف پایه‌گذاری سنتی سالانه برای شناسایی و پاسداشت تلاش‌های برجسته، هلدینگ رازکو گام تازه‌ای در مسیر ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی برداشت. اهدا «تندیس سیمرغ» طرحی است که برای نخستین بار به اجرا درآمد و طی آن این تندیس به کارکنانی اهدا شد که در مسیر پیشرفت سازمانی، مشارکت فعالانه و مداوم داشته‌اند. تندیس سیمرغ نه صرفاً یک جایزه، بلکه نشان افتخار، اعتبار حرفه‌ای و گواهی بر تأثیرگذاری فردی در مسیر تعالی رازکو است. فرآیند دریافت این تندیس در سه مرحله طراحی شده است: نخست، خوداظهاری کارکنان در قالب فرم‌های عملکردی؛ دوم، ارزیابی کارشناسی واحد منابع انسانی بر اساس معیارهای مشخص و در نهایت، بررسی و انتخاب نهایی توسط کمیته‌ای متشکل از نمایندگان ارکان مختلف سازمان.

این فرآیند با حفظ کامل محرمانگی هویت افراد و با اتکا به شاخص‌های عینی، عملکرد سالانه، حضور و غیاب، سطح مشارکت در طرح‌های بهبود، پیشنهادات سازمانی و شاخص‌های رفتاری، به شایستگی‌های واقعی کارکنان ارج می‌نهد.

در سال نخست اجرای این طرح و به دلیل جنبه پایه‌گذارانه آن، عملکرد پنج‌ساله همکاران در حوزه تولید و خط مقدم فعالیت‌ها مورد بررسی قرار گرفت تا انتخاب‌ها بر پایه اثربخشی بلندمدت و تأثیر ماندگار شکل گیرد. از سال آینده، این نشان در چارچوبی توسعه‌یافته‌تر و با پوشش گسترده‌تر در تمام سطوح سازمانی اعطا خواهد شد.

نکته مهم اینجاست: کارکنانی که در سه دوره متوالی موفق به دریافت تندیس سیمرغ شوند، به نشان والتر «شیر رازکو» دست می‌یابند؛ نشانی که همراه با امتیاز ویژه و پاداشی ارزشمند، نماد تثبیت جایگاه افراد در منظومه افتخار سازمان خواهد بود.

در ادامه این گزارش، با دو تن از نخستین دریافت‌کنندگان تندیس سیمرغ گفت‌وگو کرده‌ایم؛ چهره‌هایی که عملکردشان به تنهایی سندی برای معنا یافتن این نشان در فضای حرفه‌ای رازکو است.

تقدیر از سال‌ها پایداری و تعهد

بیان زاهدی، یکی از کارکنان باسابقه خط تولید در شرکت اورند پیشرو، در نخستین دوره اهدای تندیس سیمرغ، به عنوان یکی از برگزیدگان معرفی شد. او کسی است که نزدیک به دو دهه، بی‌وقفه در مسیر کیفیت، تعهد و رشد سازمان گام برداشته است.

بیان زاهدی، متولد ۱۳۵۵، از اسفند سال ۱۳۸۵ در بخش خط تولید شرکت اورند پیشرو، از زیرمجموعه‌های هلدینگ رازکو، مشغول به کار است. او امروز، پس از حدود بیست سال حضور بی‌وقفه در خطوط تولید، به یکی از نخستین دریافت‌کنندگان تندیس سیمرغ تبدیل شده است؛ نشانی از افتخار، شایستگی و اثرگذاری ماندگار.

او رازکو را تنها یک محل کار نمی‌داند؛ بلکه خانه‌ای دوم می‌داند که در آن نه تنها کار کرده، بلکه آموخته، رشد کرده و در تمام این سال‌ها شاهد پیشرفت مجموعه و همکاران خود بوده است. بیان زاهدی می‌گوید: «خط تولید، پایه و اساس موفقیت مجموعه است و من همیشه سعی کرده‌ام

وظیفه‌ام را با دقت و مسئولیت انجام دهم.»

نگاه او به مدیریت نیز نگاهی همراه با احترام و قدردانی است: «همیشه برنامه و نگاه بلندمدت برای توسعه و رضایت کارگران وجود داشته و این موضوع در کیفیت کار و ثبات مجموعه خودش را نشان می‌دهد.»

انتخاب به‌عنوان یکی از برگزیدگان تندیس سیمرغ برای او لحظه‌ای فراموش‌نشده بوده است: «خیلی خوشحال شدم. حس کردم زحماتم دیده شده و این برایم دلگرم‌کننده بود.» از نظر زاهدی، آنچه او را شایسته این انتخاب کرده، چیزی جز تعهد، دقت، مسئولیت‌پذیری و روحیه همکاری نبوده است؛ ویژگی‌هایی که در تمام سال‌های خدمت، همراه همیشگی او بوده‌اند.

اما دریافت این تندیس برای او تنها یک افتخار نیست، بلکه مسئولیتی مضاعف ایجاد کرده است: «باید بیش از پیش مراقب عملکردم باشم. دیگران به من نگاه می‌کنند و باید الگوی خوبی باشم.»

در طول این سال‌ها، زاهدی نه تنها پخته‌تر شده، بلکه به درک عمیق‌تری

وقتی اشک شوق جاری شد

امیر غزنوی، یکی از کارکنان با سابقه شرکت اورند پیشرو، پس از نزدیک به بیست سال فعالیت در خط تولید، در مراسم اهدای تندیس سیمرغ مورد تقدیر قرار گرفت. تجربه او از این لحظه، روایتی است از سال‌ها تلاش، انگیزه و تعلق خاطر.

امیر غزنوی متولد ۱۳۵۵ است و از ۱۲ اسفند ۱۳۸۵ با پیوستن به مجموعه رایزکو، مسیر حرفه‌ای خود را در شرکت اورند پیشرو آغاز کرده؛ مسیری که حالا نزدیک به دو دهه از آن می‌گذرد. او با مشاهده یک آگهی کاری با رایزکو آشنا شد و از همان ابتدا، با نگاهی جدی به کار، خود را وقف ارتقای دانش و مهارت در حوزه تولید کرد.

حضور او در مراسم اهدای تندیس سیمرغ با همراهی همسر و دخترش، یکی از لحظات ماندگار زندگی حرفه‌ای‌اش بود؛ لحظاتی که با حس انتظار و ناامیدی آغاز شد و با شگفتی و اشک‌های شوق به پایان رسید. او روایت می‌کند که ابتدا تصور داشته صرفاً به عنوان نمونه معرفی خواهد شد، اما با گذشت زمان و اعلام اسامی دیگر، ناامیدی در دلش شکل گرفت؛ به‌ویژه وقتی همسرش با تعجب پرسید چرا نامی از او برده نشد.

اما در لحظاتی که برنامه به بخش پایانی نزدیک می‌شد و دکتر حمیدرضا صمدی، بنیان‌گذار رایزکو، شخصاً روی سن رفت تا تندیس را اهدا کند، همه‌چیز تغییر کرد. نخست نام یکی از برگزیدگان اعلام شد و او گمان برد که تنها یک سیمرغ اهدا می‌شود؛ اما درست در اوج بی‌انتظاری، نامش خوانده شد: «باورم نمی‌شد. همسر و دخترم از خوشحالی اشک می‌ریختند. لحظه‌ای فراموش‌نشدنی بود.»

غزنوی باور دارد که توجه سازمان به طراحی سازوکارهایی برای دیده‌شدن تلاش کارکنان، گامی ارزشمند در راستای بهبود فرآیندهاست: «این توجه، انگیزه و غیرت کاری پرسنل را دوچندان کرده. من خودم در همکارانم این تغییر را احساس می‌کنم.»

او که آموزش و یادگیری را بخشی جدانشدنی از مسیر شغلی‌اش می‌داند، بارها با هزینه شخصی در دوره‌های تخصصی خارج از مجموعه شرکت کرده تا در کارش حرفه‌ای‌تر شود. هرچند شرایط کاری، اجازه ادامه تحصیل را از او گرفت، اما عشق به کار، جای خالی آن را پر کرد.

برای او، رایزکو تنها یک محل کار نیست، بلکه خانه دوم او و همکارانش است؛ جایی که ارزش‌های انسانی و کاری به هم پیوند خورده‌اند. در میان مدیران، نام مهندس قلی‌پور را با احترام می‌برد: مدیری که نه تنها مسئولیت می‌سپرد، بلکه در تمام مراحل کنار تیم می‌ایستاد و خود را از فرایند رشد و پیشرفت جدا نمی‌دانست. به همین دلیل، اگر قرار بود تندیس را به کسی تقدیم کند، بی‌درنگ نام او را می‌برد.

در پایان، غزنوی با احترام از نقش رهبری دکتر صمدی یاد می‌کند: «او برای همه ما مثل یک پدر و راهبر واقعی بود. این باور را در ما نهادینه کرد که اگر تلاش کنیم، می‌توانیم به موفقیت برسیم. امکانات را در اختیارمان گذاشت تا مسیر پیشرفت هموار شود. امید دارم همه ما با کار دلسوزانه و متعهدانه، گوشه‌ای از زحمات ایشان را جبران کنیم.»



از کار تیمی و نقش خود در موفقیت کلی سازمان دست یافته است. او یکی از به‌یادماندنی‌ترین لحظات کاری‌اش را دریافت ارتقاء پس از سال‌ها تلاش می‌داند؛ اما می‌افزاید که انتخاب به‌عنوان سیمرغ، جایگاهی خاص در قلبش دارد.

انگیزه هرروزه او برای کار، عشق به کاری است که انجام می‌دهد و حس مفید بودن در یک مجموعه بزرگ. به باور زاهدی، یک همکار خوب باید متعهد، صادق، مسئولیت‌پذیر و همکاری‌محور باشد؛ کسی که برای رشد جمعی تلاش می‌کند، نه فقط انجام وظیفه شخصی.

برای همکاران جوان نیز توصیه‌ای ساده ولی مؤثر دارد: «صبر کنید، با دقت و وجدان کار کنید و مطمئن باشید هیچ تلاشی بی‌نتیجه نمی‌ماند.»

اگر قرار بود تندیس را به دیگری تقدیم کند، آن را به همکار پرتلاشی می‌داد که در سکوت و بی‌انتظار، سال‌ها برای موفقیت تیم تلاش کرده است؛ چرا که او به خوبی می‌داند ارزش دیده‌شدن برای چنین افرادی چقدر عمیق و ماندگار است.



این فرآیند با حفظ کامل محرمانگی هویت افراد و با اتکاب به شاخص‌های عینی، عملکرد سالانه، حضور و غیاب، سطح مشارکت در طرح‌های بهبود، پیشنهادات سازمانی و شاخص‌های رفتاری، به شایستگی‌های واقعی کارکنان ارجح می‌دهد.

هم‌افزایی در خدمت بهره‌وری

گزارشی از اجرای موفق پروژه انتقال سالن مونتاژ پمپ به سایت سیستم سوخت در هلدینگ رازکو؛ نمونه‌ای از کاهش هزینه بدون کاهش کیفیت

■ در دنیای امروز صنعت، کاهش هزینه‌ها بدون خدشه به کیفیت، رویایی است که تنها با دانش، برنامه‌ریزی و همکاری ممکن می‌شود. هلدینگ رازکو با اجرای پروژه انتقال سالن مونتاژ پمپ به سایت سیستم سوخت، نشان داد که بهره‌وری بالاتر نه از مسیر کاهش منابع، بلکه از مسیر مدیریت هوشمندانه آن‌ها می‌گذرد. ■

امروزه یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران صنایع، تمرکز بر کلیدواژه‌هایی مانند بهبود، ارتقای بهره‌وری و کاهش هزینه‌هاست. شاید برخی بر این باور باشند که کاهش هزینه‌ها به معنای قربانی کردن کیفیت محصولات و خدمات است، اما واقعیت این است که راه‌هایی اثبات شده برای صرفه‌جویی وجود دارد که نه تنها کیفیت را کاهش نمی‌دهد، بلکه حتی می‌تواند به بهبود آن نیز کمک کند. این رویکرد از سال گذشته در هلدینگ رازکو با اجرای پروژه‌ای تحت عنوان «پروژه بهبود» دنبال شده است. پروژه‌ای که با تکیه بر رویکردهای علمی و بهره‌گیری از تجربه‌های پیشین، در پی یافتن راه‌هایی برای ایجاد قابلیت‌های نوین در مدیریت منابع است. هدف، کاهش هدررفت مواد اولیه و هزینه‌های تولید و در عین حال، ارتقای کیفیت محصولات نهایی است.

■ شروع یک عملیات پیچیده اما تاثیرگذار

در سال گذشته، یکی از پروژه‌هایی که نقش مهمی در بهینه‌سازی فعالیت‌های شرکت ایفا کرد، انتقال سالن مونتاژ پمپ به سایت سیستم سوخت بود. تا پیش از این عملیات، بخش‌های مونتاژ و پمپ هر یک در سایت‌های جداگانه‌ای فعالیت می‌کردند که به دلیل فاصله زیاد میان این دو بخش، هزینه‌های حمل‌ونقل و زمان انتظار برای انتقال بسیار بالا بود. اوایل سال گذشته، با پیشنهاد واحد تولید و صنایع و مدیریت فرایندهای عملیاتی، شرایط برای این انتقال فراهم شد و سالن مونتاژ پمپ با موفقیت به سایت سیستم سوخت منتقل شد.

اجرای موفق این پروژه نیازمند اقدامی زیربنایی بود که شامل آماده‌سازی سالن مونتاژ، انتقال انبار ملزومات و همچنین جابه‌جایی سالن آزمایشگاه کاتالیست می‌شد. این اقدامات با دقت، سرعت و همکاری کامل تیم‌های ذی‌ربط انجام شد و پیش‌نیازها و بستر لازم را برای استقرار سالن مونتاژ پمپ فراهم کرد.



۴ مهم‌ترین دستاوردهای این پروژه

هدف اصلی از اجرای این پروژه، ارتقاء بهره‌وری، کاهش هزینه‌های حمل‌ونقل و بهبود کیفیت فرایند مونتاژ بود. با اجرایی شدن آن، نه تنها این اهداف محقق شد، بلکه صرفه‌جویی در زمان و تسریع فرایندهای بین‌واحدی از همان روزهای ابتدایی انتقال به‌طور ملموس قابل مشاهده بود. از همه مهم‌تر، انتقال سالن مونتاژ پمپ به سایت سیستم سوخت، ارتباط بین بخش‌ها را سریع‌تر، منسجم‌تر و شفاف‌تر کرد.

۵ مهارت همکاری برای اجرای یک پروژه موفق

معمولاً برای کاهش هزینه و ارتقای بهره‌وری، راهکارهایی پیچیده و زمان‌بر پیشنهاد می‌شود؛ به‌ویژه زمانی که این راه‌حل‌ها متکی بر تلاش و هماهنگی چند واحد درون سازمانی باشند. در چنین شرایطی، برخی واحدها ترجیح می‌دهند به جای اجماع و تعامل، به‌صورت مستقل و انفرادی اقدام کنند؛ در حالی که این شیوه تأثیر چشمگیری در کاهش هزینه‌های سازمان نخواهد داشت. یکی از ویژگی‌های متمایز هلدینگ رایز کو، همکاری و تعامل مؤثر میان واحدهاست؛ عاملی که تحقق پروژه‌های دشوار را ممکن می‌سازد. این مشارکت نه تنها به بهره‌برداری مطلوب از منابع می‌انجامد، بلکه موجب افزایش کارایی، تقویت روابط کاری، بهبود توانمندی در حل مسئله و خلق نوآوری می‌شود.

در اجرای پروژه انتقال سالن مونتاژ پمپ به سایت سیستم سوخت، واحدهای مختلفی نقش آفرینی کردند، از جمله:

واحد تولید که با هماهنگی دقیق و مدیریت فرایندهای عملیاتی، شرایط را برای انتقال بدون توقف تولید فراهم کرد.

واحد نگهداری و تعمیرات که با آماده‌سازی تجهیزات و انتقال ماشین‌آلات با بالاترین دقت و در کوتاه‌ترین زمان، پشتیبانی مؤثری ارائه داد.

واحد کیفیت که از ابتدای پروژه، استانداردهای کنترل کیفی را تعریف و اجرا کرد تا کوچک‌ترین خللی در کیفیت محصول نهایی ایجاد نشود.

واحد مهندسی تولید و صنایع که با طراحی فرایندها و چیدمان بهینه، نقشی اساسی در تسریع عملیات راه‌اندازی مجدد سالن ایفا کرد.

واحد انبار که با همکاری کامل در انتقال ملزومات و آزادسازی فضا، نقش مهمی در اجرای موفق پروژه داشت.

رشد شاخص‌های سازمانی، حاصل تلاش جمعی، همراهی و همکاری مؤثر میان واحدهاست. اجرای این پروژه، نمونه‌ای روشن از تعامل، برنامه‌ریزی دقیق و تعهد جمعی در مسیر تحقق اهداف سازمانی بود.



وداعی که زندگی بخشید

روایتی از یک بخشش بی‌پایان به بهانه روز جهانی اهدای عضو

■ وقتی مرگ بی‌مقدمه از راه می‌رسد، بیشتر آدم‌ها در غمی بی‌پایان و ژرف فرو می‌روند؛ اما برخی در دل همان لحظه‌های سخت و تاریک، نوری روشن می‌کنند. حمید محمدی نودهی و همسرش ثریا صفری، با دل کندن از فرزند ۱۰ ساله‌شان، «مهدی»، نه تنها با غم بزرگ زندگی کنار آمدند، بلکه تصمیمی گرفتند که به زندگی شش انسان دیگر حیات دوباره بخشید. روایت آن‌ها، حکایت قلبی‌ست که گرچه در سینه مهدی امکان تپش و فرصت زندگی را نداشت، اما در قلب دیگری زندگی را تجربه می‌کند.

گاهی با مرگ همه چیز تمام نمی‌شود، فرصتی که زندگی برای خیر و نیکی به همه ما داده، برای بعضی افراد با ترک این دنیا هم ادامه پیدا می‌کند. همراهی مرگ و زندگی با اهدای عضو، روایت کسانی است که با وجود تحمل رنج از دست دادن عزیزشان حاضر به نجات زندگی دیگران شده و آرامشی ابدی را نصیب خود می‌کنند. داستان خانواده‌های اهداکننده، گواهی بر عظمت این تصمیم است. «حمید محمدی نودهی» از همکاران شرکت رایزکو و همسرش «ثریا صفری» چندسال قبل وقتی کودک ۱۰ ساله خود را به بیمارستان رساندند نه تنها تصور امضا دادن برای بستن پرونده زندگی فرزند دل‌بندشان به ذهنشان نمی‌رسید بلکه از فکر کردن به آن هم گریز داشتند اما چیدمان زندگی «مهدی» این خانواده را در شرایط

تصمیم‌گیری سخت قرار داد و سرانجام اعضای بدن مهدی ناجی جان شش بیمار شد تا لبخند دوباره آنان را در زندگی جاری سازد. ■



🌸 پلی میان و مرگ و زندگی

صفری با اشاره به روزی که پزشکان از مهدی قطع امید کردند و از او خواستند اعضای فرزندش را اهدا کند می‌گوید: چند روزی از بستری شدن مهدی گذشته بود که یکی از پزشکان آمد و گفت می‌خواهم با شما صحبت کنم، فرزند شما دیگر به زندگی بر نمی‌گردد اگر اعضای بدنش را اهدا کنید می‌توانید به چند نفر زندگی ببخشید.

وی اضافه می‌کند: ابتدا در شوک فرو رفتم به هیچ عنوان نمی‌توانستم باور کنم و موضوع را بپذیرم می‌گفتم بچه من دارد تکان می‌خورد هنوز قلبش می‌زند. دکترها می‌گفتند اینها عادی است و به علت مرگ مغزی خون رسانی به مغز متوقف شده، اکسیژن‌رسانی انجام نمی‌گیرد، تمام کارکرد مغز از دست رفته و دچار تخریب غیرقابل برگشت شده، اما قلب، کبد، کلیه‌ها و دیگر اعضای بدن همچنان کار می‌کنند و می‌توان با اهدای آنها به بیماران نیازمند، زندگی دوباره بخشید، اما اگر دیر شود، اعضای بدن از وضعیت اهدا خارج می‌شوند.

صفری می‌افزاید: تا لحظه وداع با مهدی معنی مرگ مغزی را نمی‌دانستم اما در آن شرایط سخت وقتی پزشک با حوصله برای من توضیح داد و همسرم و برادرم با من صحبت کردند که اگر رضایت بدهم کار خیلی بزرگی کرده‌ام به چند نفر دیگر جان می‌بخشیم بالاخره راضی شدم شاید قسمت فرزند من این بوده که با مرگ خود جاودانه شود. اما بعد از رضایت حس آرامش داشتم.

🌸 قلبی که هنوز می‌تپد

این مادر داغدار در پاسخ به اینکه آیا افرادی را که اعضای بدن مهدی به آنها پیوند زده شده را می‌شناسد می‌گوید: ما خیلی پیگیر شدیم تا بدانیم اعضای بدن مهدی را به چه کسانی اهدا کردند مخصوصاً قلبش را، تنها سر نخی که به دست آوردیم این بود که قلب مهدی در سینه پسر بچه‌ای ده ساله در اسلامشهر می‌تپد. اما به خواست خودم دیگر دنبال این موضوع نفرتم چرا که معتقدم ما چه آن کودک را ببینیم چه نبینیم این کار را انجام دادیم و به او زندگی بخشیدیم اگر رضایت نمیدادم جسم مهدی به زیر خاک میرفت و چند مهدی دیگر هم با او به کام مرگ می‌رفتند.

🌸 آن سوی رنج، روشنی هست...

قصه این خانواده، فقط به بخشش اعضا ختم نشد. زندگی برگ دیگری رو کرد. گرچه مادر و پدر مهدی دیگر نخواستند از این برگ، به‌صراحت سخنی در گزارش بیایند، اما نشانه‌هایش آن‌قدر گویاست که نیازی به واژه‌ها نیست. کافی‌ست به لبخندی فکر کنیم که دوباره در آن خانه پیچید. به صدای کودکی دیگر که جای سکوت را پر کرد. به حیات دوباره‌ای که نه‌تنها در بدن شش بیمار، بلکه در خود این خانواده نیز دمیده شد.

🌸 برای ۲۰ نفر، کارت اهدای عضو گرفتیم

محمدی نودهی با تاکید بر دریافت کارت اهدای عضو می‌گوید: ما به عنوان سفیران فرهنگی باید در خصوص فرهنگ‌سازی اهدای عضو اقدام مناسبی انجام دهیم من و همسرم هر دو کارت اهدای عضو داریم و در این سال‌ها برای ۲۰ نفر کارت اهدا گرفتیم. اهدای عضو یکی از بزرگ‌ترین اعمال نوع‌دوستانه است که می‌تواند زندگی هزاران نفر را نجات دهد. در ایران، هزاران بیمار منتظر دریافت عضو برای پیوند هستند و هر ساله تعداد زیادی به دلیل کمبود اهداکننده جان خود را از دست می‌دهند. داشتن کارت اهدای عضو و آگاهی کامل درباره روند اهدای عضو می‌تواند گامی موثر در نجات جان این بیماران باشد.

🌸 نوری که خاموش نشد

در روز جهانی اهدای عضو، داستان‌هایی از جنس نور و بخشش، بیش از همیشه شنیدنی‌اند. اما برخی از این روایت‌ها، در دل خود چیزی فراتر از «شنیدن» دارند. آن‌ها «ماندنی»‌اند. مثل قصه مهدی و والدینی که نشان دادند گاهی در میانه تاریک‌ترین شب‌ها، روشن‌ترین تصمیم ممکن گرفته می‌شود. این آدم‌ها، مهربانی‌شان را محدود به یک لحظه، یک تصمیم یا یک فرد نمی‌کنند. برای آن‌ها، نیکی یک مسیر است. مسیری بی‌پایان.

«ثریا صفری» با صدایی گرفته و بغض آلود ماجرا را این‌طور شرح می‌دهد: مهدی فقط ۹ سال داشت که همراه پدرش به استخر رفته بود همانجا دچار تشنج می‌شود وقتی او را به بیمارستان می‌برند پزشک معالج تشخیص می‌دهد در سر مهدی تومور است و بیماری‌اش به حدی پیشرفت کرده که نمی‌شود تحت عمل جراحی قرار بگیرد. وی ادامه می‌دهد: یک سال از بیماری مهدی گذشته بود و او روزهای سخت و دردناکی را پشت سر می‌گذاشت بعد از تعطیلات نوروز یک شب با احساس گرسنگی به کنارم آمد و گفت مامان گرسنه‌ام، برایش ماکارونی درست کردم و با اشتیاق بسیار غذايش را خورد. قبل از خواب گفت دندان درد گرفته است به او گفتم مسواک بزن بهتر می‌شوی اصلاً متوجه نشدم مسواکش را زده یا نه، همان لحظه از حال رفت او را به بیمارستان رساندیم گفتند که به کمای عمیق رفته و نمی‌توان برایش کاری کرد.



بازگشت قطعات به زندگی

چگونه یک ایده ساده و خلاقانه از دل انبار، صدها قطعه را به تولید بازگرداند

■ در هر مجموعه تولیدی، انبار قطعات راكد يكی از نمادهای خاموش اتلاف منابع است؛ اما گاهی همین قطعات می‌توانند با یک نگاه متفاوت، دوباره به جریان تولید بازگردند. امید جهانی، کارشناس کنترل کیفیت در سایت اورند پیشرو، با نگاهی خلاقانه و روحیه‌ای مسئولیت‌پذیر، موفق شد با تغییرات فنی ساده اما دقیق، بیش از ۱۴۰۰ قطعه راكد را به محصولی کاربردی تبدیل کند. ■

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مجموعه‌های تولیدی، کاهش هزینه‌های تولید و حذف اتلاف‌هایی است که هر یک می‌تواند منجر به افزایش هزینه‌ها شود. در بسیاری از شرکت‌های تولیدی، تعداد قابل توجهی از قطعات بدون استفاده باقی می‌مانند و راكد می‌مانند. همین مسئله یکی از دغدغه‌های اصلی این شرکت‌هاست؛ اینکه بتوانند با استفاده‌ی دوباره از این قطعات، هزینه‌ها را کاهش دهند و از آن‌ها در تولید محصولات جدید بهره ببرند. در هلدینگ رازینگو نیز کم نیستند افرادی که با ایده‌های نو در بهبود فرآیندها و ارتقای کیفیت کار، تأثیرگذار ظاهر شده‌اند و توانسته‌اند بسیاری از محصولاتی را که در نگاه اول اضافی و بلااستفاده به نظر می‌رسیدند، به چرخه‌ی تولید بازگردانند. «امید جهانی» از جمله‌ی این افراد است که توانسته با یک ایده‌ی خلاقانه، از قطعات اضافه دوباره استفاده کند تا در انبار انباشته نشوند. جهانی که از سال ۱۳۸۵ در سایت اورند پیشرو مشغول به کار است، پس از ۶ سال فعالیت در بخش تولید، باقی دوران کاری خود را در واحد کنترل کیفیت گذرانده است. او درباره‌ی ایده‌ی اخیر خود می‌گوید: «یک‌سری از اتصالات غیرقابل استفاده در انبار وجود داشت که راكد مانده بودند و امکان فروش یا استفاده نداشتند؛ فقط هزینه‌ی انبارداری به مجموعه تحمیل می‌کردند. خوشبختانه واحد برنامه‌ریزی به ما اجازه می‌دهد که روی برخی از این محصولات کار کنیم تا تبدیل به ضایعات نشوند. هر یک از ما می‌توانیم پیشنهادهای ایده‌ی خود را برای تغییر و استفاده‌ی مجدد از این قطعات، با مدیر مجموعه در میان بگذاریم.» او که در طول سال‌های فعالیت خود در رازینگو بارها در زمینه‌ی ایده‌های نوآورانه برای استفاده‌ی بهینه از قطعات نقش داشته، درباره‌ی یکی از تازه‌ترین اقداماتش توضیح می‌دهد: «یکی از قطعات راكد و غیرقابل استفاده که تنها هزینه‌ی انبارداری به شرکت تحمیل می‌کرد، قطعه‌ی بخارات زامیاد بود. ما توانستیم با ایجاد تغییراتی بدون هیچ ضایعاتی، آن را به لوله‌ی بخارات سوپاپ زامیاد تبدیل کنیم و با کنترل مدارک و اصول فنی، آن را به یک قطعه‌ی قابل استفاده بدل سازیم. این عملیات روی بیش از ۱۴۰۰ قطعه راكد موجود در انبار انجام شد.»

■ ایجاد انگیزه، راز مسئولیت‌پذیری کارکنان

وی در پاسخ به این که چه چیزی باعث می‌شود نسبت به شغل خود متعهد و دغدغه‌مند باشد، می‌گوید: «من ذاتاً دغدغه‌ی بهبود و تغییر فرآیندها به سمت بهتر شدن را دارم و برایم مهم است که در محیط کاری‌ام تأثیرگذار باشم. از آن‌جا که در واحد کنترل کیفیت فعالیت دارم، همواره در این‌گونه کارها مشارکت می‌کنم. به‌نظر من، مدیریت اصولی قطعات می‌تواند هزینه‌های انبارداری و نگهداری قطعات کم‌صرف را به حداقل برساند و از هدررفت منابع جلوگیری کند. این موضوع کمک بزرگی است برای مجموعه‌ای که صدها نفر از طریق آن امرار معاش می‌کنند.» جهانی، اهمیت دادن مدیران به ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان را نیز در این مسئولیت‌پذیری بی‌تأثیر نمی‌داند و ادامه می‌دهد: «اهمیت دادن به ایده‌های کارکنان، دستاوردی است که هم در افزایش کیفیت تولید نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و هم زمینه‌ی پیشرفت و ارتقای پرسنل را فراهم می‌کند. وقتی کارکنان انگیزه داشته باشند، با روحیه‌ای خوب در محل کار حاضر می‌شوند، آماده‌ی مواجهه با چالش‌های جدید خواهند بود و بهترین تلاش خود را ارائه می‌کنند. این سطح از تعامل و انرژی، منجر به بهره‌وری بیشتر و تمایل به یافتن راه‌حل‌های خلاقانه برای سخت‌ترین مشکلات می‌شود.»

■ امید به فردایی روشن

پیشرفت شغلی و شخصی از جمله اهدافی است که همه‌ی ما به دنبال آن هستیم. امید جهانی نیز از این قاعده مستثنی نیست. او در این باره می‌گوید: «یکی از اهداف من ادامه تحصیل است؛ امیدوارم شرایطی پیش بیاید که بتوانم این مسیر را دنبال کنم. همچنین امیدوارم در پروژه‌های دیگر نیز تأثیرگذار باشم. در همین راستا، با کمک همکاران، پیشنهادهایی ارائه داده‌ام که در حال بررسی است و هنوز به مرحله‌ی اجرا نرسیده.»



نعمت است،
ش ثروت است،
یویی فرصت است
ECOENERGY
RISE FOR TOMORROW

■ در هر سازمانی، اگرچه چارتهای و ساختارهای رسمی مسئولیتها را تقسیم می کنند، اما آنچه چرخهای توسعه و بهبود را به حرکت درمی آورد، نوعی مسئولیت پذیری درونی است که نه الزام سازمانی، بلکه «باور شخصی» به تغییر و تأثیر است. ■

کارمندی که نسبت به فرایندهای اطرافشان بی تفاوت نیستند، همانهایی هستند که در شرایط عادی نیز چشم به نقاط ضعف دارند و ذهنشان همواره در جستجوی راهحلهایی برای بهتر شدن است. آن‌ها نه منتظر فراخوان رسمی می مانند و نه در چارچوب وظایف خشک محصور می شوند؛ بلکه مرز میان کار روزمره و تحول را با ایده، عمل، تجربه و دلسوزی درمی نوردند.

در مجموعه‌های مانند هلدینگ رازکو، با ساختاری پیچیده و چندسایتی، اهمیت این رویکرد دوچندان است. چرا که بهبود در هر فرآیند نه تنها بهره‌وری یک واحد، بلکه عملکرد کل زنجیره را تحت تأثیر قرار می دهد. به همین دلیل، در بخشی از نشریه رازکو با عنوان «نگاه نو»، به سراغ همکارانی می رویم که در این مسیر، پیشرو و الهام بخش بوده اند. یکی از این افراد، معصومه نصرآبادی، کارشناس لجستیک و انبار رازکو است. فردی با سالها تجربه، نگاهی جستجوگر و باور راسخ به این که می توان و باید از دل فرایندهای موجود، فرصت ساخت.

■ وقتی تجربه، دغدغه می شود

معصومه نصرآبادی متولد ۱۳۶۲ است و اولین حضور حرفه‌ای‌اش در رازکو، به سال ۱۳۸۵ بازمی گردد؛ زمانی که شرکت جنرال کب پارس با مشارکت شرکای ایتالیایی تأسیس شده بود. مدتی بعد، کل مجموعه به‌طور کامل توسط دکتر حمیدرضا صمدی خریداری شد و به دیگر سایت‌های تولیدی هلدینگ رازکو پیوست. نصرآبادی که تجربه طولانی‌ای از حضور در صنعت خودرو را در رزومه کاری خود داشت، پس از چند سال وقفه در سال ۱۳۹۸ با پیوستن به خانواده بزرگ رازکو بار دیگر وارد این حوزه شده، حضوری که از آن سال تا به امروز ادامه دار بوده و موفقیت‌های زیادی را برایش به همراه داشته است.

او از همان ابتدا، نگاهی متفاوت به مسئولیت‌های شغلی‌اش داشت. پیشنهادهایی که برای بهبود عملکرد واحد ارائه می داد، تنها محدود به شرح وظایفی که برایش تعریف شده بود نمی گنجید و او تلاش می کرد، ایده‌های خود را برای بهبود فرایندهای کاری در دیگر بخش‌ها نیز ارائه دهد. نصرآبادی، وقتی مشاهده کرد که فرایندهای ارسال در سایت‌های مختلف ناهماهنگ است، طرحی برای آموزش کارکنان در این زمینه ارائه داد تا همکاران بتوانند در شرایط لازم پشتیبانی مناسب از دیگر سایت‌ها داشته باشند.

او حتی از آموزش‌های بیرونی هم غافل نبود. به همین خاطر پیشنهاد حضور کارکنان بخش ارسال در دوره‌های آموزش تخصصی ساپکو را مطرح کرد، طرحی که به واسطه آن سطح دانش فنی تیم تا حد زیادی ارتقا پیدا کرد و از طرفی نقش مهمی در همراستاسازی فرایندهای لجستیکی ایفا کرد.

■ بهبود یعنی توجه به جزئیات

نصرآبادی نگاه دقیقی به محیط اطراف دارد. وقتی در سایت یک متوجه شد که بخش اداری و لجستیک با مشکلاتی مثل نبود تجهیزات اداری مناسب و مغایرت با اصول فایو اس مواجه است، از فرصت انتقال شرکت جنرال استفاده کرد. او به جای خرید تجهیزات جدید، پیشنهاد داد از میزهای یکدست و مازاد سایت جنرال کب استفاده شود. این اقدام در کنار کاهش قابل توجه هزینه‌ها، توانست در کوتاه‌ترین زمان یکی از نیازهای کلیدی بخش اداری سایت یک را حل کرده و در عین حال همسو با اصول نظام آراستگی‌تغییر پیدا کند.

نگاه او به فرآیند تولید نیز دقیق و کاربردی است. در سایت اتحادیه نوین، زمانی که متوجه شد توقف‌های تولیدی کارکنان ثبت و تحلیل نمی شود، از تجربه پیشین خود در سایت جنرال کب استفاده کرد و «برگه آندون» را پیشنهاد داد؛ ابزاری ساده ولی کارآمد که در خطوط تولید جنرال استفاده می شد و باعث ثبت هر توقف، ارجاع فوری به واحد نت و تحلیل دقیق در پایان هفته می شد. این پیشنهاد اکنون در سایت اتحادیه نیز اجرایی شده و نتایج مثبتی را به همراه داشته است.

■ الهام از یک الگو

وقتی از نصرآبادی پرسیده می شود چه چیزی مانع از روزمرگی و بی تفاوتی در کارش شده، پاسخ روشنی دارد: «دکتر صمدی». او با تحسین از بنیان‌گذار رازکو یاد می کند و می گوید: «کسی که تلاش مستمر، روحیه همبستگی و نگاه انسانی را در میان کارکنان نهادینه کرد، کسی نیست جز دکتر صمدی. او با سر زدن به تمام بخش‌ها در پایان هر سال، این پیام را به همه می دهد که دیده می شوند و ارزش دارند.»

برای نصرآبادی، دکتر صمدی فقط یک مدیر نیست؛ بلکه الگویی زنده از رشد، تداوم، یادگیری و تلاش بی‌وقفه است. الگویی که نه فقط او، بلکه فرزندان، از جمله احمدرضا صمدی نیز مسیر او را با همان نگاه ادامه داده اند.

■ رشد، مسیری بی انتها

نصرآبادی از روزهای آغازین بازگشت به رازکو، تنها یک نیروی ارسال بود. اما با تلاش، آموزش، پیشنهادهای موثر و روحیه یادگیرنده، توانست مسیر ارتقا را طی کند و امروز به عنوان کارشناس لجستیک شناخته شود. او معتقد است: «رشد سقف ندارد. اگر سقفی برای آن بگذاریم، همان نقطه سقوط ماست.»

او همچنان اهداف زیادی را برای خود در سال ۱۴۰۴ تعیین کرده است، باور دارد برای هر کاری باید برنامه‌ریزی روزانه داشت، کتاب می خواند و حتی در شلوغی کار، ورزش را از یاد نمی برد. به نظر او، موفقیت حاصل مجموعه‌ای از عادت‌ها، انگیزه‌ها و فرصت‌هایی است که اگر دیده شوند، آینده‌ای روشن در انتظار خواهد بود.

■ آغاز یک راه

گزارش معصومه نصرآبادی، تنها روایت موفقیت فردی یک همکار نیست. او نماینده طیفی از کارکنانی است که اگر فرصت دیده شدن، شنیده شدن و اثرگذاری داشته باشند، می توانند سازنده‌ترین نقش‌ها را در رشد سازمان ایفا کنند. رازکو از این جنس افراد کم ندارد؛ افرادی که مثل نصرآبادی باور دارند که در مسیر بودن، مهم‌تر از مقصد رسیدن است. افرادی که نگاهشان به کار، نه روزمره و خسته، بلکه نو و پویاست.



برای نصرآبادی، دکتر صمدی فقط یک مدیر نیست؛ بلکه الگویی زنده از رشد، تداوم، یادگیری و تلاش بی‌وقفه است. الگویی که نه فقط او، بلکه فرزندان، از جمله احمدرضا صمدی نیز مسیر او را با همان نگاه ادامه داده اند

عاشقانه‌ای برای کتاب‌ها

کافه کتاب رایزکو، فضایی فرهنگی برای آرامش در میانه هیاهوی تولید

■ در قلب یک مجموعه صنعتی که روزانه با آمار، قطعات و فرآیندهای فنی سر و کار دارد، کمتر کسی انتظار دارد با فضایی فرهنگی مانند «کافه کتاب» روبرو شود؛ اما هلدینگ رایزکو این نگاه را تغییر داده است. «عسل باقریان» مسئول این فضا است؛ کسی که با علاقه‌ای عمیق به ادبیات و تئاتر، کافه کتاب را نه تنها به محلی برای کتابخوانی، بلکه به پناهگاهی آرام برای کارکنان تبدیل کرده است. او از تجربه خود، چالش‌های این مسئولیت و لذت همراهی با همکاران کتاب‌دوست می‌گوید؛ روایتی از پیوند فرهنگ و صنعت، از دل واژه‌ها تا فضای تولید.

کمتر سازمان صنعتی را می‌توان یافت که به حوزه کتاب و کتابخوانی اهمیت بدهد و حتی فضایی را به عنوان کتابخانه برای کارکنانش ایجاد کند. اما این اتفاق در هلدینگ رایزکو افتاده و این مجموعه فضایی را با عنوان کافه کتاب برای کارکنانش در نظر گرفته تا پیوند آن‌ها با حوزی فرهنگ و ادبیات که در ریشه در وجود همه ما ایرانیان دارد قطع نشود و هر کی از پرسنل بتواند در حیطه کاری خود اطلاعات بیشتر به دست بیاورد.

مسئول کافه کتاب رایزکو «عسل باقریان» از کارکنان واحد روابط عمومی است. باقریان که با کتاب و کتابخوانی پیوند دیرینه دارد از دو سال قبل به هلدینگ رایزکو و توانسته علاقه‌اش به ادبیات را در این مجموعه دنبال کند. با این همکار گفت‌گویی داشتیم که در ادامه می‌خوانید. ■



■ **گفتید تئاتر زندگی شما را تغییر داد، مهم‌ترین چیزی که از تئاتر یاد گرفتید چه بود؟**

صبر، آرامش و تمرکز مهم‌ترین درسی بود که از تئاتر آموختم. علاوه بر این در طول تحصیل در رشته تئاتر توانستم با مطالعاتی که داشتم با کارگردان‌های بزرگ جهان و ایران آشنا شده و پژوهشگر و منتقد سینمای عباس کیارستمی و ناصر تقوایی شوم. در مجموع تئاتر نگاه من را به زندگی تغییر داد، هرچند مجبور شدم به دلایلی از آن فضا کمی دور شوم اما در فرصت مناسب به آن بازخواهم گشت.

■ **شما یک کتابخوان حرفه‌ای هم هستید، یادتان هست از چه زمانی به کتاب خواندن علاقه‌مند شدید؟**

از کودکی به کتاب و فیلم علاقه داشتم و این را مدیون خانواده و بیشتر مادرم هستم. مادرم کتابخانه‌ای داشت که علاوه بر کتاب‌های تخصصی یک قسمتی مربوط به کتاب داستان و رمان بود که من مشتری پروپاقرص آن بودم.

■ **از کافه کتاب رایزکو بگویید؟ کارکردن در کتابخانه یک محیط صنعتی چگونه است و شما چطور این فضا را مدیریت می‌کنید؟**

با توجه به اینکه رایزکو محیط صنعتی است، آن هم صنعت سنگینی چون خودرو به همین دلیل گاهی چالش‌هایی به وجود می‌آید، من باید در همه حوزه‌ها تخصص داشته باشم تا بتوانم همکاران را راهنمایی کنم با این وجود سعی می‌کنم چالش‌ها را مدیریت کنم.

■ **اگر بخواهید چند کتاب یا نویسنده را به همکاران خود معرفی کنید، چه انتخاب‌هایی دارید؟**

کتاب‌هایی که دوستان دارم معمولاً از دل ادبیات ایران، ژاپن یا اروپای شرقی بیرون می‌آیند، چون فضا و اقلیم این آثار برای من متفاوت و الهام‌بخش است. مثلاً فیلمنامه‌ی شب سمور نوشته‌ی بهرام بیضایی یکی از آثار مورد علاقه‌ام است؛ روایتی کوتاه اما باشکوه درباره‌ی زنی فریب‌خورده که برخلاف تصور شکست نمی‌خورد و با قدرت، انتقام می‌گیرد. سمور در این داستان نماد خشم و فریب است، اما زن داستان با هوشمندی و جسارت، پایان این چرخه را رقم می‌زند.

در میان آثار خارجی، رمان سوکورو تازاکی بی‌رنگ و سال‌های زیارتش نوشته‌ی هاروکی موراکامی برایم بسیار خاص است. موراکامی نویسنده‌ای است که در داستان‌هایش موسیقی، تنهایی و واقع‌گرایی جادویی را در هم می‌آمیزد. این رمان هم درباره‌ی مردی است که توسط دوستانش طرد می‌شود و بعد از سال‌ها به دنبال کشف دلیل آن اتفاق می‌رود. روایتی سرشار از حزن و امید و نگاهی عمیق به ترومای ناشی از رها شدن.

در کنار این‌ها به ادبیات مجارستان هم علاقه دارم، به‌ویژه آثار ماگدا سابو. چون این کشور با فرهنگ غنی و جغرافیای ناشناخته‌اش همیشه برای من جذاب بوده. در مجموع، به ادبیاتی علاقه‌مندم که بتواند لایه‌های روان انسان را واکاوی کند و تصویری اصیل از رنج و زیبایی زندگی ارائه دهد.

■ **همکاران رایزکو بیشتر به چه کتاب‌هایی علاقه‌مند هستند؟**

خوشبختانه سلیقه همکاران نیز به من نزدیک است و به ادبیات داستانی علاقه دارند و می‌گویند با توجه به سنگینی کار می‌خوانند کمی از آن فضا دور شده و توازن ایجاد کنند. با توجه به اینکه تخصص من نیز ادبیات ایران و جهان است می‌توانم در زمینه انتخاب یک کتاب خوب به همکاران کمک کنم.

■ **یک خاطره خوب از حضور در این مجموعه بگویید؟**

گاهی می‌بینم برخی همکاران مشکل دارند و حالشان خوب نیست می‌آیند در کافه کتاب قدم زده و چند صفحه‌ای کتاب می‌خوانند، خواهند وقتی از آنها سوال می‌کنم می‌گویند اینجا حالشان بهتر می‌شود. همین که کافه کتاب برای آنها حس آرامش می‌دهد برای من بسیار لذت‌بخش است.

■ **در پایان چه توصیه‌ای به همکاران دارید؟**

از آنجایی که حجم کار همکاران بالا بوده و کار سنگین است شاید فرصت و حوصله پرداختن به کتاب را نداشته باشند برخی حتی به قفسه کتاب‌ها نگاه هم نمی‌کنند اما از آنها می‌خواهم کافه کتاب را مثل پناهگاه امن خود بدانند به اینجا بیایند کتاب‌ها را ورق بزنند و حتی شده ماهی یک صفحه مطالعه کنند و حتی اگر کتاب نمی‌خوانند خود را به حضور در یک محیط فرهنگی عادت بدهند.

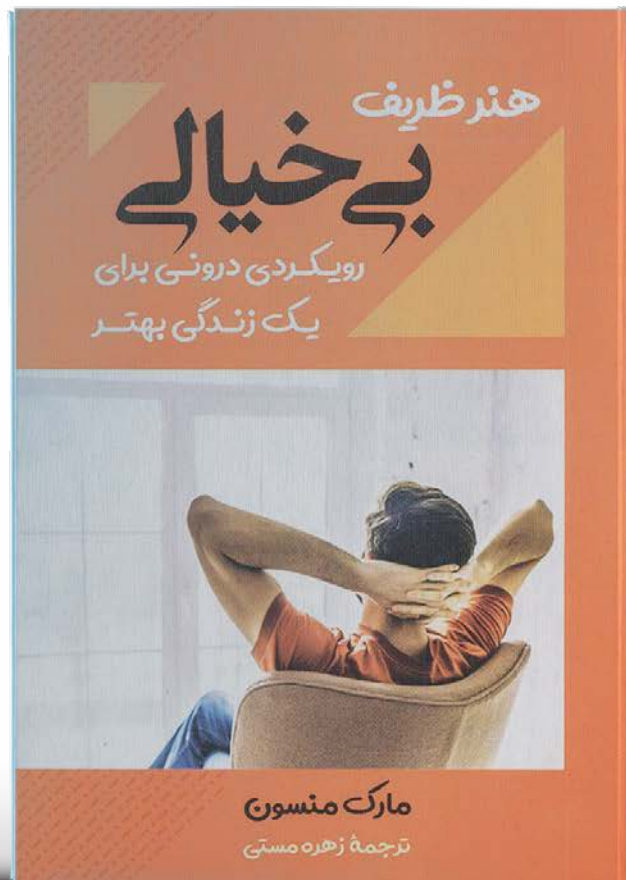
■ **شاید انتخاب یک نفر به عنوان مسئول کتابخانه یک**

سازمان صنعتی کمی چالش برانگیز باشد. دلیل انتخاب شما برای این مسئولیت چه بود؟

این انتخاب دلایل مختلفی می‌تواند داشته باشد اما شاید مهم‌ترین آن رشته تحصیلی من بود. من لیسانس صنایع غذایی دارم اما سال ۹۷ در آزمون کارشناسی ارشد علاوه بر رشته تحصیلی خودم موفق به قبولی در رشته کارگردانی تئاتر نیز شدم، رشته‌ای که از کودکی علاقه خاصی به آن داشتم و به این ترتیب پس از مشورت با خانواده هر دو رشته را دنبال کردم. می‌توانم بگویم سبک زندگی من با تئاتر تغییر کرد و متوجه شدم که می‌خواهم چه شغلی را انتخاب کرده و در چه مسیری حرکت کنم. در حقیقت من علاقه‌ای به صنایع غذایی نداشتم و دوست داشتم در حیطه فرهنگ و هنر باشم. در موزه و فرهنگسرا کار کنم. کتاب هم زیر مجموعه همین علایق من بود.

هنر ظریف‌رهای از دغدغه‌ها

وقتی مارک منسن می‌گوید:
همه چیز مهم نیست، اما بعضی چیزها خیلی مهم‌اند!



■ در جهانی که مدام فریاد می‌زند «بیشتر بخواه!»، «بهتر باش!»، «مثبت فکر کن!»، مارک منسن با صدایی متفاوت وارد میدان می‌شود و به مخاطبش می‌گوید: «بیشتر خواستن همیشه خوب نیست. گاهی باید بپذیری که اوضاع خوب نیست و قرار هم نیست که همیشه خوب شود.» کتاب «هنر ظریف بی‌خیالی» دقیقاً در برابر طرز تفکر همیشگی موفقیت‌گرایی می‌ایستد و با زبانی طنز، صریح و بی‌پرده، مرز بین رشد واقعی و وسواس‌های خودبهبوددهنده را بازتعریف می‌کند. ■

چرا این کتاب مهم است؟

هنر ظریف بی‌خیالی در سال ۲۰۱۶ منتشر شد و بلافاصله به صدر پرفروش‌های نیویورک تایمز رسید. این کتاب تاکنون به بیش از ۶۰ زبان ترجمه شده و میلیون‌ها نسخه در سراسر جهان به فروش رفته است. در ایران نیز، ترجمه‌های مختلفی از آن منتشر شده و مخاطبان زیادی، مخصوصاً نسل جوان، با آن ارتباط برقرار کرده‌اند.

علت این استقبال گسترده، جسارت نویسنده در گفتن حرف‌هایی است که کمتر کسی حاضر است به زبان بیاورد. اگر به دنبال کتابی هستید که با زبانی صریح و صمیمی، باورهای کلیشه‌ای‌تان را به چالش بکشد و شما را وادار به بازنگری در انتخاب‌ها، ارزش‌ها و تعریف‌تان از موفقیت کند، «هنر ظریف بی‌خیالی» انتخابی هوشمندانه است.

۱. یک «نه» بزرگ به مثبت‌گرایی سمی

در دنیای کتاب‌های خودیاری، کمتر نویسنده‌ای پیدا می‌شود که به جای توصیه‌های پرزرق‌وبرق و جملات انگیزشی، حقیقت‌های تلخ و زمخت را جلوی چشم‌ت بگذارد. منسن باور دارد که زیستن واقعی، در گرو پذیرش محدودیت‌ها، دردها و انتخاب آگاهانه‌ی دغدغه‌هاست. از نگاه او، زندگی خوب نه در فرار از مشکلات، بلکه در مواجهه‌ی آگاهانه با مشکلاتی‌ست که ارزش درگیر شدن دارند.

۲. انتخاب دغدغه، نه حذف دغدغه

او معتقد است که بی‌خیالی به معنای بی‌احساسی یا بی‌مسئولیتی نیست. بلکه یعنی انتخاب دغدغه‌هایی که برایت مهم‌اند و صرف‌نظر کردن از همه‌چیزهایی که جامعه، فرهنگ یا فضای مجازی تحمیل می‌کنند. در جایی از کتاب، با لحنی کاملاً بی‌تعارف می‌نویسد: «تو نمی‌تونی همه‌چیز رو کنترل کنی. اما همیشه می‌تونی انتخاب کنی که چه چیزی برات مهم باشه.»

همین انتخاب دغدغه است که کیفیت زندگی را تغییر می‌دهد؛ نه دنبال کردن بی‌وقفه‌ی موفقیت یا مقایسه‌ی مداوم با دیگران.

۳. تجربه‌ای خواندنی، روان، بی‌تعارف

سیک نوشتار منسن، صریح، غیررسمی و آمیخته با شوخ‌طبعی تلخ است؛ درست مثل یک گفت‌وگوی رک و پوست‌کنده با دوستی که دیگر نمی‌خواهد تو را با توهمات سرگرم کند. او مثال‌هایی ملموس، روایت‌های شخصی و گاهی داستان‌هایی شوکه‌کننده را کنار هم می‌چیند تا نشان دهد چرا باید از «زیاده‌خواهی بی‌هدف» عبور کنیم و به «زیستن با معنا» برسیم.



زمین، خانه‌ای برای همه

گزارشی از پویش «راز یا پایدار زمین» در صفاداشت

🌱 وقتی کودکان، پیام‌آور زمین می‌شوند

آنچه پویش «راز یا پایدار زمین» را متمایز ساخت، مشارکت واقعی دانش‌آموزان در همه مراحل برنامه بود. از طراحی پوسترها تا شعارنویسی، از اجرای برنامه‌ها تا بیان ایده‌ها، همه و همه به دست کسانی شکل گرفت که آینده این سرزمین را رقم خواهند زد. این تجربه، مهارت‌هایی چون مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کار گروهی، خلاقیت و تفکر انتقادی را در بستری زنده و پویا پرورش داد.



🌱 پایان یک روز، آغاز یک مسیر

اگرچه این پویش در یک روز به پایان رسید، اما پیام آن ماندگارتر از یک رویداد بود. برگزارکنندگان با نگاهی فراتر از تقویم، بر این باورند که پویش «راز یا پایدار زمین» آغازی است برای تداوم آموزش، فرهنگ‌سازی و تقویت مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی در مدارس و خانواده‌ها. مؤسسه خیریه نیکوکاران راز و مدارس راز، با امید به آینده‌ای سبزتر، گام‌های تازه‌ای در مسیر آگاهی، مشارکت و پایداری برخواهند داشت. زیرا زمین، تنها زمانی پایدار خواهد ماند که کودکان امروز، با دانایی و دغدغه، وارثان دلسوز آن باشند.

■ زمین تنها سیاره‌ای است که خانه ماست؛ خانه‌ای که نفس می‌کشد، زخم برمی‌دارد و به مهر ما محتاج است. در جهانی که منابع طبیعی‌اش در معرض تهدیدهای بی‌شمار قرار گرفته، وظیفه ما نه فقط حفاظت از زمین، که آموزش نسل‌های بعدی برای صیانت از آن است. دوم اردیبهشت‌ماه، هم‌زمان با روز جهانی زمین پاک، فرصتی بود تا بار دیگر این حقیقت ساده را مرور کنیم، تغییر از آگاهی آغاز می‌شود.

در همین راستا، مؤسسه خیریه نیکوکاران راز با همراهی مدارس راز و چهار مدرسه دیگر از شهر صفاداشت، پویشی محیط‌زیستی را با نام «راز یا پایدار زمین» برگزار کرد؛ پویشی که نه تنها به قصد بزرگداشت یک روز، که به نیت کاشتن بذر مسئولیت‌پذیری در دل نسل آینده شکل گرفت. ■

🌱 طبیعت، کلاس آموزش

صبح روز یکشنبه، دوم اردیبهشت‌ماه، صفاداشت پذیرای بیش از ۳۰۰ دانش‌آموز پرانرژی بود. زنگ زمین پاک، به صورت نمادین در مدارس راز نواخته شد و پس از آن، کودکان و نوجوانان به همراه معلمان و تسهیل‌گران محیط زیست، راهی تفرجگاه شدند تا در دل طبیعت، مفاهیم حفاظت از محیط زیست را نه در قالب تئوری، بلکه با مشارکت عینی و لمس تجربه، بیاموزند.

پاک‌سازی نمادین محوطه، آموزش تفکیک پسماند، ساخت کاردستی‌های بازیافتی و نقاشی گروهی با موضوع زمین، از جمله فعالیت‌هایی بود که توسط دانش‌آموزان انجام شد. در گوشه و کنار پارک، غرفه‌های آموزشی با موضوعاتی همچون بحران آب، چرخه طبیعت، مصرف‌گرایی و پوشش گیاهی برپا بود که با زبان کودکانه و ابزارهای تعاملی، آموزه‌هایی ماندگار را به ذهن‌ها نشاناد.

🌱 محسنه‌ای از آگاهی و افتخار

در ادامه این پویش، مراسم اختتامیه در فرهنگسرای بعثت برگزار شد. فضای سالن آمیخته‌ای بود

از اشتیاق، افتخار و امید. در این مراسم، از ایده‌ها و طرح‌های خلاقانه دانش‌آموزان تقدیر شد و به قید قرعه، جوایز فرهنگی به برگزیدگان اهدا گردید. سعید شهوند، رئیس اداره محیط زیست شهرستان ملارد، با اشاره به نقش مهم آموزش‌های محیط زیستی در مدارس، بر تداوم این حرکت‌های فرهنگی تأکید کرد و از همکاری همه‌جانبه برگزارکنندگان قدردانی کرد.



پاک‌سازی نمادین
محوطه، آموزش
تفکیک پسماند،
ساخت کاردستی‌های
بازیافتی و نقاشی
گروهی با موضوع
زمین، از جمله
فعالیت‌هایی بود که
توسط دانش‌آموزان
انجام شد





بدن ما، همکار ماست

تجربه‌هایی از پایش سلامت در آمپر

ما بیش از نیمی از عمر بیداری‌مان را در محیط کار می‌گذرانیم؛ در میان جلسه‌ها، ایمیل‌ها، دغدغه‌ها و فشارهایی که گاهی حتی مجالی برای فکر کردن به خودمان باقی نمی‌گذارند. اما بدن ما، بی‌هیچ مرخصی، بی‌وقفه تلاش می‌کند تا همراه‌مان بماند. گاهی فقط با یک درد کوچک شروع می‌شود؛ اما درست مثل لیوانی که ترک برمی‌دارد و هیچ‌کس جدی‌اش نمی‌گیرد، ممکن است روزی ناگهان بشکند. برای همین است که مراقبت از خود در محیط کار، فقط یک

انتخاب شخصی نیست؛ بلکه بخشی از مسئولیت سازمان نسبت به کارکنانش به شمار می‌آید. در کارخانه نوآوری آمپر، با همکاری استارت‌آپ پرکتینو، تجربه‌ای متفاوت در راستای همین مسئولیت شکل گرفت: پایش سلامت. اما این پایش، فقط یک ارزیابی ساده نبود؛ بلکه نقطه‌ای آغاز گفت‌وگویی جدی‌تر با خود، بدن و سبک زندگی‌مان بود. در ادامه، چهار روایت کوتاه از این تجربه را می‌خوانید؛ تجربه‌هایی که شاید بخشی از آن، آشنای زندگی خود شما هم باشد: ■

روایت ۱:

آن سوی صندلی‌های معمولی

وقتی گزارش ارزیابی وضعیت اسکلتی‌ام را گرفتم، تازه فهمیدم سال‌ها نشستن نادرست و بی‌توجهی به فرم بدن، چقدر بر سلامت من تأثیر گذاشته است. شانه‌هایی که افتاده بودند، گردنی که جلو آمده بود، کمری که از شدت قوس، فریاد می‌زد... هیچ‌کدام را نمی‌دانستم. اما حالا تمرین‌هایی دارم که قرار است آرام‌آرام مرا به توازن برسانند. فهمیدم بی‌تفاوتی به وضعیت بدن، بی‌صدا ما را از درون فرسوده می‌کند.

روایت ۲:

صدایی که از درون آمد

همیشه فکر می‌کردم «بی‌علامت بودن»، یعنی سالم بودن. اما آن دستگاه کوچک، حرف‌های بزرگی از درونم بیرون کشید: قلب، کبد، تیروئید، کمبود املاح، و حتی تراز انرژی بدنم، همه در چند صفحه ظاهر شدند. چیزهایی که هرگز درباره‌شان چیزی نمی‌دانستم. حالا هر انتخاب تغذیه‌ای‌ام، معنا دارد. انگار زبان بدنم را تازه یاد گرفته‌ام.

روایت ۳:

تغذیه، بازتابی از توجه

در شلوغی جلسات و موعدهای کاری، وعده‌های غذایی همیشه در حاشیه بودند. اما وقتی گزارش تغذیه‌ای سازمان را دیدم، تازه فهمیدم این بی‌توجهی فقط گرسنگی نمی‌آورد؛ فرسودگی ذهن و افت تمرکز هم از آن زاده می‌شود. تغذیه، فقط خوراک نیست؛ بخشی از احترام ما به خودمان و همکاران‌مان است. از همان روز، تصمیم گرفتم به‌جای نادیده‌گرفتن، به اصلاحش فکر کنم. چون کار سالم، از جسم سالم می‌گذرد.

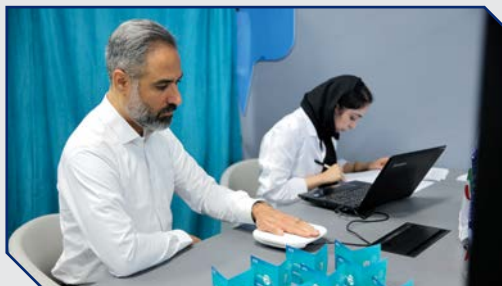
روایت ۴:

سکوت‌های شنیده‌شده

در نگاه اول، دفترهای کار پر از آدم‌های پرانرژی و خندان است. اما پایش سلامت روان، پرده از دغدغه‌هایی برداشت که در سکوت مانده بودند. اضطراب‌ها، بی‌خوابی‌ها، دل‌مردگی‌هایی که در دل حرفه‌ای‌گری، پنهان شده بودند. برای من، این تجربه فقط یک ارزیابی نبود؛ تذکری بود برای شنیدن. حالا می‌دانم سازمانی که به صدای روان کارکنانش گوش می‌دهد، می‌تواند در مسیر پایداری، همدلانه‌تر و انسانی‌تر قدم بردارد. این پایش، فقط یک برنامه‌ی کوتاه نبود؛ شروع یک فرهنگ بود. فرهنگی که می‌گوید: برای بهتر کار کردن، باید اول حال‌مان خوب باشد.



پایش سلامت، فقط یک ارزیابی ساده نبود؛ بلکه نقطه‌ی آغاز گفت‌وگویی جدی‌تر با خود، بدن و سبک زندگی‌مان بود



جوانه شو

معرفی افتخارآفرینان خانواده بزرگ رایزکو

■ جوانه شو در این شماره هم به سراغ تعدادی از افتخارآفرینان خانواده بزرگ رایزکو رفته است تا گوشه‌ای از تلاش‌ها و موفقیت‌های آنان را از طریق نشریه راز صنعت انعکاس دهد. ما در این خانواده خوشحال و مفتخر به داشتن فرزندان هستیم که در کنار کسب علم از حضور در عرصه‌های دیگر اعم از ورزشی، هنر، علمی و ... غافل نشده‌اند و تلاش می‌کنند شعار بهترین خودت باش را به درستی جامه عمل بپوشانند. ■

نازنین زهرا جهانگیری در مسیر قهرمانی



کشوری، مقام سوم را از آن خود کند. نازنین زهرا هدف بزرگی دارد؛ او رؤیای حضور در بازی‌های المپیک را در سر می‌پروراند. زبان انگلیسی یکی دیگر از علاقه‌هایش است. از کلاس اول آن را آغاز کرده و حالا آماده دریافت مدرک دیپلم زبان در همین سال است. می‌گوید بزرگ‌تر که شد، دوست دارد دندانپزشک شود، تا بتواند به دیگران کمک کند و لبخند بر چهره‌ها بیاورد.

نازنین زهرا جهانگیری متولد سال ۱۳۹۰ است و تقریباً یک سال است که به صورت جدی کاراته را دنبال می‌کند. علاقه‌اش به ورزش ابتدا با تکواندو شکل گرفت، ورزشی که خواهرش نیز در آن فعال بود، اما به دلیل تداخل زمانی با کلاس زبان، تصمیم گرفت مسیرش را در کاراته ادامه دهد. از همان ابتدا علاقه‌مند به رشته‌های رزمی بود و توانست در نخستین تجربه‌اش در مسابقات



محمد گچلو مبارز کوچک در رویای قهرمانی



محمد گچلو، متولد ۱۳۹۳، یکی از نوجوانان پرتلاش و علاقه‌مند به ورزش است که چهار سالی می‌شود کاراته را با جدیت دنبال می‌کند. در این مدت، در مسابقات استانی متعددی شرکت کرده و موفق به کسب دو مدال نقره و یک مدال برنز شده است. محمد رؤیای بزرگی دارد: رسیدن به دان پنج و سپس مربی‌گری در این رشته. می‌گوید کاراته را آن قدر دوست دارد که حاضر است سال‌ها برایش وقت بگذارد و در مسیر رشد و آموزش گام بردارد. او علاقه‌مند به دندانپزشکی نیز هست و خانواده‌اش، به‌ویژه پدر و مادرش، همیشه حامی و مشوق او بوده‌اند. محمد یکی از اعضای فعال گروه سرود هلدینگ رایزکو نیز هست و علاوه بر ورزش، در فعالیت‌های فرهنگی نیز حضور چشمگیر دارد.

سما غریبی روی دور موفقیت



سما غریبی، متولد ۱۳۹۴، ده ساله است و با انرژی و شوق فراوان در رشته اسکیت فعالیت می‌کند. عضو تیم «اسپید اسلalom» است، رشته‌ای که بر اساس حرکات نمایشی و سرعتی شکل گرفته و نیازمند مهارت بالا، تمرکز و انعطاف‌پذیری است. تنها یک سال است که اسکیت را به‌صورت حرفه‌ای دنبال می‌کند، اما پیش‌تر نیز به این ورزش علاقه‌مند بوده و تمرین‌هایش را از نزدیک دنبال کرده است. او در یکی از مسابقات رشته سرعت شرکت کرد و رکورد ۱۵ ثانیه را به ثبت رساند. سما علاقه‌مند به قهرمانی در این رشته است و در کنار اسکیت، ژیمناستیک و حرکات کششی را نیز دوست دارد. درس مورد علاقه‌اش ریاضی است و آرزو دارد در آینده، صاحب یک کافه شود! می‌گوید خانواده‌اش و مربی ورزش، همیشه مشوق او در مسیر تلاش و موفقیت بوده‌اند.



از تدارک تا توسعه

روایت کیوان رحمانی از ۱۵ سال همراهی با راینکو

■ واحد تأمین و تدارکات در هر سازمانی یکی از ارکان کلیدی پشتیبانی از تولید و خدمات است. در شرکت آرسام پلاستد راز، این واحد با حضور یکی از اعضای قدیمی و با تجربه خانواده راینکو یعنی «کیوان رحمانی» با موفقیت‌ها و تغییرات زیادی روبرو بوده است. در این گزارش نگاهی داریم به تجربه حضور او در این واحد تا از نگاه رییس تأمین داخلی و تدارکات آرسام با گوشه‌ای از فعالیت‌های آن آشنا شویم. ■

تدارک در خدمت تولید

خرید مواد اولیه، تأمین کسری انبار، خرید از بورس، تهیه قطعات یدکی ماشین‌آلات، ملزومات اداری و حتی ارزاق عمومی در حوزه کاری واحد تدارکات است. رحمانی درباره تأثیر تحریم‌ها می‌گوید: «تحریم‌ها چالش‌هایی ایجاد کردند، اما تیم مهندسی توانمند راینکو توانست با آنالیز مواد و معادل‌سازی، نمونه‌های داخلی را جایگزین کند. امروز بخش بزرگی از نیازهای ما از طریق تولیدکنندگان داخلی تأمین می‌شود که هم از نظر کیفیت و هم قیمت مزیت دارند.»

آموزش، مزیت رقابتی راینکو

رحمانی به آموزش نیروی انسانی به‌عنوان یکی از نقاط قوت راینکو اشاره می‌کند: «کلاس‌های آموزشی، چه برای نیروهای جدید و چه برای به‌روزرسانی دانش نیروهای قدیمی، نقش زیادی در رشد شرکت دارد. با اینکه من سابقه ۱۱ ساله در این حوزه داشتم، اما در همین کلاس‌ها با روش‌ها و اصطلاحات جدیدی آشنا شدم.»
موفقیت سازمان‌ها، بیش از هر چیز، در گرو هم‌افزایی و هم‌جهتی نیروهای انسانی آن با اهداف کلان است. تجربه کیوان رحمانی نشان می‌دهد که با تعهد، یادگیری مستمر و روحیه کار تیمی، می‌توان در دل پیچیده‌ترین فرایندهای سازمانی، سهمی مؤثر در حرکت رو به جلو داشت.

واحد تأمین داخلی و تدارکات به عنوان یکی از واحدهای اصلی و ستادی هر سازمان شناخته می‌شود. این واحد با بخش‌های درون سازمان و تأمین‌کنندگان بیرون از آن در ارتباط است و با تأمین نیازهای واحدهای مختلف و مواد اولیه تلاش می‌کند پاسخگوی نیازهای اعلام شده از سوی بخش‌های مختلف برای راهبری سازمان و تأمین خدمات مورد نیاز آنها باشد. سکان هدایت این واحد در شرکت آرسام پلاستد راز در دست «کیوان رحمانی» است که به عنوان رئیس خرید داخلی و تدارکات این شرکت حضور دارد.

ورود به راینکو

کیوان رحمانی از اردیبهشت ۱۳۸۹ به جمع خانواده راینکو پیوست. او در این‌باره می‌گوید: «قبل از راینکو، بیش از ۱۰ سال در حوزه تدارکات فعال بودم. پس از استعفا از محل کار قبلی، با آگهی استخدام راینکو در روزنامه مواجه شدم. بعد از چند مرحله مصاحبه، استخدام شدم. ابتدا در دفتر مرکزی تهران مشغول بودم، اما دکتر صمدی با توجه به روحیه‌ام پیشنهاد دادند که در کارخانه فعالیت کنم. گفتند: شما برای پشتیبان‌نشینی ساخته نشده‌اید و ما به نیرویی چون شما در خط مقدم نیاز داریم.»

راینکو گام به گام در مسیر توسعه

رحمانی که اکنون بیش از ۱۵ سال در راینکو فعالیت دارد، درباره مسیر رشد این واحد می‌گوید: «زمانی که وارد شرکت شدم، واحد تدارکات ساختار محدودی داشت. اما با گسترش فعالیت‌های شرکت، ما هم بزرگ شدیم و حالا نزدیک به ۱۷ نفر شامل کارشناس، راننده و کارپرداز در این واحد فعال هستند.»
او ادامه می‌دهد: «سال ۸۸ زمانی که وزیر وقت صنعت به مجموعه آمد، به دکتر صمدی پیشنهاد داد واحد صادرات را هم فعال کنیم. امروز نه تنها این واحد ایجاد شده، بلکه در حوزه خودروسازی هم حضوری موفق داریم. این گسترش فعالیت‌ها موجب شد دکتر صمدی تصمیم بگیرند هلدینگ راینکو را تشکیل دهند تا همه شرکت‌ها در قالب یک ساختار منسجم فعالیت کنند.»



کلاس‌های آموزشی،
چه برای نیروهای
جدید و چه برای
به‌روزرسانی دانش
نیروهای قدیمی، نقش
زیادی در رشد شرکت
دارد



پشت فرمان حرکت و تولید

گزارشی از نقش پنهان اما حیاتی رانندگان لیفتراک در سایت‌های تولیدی هلدینگ رازکو



امیر امینی

امیر امینی، متولد ۱۳۵۸، از سال ۱۳۹۴ به‌عنوان راننده لیفتراک به رازکو پیوست. او پیش‌تر در بخش انبار فعالیت داشته و با داشتن گواهینامه لیفتراک و نیاز مجموعه، به تیم لجستیک رازکو افزوده شده و حالا در انبار مرکزی سایت ۹ فعالیت می‌کند؛ جایی که اقلام مصرفی تولیدات داخلی و خارجی گردآوری، نگهداری و پس از صدور حواله، به سایت‌های مختلف ارسال می‌شود. به گفته امینی، کار با لیفتراک در ظاهر آسان است، اما نیازمند دقت، تجربه و توجه جدی به اصول ایمنی است. او در این باره می‌گوید: «با وجود گذراندن دوره‌های آموزشی، این کار نیازمند دقت و توجه بالایی است، چون مواردی مثل تنظیم شاخک‌ها، حرکت با سرعت مناسب یا دنده عقب رفتن، نقش حیاتی دارند. بی‌توجهی به همین نکات ممکن است منجر به حوادث غیرقابل جبران شود.»

او چالش اصلی کارش را نوع چیدمان بار، خودروهای بارگیری و نبود برخی تجهیزات می‌داند. با این حال، خودش و همکارانش را «امانت‌دار» سایت‌ها می‌نامد؛ چون مسئولیت حفظ و انتقال دقیق کالاها بر عهده آن‌ها است.

امینی اصالتاً اهل قصر شیرین است و در اوقات فراغت به زادگاهش بازمی‌گردد. از دغدغه‌های اصلی او، تربیت در سست فرزندان با تکیه بر صداقت و احترام به والدین است. در پایان، آرزوی سلامتی برای خانواده رازکو و «پدر معنوی» آن دارد و با لبخند، سخنش را به زبان کردی به پایان می‌برد.

در دل هر سیستم تولیدی، فرآیندهایی وجود دارند که اگر چه زیر نورافکن قرار نمی‌گیرند، اما غیبت‌شان می‌تواند به توقف کامل خط تولید بینجامد. جابه‌جایی دقیق، سریع و ایمن مواد اولیه، قطعات نیمه‌ساخته و محصولات نهایی از انبار به خط و بالعکس، مسئولیتی است که بر دوش رانندگان لیفتراک است. این نیروهای متخصص، هر روز با مهارت و تمرکز بالا در فضایی پرچالش کار می‌کنند تا زنجیره تأمین داخلی، منسجم، روان و پایدار بماند. رانندگی لیفتراک در یک واحد صنعتی، صرفاً یک فعالیت مکانیکی یا فیزیکی نیست؛ بلکه ترکیبی از آگاهی محیطی، مهارت عملی، درک فرآیند تولید، رعایت الزامات ایمنی و هماهنگی لحظه‌به‌لحظه با تیم‌های انبار، لجستیک و تولید است. شرح وظایف این شغل، به‌رغم آنکه در سکوت و بی‌ادعا انجام می‌شود، یکی از نقاط کلیدی بهره‌وری در صنایع محسوب می‌شود. چرا که حتی یک اشتباه کوچک یا بی‌توجهی در جابه‌جایی بار می‌تواند به توقف خطوط، آسیب‌های مالی، انسانی یا تجهیزاتی منجر شود.

در هلدینگ رازکو، رانندگان لیفتراک در سایت‌های مختلف تولیدی، هر روز در فضایی پرتراکم و با فشار زمانی بالا فعالیت می‌کنند. کار آن‌ها فقط جابه‌جایی و چیدمان نیست، بلکه جزئی از مهندسی زمان، دقت و ایمنی در بطن تولید است. اغلب آن‌ها افرادی باتجربه هستند که با ویژگی‌های فنی دستگاه‌ها آشنایی دارند. با این وجود چالش‌هایی مانند فضای محدود، بارهای سنگین، الزامات بهداشت حرفه‌ای و ضرورت تحرک بالا، همواره کوشیده‌اند در آرامش، نظم و ایمنی، حلقه انتقال مواد را بی‌نقص حفظ کنند. در این شماره، پای صحبت تعدادی از رانندگان لیفتراک در سایت‌های تولیدی رازکو نشسته‌ایم. آنچه می‌خوانید، صرفاً یک روایت شغلی نیست؛ بلکه تکه‌هایی از تجربه، دقت، انگیزه و مسئولیت‌پذیری است که در دل سایت‌های تولیدی می‌تپد. ■

امیلاد گوی‌آبادی

امیلاد گوی‌آبادی، متولد ۱۳۶۷ از شهرستان میمه اصفهان، از شهریور ۱۴۰۱ در رازکو مشغول به کار است. او که پیش از این سابقه همکاری با شرکت میهن را داشته، بیش از ۱۵ سال تجربه کار با لیفتراک دارد. به‌تازگی صاحب دختری شده و این اتفاق را تحقق یکی از آرزوهای دیرینه‌اش می‌داند.

گوی‌آبادی امروز در انبار مرکزی رازکو فعالیت می‌کند؛ جایی که نظم، ایمنی و چیدمان اصولی حرف اول را می‌زند. به گفته او، چیدمان دقیق و کنترل موجودی در انبار ۲۵۰۰ سلولی تنها با مهارت و تمرکز بالا ممکن است: «نظم انبار مرکزی همیشه مورد تحسین مدیران بوده. با برنامه‌ای که طراحی کردیم، موقعیت دقیق هر کالا تنها با یک جست‌وجو قابل شناسایی است.» او بزرگ‌ترین دغدغه‌اش را ایمنی اطراف لیفتراک می‌داند: «نقطه کورهای زیاد و وزن بالای دستگاه باعث شده همیشه نگران نزدیک شدن افراد باشیم. حتی لحظه‌ای بی‌احتیاطی ممکن است حادثه‌ساز شود.» گوی‌آبادی علاقه‌مند به آموزش‌های فنی و یادگیری تعمیرات است و رازکو را محیطی می‌داند که در آن، «شخصیت کارگر حفظ می‌شود». در اینجا کار گروهی، نظم و احترام به افراد واقعا دیده می‌شود.





فخرالدین فروتن

فخرالدین فروتن، متولد ۱۳۶۲، از سال ۱۳۹۰ از طریق کاریابی به خانواده رایزکو پیوست. او با سابقه‌ای بیش از یک دهه در بخش لجستیک، معتقد است رانندگی لیفتراک کاری دشوار، پرچالش و توأم با استرس است: «اگر صادقانه بگویم، این شغل را به کسی توصیه نمی‌کنم؛ چون این حرفه کار سبک و کم‌فشاری نیست.»

او در طول این سال‌ها در سایت‌های مختلف گروه فعالیت داشته و نظم و حجم کاری رایزکو را شاخص می‌داند. با این حال، درباره کمتر دیده‌شدن افراد در این واحد می‌گوید:

«هیچ‌گاه از رانندگان لیفتراک به‌عنوان پرسنل نمونه تقدیر نشده، مزایایی مانند حق فنی هم به ما تعلق نمی‌گیرد. امیدوار هستیم این مشکلات دیده و برطرف شود.»

فروتن، با تأکید بر ضرورت آموزش‌های فنی در کنار ایمنی، بر اهمیت کار تیمی و تعامل با واحدهای مختلف مثل حراست و HSE نیز اشاره دارد: «کار ما فقط به لیفتراک محدود نمی‌شود، بلکه هماهنگی با بخش‌های مختلف و رعایت ضوابط هر کدام، بخشی از مسئولیت ماست.»

با همه‌ی این‌ها، او رایزکو را خانه‌ای دوم می‌داند: «ما در رایزکو یک خانواده‌ایم و این حس را در کارم همیشه تجربه کرده‌ام.»

مصطفی بزرگمهر

مصطفی بزرگمهر، متولد ۱۳۶۳، بیش از دو دهه است که رانندگی لیفتراک را حرفه‌ی خود می‌داند؛ ۱۱ سال از این مسیر را در رایزکو طی کرده است. ورود او به شرکت، به واسطه یکی از همسایگانش رقم خورد؛ آشنایی‌ای ساده که مسیر شغلی‌اش را برای همیشه تغییر داد.

او کار با لیفتراک را حرفه‌ای پرچالش، پرخطر و نیازمند دقت بالا می‌داند: «کار ما هوشیاری دائم می‌خواهد؛ فضای محدود برای حرکت، رفت‌وآمد دائم پرسنل و احتمال برخورد، همیشه استرس‌زاست. حتی پدرم هم در این شغل دچار حادثه شد؛ تصویری که هنوز از ذهنم پاک نشده است.»

با وجود علاقه به کار، از سختی‌های شغلش بی‌پرده می‌گوید: «اگر به عقب برمی‌گشتم، شاید راه دیگری انتخاب می‌کردم. علاقه‌مند به مهندسی عمران بودم، اما شرایط به گونه‌ای دیگر رقم خورد.»

بزرگمهر، همچون دیگر همکارانش، نبود ساختار رشد شغلی برای رانندگان را یکی از دغدغه‌های جدی می‌داند: «سال‌ها می‌گذرد، اما همچنان در همان جایگاه هستیم. برای ما، مسیر ارتقا تعریف نشده است.»

با این حال، او نیز رایزکو را مثل خانواده‌ی خود می‌داند و تأکید می‌کند: «آرزو دارم فرزندانم بتوانند در زندگی مسیر درستی را انتخاب کرده و ادامه دهند.»



داود بهادری پور

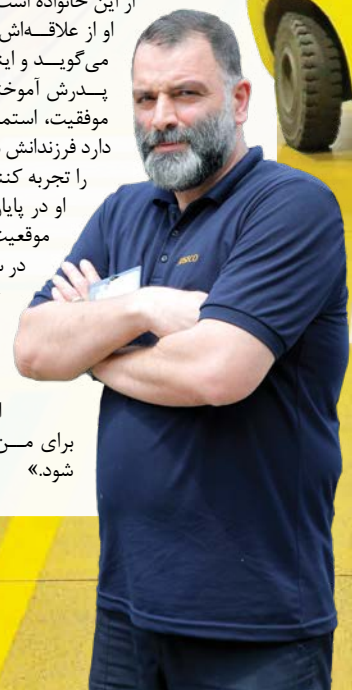
داود بهادری پور، متولد ۱۳۵۲، از سال ۱۳۸۸ فعالیت خود را در رایزکو آغاز کرده و با وجود وقفه‌ای کوتاه در سال‌های ۹۴ تا ۹۵، همواره در یک سایت ثابت مشغول به کار بوده است. او تنها راننده‌ای است که بدون جابه‌جایی بین سایت‌ها، به‌صورت مداوم در یک موقعیت شغلی ماندگار شده است.

او می‌گوید: «کار ما با وجود دشواری‌هایش، برایم شیرین بوده. با همه فشارهای فیزیکی، مثل آسیب به گردن و دیسک و غیره ... همیشه سعی کردم در کارم پشتکار داشته باشم.»

بهادری پور معتقد است رایزکو تنها مجموعه‌ای بوده که در آن توانسته رشد کند؛ آن هم در شرایطی که ورودش به بازار کار، پس از ۳۵ سالگی و در دوره‌ای محدودتر اتفاق افتاد. با این حال، امروز بیش از ۱۷ سال است که بخشی از این خانواده است.

او از علاقه‌اش به رانندگی و مکانیکی می‌گوید و اینکه این مهارت‌ها را از پدرش آموخته و تأکید دارد: «رمز موفقیت، استمرار در تلاش» است. امید دارد فرزندانش با تحصیل، مسیر بهتری را تجربه کنند.

او در پایان خواهان توجه بیشتر به موقعیت شغلی رانندگان لیفتراک در ساختار منابع انسانی است: «انتظار داریم برای ما هم امکان رشد و ارتقا فراهم شود. افراد زیادی آمدند و پیشرفت کردند. امیدوار هستیم این امکان برای من و همکارانم نیز فراهم شود.»



چک بهتر است یا سفته؟



یکی از پرسش‌هایی که همواره مدیران اجرایی به ویژه در مقام اخذ تضمین با آن مواجه می‌گردند، این است که چک یا سفته، کدامیک به عنوان تضمین، عملکرد مناسب‌تری داشته و در زمان اجرای تضمین، از ضمانت اجرایی قوی‌تری برخوردار است؟

برای پاسخ به این پرسش، شناخت تفاوت‌هایی که چک و سفته از نظر آثار و نحوه وصول دارند، می‌تواند راهگشا باشد. در این خصوص باید گفت:

۱ واخواست سفته نیاز به پرداخت هزینه دارد درحالیکه گواهی عدم پرداخت چک را بدون هیچ‌گونه هزینه‌ای می‌توان دریافت کرد.

۴ در مواردی که چک یا سفته به عنوان تضمین داده می‌شود، ضمانت اجرایی چک مناسب‌تر از سفته است، چرا که مواجه شدن چک با گواهی عدم پرداخت، منجر به مسدودی حساب‌های بانکی صادرکننده شده و این محدودیت، او را به اجرای تعهدات قراردادی سوق خواهد داد. به عبارت دیگر، چک تضمین، قبل از وصول مبلغ آن، می‌تواند به عنوان اهرم اجرای قرارداد استفاده شود، اما سفته جز وصول مبلغ، محدودیتی برای صادرکننده ایجاد نمی‌کند تا به اجرای تعهد، تشویق شود.

۲ خسارت تأخیر تأدیه چک از تاریخ سررسید محاسبه می‌شود، حتی اگر چک در تاریخ سررسید به بانک ارائه نشده و گواهی عدم پرداخت صادر نشده باشد، ولی خسارت تأخیر تأدیه سفته، تنها از تاریخ واخواست محاسبه شده و تاریخ سررسید سفته تأثیری در خسارت تأخیر تأدیه وجه آن ندارد.

۵ در مواردی که چک بابت تضمین صادر نشده و بابت پرداخت باشد، عدم پرداخت آن می‌تواند با لحاظ شرایط قانونی، جنبه کیفری داشته و جرم تلقی شود، ولی عدم پرداخت وجه سفته توسط قانون‌گذار جرم‌انگاری نشده است.

۳ برای دریافت مبلغ سفته باید صرفاً از طریق دادگاه، با پرداخت هزینه‌های دادرسی و با رعایت مراحل دادرسی اقدام شود؛ ولی وصول مبلغ چک در مواردی بدون پرداخت هزینه دادرسی و از طریق اجرای ثبت یا اجرائیه مستقیم انجام می‌شود.

نگاهی به واحد حقوقی رایزکو به بهانه آغاز انتشار بخش اطلاعات حقوقی

در حوزه دعاوی، هر پرونده‌ای که برای یکی از شرکت‌های زیرمجموعه ایجاد شود یا نیاز به اقامه دعوی باشد، از طریق این واحد مدیریت می‌شود؛ چه با همکاری با وکلای خارج از سازمان، چه از طریق نظارت مستقیم داخلی. این همکاری‌ها تحت چارچوب‌های مشخص و نظارت دقیق صورت می‌گیرد.

اما شاید مهم‌ترین دستاورد این واحد در سال گذشته، استانداردسازی و تمپلیت‌سازی قراردادهای باشد؛ یعنی طراحی نسخه‌های پایه و استاندارد از قراردادهایی که به‌طور مکرر در سازمان استفاده می‌شوند، به‌طوری‌که همه واحدها بتوانند از قالب‌های یکسان و دقیق استفاده کنند. این تمپلیت‌ها هر سه ماه یکبار بازنگری و در صورت نیاز به‌روزرسانی می‌شوند.

افروز صمدی درباره شرایط حقوقی سازمان پیش از شکل‌گیری این واحد می‌گوید:

«در گذشته شرکت فقط یک وکیل داشت که عمده تمرکزش روی پرونده‌های قضایی بود. همین باعث می‌شد به امور درون‌سازمانی، از جمله بررسی قراردادهای مسائل مشورتی، کمتر پرداخته شود. اما امروز، با راه‌اندازی واحد حقوقی، نه‌تنها این فعالیت‌ها ساختار یافته‌اند، بلکه با استفاده از وکلای متخصص در حوزه‌های مختلف، سرعت و دقت رسیدگی هم بالاتر رفته است.»

حالا می‌توان گفت، با راه‌اندازی واحد حقوقی در رایزکو، مدیریت دعاوی و تنظیم قراردادهای ساختار منسجم‌تری انجام می‌شود و امکان نظارت متمرکز بر امور حقوقی شرکت‌های زیرمجموعه فراهم شده است.

در این شماره، قصد داریم ضمن پرداختن به یکی از سوالات پر تکرار حوزه حقوقی به معرفی واحد حقوقی پرداختیم. به همین بهانه، در نخستین گام، سری زدیم به این واحد؛ واحدی که شاید در سکوت کار کند، اما نقش مهمی در حفظ ثبات و منافع ساختار سازمانی دارد.

افروز صمدی، مشاور و سرپرست واحد حقوقی رایزکو، مسئولیت این بخش را بر عهده دارد. او دانش آموخته‌ی سه مقطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری حقوق خصوصی از دانشگاه تهران است و بیش از ده سال سابقه وکالت در کارنامه‌اش دارد. فعالیت حرفه‌ای‌اش را از بخش دولتی آغاز کرده و به‌عنوان مشاور قراردادهای خارجی در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (ایدرو) حضور داشته است. پس از آن، مسیرش به سمت صنعت خودرو رفت و در شرکت‌هایی چون نگین خودرو و ایرتویا به‌عنوان حقوق‌دان سازمانی فعالیت کرده است.

افروز صمدی تجربه‌ای چندساله در یک دفتر بین‌المللی حقوقی دارد؛ دفتری که با شرکت‌هایی در اروپا و آسیا همکاری دارد و شعبه ایران آن یکی از پایگاه‌های فعالش است. او می‌گوید: «آشنایی من با رایزکو به سال ۱۴۰۰ برمی‌گردد؛ جایی که به‌عنوان مشاور حقوقی چند پرونده همکاری داشتم. اما از اواخر سال ۱۴۰۲، همکاری‌مان شکل جدی‌تری به خود گرفت و من مسئولیت واحد حقوقی را بر عهده گرفتم.»

در حال حاضر، واحد حقوقی رایزکو با همراهی دو کارشناس حقوقی، در دو حوزه اصلی فعالیت دارد: پیگیری دعاوی حقوقی و تنظیم و نظارت بر قراردادهای.

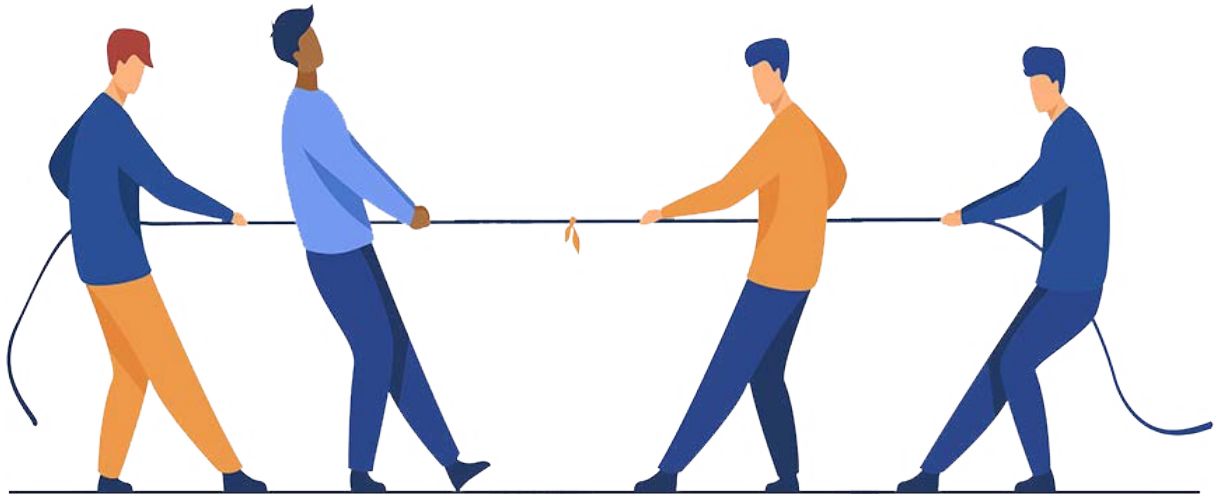


مدیریت تعارض در محیط کار

چگونه با مدیریت تعارض، فضای کاری همدلانه و سازنده ایجاد کنیم؟

در صنعت تولید قطعات خودرو که با خطوط مونتاژ پیچیده، فرآیندهای کنترل کیفیت حساس و تعاملات میان بخشی متعدد همراه است، تعارضات کاری می‌توانند تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و کیفیت محصول نهایی داشته باشند. از اختلاف نظر میان اپراتورهای خط تولید و واحد کنترل کیفیت گرفته تا چالش‌های هماهنگی بین بخش‌های مهندسی و تولید، مدیریت مؤثر این تعارضات یک ضرورت راهبردی است.

اگر اختلاف نظرها به‌درستی هدایت شوند، می‌توانند به خلاقیت، بهبود فرآیندها و تقویت روابط بین فردی منجر شوند؛ در حالی که مدیریت نادرست آن‌ها ممکن است به کاهش بهره‌وری، افزایش استرس و تضعیف روحیه تیمی بینجامد. در این نوشتار، با تکیه بر اصول روان‌شناسی سازمانی، راهکارهایی عملی برای تبدیل تعارض به فرصتی برای رشد و همدلی در محیط کار ارائه شده است.



راهکارها:

۱. شناسایی ریشه تعارض و گوش دادن فعال

■ **راهکار:** به جای تمرکز بر ظاهر تعارض، به دلایل اصلی آن، مانند تفاوت در انتظارات، سبک‌های کاری یا ضعف در ارتباط بپردازید. گوش دادن فعال و بدون پیش‌داوری، نخستین گام برای رسیدن به درک متقابل است.

■ **مثال:** دو همکار بر سر اولویت‌های پروژه اختلاف دارند. سرپرست با برگزاری جلسه‌ای، از هر دو نفر می‌خواهد نظرات خود را بدون قطع کردن صحبت یکدیگر بیان کنند.

■ **تمرین:** در تعارض‌های آتی، پیش از پاسخ دادن، خلاصه‌ای از صحبت طرف مقابل را با جمله «منظورت اینه که...؟» بازگو کنید تا از سوءتفاهم جلوگیری شود.

۲. تمرکز بر منافع مشترک به جای مواضع فردی

■ **راهکار:** به جای این‌که بحث بر سر «چه کسی حق دارد» شکل گیرد، تمرکز را بر «چه چیزی به نفع تیم است» معطوف کنید. این تغییر نگرش، تعارض را از بُعد شخصی خارج می‌سازد.

■ **مثال:** درگیری میان واحد فروش و تولید بر سر زمان تحویل محصول با یادآوری هدف مشترک یعنی رضایت مشتری، به یافتن راه‌حلی مانند اولویت‌بندی سفارشات منجر می‌شود.

■ **تمرین:** از طرفین تعارض بخواهید روی یک برگه، «منافع مشترک تیم» را فهرست کنند و راه‌حل‌های پیشنهادی را بر همین اساس ارزیابی نمایند.

۳. استفاده از تکنیک‌های حل مسئله مشارکتی

■ **راهکار:** به جای ورود به رقابت، از رویکردهای برد-برد مانند طوفان فکری یا مذاکره اصول‌محور بهره بگیرید.

■ **مثال:** دو کارمند بر سر تقسیم وظایف اختلاف دارند. با هدایت سرپرست، فهرستی از گزینه‌ها را تهیه می‌کنند و به راه‌حلی می‌رسند که برای هر دو قابل پذیرش باشد.

■ **تمرین:** در گروه‌های کوچک، یک سناریوی تعارض طراحی کرده و از اعضا بخواهید با روش طوفان فکری، حداقل پنج راه‌حل خلاقانه ارائه دهند.

۴. تقویت هوش هیجانی (EQ) در کارکنان

■ **راهکار:** آموزش مهارت‌هایی مانند مدیریت هیجان، همدلی و ارتباط مؤثر می‌تواند از بروز بسیاری از تعارض‌ها پیشگیری کند.

■ **مثال:** کارمندی که عصبانی شده است، به جای پرخاش، از تکنیک «وقفه گرفتن» استفاده می‌کند و پس از بازگشت آرامش، موضوع را مطرح می‌سازد.

■ **تمرین:** در واحدهای مختلف سازمان، نشست‌های ماهانه با موضوع «کنترل خشم در محیط کار» برگزار کنید و از کارکنان بخواهید تجربیات خود را به اشتراک بگذارند.

۵. ایجاد سازوکارهای رسمی برای مدیریت تعارض:

■ **راهکار:** طراحی سیستم رسیدگی به شکایات یا تشکیل کمیته حل تعارض به کارکنان این اطمینان را می‌دهد که اختلافات آن‌ها به‌طور عادلانه رسیدگی خواهد شد.

■ **مثال:** در هر واحد، سرپرست از طریق فرم‌های ناشناس بازخورد دریافت می‌کند و در جلسات ماهانه، مسائل مطرح‌شده را بررسی و پیگیری می‌نماید.

■ **تمرین:** مدیران یا سرپرستان با توزیع پرسشنامه‌ای درباره «رایج‌ترین منابع تعارض در سازمان»، اطلاعات لازم را گردآوری کرده و سیاست‌های جدیدی را بر همان اساس تدوین نمایند.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

مدیریت تعارض نه‌تنها مهارتی حیاتی برای رهبران سازمان است، بلکه توانمندی مهمی برای تمامی کارکنان به شمار می‌آید. با به‌کارگیری راهکارهایی مانند گوش دادن فعال، تمرکز بر منافع مشترک، تقویت هوش هیجانی و ایجاد سازوکارهای رسمی، می‌توان تعارض‌ها را به فرصتی برای یادگیری، خلاقیت و همدلی بدل کرد. سازمان‌هایی که گفت‌وگوی سازنده را در فرهنگ کاری خود نهادینه می‌کنند، در بلندمدت از محیط‌هایی منعطف‌تر، آرام‌تر و انسانی‌تر برخوردار خواهند شد.



محمد حسن احمدی
روانشناس
هلدینگ رایزکو

3299

افقی

- ۱- «راز» این سه در هم آمیخته‌اند
- ۲- از ارکان زیرساختی و ماندگار توسعه است
- ۳- خاک صنعتی- جزیره برای سخن گفتن تر می‌کند- فانوس دریایی
- ۴- برنده نوبل ادبیات در سال ۱۹۴۴- دشت آشنا برای هلدینگ رازیزکو- طریقه و رفتار
- ۵- شیرینی تولد- واحد مکالمات تلفن
- ۶- فرمانده بدن- هوشی که موتور تحول صنعتی است و به شکل‌گیری آینده کسب و کارها و صنایع کمک شایانی می‌کند- حرف فاصله
- ۷- خوبی‌ها- از بال‌های «راز»- درد چشم
- ۸- پسوند خریدار- بخشی از مسیر رشد است- ترکیب یاد با عنصر دیگر- قلب دوم
- ۹- لوس- از پروژه‌های هلدینگ رازیزکو- راهنما
- ۱۰- تزویر- برداشتن و گذاشتن جرم است
- ۱۱- شهر آسو سپهر راز- پرحرفی- کاهش تولید این مواد و استفاده بهینه از مواد اولیه معادل ۵۰ میلیارد تومان برای مجموعه رازیزکو صرفه‌جویی مالی داشته است- عدد شروع بازی
- ۱۲- پهلوانان- فرشته- پدر آذری
- ۱۳- ضمیر انگلیسی- یار تری- همسایه جنوبی مصر
- ۱۴- ترویج این فرهنگ باعث بهبود عملکرد فردی و گروهی می‌شود
- ۱۵- آبی که بر آسود می‌نشین بخورد زود/درا شود آن رود...

عمودی ↙

- ۱- پیشنهاد فروش - از قطب‌های مهم اقتصادی کشور - پایتخت کشور قرقیزستان
- ۲- الفبای تلگراف - عاملی کلیدی در رقابت‌پذیری کشورها در بازارهای جهانی
- ۳- آوای رمزی کار - برخی با آن هزار سودا دارند - ستون بدن - نقشه فرنگی
- ۴- رفتار از روی خرمیدان و ناز - نسخه تدوین نشده فیلم - فراوانی بازار
- ۵- میله‌ای فلزی که حرکت را از فرمان به چرخ‌ها منتقل می‌کند - الله اکبر گفتن - حق ناحق ابرقدرتها
- ۶- زبان - ستاره‌ای در دب اکبر - از انجیل‌ها
- ۷- تیمی در فوتبال یونان - اصابت فلک‌زده - نویسنده امریکایی صاحب سرزمین بی‌حاصل
- ۸- توش و شیرین - ننگ تو خالی - پل راه‌آهن شمال - یک خودمانی
- ۹- مشرب و مبحث - از لنزهای مورد استفاده در عکاسی - پوشاندن
- ۱۰- بزرگ‌مرتبه - شرط و پیمان - کتف - یک حرف و سه حرف
- ۱۱- بطن به هم ریخته - اولی عدد هندسی و دومی از گربه‌سانان - فضای بد را بر می‌گرداند
- ۱۲- حرف فقدان - پسوند شباهت - چه وقت - پایتخت المپیک
- ۱۳- از محصولات هلدینگ رایز کو - مخترع تلفن - رشددان
- ۱۴- پایگاه دانش پلیمر هلدینگ رایز کو - برگ برنده
- ۱۵- شیرینی میوه‌ای - ماده اولیه هوش مصنوعی - دختر لر

نشانه # [] رمز جدول [] کد پرسنلی [] نام و نام خانوادگی
ارسال کنید ۳۰۰۰۷۳۱۶۰

حروف رمز جدول به ترتیب اعداد داخل خانه‌های جدول به دست می‌آید

[illegible]

برندگان جدول فصل نامه شماره ۱۳

رمزجدول: برخی‌ز برای فردا

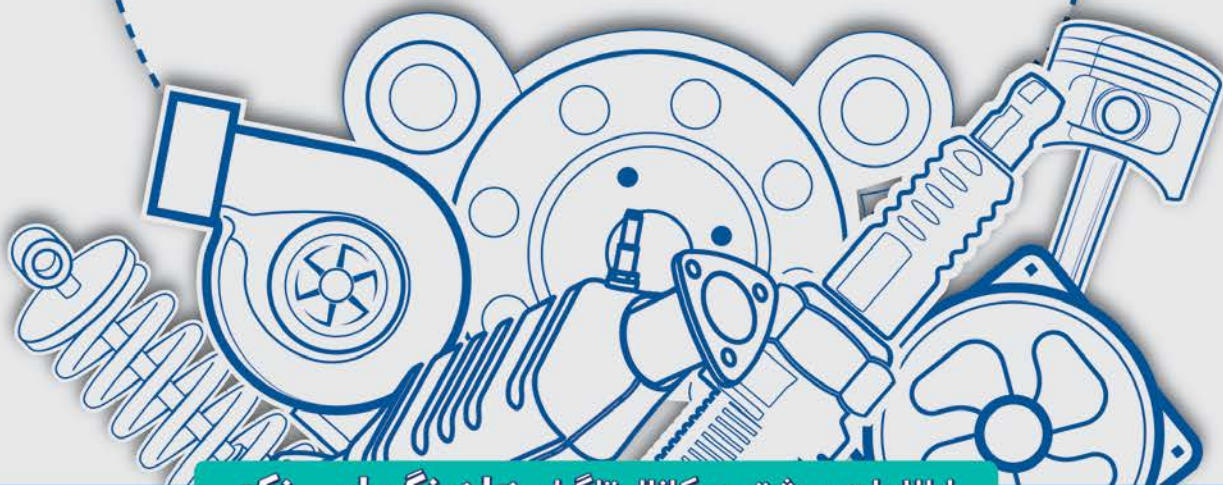
۷۱۷۰.....	مجید عاروان.....	۲۷۳۱۰.....	امیررضا کرمی.....
۳۳۰۹۵.....	میثم دخت داوری.....	۶۱۵۰.....	امید منقچی.....
۳۵۳۲۴.....	سمیه کشتگر.....	۳۰۰۹۱.....	محسن ولیپور.....
۲۸۰۰.....	سجاد مظلومی.....	۹۴۷۱.....	مژده رباط جزئی.....
۹۴۷۱.....	شادی محمدپناه.....	۹۲۹۰.....	مژده رباط جزئی.....
۵۶۱۱.....	امین شفیقی.....		



طرح فروش ویژه

شرکت آذرین ماد پارت راز

به کارکنان هلدینگ رایزکو



اطلاعات بیشتر در کانال تلگرام هلدینگ رایزکو



RISECOHOLDING

واحد فروش شرکت آذرین مادپارت راز: ۰۲۱ ۴۴ ۹۶ ۹۷ ۴۲

